

FIȘA DISCIPLINEI
Concepte fundamentale în sociologie

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Concepte fundamentale în sociologie						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. dr. Dinică Răzvan						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf.dr. Dinica Razvan						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.2 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.3seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					28
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					23
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					24
Tutoriat					5
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	83				
3.9 Total ore pe semestru	125				
3. 10 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	.
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	.

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	Masteranzii vor fi capabili: - Să formuleze și să descrie concepte, teorii și paradigme utilizate în cercetarea socială, la nivelul indivizilor, grupurilor, organizațiilor, instituțiilor, categoriilor sociale și comunităților, - să analizeze relațiile dintre acestea și metodologiile aplicate în studierea structurii, proceselor și dinamicii sociale. - Studentul/Absolventul formulează ipoteze și operaționalizează conceptele cheie pentru explicarea și interpretarea comportamentului uman, a dinamicii grupurilor, organizațiilor și comunităților, a tendințelor și influențelor sociale și culturale, a istoriei și originilor acestora. - Studentul/Absolventul adaptează terminologia și strategiile de comunicare cu grupurile țintă, conform profilului categoriilor socio-profesionale vizate.
------------	--

Aptitudini	Masteranzii vor fi capabili: sa identifice metode, tehnici, procedee și instrumente adecvate pentru cercetarea fenomenelor sociale și culegerea datelor empirice utilizează aplicații și programe informatice specializate pentru a rezolva probleme specifice administrării bazelor de date care conțin indicatori socio-economici și culturali.
Responsabilitate și autonomie	Masteranzii vor fi capabili: - Sa analizeze datele empirice și sa evalueze critic și constructiv demersurile de cercetare socioculturală. - sa creeze și sa gestioneze baze de date ce folosesc indicatori socio-economici și culturali. sa descrie implicațiile etice și sociale ale tehnologiilor emergente și sa proiecteze politici care să asigure utilizarea responsabilă a acestora în mediul organizațional și în comunitate.

6. b) Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	*Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc.; *Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități; *Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale;
Competențe transversale	*Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională. *Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă. *Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on-line etc.) atât în limba română, cât și într-o limba de circulație internațională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea elementelor fundamentale de sociologie generală , ținându-se cont de diversitatea acestora și de implicațiile ulterioare ale lor în numeroasele sociologii de ramură și în sociologiile de "graniță"
7.2 Obiectivele specifice	Parcurgerea cât mai completă a principalelor domenii ale sociologiei generale, reliefându-se conținutul ideilor, noțiunilor, conceptelor, teoriilor și legilor componente din aceste domenii. Studenții se vor familiariza cu zone diverse din cuprinsul societății globale, luând contact cu probleme de socializare și sociabilitate în ramuri sociale pornind de la eul individual și de la familii pâna la nivel de orașe, comunități, clase sociale, națiune, rasă.

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Ce este sociologia?	Prelegerea-dezbateri	
2. Comportament individual și comportament social;		
3. Obiectul de studiu, definițiile și funcțiile sociologiei;		
4. Dezvoltare socială și evoluție;		
5. Socializare, Eu și identitate;	Prelegere Demonstrație. Exercițiu.	
6. Identitate deviantă – conformistă;		
7. Demografie, sănătate și populație;	Prelegere. Demonstrație. Comparație. Dezbateri. Exercițiu.	
8. Educație și pregătire;		
9. Comunicare și mass-media;	Prelegere. Demonstrație. Exercițiu.	
10. Religie, credințe și secularizare;		
11. Familia și integrarea în societate;		

12. Oraș și comunitate; 13. Națiune și lume;		
14. Elemente de sociologia muncii; 15. Inegalitate, sărăcie și bogăție; 16. Stratificare, clase sociale, status și rol social; 17. Organizare, management și control social;	Prelegere. Demonstrație. Comparație. Dezbateri. Exercițiul.	
18. Politică, putere și forme de protest social; 19. Statul, politicile sociale ; statul bunăstării între mit și realitate 20. Crizele economice, sociale și politice ale societății contemporane	Prelegerea-dezbateri	
Bibliografie: 1. Ion Ionescu, Dumitru Stan, <i>Elemente de sociologie</i> , vol I-II, Iași, 1999; 2. Jan Szczepanski, <i>Noțiuni elementare de sociologie</i> , București, 1974; 3. Traian Herseni, <i>Sociologie generală</i> , București, 1974; 4. A. Leroy-Gorhan, <i>Gestul și cuvântul</i> , vol. I-II; 5. Claude Levy-Strauss, <i>Antropologie culturală</i> ; 6. Petre Andrei, <i>Sociologie generală.</i> , Iași, 1997; 7. James Fulcher, John Scott, <i>Sociology</i> , Oxford, 1999. 8. Dumitru Otovescu, <i>Sociologie generală</i> editura Beladi, 2009 9. Tzvetan Todorov, <i>Viața comună. Eșeu de antropologie generală</i> ,editura Humanitas, 2010 10. Nicu Gavriluță, Cristina Gavriluță, <i>Sociologia sportului. Teorii, metode, aplicații</i> editura Polirom, 2010 11. Carmen Bulzan, <i>SOCIOLOGIA</i> editura ALL, 2008 12. Cătălin Zamfir, <i>O istorie subiectivă în sociologia românească din 1944 până în prezent</i> editura Polirom, 2009		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1.Obiectul de studiu, definițiile și funcțiile sociologiei 2.Socializare și sociabilitate ; formele sociabilității	Exercițiul Expunere interactivă, cu material suport, urmată de analize	
3.Normal și deviant social; teoria sinuciderii 4.Rolul școlii în egalizarea șanselor sociale	Studiul de caz	
5.Manipulare și mass-media 6.Familia contemporană	Expunere interactivă, cu material suport	
7.Tipuri de comunități 8.Claselor sociale încotro?	Conversație euristică	
9.Puterea politică și formele ei 10.Tranziție și criză	Algoritmizarea Exercițiul Expunere interactivă, cu material suport, urmată de analize	
Bibliografie 1. Ion Ionescu, Dumitru Stan, <i>Elemente de sociologie</i> , vol I-II, Iași, 1999; 2.Jan Szczepanski, <i>Noțiuni elementare de sociologie</i> , București, 1974; 3.Traian Herseni, <i>Sociologie generală</i> , București, 1974; 4.A. Leroy-Gorhan, <i>Gestul și cuvântul</i> , vol. I-II; 5.Claude Levy-Strauss, <i>Antropologie culturală</i> ; 6.Petre Andrei, <i>Sociologie generală.</i> , Iași, 1997; 7.James Fulcher, John Scott, <i>Sociology</i> , Oxford, 1999 8.Daniel Chirot , <i>Schimbarea socială într-o societate periferică</i> , București, 2002; 9.Ralf Dahrendorf, <i>Conflictul social modern</i> , București, 1996 10. Dumitru Otovescu, <i>Sociologie generală</i> editura Beladi, 2009 11. Tzvetan Todorov, <i>Viața comună. Eșeu de antropologie generală</i> ,editura Humanitas, 2010 12. Nicu Gavriluță, Cristina Gavriluță, <i>Sociologia sportului. Teorii, metode, aplicații</i> editura Polirom, 2010		

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

--

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Notele acordate pentru temele de casă	Proiecte, exerciții, aplicații	10%
	Notele obținute la evaluarea continuă Nota obținută la examinarea finală	Lucrare scrisă Testul	40% 10%
10.5 Seminar/laborator	Notele obținute la evaluarea continuă	Observația sistematică	10%
	Notele acordate pentru elaborarea unei lucrări/ aplicații la alegere Notele obținute la susținerea aplicației de seminar	Proiect de seminar	20%
10.6 Standard minim de performanță			
- Obținerea a minimum 1 pct. pentru activitatea de seminar și 4 pct. la lucrarea scrisă - Cunoștințe minimale din problematica disciplinei - Capacitate relativ redusă de transfer a informației de specialitate - Participare nesistematică la orele de curs și seminar			

Data completării
25.09.2025

Semnătura titularului de curs
Conf. dr. Dinică Răzvan

Semnătura titularului de seminar
Conf. dr. Dinică Răzvan

Data avizării în Departament

Semnătura Directorului Departamentului

28.09.2025

Conf. dr. Rarița Mihail

FIȘA DISCIPLINEI

Sociologia muncii în context global

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Departamentul de Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Masterat
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Sociologia muncii în context global						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Rarița Mihail						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ. dr. Rarița Mihail						
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator/proiect	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					21
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					21
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					21
Tutoriat					14
Examinări					6
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	83				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	.
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	.

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	Cunoștințe despre teorii și paradigme utilizate în cercetarea socială, la nivelul indivizilor, grupurilor, organizațiilor, instituțiilor, precum și relațiile dintre acestea și metodologiile aplicate, în studierea structurii, proceselor și dinamicii sociale
Aptitudini	Identificare de metode, tehnici, procedee și instrumente adecvate pentru cercetarea fenomenelor sociale și culegerea datelor empirice

Responsabilitate și autonomie	Realizarea și interpretarea diagnozelor în raport cu problemele sociale cu care se confruntă indivizii, grupurile și organizațiile
-------------------------------	--

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	- C2. Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități; - C3. Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale;
Competențe transversale	CT3. Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on-line etc.) atât în limba română, cât și într-o limba de circulație internațională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea rolului muncii în aria curriculară a sociologiei, explicarea comportamentelor umane în sfera muncii și interpretarea rolului ocupat de muncă în dezvoltarea socială.
7.2 Obiectivele specifice	- Cunoașterea și utilizarea noțiunilor specifice sociologiei muncii. - Cunoașterea evoluției conținutului muncii și a modului său de organizare. - Cunoașterea și înțelegerea diferitelor grupuri și colectivități de muncă. - Cunoașterea tipurilor de organizare socială. - Cunoașterea implicațiilor sociologiei muncii în economie. - Schimbarea conținutului muncii ca urmare a procesului de globalizare. - Evoluția mișcării sindicale, ca urmare a modificărilor în conținutul muncii.

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Obiectul și funcțiile sociologiei muncii	Prelegere-dezbateri	2 ore
2. Munca, agent al socializării. Probleme ale integrării în munca industrială	Prelegere-dezbateri	2 ore
3. Schimbări în conținutul și organizarea muncii. De la fordism la munca flexibilă și post-fordism	Prelegere-dezbateri	4 ore
4. Tendințe în sistemul ocupațional: de la industrie la servicii. Schimbarea aportului sectoarelor economice la formarea PIB și efectele asupra muncii	Prelegere-dezbateri	4 ore
5. Transformările clasei muncitoare	Prelegere-dezbateri	2 ore
6. Munca și globalizare. Efectele globalizării asupra sistemului ocupațional	Prelegere-dezbateri	2 ore
7. Munca și inegalitatea. Inegalitățile la locul de muncă	Prelegere-dezbateri	2 ore
8. Șomajul. Evoluția ratelor șomajului	Prelegere-dezbateri	2 ore
9. Sindicatele și rolul lor în economia modernă	Prelegere-dezbateri	2 ore
10. Dezvoltarea industrială și procesele migraționale	Prelegere-dezbateri	2 ore
11. Politici publice ce privesc piața forței de muncă	Prelegere-dezbateri	4 ore
Bibliografie Beaud, M., <i>Istoria capitalismului</i> , Ed. Cartier, Chișinău, 2000. Blaga, E., <i>Sociologia muncii</i> , Editura Didactică și Pedagogică, București, 2010. Dubart, C., Tripier, P., <i>Sociologie des professions</i> , Armand Colin, Paris, 1999. Friedmann, G., Naville, P., <i>Traité de sociologie du travail</i> , Armand Colin, Paris, 1970. Giddens, A., <i>Sociologie</i> , Ed. Bic All, București, 2000. Hoffman, O., <i>Sociologia muncii</i> , București, Editura Victor, 2002. Lafaye, C., <i>Sociologia organizațiilor</i> , Editura Polirom, Iași, 1998.		

Omer, I., <i>Sociologia muncii</i>, Editura Universitară, București, 2003. Stegăroiu, C.D., <i>Sociologia muncii</i>, Facultatea de Istorie și Filosofie, Cluj-Napoca, Univ. "Babes-Bolyai", 1992. Stroobants, M., <i>Sociologie du travail</i>, Nathan, Paris, 1995. Trestieni, I. D., <i>Sociologia muncii și industrială</i>, Centrul de Studii și Cercetări pentru Probleme de Tineret, București, 1993. Vlăsceanu, M., <i>Organizații și comportament organizațional</i>, Editura Polirom, Iași, 2003. Zamfir, C., <i>Un sociolog despre muncă și satisfacție</i>, Editura Politică, București, 1980.		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Munca în organizații. Motivația și satisfacția muncii	Dezbateri frontale și în microgrupuri	2 ore
2. Colectivul de muncă. Grupuri și echipe în organizații	Dezbateri frontale și în microgrupuri	2 ore
3. Valori, atitudini și satisfacția în muncă	Dezbateri frontale și în microgrupuri	2 ore
4. Eficiența umană a motivației: satisfacția muncii	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
5. Capital uman în întreprinderi	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
6. Comportamentul uman și social din domeniul muncii	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
7. Managementul muncii și al resurselor umane	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
8. Inegalități sociale și inegalități la locul de muncă	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
9. Managementul muncii și al resurselor umane	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
10. Angajatul secolului XXI: abilități și competențe	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
11. Viața personală și reproducerea forței de munca	Dezbateri frontale și în microgrupuri	1 oră
Bibliografie Beaud, M., <i>Istoria capitalismului</i>, Ed. Cartier, Chișinău, 2000. Blaga, E., <i>Sociologia muncii</i>, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2010. Dubart, C., Tripier, P., <i>Sociologie des professions</i>, Armand Colin, Paris, 1999. Friedmann, G., Naville, P., <i>Traité de sociologie du travail</i>, Armand Colin, Paris, 1970. Giddens, A., <i>Sociologie</i>, Ed. Bic All, București, 2000. Hoffman, O., <i>Sociologia muncii</i>, București, Editura Victor, 2002. Lafaye, C., <i>Sociologia organizațiilor</i>, Editura Polirom, Iași, 1998. Omer, I., <i>Sociologia muncii</i>, Editura Universitară, București, 2003. Stegăroiu, C.D., <i>Sociologia muncii</i>, Facultatea de Istorie și Filosofie, Cluj-Napoca, Univ. "Babes-Bolyai", 1992. Stroobants, M., <i>Sociologie du travail</i>, Nathan, Paris, 1995. Trestieni, I. D., <i>Sociologia muncii și industrială</i>, Centrul de Studii și Cercetări pentru Probleme de Tineret, București, 1993. Vlăsceanu, M., <i>Organizații și comportament organizațional</i>, Editura Polirom, Iași, 2003. Zamfir, C., <i>Un sociolog despre muncă și satisfacție</i>, Editura Politică, București, 1980.		

