

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA „DUNAREA DE JOS” DIN GALAȚI
1.2 Facultatea / Departamentul	ISTORIE, FILOSOFIE ȘI TEOLOGIE
1.3 Departamentul	ISTORIE, FILOSOFIE ȘI SOCIOLOGIE
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	Managementul 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	II	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	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 privind dezvoltarea și managementul carierei profesionale și a proiectelor organizaționale · 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
Aptitudini	· Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice · Abilitatea de a decide asupra elementelor componente ale strategiei de evaluare a performanțelor resurselor umane, motivarea și recompensarea angajaților dintr-o organizație · Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane
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 valoarea adăugată a funcției de resurse umane în managementul organizației; · Cunoașterea metodelor de planificare strategică, recrutare, selecție și de evaluare a resurselor umane; · Cunoașterea celor mai importante 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. Privire de ansamblu asupra managementului strategic al resurselor umane. Apariția MRU Strategic. Abordări ale MRU Strategic	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	2 ore
2. Valoarea adăugată a funcției de resurse umane în managementul organizației. Modelul de Business Partner al lui Dave Ulrich. Evaluarea în cadrul funcției de resurse umane. Balanced Scorecard.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	2 ore
3. 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 participativă, dezbateri, exemple	2 ore
4. Munca flexibilă. Flexibilitatea din perspectiva angajatorului. Flexibilitatea din perspectiva angajaților. Contractul psihologic. Principalele forme de muncă flexibilă.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	2 ore
5. Managementul performanței și strategii de recompensare. Trecerea de la recompensarea tradițională la cea strategică. Teorii de bază ale recompensării. Factorii determinanți ai recompensării. Managementul performanței.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
6. Egalitate și diversitate la locul de muncă. Definiții ale egalității, diversității și discriminării. Impactul discriminării în grupuri diferite. Reglementări legale și organizatorice privind diversitatea și egalitatea.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
7. Dezvoltarea strategică a angajaților și managerilor. Dezvoltarea talentelor.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	2 ore
8. Cultura organizațională. Cultura dintr-o perspectivă antropologică. Originile, factorii determinanți și efectele culturii organizaționale. Legătura dintre cultură 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 participativă, 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 participativă, dezbateri, exemple	4 ore
10. Viitorul managementului resurselor umane. Jaloane importante în dezvoltarea MSRU. Critica generală a MSRU. Direcții de dezvoltare a MSRU.	Prelegere participativă, 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. Iamandi, Irina Eugenia: "Managementul resurselor umane in context international. Tendinte si oportunitati actuale", Editura ASE, 2020 5. Lukacs, E. – Managementul resurselor umane, volumul I:Procurare, motivare, evaluare, Editura Fundației Universitare “Dunărea de Jos”, Galați, 2006. 6. Lukacs,E. – Managementul resurselor umane, volumul II. Dezvoltarea strategică, utilizare ergonomică, Editura Fundației Universitare “Dunărea de Jos”, Galați, 2006. 7. Lukacs E., - Evaluarea performanțelor profesionale, Editura Economică, Bucuresti,2002. 8. Rees, Gary; Smith Paul – Strategic Human Resource Management, Sage Publications, London, 2014 9. Manole, Cristina: "Managementul Resurselor Umane in Administratia Publica", Editura ASE, 2022 10. Mello, Jeffrey – Strategic Human Resource Management, Cengage Learning, Stamford, USA, 2015 11. 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 12. Pfeffer, Jeffrey – Resursele umane in ecuatia profitului, Editura All, Bucuresti, 2009 13.Timms, Perry – Transformational HR – Pasionat de oameni sau pasionat de business?, Editura Prior., Bucuresti, 2018 14.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.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. Adaptarea expatriatilor în misiune. Dificultăți interculturale.	Studiu de caz	2 ore
6. Evaluarea performanțelor și recompensarea în context internațional	Exemplificare, portofoliu, Joc de roluri	2 ore
7. Dileme etice în managementul resurselor umane. Metode de soluționare a dilemelor etice	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." <i>International Journal of Human Resource Management</i> 29, no. 1 (2017): 34–67. http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063. 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

10. Walton, John – Strategic Human Resource Development, Financial Times, Prentice Hall, London, 1999

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

Recrutarea, selecția, dezvoltarea și reconversia resurselor umane

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	Recrutarea, selecția, dezvoltarea și reconversia resurselor umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Lector dr. Valerica Celmare						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector dr. Valerica Celmare						
2.4 Anul de studiu	II	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					38
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					40
Tutoriat					-
Examinări					4
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	122				
3.8 Total ore pe semestru	28				
3.9 Numărul de credite	6				

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	1. 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 2. Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane 3. 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 4. Cunoștințe referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de asigurare resurse umane, fluctuație, indicatori de performanță etc. 5. Cunoștințe referitoare la metodologiile calitative și cantitative în analiza nevoilor organizaționale sau a diverselor cercetări specifice din domeniul resurselor umane
------------	--