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

--

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Notele acordate pentru temele de casă	Proiecte, exerciții, aplicații	10%
	Notele obținute la evaluarea continuă	Testul	10%
	Nota acordată la examinarea finală	Lucrare scrisă	40%
10.5 Seminar/laborator	Notele obținute la evaluarea continuă	Observația sistematică	10%
	Notele acordate pentru elaborarea unei lucrări/ aplicații la alegere	Proiect de seminar	10%
	Notele obținute la susținerea aplicației de seminar	Observația sistematică	10%
10.6 Standard minim de performanță			

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">· Obținerea a minimum 1 pct. pentru activitatea de seminar și 4 pct. la lucrarea scrisă· Cunoștințe minimale din problematica disciplinei· Capacitate relativ redusă de transfer a informației de specialitate· Participare nesistematică la orele de curs și seminar |
|--|

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de
seminar/laborator/proiect
Conf. univ. dr. Rarița Mihail

25.09.2025

Conf. univ. dr. Rarița Mihail

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

28.09.2025

Data aprobării în Consiliul Facultății¹

Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

FIȘA DISCIPLINEI

Dreptul muncii și securității sociale

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie - Resurse umane
1.5 Ciclu de studii	Ciclu II, Studii universitare de master
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane/master în sociologie - managementul resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Dreptul muncii și securității sociale						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Ana Ștefănescu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ. dr. Ana Ștefănescu						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	Ob

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator/proiect	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					26
Tutoriat					8
Examinări					3
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual	97				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Rezultă din sincronizarea cu elementele de curriculum ale altor disciplinei potrivit planului de învățământ
4.2 de competențe	Rezultă din sincronizarea cu competențe specifice altor disciplinei potrivit planului de învățământ.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	Sală dotată cu calculator și videoproiector, internet, tablă, climat de lucru academic, cu respectarea cerințelor cadrului didactic
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	Sală dotată cu calculator și videoproiector, internet, tablă, climat de lucru academic, cu respectarea cerințelor cadrului didactic

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	C6. Cunoștințe legislative solide din domeniul resurselor umane. Formarea de cunoștințe privind noțiunilor și conceptelor fundamentale de dreptul muncii - privat și public, precum și specifice dreptului securității sociale; în special: distincții în ceea ce privește regimul raporturilor juridice de muncă; explicarea legăturii dintre sistemul actelor cu caracter normativ, sistemul documentelor de evidență a personalului și sistemul contractelor individuale de muncă din sectorul privat și public și al actelor administrative de numire în funcția publică; cunoașterea legislației privind contractele individuale de muncă (fizionomii juridice specifice sectorului privat, cu elemente de comparație pentru sectorul public; încheiere,
------------	---

	executare, modificare, suspendare și încetare a contractelor individuale de muncă ale salariaților; aspecte fundamentale privind răspunderea juridică a salariaților (disciplinară și patrimonială); aspecte fundamentale specifice soluționării conflictelor individuale de muncă; aspecte fundamentale privind securitatea socială a angajaților.
Aptitudini	A3. Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane Dobândirea de aptitudini (utilizare, distincție, aplicare) raportate la cunoștințele de mai sus.
Responsabilitate și autonomie	RA3.Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane Capacitatea de asumare a responsabilităților raportate la cunoștințele de mai sus în condiții de autonomie.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	- stăpânirea noțiunilor și conceptelor fundamentale de dreptul muncii - privat și public, precum și specifice dreptului securității sociale; - stăpânirea noțiunilor și conceptelor fundamentale specifice dreptului individual al muncii – privat și public, astfel: distincții în ceea ce privește regimul raporturilor juridice de muncă întemeiate și neîntemeiate pe un contract individual de muncă; explicarea legăturii dintre sistemul actelor cu caracter normativ ce reglementează raporturile juridice de muncă și sistemul documentelor de evidență a personalului, precum și cu sistemul contractelor individuale de muncă din sectorul privat și public și al actelor administrative de numire în funcția publică; - stăpânirea legislației privind contractele individuale de muncă (diferențiere între fizionomiile juridice specifice sectorului privat, cu elemente de comparație pentru sectorul public, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă ale salariaților); - stăpânirea aspectelor fundamentale privind răspunderea juridică a salariaților (disciplinară și patrimonială); - stăpânirea aspectelor fundamentale specifice soluționării conflictelor individuale de muncă; - stăpânirea aspectelor fundamentale privind securitatea socială a angajaților.
Competențe transversale	- întocmirea la termen, în mod riguros, eficient și responsabil a lucrărilor de seminar, cu respectarea indicațiilor metodologice oferite; - aplicarea tehnicilor de relaționare în grup; - autoevaluarea nevoii de formare profesională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Disciplina își propune ca studenții să dobândească și să poată dovedi capacitatea de a selecta, combina și utiliza adecvat cunoștințe, abilități și alte achiziții (valori și atitudini), în vederea rezolvării adecvate a problemelor de bază legate de aplicarea dreptului muncii, precum și specifice dreptului securității sociale, astfel încât să se asigure o bază pentru dobândirea, în viitor, a unor competențe de nivel înalt, inclusiv a competențelor specifice ocupației „expert legislația muncii”.
7.2 Obiectivele specifice	- Utilizarea noțiunilor și conceptelor de dreptul muncii – privat și public – precum și specifice dreptului securității sociale; de asemenea pe subcategorii: din dreptul colectiv al muncii – privat și public; din dreptul individual al muncii; - Utilizarea noțiunilor și conceptelor de bază care țin de: răspunderea juridică a salariaților (disciplinară și patrimonială); soluționarea conflictelor individuale de muncă; securitatea socială a angajaților.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere în dreptul muncii – privat și public – și în dreptul securității sociale - 2 ore	Prelegere, cu expunere de materiale educaționale, având și caracter interactiv.	-
Drept colectiv și sistemul actelor cu caracter normativ care reglementează relațiile de muncă - 1 oră	Prelegere, cu expunere de materiale educaționale, având și caracter interactiv.	-

Sistemul contractelor individuale de muncă. Fizionomii juridice specifice sectorului privat și elemente de comparație pentru sectorul public - 2 ore	Prelegere, cu expunere de materiale educaționale, având și caracter interactiv.	-
Contractul individual de muncă – încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă ale salariaților – 6 ore	Prelegere, cu expunere de materiale educaționale, având și caracter interactiv.	-
Aspecte fundamentale privind răspunderea juridică a salariaților (disciplinară și patrimonială) - 1 oră	Prelegere, cu expunere de materiale educaționale, având și caracter interactiv.	-
Aspecte fundamentale specifice soluționării conflictelor individuale de muncă – 1 oră	Prelegere, cu expunere de materiale educaționale, având și caracter interactiv.	-
Aspecte fundamentale privind securitatea socială a angajaților - 1 oră	Prelegere, cu expunere de materiale educaționale, având și caracter interactiv.	-
Bibliografie Legislația muncii și securității sociale; Tratate și cursuri universitare: Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, <i>Dreptul muncii - curs universitar</i> , Editura Universul juridic, București, 2023; Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, <i>Dreptul securității sociale - curs universitar</i> , Editura Universul juridic, București, 2024; Alexandru Țiclea, <i>Tratat teoretic și practic de dreptul muncii</i> , Ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2024; Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Adelina Duțu, <i>Codul muncii - Comentat și adnotat</i> , Editura Universul Juridic, București, 2025; Ion Traian Ștefănescu, <i>Tratat teoretic și practic de drept al muncii</i> , Ediția a III-a Editura Universul Juridic, București, 2017; Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Ana Ștefănescu, Corneliu Bențe, <i>Dreptul muncii și securității sociale</i> , Editura Wolters Kluwer România, București, 2015; Alexandru Țiclea (coordonator), Laura Georgescu, Ana Cioriciu Ștefănescu, Barbu Vlad, <i>Dreptul public al muncii</i> , Editura Wolters Kluwer România, București, 2010; Alte lucrări de specialitate relevante.		
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
Introducere în dreptul muncii – privat și public – și în dreptul securității sociale - 2 ore	Consolidarea cunoștințelor, problematizarea, discuția facilitată sau pregătirea și prezentarea unei teme ori examinarea prin teste grilă/subiecte de sinteză.	-
Drept colectiv și sistemul actelor cu caracter normativ care reglementează relațiile de muncă - 1 oră	Consolidarea cunoștințelor, problematizarea, discuția facilitată sau pregătirea și prezentarea unei teme ori examinarea prin teste grilă/subiecte de sinteză	-
Sistemul contractelor individuale de muncă. Fizionomii juridice specifice sectorului privat și elemente de comparație pentru sectorul public - 2 ore	Consolidarea cunoștințelor, problematizarea, discuția facilitată sau pregătirea și prezentarea unei teme ori examinarea prin teste grilă/subiecte de sinteză	-
Contractul individual de muncă – încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă ale salariaților – 6 ore	Consolidarea cunoștințelor, problematizarea, discuția facilitată sau pregătirea și prezentarea unei teme ori examinarea prin teste grilă/subiecte de sinteză	-
Aspecte fundamentale privind răspunderea juridică a salariaților (disciplinară și patrimonială) - 1 oră	Consolidarea cunoștințelor, problematizarea, discuția facilitată sau pregătirea și prezentarea unei teme ori examinarea prin teste grilă/subiecte de sinteză	-
Aspecte fundamentale specifice soluționării conflictelor individuale de muncă – 1 oră	Consolidarea cunoștințelor, problematizarea, discuția facilitată sau pregătirea și prezentarea unei teme ori examinarea prin teste grilă/subiecte de sinteză	-
Aspecte fundamentale privind securitatea socială a angajaților - 1 oră	Consolidarea cunoștințelor, problematizarea, discuția facilitată sau pregătirea și prezentarea unei teme ori examinarea prin teste grilă/subiecte de sinteză	-
Bibliografie Legislația muncii și securității sociale; Tratate și cursuri universitare: Dan Țop, <i>Tratat de dreptul muncii</i> , Editura Universul Juridic, București, 2022; Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Adelina Duțu, <i>Codul muncii - Comentat și adnotat</i> , Editura Universul Juridic, București, 2025; Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Ana Ștefănescu, Corneliu Bențe, <i>Dreptul muncii și securității sociale</i> , Editura Wolters Kluwer România, București, 2015; Ana Ștefănescu, <i>Resurse umane. Legislație și proceduri (curs universitar)</i> , Editura Lumen, Iași, 2015; Articole de specialitate, în special din "Revista română de dreptul muncii", după cum sunt indicate la cursuri și seminarii.		

Notă: se va urmări problematica abordată și recomandată în cadrul cursurilor și seminariilor.

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

Conținutul disciplinei este în concordanță cu ceea ce se predă în alte centre universitare din țară și din străinătate și cu cerințele pieței muncii.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Cunoașterea, sistematizarea și înțelegerea informației predate, discutate la curs și consolidate la seminar. Parcurgerea bibliografiei indicate la curs și seminar.	Verificare scrisă (test grilă)	60%
10.5 Seminar	Consolidarea cunoștințelor prin discuții facilitate și problematizări în cadrul seminariilor sau dobândirea de competențe după cum rezultă din prezentarea unor teme ori examinarea prin teste grilă.	Participarea la discuții/realizarea unor sarcini de lucru individual/în echipă sau pregătirea și prezentarea unei teme ori verificarea prin teste grilă/subiecte de sinteză	40%
10.6 Standard minim de performanță			
- Participarea la seminarii și obținerea notei finale 5 la evaluarea sarcinilor de lucru în cadrul acestora. - Obținerea notei finale 5 la evaluarea cursului și seminariilor. 20%-40% din nota finală poate fi echivalată prin participarea la conferința studenților/alte concursuri studențești sub îndrumarea titularului de curs și/sau de seminar, în funcție de calitatea lucrărilor.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar/laborator/proiect

29.09.2025

Conf. univ. dr. Ana Ștefănescu

Conf. univ. dr. Ana Ștefănescu

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

.....

.....

Data aprobării în Consiliul Facultății¹

Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

FIȘA DISCIPLINEI
Etică și integritate academică

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA "DUNĂREA DE JOS" GALAȚI
1.2 Facultatea	ISTORIE FILOSOFIE ȘI TEOLOGIE
1.3 Departamentul	ISTORIE FILOSOFIE SOCIOLOGIE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE
1.4 Domeniul de studii	SOCIOLOGIE
1.5 Ciclul de studii	MASTERAT
1.6 Programul de studii/Calificarea	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Etică și integritate academică						
2.2 Titularul activităților de curs	Lector dr. Ivlampie Viviana						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector dr. Ivlampie Viviana						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	DO

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator/proiect	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					25
Tutoriat					15
Examinări					17
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	97				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	Îsușirea competențelor profesionale la programul de licență

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· Sala cu videoproiector
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	Seminarul se încheie cu evaluarea lucrărilor de portofolii ale studenților pe temele alocate. · Lucrările de seminar trebuie să fie realizate de studenți, cu respectarea condițiilor privitoare la aparatul critic. Plagiarea conținutului lucrărilor de seminar conduce la respingerea ei și la penalizarea vinovatului cu două puncte la nota finală.