Aptitudini	1. Identificare de metode, tehnici, procedee și instrumente adecvate pentru cercetarea fenomenelor sociale și culegerea datelor empirice 2. Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice 3. Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane 4. Abilitatea de a identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane și de a prioritiza procese de intervenție 5. Abilitatea de a elabora strategii organizaționale specifice domeniului resurselor umane 6. Abilitatea de a stabili un mediu de lucru care să favorizeze echitatea, satisfacția profesională și să ducă la creșterea performanței organizaționale
Responsabilitate și autonomie	1. Realizarea și interpretarea diagnozelor în raport cu problemele sociale cu care se confruntă indivizii, grupurile și organizațiile 2. Abilitatea de a participa și coordona activități de echipă și grupuri profesionale interdepartamentale 3. Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane 4. Capacitatea de a aborda responsabil și de a se adapta la schimbările care pot apărea în organizații 5. Capacitatea de a înțelege și de a aborda organizația ca un sistem global

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; 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 empatică 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	Inițierea studenților în procesele de recrutare, selecție, dezvoltare și reconversie a resurselor umane, coroborat cu dinamica pieței muncii, transformările digitale și schimbările organizaționale.
7.2 Obiectivele specifice	• Cunoaștere, înțelegere, explicare și interpretare Cunoașterea, explicarea și utilizarea adecvată a conceptelor, modelelor și teoriilor fundamentale privind recrutarea și selecția de personal, dezvoltarea și reconversia resurselor umane cunoașterea transformărilor organizaționale în perioada contemporană cunoașterea modului în care evoluează posturile de muncă în condițiile tehnologizării • Instrumental-aplicative înțelegerea și analizarea nevoilor de personal ale unei organizații, utilizând metode calitative și cantitative de diagnoză însușirea metodelor de proiectare și implementare a strategiilor de recrutare și selecție de personal însușirea metodelor moderne de selecție a personalului dezvoltarea capacității de elaborare a unor programe de dezvoltare profesională și învățare continuă, precum și a unei strategii de reconversie profesională și mobilitate internă a resursei umane • Atitudinale formarea unei atitudini responsabile față de procesele de resurse umane în era digitală formarea unei atitudini bazată pe respectul persoanei

	promovarea valorilor centrate pe toleranță, acceptarea diversității, egalitate de șanse, respectul libertății și al demnității umane formularea opiniilor personale cu privire la valorile și principiile profesionale în managementul resurselor umane
--	--

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Prognoză și planificare de personal în contextul pieței muncii contemporane	Prelegerea, conversația, problematizarea, explicația, exemplul și studiul de caz	
2. Recrutarea de personal în context concurențial și al diversității pe piața muncii. Tendințe și strategii moderne de recrutare a resurselor umane	Prelegerea, conversația, problematizarea, explicația, exemplul și studiul de caz	
3. Selecția resurselor umane: metode, instrumente și decizia de angajare	Prelegerea, conversația, problematizarea, explicația, exemplul și studiul de caz	
4. Dezvoltarea resurselor umane și managementul carierei	Prelegerea, conversația, problematizarea, explicația, exemplul și studiul de caz	
5. Instruirea și formarea profesională în organizații	Prelegerea, conversația, problematizarea, explicația, exemplul și studiul de caz	
6. Evoluția performanței și a potențialului profesional	Prelegerea, conversația, problematizarea, explicația, exemplul și studiul de caz	
7. Reconversia profesională și mobilitatea resurselor umane	Prelegerea, conversația, problematizarea, explicația, exemplul și studiul de caz	
Bibliografie Armstrong, Michael, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura Codecs, București, 2014. Craiovan, Petru; Silviu Botezatu; Adela Grigore, <i>Psihologia resurselor umane</i> , Editura Universității Titu Maiorescu, Editura Hamangiu, București, 2016. Malcolm, Martin; Triscia, Jackson, <i>Practica de personal</i> , Editura Codecs, București, 2008. Manole, Cristina, <i>Managementul resurselor umane în administrația publică</i> , Editura ASE, București, 2022. Manolescu, Aurel, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura Economică, București, 2003. Panait, Răzvan Cristian, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura Ex Terra Aurum, București, 2024. Nica, Panaite; Iftimescu, Aurelian, <i>Management. Concepte și aplicații</i> , Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”, Iași, 2003. Pânișoară, Georgeta; Pânișoară Ion, <i>Managementul resurselor umane</i> , Polirom, Iași, 2016. Pitariu, Horia, <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i> , Casa de editură IRECSON, București, 2003. Sumedrea, Silvia, <i>Managementul organizațiilor în era digitală</i> , Editura Universității Transilvania din Brașov, 2025.		
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
1. Analiza pieței muncii și a tendințelor ocupaționale	Conversația, dezbateră și problematizarea, explicația, exemplul, analiza de text, studiul de caz	
2. Elaborarea cerințelor postului și a specificațiilor de post	Conversația, dezbateră și problematizarea, explicația, exemplul, analiza de text, studiul de caz	
3. Proiectarea procesului de recrutare de personal	Conversația, dezbateră și problematizarea, explicația, exemplul, analiza de text, studiul de caz	
4. Particularități și provocări ale procesului de selecție	Conversația, dezbateră și problematizarea, explicația, exemplul, analiza de text, studiul de caz	
5. Planul de dezvoltare profesională	Conversația, dezbateră și problematizarea, explicația, exemplul, analiza de text, studiul de caz	
6. Metode și tehnici de evaluare a performanței profesionale	Conversația, dezbateră și problematizarea, explicația, exemplul, analiza de text, studiul de caz	
7. Realizarea unui scenariu de reconversie și mobilitate internă	Conversația, dezbateră și problematizarea, explicația, exemplul, analiza de text, studiul de caz	
Bibliografie Armstrong, Michael, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura Codecs, București, 2014. Craiovan, Petru; Silviu Botezatu; Adela Grigore, <i>Psihologia resurselor umane</i> , Editura Universității Titu Maiorescu, Editura Hamangiu, București, 2016. Malcolm, Martin; Triscia, Jackson, <i>Practica de personal</i> , Editura Codecs, București, 2008. Manole, Cristina, <i>Managementul resurselor umane în administrația publică</i> , Editura ASE, București, 2022. Manolescu, Aurel, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura Economică, București, 2003. Panait, Răzvan Cristian, <i>Managementul resurselor umane</i> , Editura Ex Terra Aurum, București, 2024.		

Nica, Panaite; Iftimescu, Aurelian, *Management. Concepte și aplicații*, Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”, Iași, 2003.
Pânișoară, Georgeta; Pânișoară Ion, *Managementul resurselor umane*, Polirom, Iași, 2016.
Pitariu, Horia, *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului*, Casa de editură IRECSON, București, 2003.
Sumedrea, Silvia, *Managementul organizațiilor în era digitală*, Editura Universității Transilvania din Brașov, 2025.

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

- Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniu este realizată prin parcurgerea proceselor de HR în contextul socio-economic contemporan, utilizând metodele de predare stabilite.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Nota acordată la examinarea finală	Evaluarea finală se va realiza prin examinare scrisă și orală, în perioadele de evaluare a cunoștințelor.	60%
10.5 Seminar/laborator/proiect	Media notelor acordate la seminar / lucrări practice, teme de casă, referate, eseuri, traduceri, studii de caz	Evaluarea continuă se va realiza prin referate, participarea la dezbateri și realizarea sarcinilor practice.	20%
	Notele acordate pentru participarea la cercuri științifice și/sau la concursuri profesionale	Nota va fi acordată pentru participarea la Sesiunea de Comunicări Științifice Studentești, organizată de FIFT și /sau pentru participarea la alte simpozioane științifice organizate în țară sau în străinătate	20%
10.6 Standard minim de performanță			
- Interes științific pentru disciplină - Participarea la curs și la activitățile de seminar - Realizarea lucrărilor de seminar - Participare la activități de cercetare și la comunicările științifice studentești - Dobândirea competențelor specifice disciplinei - Manifestarea valorilor de respect și toleranță, de înțelegere a diversității și de respect pentru libertatea de opinie și de credință - Demonstrarea cunoștințelor definite în fișă, la un nivel superior			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar/laborator/proiect

16.01.2026

.Lector dr. Valerica Celmare

Lector dr. Valerica Celmare

Data avizării în departament

16.01.2026

. Semnătura directorului de departament

FIȘA DISCIPLINEI
GESTIUNEA ADMINISTRATIVĂ ȘI INFORMATICĂ A PERSONALULUI

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	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	GESTIUNEA ADMINISTRATIVĂ ȘI INFORMATICĂ A PERSONALULUI						
2.2 Titularul activităților de curs	Lector univ. dr. VRABIE TINCUTA						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ.dr. VRABIE TINCUTA						
2.4 Anul de studiu	II	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	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					35
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					10
Examinări					2
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	122				
3.9 Total ore pe semestru	150				
3.10 Numărul de credite	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Managementul resurselor umane
4.2 de competențe	· Utilizare laptop/PC și/sau video-proiector/smartboard și cunoștințe ale programelor de tehnoredactare și/sau de calcul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	· spațiu adecvat, mese de lucru, scaune, sală cu tablă, video-proiector/smartboard, flipchart, laptop/PC
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	· spațiu adecvat, mese de lucru, scaune, sală cu tablă, video-proiector/smartboard, flipchart, laptop/PC

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 legislative solide din domeniul resurselor umane
-------------------	---

Aptitudini	Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane Abilitatea de a stabili un mediu de lucru care să favorizeze echitatea, satisfacția profesională și să ducă la creșterea performanței organizaționale
Responsabilitate și autonomie	Abilitatea de a participa și coordona activități de echipă și grupuri profesionale interdepartamentale Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane Abilitatea de a stabili un mediu de lucru care să favorizeze echitatea, satisfacția profesională și să ducă la creșterea performanței organizaționale

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.; (c. cognitive: achiz. de noi cunoștințe) Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme și conflicte sociale în organizații și comunități; (c. cognitive: deprinderi intelect.) 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.) Analiza comunicării sociale.(c. sociale și psiho- afective)
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 empatică 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	• Familiarizarea studenților cu noțiuni, concepte și studii de caz referitoare la gestiunea administrativă și informatică a personalului
7.2 Obiectivele specifice	• Prezentarea funcțiunii de resurse umane și gestiunea administrativă a personalului și a conceptului de spațiu informatic personal • Adaptarea necesarului de personal în raport de efectivele existente • Prezentarea domeniilor de interes privind gestiunea proiectării, analizei, evaluării și planificarea posturilor personalului și proiectarea sistemului informatic privind gestiunea personalului • Prezentarea tipologiilor categoriilor de persoane și al angajatorilor • Importanța actelor administrative emise privind gestiunea personalului