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	Cunoștințe privind dezvoltarea și managementul carierei profesionale și a proiectelor organizaționale. Studenții vor fi capabili: - Să distingă conceptele de etică, morală și moralitate - Să identifice principiile morale ale cercetării științifice - Să definească valorile morale
------------	---

Aptitudini	Identificare de metode, tehnici, procedee și instrumente adecvate pentru cercetarea fenomenelor sociale și culegerea datelor empirice. Abilitatea de a stabili un mediu de lucru care să favorizeze echitatea, satisfacția profesională și să ducă la creșterea performanței organizaționale.
Responsabilitate și autonomie	Capacitatea de a dezvolta proiecte de dezvoltare personală și organizațională.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C2. Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități. C4. Gestionarea sistemelor de date sociale. C6. Analiza comunicării sociale.
Competențe transversale	CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Identificarea domeniului de studiu al disciplinei Etica și integritate academică ; conștientizarea implicațiilor eticii în viața publică.
7.2 Obiectivele specifice	-conștientizarea implicațiilor eticii în viața academică - caracterizarea și particularizarea domeniilor cercetării științifice în raport cu principiile morale - compararea soluțiilor etice în domeniul vieții publice -demonstrarea necesității aplicării principiilor morale în spațiul științific, public și privat - compararea soluțiilor etice în domeniul cercetării științifice

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
I. Introducere: Obiectul eticii, tipuri de etică.Principii și valori morale – 2 ore		
II. Deontologiacercetării științifice – 2 ore	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
III. Valori și norme în redactarea lucrărilor științifice – 2 ore		
IV. Responsabilitate și drepturi academice – 2 ore		
V. Mijloace de verificare a deontologiei cercetării științifice – 2 ore		
VI. Consecințe și sancțiuni în actul de plagiat – 2 ore		
VII Efecte socio-culturaleale lipsei de integritate academică – 2 ore		

Bibliografie

1. Eco, Umberto, *Cum se face o teză de licență*, Editura Polirom, Iași, 2000.
2. Enăchescu, Constantin, *Tratat de psihologie morală*, Editura Tehnică, București, 2002;
3. Kant Imm., *Scriseri moral-politice*, Editura Științifică, 1991;
4. Lipovetsky N., *Amurgul datoriei*, Editura Babel, 1996;
5. Miroiu, Adrian, *Etica aplicată*, Editura alternative, București, 1995;
6. Miroiu, Mihaela, Blebea Nicolae, Gabriela, *Introducere în etica profesională*, Editura TREI, București, 2001;
7. Pierron, Catherine și Odile, *Cum să scriem*. Traducere de Bogdan Geangalău, Editura Polirom, Iași, 1999.
8. Rad, Ilie, *Cum se scrie un text științific*, Editura Polirom, Iași, 2008.
9. Singer, Peter (editor), *Tratat de etică*, Editura Polirom, Iași, 2006;

8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
I.Omul – ființă morală	Învățarea prin descoperire, problematizarea, studiul de caz, dezbaterile, conversația, referatul, eseul, dezbaterile, exemplul, comparația	
II.Etica aplicată în domeniul cercetării academice.		
III.Metodologia și deontologia cercetării științifice.		
IV.Speciile textului științific		
V.Cercetarea științifică pentru elaborarea unei lucrări de masterat		
VI. Originalitate și plagiat, probitate și responsabilitate în cercetarea academică.		
VII.Lucrarea de disertație: reguli de redactare și de susținere		

Bibliografie

Eco, Umberto, *Cum se face o teză de licență*, Editura Polirom, Iași, 2000.

Chelcea, Septimiu, *Cum să redactăm în domeniul științelor socioumane*, Editura SNSPA, București, 2000.

Gilles Ferreol, Noel Flageul, *Metode și tehnici de exprimare scrisă și orală*. Traducere de Ana Zăstroiu. Argument de Corneliu Bilbă, POLIROM, Iași, 1998.

Pierron, Catherine și Odile, *Cum să scriem*. Traducere de Bogdan Geangalău, Editura Polirom, Iași, 1999.

Rad, Ilie, *Cum se scrie un text științific*, Editura Polirom, Iași, 2008.

Țopa, Leon, Georgeta Lăzărescu, Ion Negură, Costache Olăreanu, Camelia Roșculeț, Maria Debruyker, *Metode și tehnici de muncă intelectuală*. Coordonator: Leon Țopa, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1979.

Vulpe, Magdalena, *Ghidul cercetătorului umanist. Introducere în cercetarea și redactarea științifică*, Editura Clusium, Cluj Napoca, 2002.

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

Conținutul disciplinelor este în concordanță cu programele școlare din învățământul preuniversitar și cu nevoia de formare a tinerilor în acord cu Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Evaluarea continuă pe parcursul semestrului prin teme de casă	Lucrări scrise	20%
	Examinarea sumativă	Examinare orală	40%
10.5	Notele obținute la evaluarea	Observația sistematică	20%

Seminar/laborator/proiect	continuă		
	Notele acordate pentru elaborarea unei aplicații la alegere	Proiect de seminar	10%
10.6 Standard minim de performanță			
- respectarea Regulamentului privind participarea la activitățile de seminar - dobândirea competențelor specifice ale disciplinei și formarea capacităților descrise în performanțele acestora			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de
seminar/laborator/proiect

21. 09. 2025

Lector dr. Viviana Ivlampie

Lector dr. Viviana Ivlampie

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

.....

.....

Data aprobării în Consiliul Facultății¹

Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

FIȘA DISCIPLINEI

Metode de cercetare în resurse umane

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” Galați
1.2 Facultatea	Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Studii de Master
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metode de cercetare în resurse umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Lector univ. dr. Daniela RUSU-MOCĂNAȘU						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ. dr. Daniela RUSU-MOCĂNAȘU						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Ob

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	24	din care: 3.5 curs	12	3.6 seminar/laborator/proiect	12
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					16
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					28
Pregătire seminar/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					28
Tutoriat					5
Examinări					6
Alte activități.....					0
3.7 Total ore studiu individual	97				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	- Sală de curs - Proiector - Computer - Tablă
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	- Sală de curs - Proiector - Computer - Tablă

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	C1. Studentul/Absolventul explică și aplică conceptele, teoriile și metodologiile utilizate în cercetarea cantitativă în domeniul resurselor umane. C2. Studentul/Absolventul identifică și compară metodele, tehnicile și instrumentele adecvate pentru colectarea și analiza datelor numerice în organizații. C3. Studentul/Absolventul formulează obiective și ipoteze pentru cercetări cantitative în domeniul resurselor umane. C4. Studentul/Absolventul descrie și aplică procedurile de curățare, validare și vizualizare a datelor, interpretând rezultatele în context organizațional. C5. Studentul/Absolventul explică principiile etice aplicate în cercetarea cantitativă și respectă confidențialitatea datelor.
Aptitudini	A1. Studentul/Absolventul selectează și utilizează instrumente software adecvate pentru analiza datelor cantitative (Excel, SPSS). A2. Studentul/Absolventul realizează codificarea, analiza statistică și interpretarea indicatorilor organizaționali. A3. Studentul/Absolventul elaborează și prezintă rapoarte cantitative cu interpretări și recomandări manageriale bazate pe date. A4. Studentul/Absolventul vizualizează datele numerice și comunică rezultatele într-o formă clară și aplicabilă organizațional. A5. Studentul/Absolventul colaborează în echipe de cercetare, gestionând eficient etapele unui proiect de cercetare cantitativă.
Responsabilitate și autonomie	R1. Studentul/Absolventul planifică, implementează și evaluează procese de cercetare cantitativă în contexte organizaționale. R2. Studentul/Absolventul administrează și interpretează date empirice în mod etic și responsabil, respectând confidențialitatea informațiilor. R3. Studentul/Absolventul formulează concluzii și recomandări manageriale bazate pe analiza cantitativă a datelor. R4. Studentul/Absolventul evaluează critic designul și metodologia cantitativă utilizată. R5. Studentul/Absolventul își asumă responsabilitatea pentru calitatea analizei și a raportului de cercetare.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	• Aplicarea metodologiilor de cercetare cantitativă în organizații, pentru analiza datelor sociale și HR; • Identificarea și utilizarea instrumentelor adecvate pentru colectarea datelor (chestionare, indicatori, seturi de date); • Analiza, codificarea și interpretarea datelor empirice în scopul formulării de concluzii și recomandări manageriale; • Vizualizarea și prezentarea numerică a rezultatelor; • Elaborarea rapoartelor de cercetare și comunicarea insight-urilor într-o formă clară și aplicabilă organizațional; • Planificarea și evaluarea proceselor de cercetare, cu identificarea riscurilor și ajustarea metodologiei.
Competențe transversale	• Capacitatea de organizare și gestionare eficientă a timpului pentru sarcini complexe de cercetare; • Abilități de comunicare, lucru în echipă și feedback constructiv în contexte profesionale; • Utilizarea resurselor informaționale și a instrumentelor digitale pentru documentare și analiză (Excel, SPSS, baze de date); • Dezvoltarea gândirii critice și analitice, aplicarea reflexivă a metodologiilor; • Respectarea eticii profesionale în cercetare și prezentarea rezultatelor într-un mod obiectiv și responsabil.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	• Disciplina «Metode de cercetare în resurse umane» se desfășoară pe durata unui an universitar, structurat pe două semestre, și urmărește dezvoltarea competențelor avansate de proiectare, aplicare și interpretare a cercetării în domeniul resurselor umane. În semestrul I, accentul se pune pe metode cantitative, iar studenții învață să colecteze și să analizeze date numerice, să elaboreze rapoarte bazate pe dovezi și să formuleze recomandări manageriale aplicabile în organizații, respectând principiile etice și confidențialitatea datelor.
7.2 Obiectivele specifice	• Să formuleze obiective și ipoteze cuantificabile pentru studiile HR (angajament, satisfacție, fluctuație, retenție).. • Să selecteze și să aplice instrumente cantitative adecvate (chestionare, indicatori organizaționali, seturi de date).

	· Să colecteze, să curățe și să analizeze date numerice folosind metode statistice. · Să interpreteze rezultatele cantitative și să le integreze în rapoarte aplicabile organizațional. · Să elaboreze și să prezinte rapoarte cu concluzii și recomandări bazate pe date. · Să respecte principiile etice și confidențialitatea datelor. · Să dezvolte gândirea critică, reflexivă și competențele de colaborare în echipe de cercetare.
--	---

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1.Introducere în cercetarea în resurse umane – concepte și fundamente metodologice	prezentare interactivă, discuție ghidată	1 oră
2.Niveluri, abordări și paradigme în cercetarea în resurse umane	expunere interactivă, exercițiu de clasificare a studiilor	1 oră
3.Formularea obiectivelor și ipotezelor în cercetarea în resurse umane	exercițiu aplicativ ghidat	1 oră
4. Proiectarea și construirea chestionarelor în cercetarea aplicată în resurse umane (satisfacție, engagement, motivație)	atelier aplicativ cu exemple HR	1 oră
5. Analiza cantitativă a angajamentului organizațional prin indicatori și instrumente de măsurare	exercițiu demonstrativ în Excel/SPSS, discuție interpretativă	1 oră
6. Analiza fluctuației și retenției personalului prin indicatori HR și documente organizaționale.	studiu de caz aplicativ, exercițiu practic în Excel/SPSS	1 oră
7.Curățarea, validarea și pregătirea dataset-urilor pentru analiza HR	exercițiu practic ghidat	1 oră
8.Vizualizarea datelor și prezentarea analitică a rezultatelor pentru analiza HR	demonstrație practică, exemplificare ghidată	1 oră
9. Integrarea rezultatelor cantitative și analiza documentelor într-un mini-studiu de caz HR	analiză în echipe, discuție de sinteză	1 oră
10.Integrarea instrumentelor și metodelor pentru proiectul final de cercetare HR.	Exercițiu aplicativ, discuție ghidată	1 oră
11.Etica cercetării și validarea concluziilor în studiile HR	Expunere interactivă, discuție ghidată	1 oră
12. Sinteză alicativă a conceptelor și instrumentelor metodologice HR	Consultanță, clarificări metodologice	1 oră

Bibliografie

1. Allen, D.G., Bryant, P.C., & Vardaman, J.M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775>
2. Anderson, V., & Fontinha, R. (2024). *Research Methods in Human Resource Management: Investigating a Business Issue*. London: CIPD: Kogan Page.
3. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th edition). Oxford University Press.
4. Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
5. Huselid, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.2307/256741>
6. Joseph-Richard, P.. (2025). *Advanced Methods for Human Resource Management Research: Design, Implement and Evaluate a Research Project*. London : Kogan Page.
7. Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. <https://doi.org/10.1002/job.377>
8. Rohmani Dayyan, I. ., Miranda, F. ., & Amalia Lubis, R. . (2024). The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as Mediator for Employees of PT. ABC Factory Unit. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 3(1), 29-36. <https://doi.org/10.54443/sj.v3i1.280>
9. Sanders, K., Cogin, J., & Bainbridge, H.(eds.) (2014). *Research Methods for Human Resource Management*. Routledge.
- 10 . Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two

sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
1. Analiza deciziilor HR bazate pe date	discuție ghidată pe date sintetice, studii de caz	1 oră
2. Identificarea tipului de cercetare potrivit pentru probleme HR	analiză ghidată pe exemple și mini-studii	1 oră
3. Elaborarea ipotezelor pentru mini-studii de satisfacție și engagement	exercițiu aplicativ individual, feedback grup	1 oră
4. Construirea mini-chestionarelor – atelier aplicativ	atelier aplicativ în echipe, feedback ghidat	1 oră
5. Aplicarea analizei cantitative a angajamentului organizațional pe mini-seturi de date (Excel/SPSS)	exercițiu practic în Excel/SPSS, discuție comparativă	2 ore
6. Aplicarea analizei cantitative a indicatorilor de fluctuație și retenție în organizații.	studiu de caz cantitativ, discuție interpretativă	2 ore
7. Curățarea, validarea și pregătirea dataset-urilor pentru analiza cantitativă HR	exercițiu aplicativ individual (Excel/SPSS), exemplificare ghidată	1 oră
8. Crearea vizualizărilor și interpretarea narativă a rezultatelor HR	discuție de interpretare, exercițiu practic în perechi	1 oră
9. Analiza în echipe și dezbateri metodologică pentru raportul final de cercetare HR	atelier de sinteză, prezentare/discuție finală	1 oră
10. Integrarea metodologică și structurarea raportului final de cercetare HR	Exercițiu aplicativ, discuție ghidată	1 oră
11. Prezentarea proiectelor – seria 1 (prima jumătate din grup)	Prezentare, discuție ghidată	1 oră
12. Prezentarea proiectelor – seria 2 (restul grupului)	Prezentare, discuție ghidată	1 oră

Bibliografie

- Allen, D.G., Bryant, P.C., & Vardaman, J.M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775>
- Anderson, V., & Fontinha, R. (2024). *Research Methods in Human Resource Management: Investigating a Business Issue*. London: CIPD: Kogan Page.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th edition). Oxford University Press.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- Huselid, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Joseph-Richard, P.. (2025). *Advanced Methods for Human Resource Management Research: Design, Implement and Evaluate a Research Project*. London : Kogan Page.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. <https://doi.org/10.1002/job.377>
- Rohmani Dayyan, I. ., Miranda, F. ., & Amalia Lubis, R. . (2024). The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as Mediator for Employees of PT. ABC Factory Unit. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 3(1), 29-36. <https://doi.org/10.54443/sj.v3i1.280>
- Sanders, K., Cogin, J., & Bainbridge, H.(eds.) (2014). *Research Methods for Human Resource Management*. Routledge.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

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

Conținuturile disciplinei au fost coroborate cu așteptările reprezentanților comunității academice, ai mediului socio-economic, ai asociațiilor profesionale și ai angajatorilor reprezentativi din domeniu prin:

- consultarea periodică a acestora pentru identificarea competențelor relevante;
- adaptarea temelor, proiectelor și referatelor la cerințele practice ale mediului profesional;
- integrarea în seminarii și proiecte a exercițiilor și activităților aplicative care reflectă scenarii reale de cercetare socială;
- utilizarea feedback-ului primit pentru a corela metodele de predare și conținuturile disciplinei cu așteptările profesionale.