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Funcțiunea de resurse umane și gestiunea administrativă a personalului	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
2. Adaptarea necesarului de personal în raport cu efectivele existente	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	

3. Tipologia angajatorilor și gestionarea personalului	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
4. Dosarul profesional al personalului din sectorul public și privat. Acte administrative emise privind gestionarea personalului	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
5. Conceptul de "spațiu informatic pentru personal". Măsuri necesare pentru asigurarea securității spațiului informatic pentru personal	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
6. Comunicarea în procesul gestiunii de personal	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
7. Etica și deontologia în gestiunea administrativă și informatică a personalului	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
Bibliografie Alexandrina Deaconu, Ramona Stefania Igret, "Provocari pentru managementul resurselor umane in organizatiile moderne", 2019, Editura ASE Alina Stancovici, Claudia Livia Pau, Adriana-Nicoleta Odina, "Managementul resurselor umane", 2025, Editura Pro Universitaria Apostolache Mihai Cristian, "Despre stat, administrație locală, Constituție și realitatea europeană", Editura Universitară, București, 2015 Brandusa Fecioru, "Introducere in managementul resurselor umane", 2021, Editura Tritonic Burduș Eugen, "Tratat de management", Ediția a III-a, Editura ProUniversitaria, 2017, București Burduș Eugen, Popa Ion, "Reproiectarea managementului organizației", Pro-Universitaria, București, 2016 Burduș Eugen; Ion, Popa, "Metodologii manageriale", Ediția a II-a, Editura Pro Universitaria, București, 2018 Camelia Fratila, Mircea Constantin Duica, "Managementul resurselor umane. Concepte. Practice. Tendinte", 2014, Editura Bibliotheca Crisanta-Alina Mazilescu, "Sisteme informationale in managementul resurselor umane. Aplicatie in selectia de personal", 2016, Editura de Vest Cristina Manole, "Managementul Resurselor Umane in Administratia Publica", 2022, Editura ASE Criveanu Ion, Daniela Popescu, Criveanu Maria Magdalena, "Management", Editura Universitaria, Craiova, 2018 Dogaru Mirela Mihaela, Zaharia Valentina, Ștefan Cristian, Năstase Gabriel, David Elena, "Rolul managementului în gestionarea eficientă a activității firmei", Editura Universitară, București, 2018 Dogaru Mirela Mihaela, Zaharia Valentina, Ștefan Cristian, Năstase Gabriel, David Elena, "Rolul managementului în gestionarea eficientă a activității firmei", Editura Universitară, București, 2018 Dumitrașcu Vadim, "Managementul între culturi. Interculturalitate și elemente de management comparat", Editura Universitară, București, 2019 Dumitrașcu Vadim, "Servicii și utilități publice. Economie. Management. Strategii. Politici", Editura Universitară, București, 2016 Dumitrescu Mihail, Dumitrescu Peculea Adelina, "Strategii și management. Dimensiuni socio-umane contemporane", Editura Economică, București, 2014 Elvira Nica, Cristina Manole, "Managementul resurselor umane in administratia publica", 2018, Editura ASE Gherguț Alois, "Managementul instituțiilor și serviciilor pentru persoane cu cerințe speciale", Editura Polirom, Iași, 2018 Ionescu Maximilian, Vasilescu Magdalena, Tereșneu, "Matematica Managementului și managementul proiectelor", Editura MATRIX ROM, București, 2015 Irina Eugenia Iamandi, "Managementul resurselor umane in context international. Tendinte si oportunitati actuale", 2020, Editura ASE Michael Armstrong, "Managementul Resurselor Umane - manual de practica", Editura Codecs Opreșcu Claudiu, "Tendințe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management", Editura Economică, București, 2016		

Pânișoară Georgeta, Pânișoară Ion-Ovidiu, "Managementul resurselor umane", Ediția a III-a, Editura Polirom, Iași, 2016
 Paraschiv Vagu, Ion Stegăroiu - „Strategii manageriale”, Editura Pro Universitaria, Bucuresti, 2014
 Rolf, Eschenbach; Hlmut, Siller; "Controlling profesional. Concepte și instrumente", Ediția a doua, revizuită, Editura Economică, București, 2014
 Szekelez Cătălina, "Sistemul autorităților publice din România", Editura Pro Universitaria, București, 2016
 Vătămănescu Elena-Mădălina, "Teorie și diagnoză organizațională. Repere pentru un management eficient", Editura Smart Books, București, 2014
 Vedinaș Verginia, "Tratat teoretic și practic de drept administrativ", Volumul II, Editura Universul Juridic, București, 2018
 Voiculescu Nicolae, Neagu Maria Iuliana, "Responsabilitatea socială a întreprinderilor. De la concept la normativizare", Editura Universitară, București, 2016
 Vrabie Cătălin, "Elemente de IT pentru administrația publică", Vol.II Ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura Pro Universitaria, București, 2014
 Vrabie Gudană Tincuța, "Modelarea performanțelor serviciilor publice locale prin evaluarea binomului manageri-cetățeni", C. H. Beck, București, 2023
 Vrabie Tincuța, Nicoleta Cristache, "Managementul organizațiilor publice - Metode de evaluare a performanțelor serviciilor publice", C. H. Beck, București, 2022

8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Gestiunea proiectării, analizei, evaluării și planificarea posturilor personalului	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
2. Tipologia, gestionarea și configurarea categoriilor de personal	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
3. Integrarea noilor angajați în structura angajatoare	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
4. Analiza administrativă a sistemului de salarizare a personalului din sectorul public și privat	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
5. Disfuncționalități sociale și gestionarea lor în cadrul structurilor angajatoare	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
6. Proiectarea sistemului informatic privind gestiunea personalului	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
7. Aplicații informatice privind evidența personalului	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	

Bibliografie

- Alexandrina Deaconu, Ramona Stefania Igret, "Provocari pentru managementul resurselor umane in organizatiile moderne", 2019, Editura ASE
- Alina Stancovici, Claudia Livia Pau, Adriana-Nicoleta Odina, "Managementul resurselor umane", 2025, Editura Pro Universitaria
- Brandusa Fecioru, "Introducere in managementul resurselor umane", 2021, Editura Tritonic
- Burdus Eugen, "Tratat de management", Ediția a III-a, Editura ProUniversitaria, 2017, București
- Burdus Eugen, Popa Ion, "Reproiectarea managementului organizației", Pro-Universitaria, București, 2016
- Burdus Eugen; Ion, Popa, "Metodologii manageriale", Ediția a II-a, Editura Pro Universitaria, București, 2018
- Camelia Fratila, Mircea Constantin Duica, "Managementul resurselor umane. Concepte. Practice. Tendinte", 2014, Editura Bibliotheca
- Crisanta-Alina Mazilescu, "Sisteme informationale in managementul resurselor umane. Aplicatie in selectia de personal", 2016, Editura de Vest
- Cristina Manole, "Managementul Resurselor Umane in Administratia Publica", 2022, Editura ASE
- Criveanu Ion, Daniela Popescu, Criveanu Maria Magdalena, "Management", Editura Universitaria, Craiova, 2018
- Dogaru Mirela Mihaela, Zaharia Valentina, Ștefan Cristian, Năstase Gabriel, David Elena, "Rolul managementului în gestionarea eficientă a activității firmei", Editura Universitară, București, 2018
- Dumitrașcu Vadim, "Managementul între culturi. Interculturalitate și elemente de management comparat", Editura Universitară, București, 2019
- Dumitrașcu Vadim, "Servicii și utilități publice. Economie. Management. Strategii. Politici", Editura Universitară, București, 2016
- Dumitrescu Mihail, Dumitrescu Peculea Adelina, "Strategii și management. Dimensiuni socio-umane contemporane", Editura Economică, București, 2014
- Elvira Nica, Cristina Manole, "Managementul resurselor umane in administratia publica", 2018, Editura ASE
- Gherguț Alois, "Managementul instituțiilor și serviciilor pentru persoane cu cerințe speciale", Editura Polirom, Iași, 2018
- Irina Eugenia Iamandi, "Managementul resurselor umane in context international. Tendinte si oportunitati actuale", 2020, Editura ASE
- Michael Armstrong, "Managementul Resurselor Umane - manual de practica", Editura Codecs
- Opreșcu Claudiu, "Tendințe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management", Editura Economică, București, 2016
- Pânișoară Georgeta, Pânișoară Ion-Ovidiu, "Managementul resurselor umane", Ediția a III-a, Editura Polirom, Iași, 2016
- Paraschiv Vagu, Ion Stegăroiu - „Strategii manageriale”, Editura Pro Universitaria, Bucuresti, 2014
- Rolf, Eschenbach; Hlmut, Siller; "Controlling profesional. Concepte și instrumente", Ediția a doua, revizuită, Editura Economică, București, 2014
- Vătamănescu Elena-Mădălina, "Teorie și diagnoză organizațională. Repere pentru un management eficient", Editura Smart Books, București, 2014
- Voiculescu Nicolae, Neagu Maria Iuliana, "Responsabilitatea socială a întreprinderilor. De la concept la normativizare", Editura Universitară, București, 2016
- Vrabie Cătălin, "Elemente de IT pentru administrația publică", Vol.II Ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura Pro Universitaria, București, 2014
- Vrabie Gudană Tincuța , "Modelarea performanțelor serviciilor publice locale prin evaluarea binomului manageri-cetățeni", C. H. Beck, București, 2023
- Vrabie Tincuța, Nicoleta Cristache, "Managementul organizațiilor publice - Metode de evaluare a performanțelor serviciilor publice", C. H. Beck, București, 2022

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

- Da. În elaborarea conținutului disciplinei și a metodelor de predare au fost luate în calcul concluziile unor discuții pe care titularul disciplinei le-a purtat cu specialiști practicieni în managementul resurselor umane