Astfel, studenții dobândesc competențe practice și teoretice direct aplicabile în cercetarea socială și în mediul socio-profesional.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Nota obținută la examinarea finală	Lucrare scrisă/ examen final	25%
	Notele obținute la evaluarea continuă Notă: Se poate obține până la un punct (10% din nota finală) pentru implicarea activă și consecventă în discuțiile, aplicațiile și exercițiile desfășurate în cadrul cursului.	Aplicații, exerciții, participare activă	10%
10.5 Seminar/laborator/proiect	Notele obținute la evaluarea continuă – Realizarea și prezentarea unor aplicații avansate pe teme specifice disciplinei (analize, studii de caz, exerciții aplicative)	Lucrări aplicate și prezentare în cadrul seminarului	25%
	Notele acordate pentru elaborarea și prezentarea unui proiect de cercetare (design de cercetare, metodologie, analiză și interpretare a datelor)	Proiect de cercetare aplicată (raport și prezentare)	40%
10.6 Standard minim de performanță			
- Obținerea a minimum 2,5 pct. pentru activitatea de seminar și 2,5 pct. la lucrarea scrisă - Demonstrarea cunoștințe minimale din problematica disciplinei - Capacitate de a aplica informațiile de specialitate în contexte practice, chiar dacă într-un mod limitat.			

Data completării

1.10.2025

.....

Semnătura titularului de curs

Lector. Dr. Daniela Rusu-Mocănașu

.....

Semnătura titularului de seminar/laborator/proiect

Lector. Dr. Daniela Rusu-Mocănașu

.....

Data avizării în departament

.....

Semnătura directorului de departament

.....

Data aprobării în Consiliul Facultății¹

Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

FIȘA DISCIPLINEI
Metode de cercetare calitativă

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” Galați
1.2 Facultatea	Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie, Sociologie Și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Studii de Master
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metode de cercetare în resurse umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Lector univ. dr. Daniela RUSU-MOCĂNAȘU						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ. dr. Daniela RUSU-MOCĂNAȘU						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Ob

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	24	din care: 3.5 curs	12	3.6 seminar/laborator/proiect	12
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					16
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					28
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					28
Tutoriat					5
Examinări					6
Alte activități.....					0
3.7 Total ore studiu individual	97				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· Sală de curs · Proiector · Computer · Tablă
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	· Sală de curs · Proiector · Computer · Tablă

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	C1. Studentul/Absolventul explică și aplică conceptele, teoriile și metodologiile utilizate în cercetarea calitativă în domeniul resurselor umane. C2. Studentul/Absolventul identifică și compară metodele, tehnicile și instrumentele adecvate pentru colectarea și analiza datelor calitative în organizații. C3. Studentul/Absolventul formulează obiective și întrebări de cercetare pentru studii calitative în domeniul resurselor umane. C4. Studentul/Absolventul descrie și aplică procedurile de codificare, analiză tematică și narativă a datelor calitative, interpretând rezultatele în context organizațional. C5. Studentul/Absolventul explică principiile etice aplicate în cercetarea calitativă și respectă confidențialitatea datelor și drepturile participanților.
Aptitudini	A1. Studentul/Absolventul selectează și utilizează instrumente digitale adecvate pentru colectarea și analiza datelor calitative (soft de codificare, platforme de interviu, baze de date). A2. Studentul/Absolventul realizează codificarea, analiza tematică și interpretarea insight-urilor din interviuri, focus-group-uri, observații și documente. A3. Studentul/Absolventul elaborează și prezintă rapoarte alitative cu interpretări și recomandări manageriale bazate pe insight-urile obținute. A4. Studentul/Absolventul sintetizează și comunică insight-urile calitative într-o formă clară și aplicabilă organizațional. A5. Studentul/Absolventul colaborează în echipe de cercetare, gestionând eficient etapele unui proiect de cercetare calitativ și participând activ la discuții și feedback.
Responsabilitate și autonomie	R1. Studentul/Absolventul planifică, implementează și evaluează procese de cercetare calitativă în contexte organizaționale. R2. Studentul/Absolventul administrează și interpretează date în mod etic și responsabil, respectând confidențialitatea și drepturile participanților. R3. Studentul/Absolventul formulează concluzii și recomandări manageriale bazate pe analiza calitativă a datelor. R4. Studentul/Absolventul evaluează critic designul și metodologia calitativă utilizată în proiectele HR. R5. Studentul/Absolventul își asumă responsabilitatea pentru calitatea analizei și a raportului de cercetare calitativă.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	- Aplicarea metodologiilor de cercetare calitativă în organizații, pentru analiza datelor sociale și HR; - Identificarea și utilizarea instrumentelor adecvate pentru colectarea datelor (interviuri semi-structurate, focus-group-uri, observație, analiza documentelor, recenzie a literaturii); - Analiza, codificarea și interpretarea datelor empirice în scopul formulării de concluzii și recomandări manageriale; - Compararea și triangularea datelor cantitative și calitative pentru validarea insight-urilor; - Elaborarea rapoartelor de cercetare și comunicarea insight-urilor într-o formă clară și aplicabilă organizațional; - Planificarea și evaluarea proceselor de cercetare, cu identificarea riscurilor și ajustarea metodologiei.
Competențe transversale	- Capacitatea de organizare și gestionare eficientă a timpului pentru sarcini complexe de cercetare; - Abilități de comunicare, lucru în echipă și feedback constructiv în contexte profesionale; - Utilizarea resurselor informaționale și a instrumentelor digitale pentru documentare și analiză; - Dezvoltarea gândirii critice și analitice, aplicarea reflexivă a metodologiilor; - Respectarea eticii profesionale în cercetare și prezentarea rezultatelor într-un mod obiectiv și responsabil.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Disciplina «Metode de cercetare în resurse umane» se desfășoară pe durata unui an universitar, structurat pe două semestre, și urmărește dezvoltarea competențelor avansate de proiectare, aplicare și interpretare a cercetării în domeniul resurselor umane. În semestrul II, accentul se pune pe metode calitative, iar studenții învață să proiecteze și să realizeze cercetări aplicate în domeniul HR, să interpreteze rezultatele analizei calitative și să formuleze recomandări organizaționale fundamentate pe dovezi, respectând principiile etice, confidențialitatea datelor și bunele practici de raportare profesională.
7.2 Obiectivele specifice	Să selecteze metoda calitativă adecvată pentru o problemă HR specifică

	(interviu, focus-group, observație, analiza documentară, recenzie literatură, analiza narativă sau tematică). • Să formuleze întrebări și scenarii de cercetare calitativă și să construiască instrumente corespunzătoare (ghid de interviu, ghid focus-group, set de documente de analizat). • Să colecteze date calitative aplicând metode etice și respectând confidențialitatea participanților. • Să analizeze date calitative folosind codificare tematică, analiza narativă și tehnici de integrare a insight-urilor calitative cu indicatori HR. • Să interpreteze rezultatele cercetării calitative și să identifice teme emergente, pattern-uri și insight-uri relevante pentru practică. • Să elaboreze și să prezinte rapoarte calitative și recomandări strategice pentru decizii HR. • Să dezvolte competențele de gândire critică, reflexivă și colaborare în echipe de cercetare, aplicând metode calitative în contexte reale sau simulate.
--	--

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere în cercetarea calitativă în resurse umane – concepte, fundamente și paradigme	prezentare interactivă, discuție ghidată	1 oră
2. Formularea obiectivelor și întrebărilor de cercetare în studiile calitative HR	exercițiu aplicativ ghidat	1 oră
3. Interviu calitativ aplicat – percepția suportului organizațional și relația cu managerul	role-play, analiză ghidată, discuție interpretativă	2 ore
4. Focus-group aplicativ – cultura colaborării și valorile organizaționale	simulare focus-group, extragere teme emergente, discuție reflexivă	1 ore
5. Codificarea și analiza tematică a datelor – aplicație pe interviuri HR.	atelier aplicativ, discuție reflexivă	1 oră
6. Cercetarea diversității, echității și incluziunii (DEI) prin analiza documentară	prezentare, exemplificare documente, discuție ghidată	1 oră
7. Managementul talentelor – recenzia literaturii și identificarea practicilor organizaționale	Prezentare, analiză ghidată a literaturii, discuție	1 oră
8. Integrarea datelor calitative și cantitative – analiza mixtă în HR	Studiu de caz integrativ, discuție comparativă, exemplificare practică	1 oră
9. Raportarea insighturilor calitative și formularea recomandărilor strategice.	atelier redactare, prezentare și feedback, discuție ghidată	1 oră
10. Etica cercetării și validarea concluziilor în studiile HR	expunere interactivă, discuție ghidată	1 oră
11. Integrarea și triangularea insight-urilor calitative și cantitative în proiectul final de cercetare HR – exercițiu aplicativ	atelier aplicativ, exercițiu practic de triangulare, discuție reflexivă ghidată, feedback individual și pe echipe	1 oră

Bibliografie

1. Anderson, V., & Fontinha, R. (2024). Research Methods in Human Resource Management: Investigating a Business Issue. London: CIPD: Kogan Page.
2. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

<https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>

3. Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2002). *Job analysis: Methods, research, and applications for human resource management*. Sage Publications.

4. Bulai, A. (2018). *Focus-grup. Focus-grupul în investigația socială. Metode de cercetare calitativă* (ediția a 2-a revăzută). Paideia.

5. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th edition). Oxford University Press.

4. Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Sage Publications.

6. Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). Sage Publications.

7. Grbich, C. (2012). *Qualitative data analysis: An introduction*. Sage Publications.

8. Hennink, M. (2018). *Qualitative research methods*. Routledge.

9. Joseph-Richard, P.. (2025). *Advanced Methods for Human Resource Management Research: Design, Implement and Evaluate a Research Project*. London : Kogan Page. 7

10. Sanders, K., Cogin, J., & Bainbridge, H.(eds.) (2014). *Research Methods for Human Resource Management*. Routledge.

8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
1. Identificarea metodei calitative potrivite pentru probleme HR	analiză ghidată pe exemple și mini-studii	1 oră
2. Construirea întrebărilor și scenariilor de cercetare calitativă pentru mini-studii aplicate HR	exercițiu aplicativ individual, feedback grup	1 oră
3. Mini-interviu semi-structurat: explorarea colaborării peer-to-peer și sprijinului colegial	Role-play, discuție ghidată despre întrebări și ascultare activă, feedback imediat	2 oră
4. Analiza narativă a experiențelor individuale de onboarding	Citire și analiză ghidată a narativelor (jurnale/experiențe simulate), discuție reflexivă	2 ore
5. Evaluarea culturii organizaționale prin mini focus-grup	Simulare focus-grup, extragere teme emergente, discuție reflexivă	2 ore
6. Analiza tematică a climatului organizațional și a insighturilor din interviuri/focus-grup	Atelier practic de codificare, discuție reflexivă pe deciziile de codificare, compararea rezultatelor între echipe	2 ore
7. Integrarea insighturilor calitative cu indicatori HR - mini-proiect de triangulare calitativ-cantitativ.	Atelier aplicativ, analiză comparativă, discuție reflexivă	1 oră
8. Elaborarea recomandărilor și prezentarea raportului HR complementar	atelier de redactare, role-play, feedback ghidat, discuție reflexivă	1 oră
9. Integrarea metodologică și structurarea raportului final de cercetare HR	exercițiu aplicativ, discuție ghidată	1 oră
10. Prezentarea proiectelor – seria 1 (prima jumătate din grup)	Prezentare, discuție ghidată	1 oră
11. Prezentarea proiectelor – seria 2 (restul grupului)	Prezentare, discuție ghidată	1 oră

Bibliografie

1. Anderson, V., & Fontinha, R. (2024). *Research Methods in Human Resource Management: Investigating a Business Issue*. London: CIPD: Kogan Page.

2. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>

3. Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2002). *Job analysis: Methods, research, and applications for human resource management*. Sage Publications.

4. Bulai, A. (2018). *Focus-grup. Focus-grupul în investigația socială. Metode de cercetare calitativă* (ediția a 2-a revăzută). Paideia.

5. Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th edition). Oxford University Press.

4. Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Sage Publications.

6. Flick, U. (2018). An introduction to qualitative research (6th ed.). Sage Publications.
7. Grbich, C. (2012). Qualitative data analysis: An introduction. Sage Publications.
8. Hennink, M. (2018). Qualitative research methods. Routledge.
9. Joseph-Richard, P.. (2025). *Advanced Methods for Human Resource Management Research: Design, Implement and Evaluate a Research Project*. London : Kogan Page. 7
10. Sanders, K., Cogin, J., & Bainbridge, H.(eds.) (2014). *Research Methods for Human Resource Management*. Routledge.

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

Conținuturile disciplinei au fost coroborate cu așteptările reprezentanților comunității academice, ai mediului socio-economic, ai asociațiilor profesionale și ai angajatorilor reprezentativi din domeniu prin:

- consultarea periodică a acestora pentru identificarea competențelor relevante;
- adaptarea temelor, proiectelor și referatelor la cerințele practice ale mediului profesional;
- integrarea în seminarii și proiecte a exercițiilor și activităților aplicative care reflectă scenarii reale de cercetare socială;
- utilizarea feedback-ului primit pentru a corela metodele de predare și conținuturile disciplinei cu așteptările profesionale.

Astfel, studenții dobândesc competențe practice și teoretice direct aplicabile în cercetarea socială și în mediul socio-profesional.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Nota obținută la examinarea finală	Lucrare scrisă/ examen final	25%
	Notele obținute la evaluarea continuă Notă: Se poate obține până la un punct (10% din nota finală) pentru implicarea activă și consecventă în discuțiile, aplicațiile și exercițiile desfășurate în cadrul cursului.	Aplicații, exerciții, participare activă	10%
10.5 Seminar/laborator/proiect	Notele obținute la evaluarea continuă – Realizarea și prezentarea unor aplicații avansate pe teme specifice disciplinei (analize, studii de caz, exerciții aplicate)	Lucrări aplicate și prezentare în cadrul seminarului	25%
	Notele acordate pentru elaborarea și prezentarea unui proiect de cercetare (design de cercetare, metodologie, analiză și interpretare a datelor)	Proiect de cercetare aplicată (raport și prezentare)	40%
10.6 Standard minim de performanță			
· Obținerea a minimum 2,5 pct. pentru activitatea de seminar și 2,5 pct. la lucrarea scrisă · Demonstrarea cunoștințe minimale din problematica disciplinei · Capacitate de a aplica informațiile de specialitate în contexte practice, chiar dacă într-un mod limitat.			