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 finală	Evaluarea finală - test grilă	70%

10.5 Seminar/laborator	Prezență la activitatea didactică la seminar Creativitate Originalitate Capacitate de aplicare practică a cunoștințelor învățate Interesul pentru studiu individual - întocmirea și argumentarea temelor/problematicilor de seminar și/sau prezentarea temelor de seminar	Observație sistemică, investigație practică	30%
------------------------	---	---	-----

10.6 Standard minim de performanță

- Întrunirea punctajului necesar pentru nota finală 5 este constituită din notarea la evaluarea cunoștințelor teoretice cât și pentru activitatea la seminarii, în procente aferente. Promovarea examenului presupune participarea la seminarii conform regulamentelor universitare și susținerea temelor de la seminar în fața colegilor și participarea la examenul scris-test grilă la finele semestrului, obținând minim nota cinci

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

27.09.2025

Lector dr. Tincuța Vrabie

Lector dr. Tincuța Vrabie

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

Conf. univ. dr. Rarița Mihail

FIȘA DISCIPLINEI

Proiectarea postului de muncă în contextul digitalizării

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	Proiectarea postului de muncă în contextul digitalizării						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.Dr.Zlati Monica Laura						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.Dr.Zlati Monica Laura						
2.4 Anul de studiu	II	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	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					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					35
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					12
Examinări					10
Alte activități					6
3.7 Total ore studiu individual	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	În vederea parcurgerii în condiții optime a disciplinei „Proiectarea postului și asigurarea necesarului de personal în contextul digitalizării”, se recomandă ca studenții să fi absolvit anterior disciplinele fundamentale și de specializare care fundamentează înțelegerea proceselor de organizare a muncii și de management al resurselor umane, în special Sociologia muncii, care oferă cadrul teoretic al relațiilor de muncă și al dinamicii pieței muncii, Dreptul muncii și securității sociale, indispensabil pentru înțelegerea cadrului normativ al proiectării posturilor și al raporturilor de muncă, Metode de cercetare în resurse umane, necesară pentru analiza nevoilor de personal și fundamentarea deciziilor de proiectare organizațională, precum și disciplinele avansate de specializare precum Management strategic al resurselor umane și Modele și instrumente de analiză a comportamentului organizațional, care asigură baza conceptuală și instrumentală pentru abordarea integrată a proiectării posturilor, a planificării personalului și a adaptării acestora la transformările generate de digitalizare.
4.2 de competențe	Pentru o înțelegere adecvată și o valorificare eficientă a conținuturilor disciplinei, se așteaptă ca studenții să fi dobândit anterior un set de competențe specifice și transversale în domeniul resurselor umane și al analizei organizaționale, respectiv capacitatea de a utiliza concepte fundamentale din sociologia muncii și comportamentul organizațional pentru interpretarea relațiilor de muncă și a dinamicii organizaționale, abilitatea de a aplica metode cantitative și calitative de analiză a datelor în vederea evaluării nevoilor de personal și a fundamentării deciziilor manageriale, precum și competențe de interpretare a cadrului legislativ aplicabil raporturilor de muncă și organizării activității profesionale. De asemenea, studenții ar trebui să demonstreze abilități de analiză critică și sinteză a informațiilor relevante pentru procesele de planificare și proiectare a posturilor, competențe de lucru în echipă și comunicare profesională în contexte organizaționale diverse, precum și capacitatea de a gestiona situații complexe și imprevizibile prin asumarea responsabilității decizionale și prin adaptarea la schimbările generate de digitalizare în mediul muncii.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	Desfășurarea activităților de curs presupune existența unei săli dotate corespunzător cu mijloace moderne de predare și prezentare, respectiv calculator, videoproiector, conexiune stabilă la internet și acces la platforme digitale educaționale, astfel încât să fie posibilă utilizarea materialelor multimedia, a studiilor de caz și a resurselor electronice de specialitate. Cursul se bazează pe interacțiunea activă dintre cadrul didactic și studenți, fiind încurajate intervențiile, întrebările și dezbaterile pe marginea temelor abordate, în vederea consolidării înțelegerii conceptuale și aplicative. Studenții sunt așteptați să participe în mod responsabil la activitățile didactice, să respecte normele de conduită academică și să manifeste interes pentru parcurgerea materialelor bibliografice recomandate.
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	Activitățile de seminar se desfășoară într-o sală dotată corespunzător pentru lucrul interactiv și aplicativ, respectiv cu calculator, videoproiector, acces la internet și posibilitatea utilizării platformelor digitale instituționale, astfel încât studenții să poată accesa materiale suport, baze de date, studii de caz și resurse electronice relevante pentru tematicile abordate. Seminarul este orientat spre aplicarea practică a cunoștințelor teoretice dobândite la curs, prin analiză de situații reale, dezbateri, exerciții aplicative și activități de grup, ceea ce presupune participarea activă și responsabilă a studenților. Prezența la activitățile de seminar este obligatorie, în conformitate cu regulamentul universitar în vigoare, iar absențele pot fi recuperate doar în condițiile stabilite de titularul disciplinei. Evaluarea pe parcurs are caracter continuu și se realizează prin participarea activă la dezbateri, rezolvarea de aplicații practice, prezentarea de studii de caz și predarea la termen a lucrărilor, referatelor sau proiectelor solicitate, acestea contribuind în mod semnificativ la nota finală. Studenții au obligația de a respecta normele de etică și integritate academică, precum și cerințele de formatare și documentare stabilite pentru lucrările scrise.