Data completării

1.10.2025

.....

Semnătura titularului de curs

Lector. Dr. Daniela Rusu-Mocănașu

.....

Semnătura titularului de

seminar/laborator/proiect

Lector. Dr. Daniela Rusu-Mocănașu

.....

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

.....
Data aprobării în Consiliul Facultății¹

.....
Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT COD PO – CEAC - 01S	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 1 din 4
	Exemplar nr. - Data 27.03.2025

Anexa 1

FIȘA DISCIPLINEI
Practică de specialitate în resurse umane

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS” DIN GALAȚI
1.2 Facultatea	ISTORIE, FILOSOFIE ȘI TEOLOGIE
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Practică de specialitate în resurse umane						
2.2 Titularul activităților de curs	-						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ.dr. Luminița Iosif						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	Ob

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	-	3.3 seminar/laborator/proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/laborator/proiect	28
Distribuția fondului de timp					
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					2
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					2
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					-
Tutoriat					6
Examinări					2
Alte activități.....					85
3.7 Total ore studiu individual	97				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· Nu este cazul
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	· Toate materialele pentru Practica de specialitate în resurse umane vor fi încărcate pe Microsoft Teams. Studenții trebuie să acceseze grupa cu adresa de email instituțională. · Termenul desfășurării activităților de practică este stabilit de titularul activităților de seminar. Nu se vor accepta cererile de amânare a desfășurării activităților de practică.



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 2 din 4
	Exemplar nr.-
COD PO – CEAC - 01S	Data 27.03.2025

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	Cunoștințe despre teorii și paradigme utilizate în cercetarea socială, la nivelul indivizilor, grupurilor, organizațiilor, instituțiilor, precum și relațiile dintre acestea și metodologiile aplicate, în studierea structurii, proceselor și dinamicii sociale Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane
Aptitudini	Identificare de metode, tehnici, procedee și instrumente adecvate pentru cercetarea fenomenelor sociale și culegerea datelor empirice Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice
Responsabilitate și autonomie	Realizarea și interpretarea diagnozelor în raport cu problemele sociale cu care se confruntă indivizii, grupurile și organizațiile Abilitatea de a participa și coordona activități de echipă și grupuri profesionale interdepartamentale Capacitate de lucru atât individual, cât și în echipe multidisciplinare.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C2. Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități C3. Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale C4. Gestionarea sistemelor de date sociale C5. Consiliere profesională și de integrare socială C5.5. Elaborarea de proiecte consiliere profesională și de integrare socială sub forma unor studii de caz C6.2. Eficientizarea comunicării sociale în situații profesionale noi; C6.3. Utilizarea adecvată a tehnicilor de comunicare organizațională;
Competențe transversale	CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională: - Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și de independență profesională; - Competențe de rol: autonomie și responsabilitate. CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup, a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă: - Asumarea de roluri/funcții de conducere a activității grupurilor profesionale sau a unor instituții; - Competențe de rol: interacțiune socială. CT3. Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on-line etc.) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională: - Autocontrolul procesului de învățare, diagnoza nevoilor de formare, analiza reflexivă a propriei activități profesionale; - Competențe de dezvoltare personală și profesională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea și înțelegerea fundamentală a domeniului și a ariei de specializare; utilizarea adecvată a acestora în comunicarea profesională. Utilizarea cunoștințelor de bază pentru a explica și conecta o varietate de concepte, situații, procese, proiecte, etc. asociate domeniului.
---------------------------------------	--



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT COD PO – CEAC - 01S	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 3 din 4
	Exemplar nr.- Data 27.03.2025

	Aplicarea unor principii și tehnici fundamentale pentru rezolvarea problemelor și situațiilor bine definite, tipice domeniului în prezența asistentei calificate. Abordarea corectă a criteriilor și tehnicilor de evaluare pentru a evalua calitatea, beneficiile și limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode și teorii.
7.2 Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a stagiului de practică, masteranzii vor fi capabili să: • Analizeze cu atenție cunoștințele din domeniul resurselor umane • Utilizeze corespunzător cunoștințe specifice domeniului resurse umane • Utilizeze abilități specializate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare

8. Conținuturi

8.1 Curs		Metode de predare	Observații
-		-	-
Bibliografie: -			
8.2 Seminar/laborator/proiect		Metode de predare	Observații
1.	Organizarea activităților de practică; prezentare exigențe practică de specialitate	• expunerea problematizată • discuția • explicația	Stagiul de practică se desfășoară conform programării la instituțiile partenere (pe parcursul semestrului I conform structurii anului universitar 2025-2026) Fiecare masterand trebuie să realizeze sarcinile de practică stabilite de către instituția organizatoare a practicii de specialitate și instituția parteneră Fiecare masterand va realiza un portofoliu de practica care sa contina descrierea activității de practică desfășurată în cadrul instituțiilor partenere.
2.	Stagiu de practică în cadrul instituțiilor și companiilor partenere în departamentele de resurse umane - 28 ore		
Bibliografie: Referințe principale Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie, Universității „Dunărea de Jos” din Galați. (2025). Regulament privind organizarea și desfășurarea practicii studenților. https://www.ugal.ro/files/studenti/2025/HS_101_2025_Anexa_2-Regulament_practica_studentilor_2025.pdf Referințe suplimentare Armstrong, M. (2024). <i>Managementul resurselor umane : ghid de teorie și bune practici</i> (trad. Dascălu, N.). București: Prior. Buzea, C. & Moasa H. (2021). <i>Managementul resursei umane. Teorii in practica profesionala</i> , Iasi: Institutul European. Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.) (2018) <i>Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune</i> , Editura Economică, București. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT COD PO – CEAC - 01S	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 4 din 4
	Exemplar nr.- Data 27.03.2025

angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina „Practica de specialitate în resurse umane” răspunde nevoii și așteptărilor angajatorilor din domeniu privind pregătirea și formarea masteranzilor pentru angajare.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	-	-	-
10.5 Seminar/laborator/proiect	Prezența activă la stagiul de practică Evaluarea realizării sarcinilor de practică Portofoliu de practică: Convenția de practică Caiet de practică Evaluarea tutorului din partea institutiei partenere Adeverința de practică Absolvirea disciplinei este condiționată de participarea întreg stagiului de practică	Colocviu	100%
10.6 Standard minim de performanță - Realizarea diagnozei mediului organizational - Elaborarea unui studiu de caz privitor la administrarea resurselor umane - Identificarea și documentarea unei soluții pentru probleme specifice de resurse umane - Identificarea tipurilor de interacțiuni ale resurselor umane dintr-o organizație			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de
seminar/laborator/proiect
Lector univ.dr. Luminita Iosif

30.09.2025

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

30.09.2025



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT COD PO – CEAC - 01S	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 1 din 4
	Exemplar nr. - Data 27.03.2025

Anexa 1

FIȘA DISCIPLINEI
Practică de specialitate în resurse umane

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS” DIN GALAȚI
1.2 Facultatea	ISTORIE, FILOSOFIE ȘI TEOLOGIE
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Practică de specialitate în resurse umane						
2.2 Titularul activităților de curs	-						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ.dr. Luminița Iosif						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	Ob

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	-	3.3 seminar/laborator/proiect	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/laborator/proiect	28
Distribuția fondului de timp					
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					2
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					2
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					-
Tutoriat					6
Examinări					2
Alte activități.....					85
3.7 Total ore studiu individual	97				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· Nu este cazul
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	· Toate materialele pentru Practica de specialitate în resurse umane vor fi încărcate pe Microsoft Teams. Studenții trebuie să acceseze grupa cu adresa de email instituțională. · Termenul desfășurării activităților de practică este stabilit de titularul activităților de seminar. Nu se vor accepta cererile de amânare a desfășurării activităților de practică.



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 2 din 4
	Exemplar nr.-
COD PO – CEAC - 01S	Data 27.03.2025

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	Cunoștințe despre teorii și paradigme utilizate în cercetarea socială, la nivelul indivizilor, grupurilor, organizațiilor, instituțiilor, precum și relațiile dintre acestea și metodologiile aplicate, în studierea structurii, proceselor și dinamicii sociale Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane
Aptitudini	Identificare de metode, tehnici, procedee și instrumente adecvate pentru cercetarea fenomenelor sociale și culegerea datelor empirice Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice
Responsabilitate și autonomie	Realizarea și interpretarea diagnozelor în raport cu problemele sociale cu care se confruntă indivizii, grupurile și organizațiile Abilitatea de a participa și coordona activități de echipă și grupuri profesionale interdepartamentale Capacitate de lucru atât individual, cât și în echipe multidisciplinare.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C2. Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități C3. Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale C4. Gestionarea sistemelor de date sociale C5. Consiliere profesională și de integrare socială C5.5. Elaborarea de proiecte consiliere profesională și de integrare socială sub forma unor studii de caz C6.2. Eficientizarea comunicării sociale în situații profesionale noi; C6.3. Utilizarea adecvată a tehnicilor de comunicare organizațională;
Competențe transversale	CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională: - Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și de independență profesională; - Competențe de rol: autonomie și responsabilitate. CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup, a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă: - Asumarea de roluri/funcții de conducere a activității grupurilor profesionale sau a unor instituții; - Competențe de rol: interacțiune socială. CT3. Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on-line etc.) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională: - Autocontrolul procesului de învățare, diagnoza nevoilor de formare, analiza reflexivă a propriei activități profesionale; - Competențe de dezvoltare personală și profesională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea și înțelegerea fundamentală a domeniului și a ariei de specializare; utilizarea adecvată a acestora în comunicarea profesională. Utilizarea cunoștințelor de bază pentru a explica și conecta o varietate de concepte, situații, procese, proiecte, etc. asociate domeniului.
---------------------------------------	--



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT COD PO – CEAC - 01S	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 3 din 4
	Exemplar nr.- Data 27.03.2025

	Aplicarea unor principii și tehnici fundamentale pentru rezolvarea problemelor și situațiilor bine definite, tipice domeniului în prezența asistentei calificate. Abordarea corectă a criteriilor și tehnicilor de evaluare pentru a evalua calitatea, beneficiile și limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode și teorii.
7.2 Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a stagiului de practică, masteranzii vor fi capabili să: • Analizeze cu atenție cunoștințele din domeniul resurselor umane • Utilizeze corespunzător cunoștințe specifice domeniului resurse umane • Utilizeze abilități specializate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare

8. Conținuturi

8.1 Curs		Metode de predare	Observații
-		-	-
Bibliografie: -			
8.2 Seminar/laborator/proiect		Metode de predare	Observații
1.	Organizarea activităților de practică; prezentare exigențe practică de specialitate	• expunerea problematizată • discuția • explicația	Stagiul de practică se desfășoară conform programării la instituțiile partenere (pe parcursul semestrului I conform structurii anului universitar 2025-2026) Fiecare masterand trebuie să realizeze sarcinile de practică stabilite de către instituția organizatoare a practicii de specialitate și instituția parteneră Fiecare masterand va realiza un portofoliu de practica care sa contina: 1.Sinteza fiecărei conferințe de specialitate/workshop în domeniul resurselor umane la care a participat 2.Descrierea activității de practică desfășurată în cadrul instituțiilor partenere.
2.	Participare conferințe de specialitate/workshop-uri în domeniul resurselor umane (fizic sau online) --4 ore (orele pot fi acumulate pe întreaga durata a semestrului II)		
Stagiu de practică în cadrul instituțiilor și companiilor partenere în departamentele de resurse umane - 24 ore			
Bibliografie:			
Referințe principale			
Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie, Universității „Dunărea de Jos” din Galați. (2025). Regulament privind organizarea și desfășurarea practicii studenților. https://www.ugal.ro/files/studenti/2025/HS_101_2025_Anexa_2-Regulament practica studentilor 2025.pdf			
Referințe suplimentare			
Armstrong, M. (2024). <i>Managementul resurselor umane : ghid de teorie și bune practici</i> (trad. Dascălu, N.). București: Prior.			
Buzea, C. & Moasa H. (2021). <i>Managementul resursei umane. Teorii in practica profesionala</i> , Iasi: Institutul European.			
Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.) (2018) <i>Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune</i> , Editura Economică, București.			
Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.			