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	În ceea ce privește cunoștințele, studenții vor dobândi o înțelegere foarte specializată și critică a modului în care analiza postului, proiectarea și reproiectarea muncii, planificarea forței de muncă și definirea indicatorilor de performanță se articulează într-un sistem coerent de management al resurselor umane în contexte digitalizate. Ei vor stăpâni în profunzime metodele de colectare și structurare a informațiilor despre posturi (interviuri de analiză a postului, observație, chestionare de job analysis, analiza documentară), vor înțelege principiile de construire a fișelor de post și specificațiilor de post, precum și logica utilizării acestora în procesele de recrutare, evaluare și dezvoltare a personalului, în concordanță cu sarcinile specifice ale analistului de post (ESCO 2421 – Job analyst). Totodată, vor deține cunoștințe avansate privind modelele de planificare a necesarului de personal, prognoza cererii și ofertei de muncă, analiza decalajelor de competențe și corelarea acestora cu strategia organizațională, în linie cu atribuțiile planificatorului de personal (ESCO 2422 – Personnel planner). În plus, vor înțelege în mod critic cadrul conceptual și metodologic al definirii și utilizării indicatorilor cheie de performanță (KPI) în HR, inclusiv legătura dintre designul posturilor, obiectivele organizaționale și măsurarea performanței individuale și colective, în acord cu rolurile specifice specialistului în resurse umane (ESCO 2423 – Human resources specialist).
Aptitudini	În planul aptitudinilor, studenții vor fi capabili să realizeze în mod autonom și riguros analiza posturilor prin aplicarea integrată a tehnicilor calitative și cantitative, să sintetizeze informațiile într-o descriere și specificație de post coerentă și adaptată mediilor digitalizate, să identifice competențele critice asociate fiecărui rol și să propună ajustări ale conținutului muncii în funcție de transformările tehnologice și organizaționale, demonstrând abilități corespunzătoare sarcinilor ESCO de job analysis și job design. De asemenea, vor putea elabora scenarii de planificare a forței de muncă, utilizând instrumente de prognoză, indicatori de fluctuație, rate de acoperire și modele de alocare a personalului, identificând riscuri și propunând soluții de optimizare a structurii resurselor umane, în conformitate cu activitățile specifice workforce planning. În același timp, vor fi capabili să formuleze, operaționalizeze și calibreze indicatori de performanță (KPI) pentru diverse tipuri de posturi, să stabilească relația dintre obiective, sarcini și criterii de evaluare și să utilizeze aceste instrumente pentru fundamentarea deciziilor de evaluare, recompensare și dezvoltare profesională, în linie cu practicile profesionale ale specialistului în HR.

Responsabilitate și autonomie	Din perspectiva responsabilității și autonomiei, studenții vor putea gestiona și coordona proiecte complexe de analiză și re proiectare a posturilor, planificare a personalului și dezvoltare a sistemelor de evaluare a performanței, asumându-și responsabilitatea pentru decizii în contexte organizaționale dinamice și imprevizibile. Vor fi capabili să conducă echipe interdisciplinare în procese de diagnoză organizațională, să integreze perspective manageriale, tehnologice și juridice în soluții de design al muncii, să evalueze critic impactul schimbărilor digitale asupra structurii posturilor și să revizuiască strategic politicile de resurse umane, demonstrând competențe avansate corespunzătoare rolurilor de HR specialist și personnel planner.
-------------------------------	--