PROCEDURA OPERAȚIONALĂ PRIVIND ELABORAREA, ACTUALIZAREA, AVIZAREA ȘI APROBAREA FIȘEI DISCIPLINEI PENTRU PROGRAME DE STUDII UNIVERSITARE DE LICENȚĂ, MASTERAT ȘI DOCTORAT COD PO – CEAC - 01S	Ediția I
	Revizia 2
	Pagina 4 din 4
	Exemplar nr.- Data 27.03.2025

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

Disciplina „Practica de specialitate în resurse umane” răspunde nevoii și așteptărilor angajatorilor din domeniu privind pregătirea și formarea masteranzilor pentru angajare.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	-	-	-
10.5 Seminar/laborator/proiect	Prezența activă la stagiul de practică Evaluarea realizării sarcinilor de practică Portofoliu de practică: Convenția de practică Caiet de practică Evaluarea tutorului din partea institutiei partener Adeverința de practică Absolvirea disciplinei este condiționată de participarea întreg stagiului de practică	Colocviu	100%
10.6 Standard minim de performanță - Realizarea diagnozei mediului organizational - Elaborarea unui studiu de caz privitor la administrarea resurselor umane - Identificarea și documentarea unei soluții pentru probleme specifice de resurse umane - Identificarea tipurilor de interacțiuni ale resurselor umane dintr-o organizație			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de
seminar/laborator/proiect
Lector univ.dr. Luminița Iosif

30.09.2025

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

30.09.2025



FIȘA DISCIPLINEI

Management strategic al resurselor umane

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA „DUNĂREA DE JOS” DIN GALAȚI
1.2 Facultatea / Departamentul	ISTORIE, FILOSOFIE ȘI TEOLOGIE
1.3 Departamentul	ISTORIE, FILOSOFIE, SOCIOLOGIE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE
1.4 Domeniul de studii	SOCIOLOGIE
1.5 Ciclu de studii	MASTERAT
1.6 Programul de studii/Calificarea	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Management strategic al resurselor umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Dr. Răducan Monica						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ.dr. Vrabie Tincuța						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Ob

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					15
Tutoriat					12
Examinări					10
Alte activități.....					6
3.7 Total ore studiu individual	83				
3.9 Total ore pe semestru	125				
3.10 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	· Managementul resurselor umane
4.2 de competențe	·

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· sală cu tablă, video-proiector/smartboard/detinerea unui laptop sau calculator de catre student pentru cazurile de predare online
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	· sală cu tablă, video-proiector/smartboard/detinerea unui laptop sau calculator de catre student pentru cazurile de predare online

6.a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	· Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane · Cunoștințe care să contureze intervenții practice în cadrul departamentelor de resurse umane ale organizațiilor, precum planificarea, recrutarea și selecția, evaluarea performanțelor, motivarea angajaților și construirea echipelor de muncă · Cunoștințe privind dezvoltarea și managementul carierei profesionale și a proiectelor organizaționale
Aptitudini	· Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice · Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane · Abilitatea de a decide asupra elementelor componente ale strategiei de evaluare a performanțelor resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților dintr-o organizație
Responsabilitate și autonomie	· Abilitatea de a participa și coordona activități de echipă și grupuri profesionale interdepartamentale · Capacitatea de a propune planuri de recompensare specifice mediului organizațional · Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane

6.b) Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	· Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități; (c. cognitive: deprinderi intelectuale) · Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale; (c. cognitive: deprinderi intelect.) · Gestionarea sistemelor de date sociale; (c.cognitive&practice: deprinderi intelect.) · Consiliere profesională și de integrare socială; (cognitiv&practic: deprinderi intelect.)
Competențe transversale	· Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională. · Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă. · Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on-line etc.) atât în limba română, cât și într-o limba de circulație internațională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	· Dezvoltarea abilităților masteranzilor de a cunoaște și de a utiliza instrumentele managementului strategic al resurselor umane.
7.2 Obiectivele specifice	· Formarea unei viziuni de ansamblu asupra managementului strategic al resurselor umane · Furnizarea unei baze de cunoștințe privind aspecte introductive ale funcției de resurse umane în managementul organizației; · Cunoașterea metodelor de planificare strategică, recrutare, selecție și de evaluare a resurselor umane; · Cunoașterea celor mai importante de strategii de recompensare; · Dezvoltarea abilității de înțelegere a motivațiilor umane în context intercultural · Dezvoltarea capacității de recunoaștere a problemelor de etică profesională și de soluționare a acestora

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații Timp alocat
1. Managementul strategic al resurselor umane – aspecte introductive și delimitări conceptuale. Apariția MRU Strategic. Abordări ale MRU Strategic	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	2 ore
2. Procese fundamentale de resurse umane în managementul organizației. Modelul de Business Partner al lui Dave Ulrich. Evaluarea în cadrul funcției de resurse umane. Balanced Scorecard.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	2 ore
3. Asigurarea de RU. Strategii de recrutare și selecție a RU. Exemple de bune practici. Modele de competențe. Vanatori de talente și agenții de recrutare. Brandul de angajator.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	2 ore
4. Munca flexibilă. Flexibilitatea din perspectiva angajatorului. Flexibilitatea din perspectiva angajaților. Contractul psihologic. Principalele forme de munca flexibilă.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	2 ore
5. Strategii de motivare și recompensare a RU. Managementul performanței. Trecerea de la recompensarea tradițională la cea	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	4 ore
strategică. Teorii de bază ale recompensării. Factorii determinanți ai recompensării. Managementul performanței.		
6. Egalitate și diversitate la locul de muncă. Definiții ale egalității, diversității și discriminării. Impactul discriminării în grupuri diferite. Reglementări legale și organizaționale privind diversitatea și egalitatea.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	4 ore
7. Pregătirea și perfecționarea strategică a angajaților și managerilor. Dezvoltarea talentelor.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	2 ore
8. Managementul culturii organizațiilor românești vs. organizații internaționalizate. Cultura dintr-o perspectivă antropologică. Originile, factorii determinanți și efectele culturii organizaționale. Legătura dintre cultura și performanță. Cultura la nivel național. Transferul practicilor de resurse umane peste granițe culturale și organizaționale. Rolul culturii organizaționale și naționale în achiziții și fuziuni.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	4 ore
9. Managementul în context global. Contextul și domeniul managementului internațional al resurselor umane. Modele de MRU Internațional. Politicile de MRU internațional în companiile internaționale. Probleme și provocări în misiunile internaționale. Pregătirea expatriatilor: recrutare, selecție, training și dezvoltare. Dezvoltarea competenței interculturale.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	4 ore
10. Viitorul managementului resurselor umane. Jaloane importante în dezvoltarea MSRU. Critica generală a MSRU. Direcții de dezvoltare a MSRU.	Prelegere participativa, dezbateri, exemple	2 ore

Bibliografie

1. Armstrong, M. – Managementul resurselor umane. Manual de practică, Editura Codecs, București, 2003
2. Agustian K, Pohan A, Zen A, Wiwin W, & Malik A. - Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN), 1(2), 108-117. DOI: 10.61100/adman.v1i2.53, 2023
3. Beaven, K. -Strategic Human Resource Management – An HR Professional`s Toolkit, Editura Kogan Page, 2020
4. Bibu, Nicolae Aurelian, Management comparat : abordarea interculturală, o abordare modernă, Ed. Mirton, Timișoara, 2006
- 5.Iamandi, Irina Eugenia: "Managementul resurselor umane in context international. Tendinte si oportunitati actuale", Editura ASE, 2020
- 6.Lukacs, E. – Managementul resurselor umane, volumul I:Procurare, motivare, evaluare, Editura Fundației Universitare "Dunărea de Jos", Galați, 2006.
- 7.Lukacs,E. – Managementul resurselor umane, volumul II. Dezvoltarea strategică, utilizare ergonomică, Editura Fundației Universitare "Dunărea de Jos", Galați, 2006.
- 9.Rees, Gary; Smith Paul – Strategic Human Resource Management, Sage Publications, London, 2014
- 10.Manole, Cristina: "Managementul Resurselor Umane in Administratia Publica", Editura ASE, 2022
- 11.Mello, Jeffrey – Strategic Human Resource Management, Cengage Learning, Stamford, USA, 2015
- 12.Năstase, C, Adomniței, A., Apetri, A.,- Strategic Human Resource Management in the Digital Era: Technology, Transformation, and Sustainable Advantage, Merits, 5(4), 23;<https://doi.org/10.3390/merits5040023>, 2025
- 14.Timms, Perry – Transformational HR – Pasionat de oameni sau pasionat de business?, Editura Prior., Bucuresti, 2018
- 15.Tran, Henry -Strategic Human Resources Management in Schools: Talent-Centered Education Leadership, Editura Routledge, 2024.

8. 2 Seminar/laborator

	Metode de predare	Observații/Timp alocat
1.Elemente generale și caracteristici ale managementului strategic al RU.	Dezbateri	2 ore
2. Elaborarea unui plan strategic de RU	Exemplificare. Studiu de caz	2 ore
3. Metode de dezvoltare strategică a RU	Exemplificare. Joc de roluri	2 ore
4.Recrutarea și selecția resurselor umane. Opțiuni în selecția managerilor internaționali.	Studiu de caz	2 ore
5. Managementul angajaților expatriați. Dificultăți interculturale.	Studiu de caz	2 ore
6. Evaluarea performanțelor și recompensarea în context internațional	Exemplificare, portofoliu, Joc de rol	2 ore
7. Abordarea strategică a dilemelor etice și a managementului conflictelor organizaționale	Exemplificare, dezbateri, studii de caz	2 ore

Bibliografie

- 1.M. Abrudan, A.Deaconu, E.Lukacs (coordonatori) : Echitate si discriminare în managementul resurselor umane, Editura ASE, Bucuresti, 2010
2. Boon, Corine, Rory Eckardt, David P. Lepak, and Paul Boselie. "Integrating strategic human capital and strategic human resource management." *International Journal of Human Resource Management* 29, no. 1 (2017): 34–67. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>.
- 3.Brândușoiu, C.N., Recrutarea și selecția angajaților. Strategii pentru performanța în servicii, Editura ASE, București, 2012
3. Cascio W., Boudreau J.W., Fink A.A. – Investing in People. Financial Impact of Human Resource Initiatives, Society for Human Resource Management, printed in USA, 2019
4. Hollinshead, Graham &Leat, Mike – Human Resource Management- An International and Comparative Perspective on the Employment Relationship, Pitman Publishing, 1995
- 5.Iamandi, Irina Eugenia: "Managementul resurselor umane in context international. Tendinte si oportunitati actuale", Editura ASE, 2020
6. Manole, Cristina: "Managementul Resurselor Umane in Administratia Publica", Editura ASE, 2022
7. Mead, Richard, International Management. Cross-cultural Dimensions, Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Carlton Victoria, 2005
- 8.Nica, Panaite, Managementul performanțelor resurselor umane: analiza, proiectarea și evaluarea posturilor: evaluarea resurselor umane, Sedcom Libris, Iași, 2010

9. Sparrow, P. (ed.), Handbook of International Human Resource Management. Integrating People, Process and Context, John Wiley & Sons Ltd., UK, 2009

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

- În elaborarea conținutului disciplinei și a metodelor de predare au fost luate în considerare concluziile unor discuții pe care titularul disciplinei le-a purtat cu reprezentanți ai mediului de afaceri precum și cu titularii unor discipline înrudite.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la activitatea didactică (curs) Nivelul de cunoștințe Capacitatea de analiză Argumentarea, expresivitatea Gradul de asimilare a limbajului de specialitate, capacitatea de comunicare	Observație sistemică, investigația	10%
		Evaluare scrisă	50%
10.5 Seminar/laborator	Prezența la activitatea didactică (seminar) Creativitatea Originalitatea Capacitatea de aplicare practică a cunoștințelor învățate Interesul pentru studiu individual	Observație sistemică, Proiect, Portofoliu de teme, Referate	20%
		Evaluare orală	20%
10.6 Standard minim de performanță			
Întrunirea punctajului necesar pentru nota 5 atât la evaluarea cunoștințelor teoretice cât și pentru activitatea la seminarii. Promovarea examenului presupune participarea la seminarii și susținerea temei de casă în fața colegilor și participarea la examenul scris de la finele semestrului, obținând minimum nota cinci la ambele componente.			

Data completării

Semnătura titularului de curs
Dr. Răducan Monica

Semnătura titularului de seminar
Lector dr. Tincuța Vrabie

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

FIȘA DISCIPLINEI

Modele și instrumente de analiză a comportamentului organizațional

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie și Resurse umane
1.5 Ciclu de studii	Masterat
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Modele și instrumente de analiză a comportamentului organizațional							
2.2 Titularul activităților de curs	Lector univ. dr. Felicia Cordoneanu							
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ. dr. Felicia Cordoneanu							
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	2	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Ob	

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator/proiect	14
Distribuția fondului de timp					Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					28
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					24
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					28
Tutoriat					
Examinări					3
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual	83				
3.8 Total ore pe semestru	125				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	· -
4.2 de competențe	· -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· Nu este cazul
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	· Nu este cazul

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	C1. Explica conceptele, modelele și teoriile fundamentale ale comportamentului organizațional (diversitate, atitudini, emoții, personalitate, motivație, leadership, putere, conflict, cultură organizațională). C2. Descrie relațiile dintre nivelul individual, de grup și organizațional în analiza comportamentului în organizații. C3. Cunoaște principalele instrumente de analiză și diagnoză a comportamentului organizațional utilizate în managementul resurselor umane. C4. Înțelege rolul contextului organizațional (structură, cultură, politici de HR, schimbare, stres) asupra comportamentelor profesionale și performanței.
------------	---

Aptitudini	A1. Aplică modele teoretice de comportament organizațional în analiza situațiilor reale din organizații. A2. Utilizează instrumente specifice de analiză (chestionare, grile de observație, studii de caz, instrumente de evaluare a echipelor și motivației). S3. Analizează critic comportamente individuale și de grup în contexte organizaționale diverse. S4. Elaborează interpretări argumentate și recomandări de intervenție în domeniul resurselor umane. S5. Comunică structurat și clar rezultatele analizei comportamentale în contexte academice și profesionale.
Responsabilitate și autonomie	R1. Asuma responsabilitatea utilizării corecte și etice a instrumentelor de analiză a comportamentului organizațional. R2. Lua decizii fundamentate teoretic și empiric în situații organizaționale complexe. R3. Lucra autonom și în echipă în realizarea analizelor și proiectelor de diagnostic organizațională. R4. Manifesta reflecție critică asupra propriilor atitudini, valori și comportamente în roluri organizaționale.

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	CP1. Analiza comportamentului individual și de grup în organizații, utilizând modele și instrumente specifice comportamentului organizațional. CP2. Diagnoza factorilor psihosociali care influențează performanța, motivația și satisfacția profesională. CP3. Fundamentarea deciziilor și intervențiilor de resurse umane pe baza analizei comportamentului organizațional.
Competențe transversale	CT1. Gândire critică și capacitate de analiză sistemică în abordarea problemelor organizaționale. CT2. Comunicare profesională eficientă în contexte academice și organizaționale. CT3. Lucru în echipă, asumarea responsabilității și respectarea principiilor etice în analiza comportamentului uman.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacității de analiză, interpretare și intervenție asupra comportamentului individual și colectiv în organizații, prin utilizarea integrată a modelelor teoretice și a instrumentelor specifice comportamentului organizațional, relevante pentru managementul resurselor umane.
7.2 Obiectivele specifice	O1. Explice și compare principalele teorii și modele de comportament organizațional. O2. Analizeze comportamentele individuale și de grup din perspectiva diversității, motivației, emoțiilor și personalității. O3. Aplice instrumente de analiză comportamentală în contexte organizaționale concrete. O4. Interpreteze rezultatele analizelor comportamentale pentru fundamentarea deciziilor de HR. O5. Formuleze recomandări de îmbunătățire a performanței, climatului și eficienței organizaționale.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere în comportamentul organizațional: istorie, paradigme, importanță 2. Diversitate în organizații: concepte, modele teoretice 3. Atitudini și satisfacția la locul de muncă 4. Emoții și stări de spirit în mediul de lucru 5. Personalitate și valori în context organizațional 6. Percepție și luarea deciziilor individuale 7. Motivație – concepte și aplicații 8. Motivație – transformarea conceptelor în practici 9. Comportamentul de grup – modele fundamentale 10. Echipa de lucru: tipuri, procese, performanță 11. Comunicare interpersonală și organizațională 12. Leadership: teorii și stiluri 13. Putere, politică organizațională, conflict și negociere 14. Structura organizațională, cultură, schimbare și stres	prelegerea	

Bibliografie		
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). <i>Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace</i> (6th ed.). McGraw-Hill Education. - Dragomirescu, H., & Plămădeală, L. (2012). <i>Comportament organizațional</i> (ediția a 2-a). Editura ASE. - Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2018, Ed. IV). <i>Inteligența emoțională în leadership</i>. București: Editura Curtea Veche. - Iancu, A., Stoia-Djeska, M., & Dobre, C. (2016). <i>Psihologia resurselor umane: Atitudini, personalitate și performanță</i>. Editura Polirom. - Iancu, A., & Munteanu, S. (2018). <i>Cultura organizațională în dinamica schimbării</i>. Editura Tritonic. - Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). <i>Comportament organizațional</i> (ed. a 15-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). <i>Management</i> (ed. a 13-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Luthans, F. (2015). <i>Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach</i> (13th ed.). Information Age Publishing. - Mayer, J. D., & Salovey, P. (eds.) (2020). <i>Emotional Intelligence: Key Readings on the Mayer and Salovey Model</i>. SelectPress - Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). <i>Comportament organizațional</i> (ed. a 15-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). <i>Management</i> (ed. a 13-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2012). <i>Organizational Behavior</i> (12th ed.). Wiley. - Voinea, L. (2015). <i>Motivația la locul de muncă: modele și aplicații</i>. Editura Universitară.		
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de învățare	Observații
- Aplicarea chestionarelor de satisfacție; interpretare - Teste psihometrice; discuții comparative - Studiu de caz: strategii de motivație - Analiza erorilor cognitive în decizii organizaționale - Workshop: instrumente de diagnoză a echipelor - Analiză comparativă a stilurilor de leadership - Simulare de negociere și gestionare a conflictelor		
Bibliografie		
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). <i>Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace</i> (6th ed.). McGraw-Hill Education. - Dragomirescu, H., & Plămădeală, L. (2012). <i>Comportament organizațional</i> (ediția a 2-a). Editura ASE. - Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2018, Ed. IV). <i>Inteligența emoțională în leadership</i>. București: Editura Curtea Veche. - Iancu, A., Stoia-Djeska, M., & Dobre, C. (2016). <i>Psihologia resurselor umane: Atitudini, personalitate și performanță</i>. Editura Polirom. - Iancu, A., & Munteanu, S. (2018). <i>Cultura organizațională în dinamica schimbării</i>. Editura Tritonic. - Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). <i>Comportament organizațional</i> (ed. a 15-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). <i>Management</i> (ed. a 13-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Luthans, F. (2015). <i>Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach</i> (13th ed.). Information Age Publishing. - Mayer, J. D., & Salovey, P. (eds.) (2020). <i>Emotional Intelligence: Key Readings on the Mayer and Salovey Model</i>. SelectPress - Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). <i>Comportament organizațional</i> (ed. a 15-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). <i>Management</i> (ed. a 13-a, trad. în lb. română). București: Editura Pearson Education România. - Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2012). <i>Organizational Behavior</i> (12th ed.). Wiley. - Voinea, L. (2015). <i>Motivația la locul de muncă: modele și aplicații</i>. Editura Universitară.		

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

- posibili invitați din organizații care vom împărtăși din experiența lor profesională

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Cunoștințe teoretice	oral	30%
10.5 Seminar/laborator/proiect	Proiect de cercetare	oral	60%
			10% din oficiu
10.6 Standard minim de performanță			
· Nota minima de promovare este 5			

Data completării

26.09.2025

Semnătura titularului de curs

Lector dr. Felicia Cordoneanu

Semnătura titularului de seminar/laborator/proiect

Lector dr. Felicia Cordoneanu

Data avizării în departament

.....

Semnătura directorului de departament

.....

Data aprobării în Consiliul Facultății¹

Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

FIȘA DISCIPLINEI

Relații industriale și dialog social

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Departamentul de Istorie, Filosofie, Sociologie și Relații Internaționale
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Relații industriale și dialog social						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. Rotilă Viorel						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof. univ. dr. Rotilă Viorel						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Ob

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					7
Examinări					10
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					97
3.9 Total ore pe semestru					125
3.10 Numărul de credite					5

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	.
4.2 de competențe	. Utilizarea PC și a platformei Microsoft Teams Capacitate de comunicare și dialog

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	I. Desfășurarea prin prezență în sala de curs: • Studenții nu se vor prezenta la cursuri/prelegeri, seminarii/laboratoare cu telefoanele mobile deschise. De asemenea, nu vor fi tolerate convorbirile telefonice în timpul cursului, nici părăsirea de către studenți a sălii de curs în vederea preluării apelurilor telefonice personale; Nu va fi tolerată întârzierea studenților la curs și seminar/laborator întrucât aceasta se dovedește disruptivă la adresa procesului educațional; II. Desfășurarea online: - Acces la contul/platforma Microsoft Teams și la testele Microsoft Forms direct în cadrul platformei Microsoft Teams. Participarea la sesiunile video în care se desfășoară cursurile, conform orarului. - Menținerea accesului deschis la camere și a microfoanelor închise. - Completarea testelor aplicate (aleatoriu) la sfârșitul unora dintre cursuri pentru a verifica nivelul de
--------------------------------	--

	înțelegere/atenție și participarea.
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	Desfășurarea prin prezență în sala de curs: • Termenul predării/susținerii lucrărilor de seminar este stabilit de titular de comun acord cu studenții. Nu se acceptă cererile de amânare decât pe motive obiectiv întemeiate. • Acces la contul/platforma Microsoft Teams și la testele Microsoft Forms direct în cadrul platformei Microsoft Teams. Testele de verificare se desfășoară utilizând aceste resurse. • Îndeplinirea sarcinilor de lucru tip take home exams la termenele stabilite. • Seminarul se încheie cu evaluarea lucrărilor de portofoliu ale studenților pe teme alocate. Lucrările de seminar trebuie să fie realizate de studenți, cu respectarea condițiilor privitoare la aparatul critic. Plagiarea conținutului lucrărilor de seminar conduce la respingerea ei și la penalizarea vinovatului. Desfășurarea online - Acces la contul/platforma Microsoft Teams și la testele Microsoft Forms direct în cadrul platformei Microsoft Teams. Participarea la sesiunile video în care se desfășoară activitățile de seminar, conform orarului. - Îndeplinirea sarcinilor/temelor alocate - Urcarea materialelor aferente temelor pe platforma Microsoft Teams - Completarea chestionarelor aferente evaluării cumulative din cadrul seminarului. - Prezentarea online a temelor de seminar. - Desfășurarea online a simulării negocierilor.

6.a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	C2. Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane. C3. Cunoștințe care să contureze intervenții practice în cadrul departamentelor de resurse umane ale organizațiilor, precum planificarea, recrutarea și selecția, evaluarea performanțelor, motivarea angajaților și construirea echipelor de muncă. C4. Cunoștințe referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de asigurare resurse umane, fluctuație, indicatori de performanță etc.) C6. Cunoștințe legislative solide din domeniul resurselor umane.
Aptitudini	A2. Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice. A4. Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane. A6. Abilitatea de a stabili un mediu de lucru care să favorizeze echitatea, satisfacția profesională și să ducă la creșterea performanței organizaționale. A7. Abilitatea de a decide asupra elementelor componente ale strategiei de evaluare a performanțelor resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților dintr-o organizație.
Responsabilitate și autonomie	R1. Realizarea și interpretarea diagnozelor în raport cu problemele sociale cu care se confruntă indivizii, grupurile și organizațiile. R2. Abilitatea de a participa și coordona activități de echipă și grupuri profesionale interdepartamentale. R3. Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane. R7. Capacitatea de a propune planuri de recompensare specifice mediului organizațional.

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	C1.1. Analiza conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor necesare proceselor de gestionare a resurselor umane, în corelație cu mediul organizational; C2.1. Identificarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare elaborării de strategii și politici de gestionare a resurselor umane; C2.2. Analizarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare elaborării de strategii și politici specifice resurselor umane; C2.3. Aplicarea metodelor, tehnicilor și instrumentelor adecvate problematicii diferitelor situații practice; C2.4. Argumentarea adecvată a evaluării situațiilor concrete apărute în organizații și comunități; C2.5. Proiectarea unui plan de acțiune privind prevenirea și combaterea unor situații conflictuale în organizații și comunități. C3.3. Adecvarea politicilor publice și formularea soluțiilor la diagnoza realizată unor probleme sociale în situații profesionale concrete; C3.4. Transpunerea în practică a metodelor de evaluare a problemelor sociale diagnosticate în medii sociale concrete (organizații și/sau comunități); C3.5. Integrarea politicilor publice în modele inovative de aplicare eficientă și adecvată a problemelor sociale date. C4.4. Construirea și evaluarea indicatorilor sociali relevanți pentru cercetările sociale; C5.1. Aplicarea corectă a teoriilor, conceptelor, metodologiei și politicilor în domeniul resurselor umane; C5.3. Aplicarea metodelor și tehnicilor pentru rezolvarea de probleme de integrare socială; C5.4. Integrarea metodelor de evaluare a unor probleme de integrare socială în contextul social mai larg; C6.2. Eficientizarea comunicării sociale în situații profesionale noi; C6.3. Utilizarea adecvată a tehnicilor de comunicare organizațională; C6.4. Evaluarea situațiilor conflictuale la nivel de comunicare inter și intra organizațională și luarea celor mai bune decizii pentru soluționarea lor;
Competențe transversale	CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională: - Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și de independență profesională; - Competențe de rol: autonomie și responsabilitate. CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup, a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă: - Asumarea de roluri/funcții de conducere a activității grupurilor profesionale sau a unor instituții; - Competențe de rol: interacțiune socială.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Să determine înțelegerea relațiilor de muncă și a instituțiilor de dialog social menite să armonizeze interesele părților aflate în relații de muncă, dezvoltând capacitatea de a utiliza resursele existente în domeniu. Să determine cunoașterea și înțelegerea relațiilor de muncă, a conceptelor teoretice precum și a instrumentelor specifice dialogului social; cunoașterea conceptelor legate de relații industriale, și negocierea conflictelor: relații de muncă, parteneri sociali, dialog social, negociere, tehnici de negociere.
7.2 Obiectivele specifice	Să surprindă corect specificul relațiilor de muncă. Să înțeleagă contextul dezvoltării instituțiilor de dialog social și necesitatea existenței acestora. Să dezvolte abilitățile argumentative ale studenților, adaptate contextului comunicării specifice dialogului social. Să aprofundeze principalele teorii, explicitări, concepții existente în literatura de specialitate privind statutul dialogului social și semnificația relațiilor de muncă. Să utilizeze adecvat conceptele și noțiunile specifice relațiilor de muncă și dialog social. Să înțeleagă importanța valorilor sociale ocrotite prin instituțiile de dialog social. Să deprindă abilitatea de a construi tipurile de argumente pro și contra în diferitele forme de desfășurare a dialogului social. Să dețină capete capacitatea de a soluționa problemele ivite în cadrul relațiilor de muncă prin utilizarea instrumentelor de dialog sociale.

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
-----------	-------------------	------------

1. Introducere. Scurt istoric al relațiilor de muncă	Prelegerea, conversația, demonstrația, studiul de caz, expunerea	O oră
2. Specificul relațiilor de muncă		O oră
3. Dialogul social. Definiție. Semnificație. Obiective		O oră
4. Partenerii dialogului social: - Sindicatele - Patronatele		2 ore
5. - Guvernul		
6. Reprezentarea și reprezentativitatea partenerilor de dialog social		O oră
7. Formele de dialog social - Informarea - Consultarea - Negocierea		2 ore
8. Organizarea dialogului social. Nivele de dialog		O oră
9. Dialogul social la nivelul U.E.		O oră
10. Domeniile de intervenție ale dialogului social		O oră
11. Posibilitățile și limite ale dialogului social		O oră
12. Diagnoza dialogului social		O oră
Bibliografie: Alexandru Ticlea, Laura Georgescu, (2020), Dreptul muncii Ed.7, Ed. Universul Juridic, București. Alexandru Ticlea (2016), Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență, ediția a VIII-a revăzută, Ed. Universul Juridic, București. Athanasu Alexandru (2010), The role of the European legislation in the development of the social law in Romania, Editura C.H. Beck, București. Dima Luminița (2012), Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană, Ed. C.H. Beck, București. Ion Traian Stefanescu (2017), Codul muncii si legea dialogului social. Comentarii si explicatii. Universul Juridic. Lyddon, D. (1994). Industrial-Relations Theory and Labor History. International Labor and Working-Class History, 46, 122-141. doi:10.1017/S0147547900010929 Pavlovaite, Inga; Kerckhofs, Peter (2021), Industrial relations landscape in Europe, Eurofound report. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20018en.pdf Ștefănescu Ion Traian (2017), Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București. Viorel Lefter, Miruna Mazurencu Marinescu, Anca Bogdan (2007), Relații de muncă și dialog social: instrumente de măsură și diagnostic, http://store.ectap.ro/articole/192.pdf STRATEGIA NAȚIONALĂ PENTRU DIALOG SOCIAL, 2015, Ministerul Muncii http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Proiecte_in_dezbateri/2015/2015-nov_Strategie_dialog_social.pdf Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților. Legea nr. 62/2011 a dialogului social Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
Identificarea diferențelor dintre relațiile de muncă și alte tipuri de relații sociale	Învățarea prin descoperire, problematizarea, studiul de caz, dezbateri, conversația	O oră
Înființarea și funcționarea partenerilor sociali		O oră
Reprezentativitatea partenerilor sociali		O oră
Drepturile și obligațiile partenerilor sociali		O oră
Reprezentarea intereselor partenerilor sociali		O oră
Informarea: conținut, forme, limite.		O oră
Consultarea: conținut, forme, condiții, limite.		O oră
Negocierea colective – condițiile de declanșare și desfășurare		O oră
Negocierea colective - derularea, posibilități, limite.		O oră
Contractul colectiv de muncă și acordul colectiv		O oră
Conflictele colective de muncă. Condiții de declanșare și forme de soluționare		O oră
Comisiile de dialog social		O oră
Instituțiile de dialog social la nivelul U.E.		O oră
Soluții de măsurare a dialogului social		O oră
Bibliografie:		

Dima Luminița (2012), Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană, Ed. C.H. Beck, București.
 Ion Traian Stefanescu (2017), Codul muncii și legea dialogului social. Comentarii și explicații. Universul Juridic.
 Ștefănescu Ion Traian (2017), Tratat teoretic și practic de drept al muncii, Ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București.
 Alexandru Ticlea, Laura Georgescu, (2020), Dreptul muncii Ed.7, Ed. Universul Juridic, București.
 Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.
 Legea nr. 62/2011 a dialogului social
 Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii

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

- Conținutul cursului și al seminarului este coroborat cu nevoile de dialog social ale angajatorilor și ale angajaților, prezentând ansamblul instituțiilor de dialog social și cadrul intervențiilor posibile pentru armonizarea relațiilor de muncă.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Notă la verificarea parțială	Test grilă cu 100 de itemi	20%
	Notă la verificarea finală	Test grilă cu 100 de itemi	30%
	Notele la verificările intermediare	Teste grilă cu număr variabil de itemi la sfârșitul unora dintre cursuri	10%
10.5 Seminar/laborator	Prezentarea lucrări de seminar	Elaborarea și prezentarea în fața colegilor a temelor alocate. Prezentarea portofoliului cu lucrări alocate seminarului	20%
	Participarea activă la activitățile de seminar	Teste grilă	10%
			(10% din oficiu)
10.6 Standard minim de performanță			
- Simularea unei situații problematice în cadrul departamentului resurse umane a unei organizații și prezentarea soluțiilor într-o lucrare individuală - Simularea unei situații de criză și prezentarea soluțiilor de negociere și mediere a acesteia - Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională - Realizarea unei lucrări/ unui proiect, executând cu responsabilitate sarcini specifice rolului într-o echipă pluridisciplinară. - Cunoașterea conceptelor fundamentale privind relațiile de muncă și a noțiunilor de bază ale dialogului social și formarea deprinderii de a le utiliza practic.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Prof. univ. dr. Viorel Rotilă

Prof. univ. dr. Viorel Rotilă

21.IX.2025

Data avizării în ședința Departamentului:

Director departament organizator:

DEPARTAMENTUL DE ISTORIE, FILOSOFIE, RELAȚII INTERNAȚIONALE ȘI SOCIOLOGIE

Director Departament

Mihail Rarița

Decan

FIȘA DISCIPLINEI

PSIHOLOGIA MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALĂ

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Catedra	Departamentul de Istorie, Filosofie și Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Ciclu II - Studii universitare de master
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Psihologia muncii și organizațională						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Cristina - Corina BENȚEA						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ. dr. Cristina - Corina BENȚEA						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	Opt.

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					0
Examinări					7
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		97			
3.9 Total ore pe semestru		125			
3.10 Numărul de credite		5			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Nu este cazul.
4.2 de competențe	Nu este cazul.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· Sală dotată cu aparatură necesară (videoproiector, tablă inteligentă, flip-chart, conexiune wi-fi)
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	· Sală dotată cu aparatură necesară (videoproiector, tablă inteligentă, flip-chart, conexiune wi-fi)/ și amenajată corespunzător activităților de lucru pe grupuri

6 a). Rezultatele învățării

Cunoștințe	Studentul/Absolventul stăpânește 1. Aparatul conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane; 2. Cunoștințe care să contureze intervenții practice în cadrul departamentelor de resurse umane ale organizațiilor, precum planificarea, recrutarea și selecția, evaluarea performanțelor, motivarea angajaților și construirea echipelor de muncă; 3. Cunoștințe privind dezvoltarea și managementul carierei profesionale și a proiectelor organizaționale.
------------	--

Aptitudini	Studentul/Absolventul dispune de: 1. Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice; 2. Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane; 3. Abilitatea de a decide asupra elementelor componente ale strategiei de evaluare a performanțelor resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților dintr-o organizație.
Responsabilitate și autonomie	Studentul/Absolventul dispune de: 1. Abilitatea de a participa și coordona activități de echipă și grupuri profesionale interdepartamentale; 2. Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane; 3. Capacitatea de a propune planuri de recompensare specifice mediului organizațional.

6 b). Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C1. Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc.; C2. Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități; C3. Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale; C4. Gestionarea sistemelor de date sociale; C5. Consiliere profesională și de integrare socială; C6. Analiza comunicării sociale.
Competențe transversale	CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională. CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup, a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă. CT3. Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on-line etc.) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională.

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

7.1. Obiectivul general al disciplinei	• Conștientizarea importanței Psihologia muncii și organizaționale pentru cunoașterea particularităților specifice activităților din cadrul diferitelor organizații profesionale și a modalităților de eficientizare a acestora.
7.2. Obiectivele specifice	• Cunoașterea conceptelor fundamentale ale Psihologiei muncii și organizaționale; • Cunoașterea domeniilor de aplicabilitate a cunoștințelor de Psihologia muncii și organizaționale; • Formarea unei viziuni științifice privind sistemul om-tehnologie-mediul în procesul muncii; • Înțelegerea factorilor și condițiilor în care se desfășoară activitățile profesionale, precum și a legităților care le guvernează; • Cunoașterea aspectelor specifice pregătirii, formării și dezvoltării resurselor umane în contextul organizațiilor profesionale; • Explicarea determinărilor comportamentelor profesionale în context organizațional; • Utilizarea eficientă a tehnicilor de analiză a datelor din medii organizaționale diferite și de decizie referitoare la procesele de resurse umane; • Formarea unui sistem de atitudini pozitive față de profesia de specialist în domeniul resurselor umane.

8. 1 Curs	Metode de predare	Obs.
1. Introducere în problematica Psihologiei muncii și organizaționale Obiectul și problematica Psihologiei muncii și organizaționale. Istoricul constituirii Psihologiei muncii și organizaționale. Locul Psihologiei muncii și psihologiei organizaționale în sistemul științelor socioumane. Raporturile psihologiei muncii și psihologiei organizaționale cu alte științe. Ramurile psihologiei muncii. Principalele orientări teoretice în Psihologia muncii și psihologia organizațională. Probleme metodologice și tendințe actuale în Psihologia muncii și organizațională.	Prelegerea, problematizarea, dezbateră, explicația, studiul de caz, conversația euristică, demonstrația	2 ore
2. Asigurarea și planificarea, recrutarea și selecția și integrarea resurselor umane în organizații Asigurarea și planificarea resurselor umane într-o organizație: definire, scop, obiective, instrumente de realizare. Recrutarea și selecția resurselor umane: diferențe între recrutare și selecție, relația recrutare-selecție, strategii, politici și practici de recrutare și selecție, metode, procedee și instrumente de realizare a selecției, cerințe și tipuri de decizii de selecție. Direcții noi în domeniul selecției de personal. Integrarea resurselor umane în organizații.		4 ore
3. Pregătirea, învățarea profesională și motivarea resurselor umane în organizații Pregătirea, instruirea și învățarea profesională în organizații. – aspecte și cerințe specifice. Proiectarea și elaborarea programelor de instruire profesională: identificarea nevoilor, determinarea obiectivelor, conținutului și mijloacelor de instruire. Modalități de pregătire și învățare la locul de muncă. Evaluarea unui program de pregătire profesională. Eficiența instruirii profesionale. Dezvoltarea unei cariere profesionale în context organizațional. Motivația profesională: natura motivației umane, motivația pentru muncă - aspecte specifice. Abordări teoretice ale motivației pentru muncă. Teorii structurale și teorii procesuale ale motivației muncii. Relația dintre motivația muncii și satisfacția profesională. Modalități de stimulare a motivației muncii și de creștere a satisfacției profesionale		6 ore
4. Evaluarea performanțelor muncii în context organizațional Utilitatea evaluării performanțelor profesionale. Dimensiuni comportamentale ale performanței. Criterii în aprecierea performanțelor. Metode și tehnici de evaluarea a performanțelor muncii în organizații. Tendințe contemporane în evaluarea performanțelor. Aplicații practice.		2 ore
Bibliografie Avram, E., Cooper, C.L. (coord.) (2008). <i>Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale</i> . Ed. Polirom, Iași. Bogathy, Z. (2004). <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i> . Ed. Polirom, Iași. Bogathy, Z. (coord.) (2007). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i> . Ed. Polirom, Iași. Craiovan, M. P. (2006). <i>Introducere în psihologia resurselor umane</i> . Ed. Universitară, București. Constantin, T., Stoica-Constantin, A. (2002). <i>Managementul resurselor umane</i> . Ed. Institutul European, Iași. Constantin, T. (2004). <i>Evaluarea psihologică a personalului</i> . Ed. Polirom, Iași. Constantin, T. (2012). <i>Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale</i> . Ed. Polirom, Iași. Huțu, C.A. (2007). <i>Managementul resurselor umane</i> . Ed. Performantica, Iași. Neculau, A. (2007). <i>Dinamica grupului și a echipei</i> . Ed. Polirom, Iași. Pânișoară, G., Pânișoară, I.O.(2005). <i>Managementul resurselor umane</i> . Ed. Polirom, Iași. Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2005). <i>Motivarea eficientă. Ghid practic</i> . Ed. Polirom, Iași. Popa, M. (2008). <i>Introducere în Psihologia muncii</i> . Ed. Polirom, Iași. Popescu, D., Chivu, I. (2008). <i>Dezvoltarea abilităților de comunicare și negociere</i> . Ed. Luceafărul, București. Vlăsceanu, M., (1993). <i>Psihologia organizațiilor și a conducerii</i> . Ed. Paideia, București. Zlate, M. (2004, 2007). <i>Tratat de psihologie organizațional-managerială</i> . Ed. Polirom, Zlate, M. (2004). <i>Leadership și management</i> . Editura Polirom, Iași.		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Obs.
1. Motivația și satisfacția muncii în organizații Definirea motivației muncii. Principalele teorii explicative ale motivației muncii.	Exerciții aplicative	4 ore

Forme ale motivației în muncă. Dezvoltarea și motivarea resurselor umane în organizații. Conceptul de satisfacție profesională. Modele explicative ale satisfacției muncii. Relația motivație-satisfacție- performanță profesională. Surse ale satisfacției în muncă în organizațiile educaționale. Evaluarea motivației și satisfacției muncii. Aspecte specifice motivației și satisfacției profesionale în organizații. Strategii de creștere/ optimizare a motivației și satisfacției profesionale în organizații. Aplicații practice.	de lucru individual si în grup, metode de învățare prin cooperare, studiul de caz, brainstormingul, problematizarea, dezbaterea, explicația, conversația euristică.	
2. Cultură organizațională, climat organizațional, identitate organizațională Conceptul de cultură organizațională. Trăsături specifice unei culturi organizaționale. Funcțiile culturii organizaționale. Niveluri de manifestare și elementele componentele ale culturii organizaționale. Factori care influențează cultura unei organizații. Tipologia culturilor organizaționale. Mecanismele creării unei culturi organizaționale. Transmiterea culturii organizaționale. Adaptarea și socializarea în interiorul unei culturi organizaționale. Managementul culturii organizaționale. Modalități de menținere și modelare a culturii organizaționale. Conceptul de climat organizațional. Relația climat organizațional - cultură organizațională. Dimensiunile climatului organizațional. Analiza climatului organizațional. Tipologia climatului organizațional. Aspecte specifice climatului organizațional al școlii. Managementul și schimbarea climatului organizațional. Conceptul de identitate organizațională. Identitatea personală în context organizațional. Managementul identității organizaționale. Aplicații practice.		6 ore
3. Pregătirea, învățarea profesională și evaluarea performanțelor în organizații Modalități de pregătire și învățare la locul de muncă. Evaluarea unui program de pregătire profesională. Eficiența instruirii profesionale. Dezvoltarea unei cariere profesionale în context organizațional. Criterii în aprecierea performanțelor. Metode și tehnici de evaluarea a performanțelor muncii în organizații. Aplicații practice.		4 ore
Bibliografie Avram, E., Cooper, C.L. (coord.) (2008). <i>Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale</i> . Ed. Polirom, Iași. Bogathy, Z. (2004). <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i> . Ed. Polirom, Iași. Bogathy, Z. (coord.) (2007). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i> . Ed. Polirom, Iași. Craiovan, M. P. (2006). <i>Introducere în psihologia resurselor umane</i> . Ed. Universitară, București. Constantin, T., Stoica-Constantin, A. (2002). <i>Managementul resurselor umane</i> . Ed. Institutul European, Iași. Constantin, T. (2004). <i>Evaluarea psihologică a personalului</i> . Ed. Polirom, Iași. Constantin, T. (2012). <i>Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale</i> . Ed. Polirom, Iași. Huțu, C.A. (2007). <i>Managementul resurselor umane</i> . Ed. Performantica, Iași. Pânișoară G., Pânișoară I.O.(2005). <i>Managementul resurselor umane</i> . Ed. Polirom, Iași. Pânișoară G., Pânișoară I.O. (2005). <i>Motivarea eficientă. Ghid practic</i> . Ed. Polirom, Iași. Popa, M. (2008). <i>Introducere în Psihologia muncii</i> . Ed. Polirom, Iași. Vlăsceanu, M., (1993). <i>Psihologia organizațiilor și a conducerii</i> . Ed. Paideia, București. Zlate, M. (2004, 2007). <i>Tratat de psihologie organizațional-managerială</i> . Ed. Polirom, Iasi.		

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

Conținuturile disciplinei asigură fundamentul teoretic-conceptual și metodologic necesar înțelegerii și explicării activităților și comportamentelor specifice resursei umane în context organizațional, precum și a modalităților de intervenție în situații profesionale diverse.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
----------------	---------------------------	-------------------------	------------------------------

10.4. Curs	Gradul de implicare în dezbateri	Evaluare orală, observație sistematică	60%
	Examen final scris din tematica de curs.	Verificare scrisă.	
10.5. Seminar	Participarea la minim 4 din cele 7 seminarii,	Evaluare orală, observație sistematică	-
	Implicarea constantă în discuții și în rezolvarea sarcinilor de pe parcursul seminariilor		20%;
	Calitatea realizării temelor/proiectelor de casă.	Evaluare scrisă.	20%
10.6 Standard minim de performanță			
Participare nesistematică la activitățile de seminar (dezbateri, rezolvarea sarcinilor individuale și de grup de pe parcursul seminariilor); Pe parcurs și la evaluarea finală: cunoștințe minimale din problematica disciplinei, capacitate relativă de sinteză, explicare și exemplificare, de transfer și utilizare a cunoștințelor, metodelor și tehnicilor însușite în activitatea practică Obținerea a minimum 2 pct. pentru activitatea de seminar și 3 pct. la evaluarea finală.			

Data completării

28. 09. 2025

Semnătura titularului de curs,

Conf. univ. dr. Bețea Cristina - Corina

Semnătura titularului de seminar,

Conf. dr. Bețea Cristina - Corina

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament,

.....

Data aprobării în Consiliul Facultății