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	Prin parcurgerea disciplinei, studenții își dezvoltă competențe profesionale avansate în domeniul managementului resurselor umane, în special în sfera analizei muncii, proiectării posturilor și planificării necesarului de personal în contexte organizaționale digitalizate. Ei vor fi capabili să conceapă și să utilizeze instrumente de analiză a posturilor, să efectueze în mod riguros analiza posturilor, să redacteze fișe de post și să elaboreze sisteme de clasificare a ocupațiilor, demonstrând stăpânirea activităților specifice analistului de post și specialistului în resurse umane. În același timp, vor dobândi capacitatea de a identifica nevoile de resurse umane, de a elabora scenarii de planificare a forței de muncă și de a corela structura posturilor cu obiectivele strategice ale organizației, în concordanță cu rolurile asociate planificatorului de personal și specialistului în formare și dezvoltare. Studenții vor fi capabili să identifice și să operaționalizeze indicatori-cheie de performanță (KPI) pentru diverse tipuri de posturi, să organizeze procese de evaluare a personalului și să ofere consultanță privind îmbunătățirea eficienței organizaționale. De asemenea, își vor consolida competențele de recrutare și evaluare a candidaților, de intervieware și de elaborare a profilurilor profesionale, precum și capacitatea de a oferi consiliere în gestionarea personalului, a conflictelor și a culturii organizaționale, în acord cu standardele profesionale ESCO pentru specialiștii în resurse umane și formare profesională.
Competențe transversale	Din perspectiva competențelor transversale, disciplina contribuie la formarea unor abilități de comunicare profesională și ascultare activă, esențiale pentru interacțiunea eficientă cu angajații, managerii și alte părți interesate, precum și la dezvoltarea inteligenței emoționale și a capacității de gestionare a conflictelor. Studenții își vor dezvolta responsabilitatea profesională și respectul pentru confidențialitate, pentru drepturile angajaților și pentru principiile eticii și echității la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește egalitatea de gen și incluziunea persoanelor cu dizabilități. În același timp, vor dobândi abilități de lucru organizat, planificare și respectare a termenelor, de prezentare clară și argumentată a rezultatelor, precum și capacitatea de a lucra eficient în echipe interdisciplinare și de a construi relații profesionale durabile. Disciplina stimulează gândirea strategică, capacitatea de adaptare la schimbările din piața muncii și asumarea responsabilității în situații complexe și imprevizibile, consolidând astfel autonomia profesională și orientarea către învățare continuă și dezvoltare personală.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Obiectivul general al disciplinei îl constituie formarea și consolidarea competențelor avansate ale studenților în domeniul proiectării și re proiectării posturilor, al analizei muncii și al planificării necesarului de personal în contextul transformării digitale, astfel încât aceștia să fie capabili să proiecteze, evalueze și optimizeze structura și conținutul muncii în concordanță cu obiectivele strategice ale organizației, cu cerințele pieței muncii și cu standardele profesionale ale specialistului în resurse umane. Disciplina urmărește dezvoltarea unei înțelegeri critice și integrate asupra relației dintre designul posturilor, structura organizațională, tehnologiile digitale și performanța resurselor umane, precum și capacitatea de a aplica metode și instrumente specifice de analiză a posturilor, de planificare a forței de muncă și de definire a indicatorilor de performanță (KPI), în vederea fundamentării deciziilor manageriale și îmbunătățirii eficienței și echității proceselor de management al resurselor umane.
7.2 Obiectivele specifice	Obiectivele specifice ale disciplinei vizează, în primul rând, dezvoltarea capacității studenților de a înțelege și aplica în mod critic conceptele și metodologiile avansate de analiză a muncii, proiectare și re proiectare a posturilor, inclusiv conceperea și utilizarea instrumentelor de analiză a posturilor, redactarea fișelor de post și elaborarea sistemelor de clasificare ocupațională. În al doilea rând, disciplina urmărește formarea abilității de a realiza planificarea strategică a necesarului de personal prin identificarea

	nevoilor de resurse umane, prognoza cererii și ofertei de muncă, analiza decalajelor de competențe și corelarea structurii posturilor cu obiectivele organizaționale, în special în contexte marcate de digitalizare și transformare tehnologică. Un alt obiectiv specific îl constituie dezvoltarea competențelor de definire, operaționalizare și utilizare a indicatorilor-cheie de performanță (KPI) pentru evaluarea muncii și fundamentarea deciziilor privind recrutarea, evaluarea, motivarea și dezvoltarea personalului. În același timp, disciplina urmărește consolidarea capacității studenților de a integra perspective interdisciplinare (manageriale, sociologice, juridice și tehnologice) în procesele de design organizațional și de management al resurselor umane, precum și dezvoltarea competențelor de comunicare profesională, analiză critică, lucru în echipă și gestionare responsabilă a situațiilor complexe și imprevizibile specifice mediilor de muncă digitalizate.
--	---

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații/Timp alocat
1. Postul în cadrul structurii organizatorice Structura organizatorică: definiție, funcții și rol managerial; organigrama și utilitatea sa pentru management și HR; tipuri de organigrame; relația dintre structură, post și performanță organizațională.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
2. Tipuri de structuri organizaționale și implicații pentru proiectarea posturilor Structuri centralizate vs. descentralizate: caracteristici, avantaje și limite; efecte asupra autonomiei, comunicării, inovației și designului muncii; legătura dintre arhitectura organizațională și conținutul posturilor.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
3. Digitalizarea și transformarea muncii și a structurii organizaționale Decentralizarea și aplatizarea ierarhiilor; echipe agile și structuri bazate pe rețele; munca la distanță și flexibilitatea; transformarea fluxurilor de lucru; rolul tehnologiilor digitale în reproiectarea posturilor.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
4. Conținutul proiectării posturilor și analiza postului Definirea proiectării posturilor; responsabilități și cerințe; opiniile lui Davis și Armstrong; surse și metode de analiză a postului; rolul analistului HR și al șefului ierarhic; legătura dintre analiza postului și fișa postului.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
5. Fișa postului: structură, cadru legal și indicatori de performanță Definiția și importanța fișei postului; cadrul legislativ (Codul muncii); structura fișei postului (titlu, descriere, cerințe, obiective, KPI, raportare, program de lucru, politici interne); stilul și redactarea fișei postului.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
6. Reproiectarea postului și satisfacția față de muncă Scopul și situațiile care impun reproiectarea postului; căi de realizare (simplificare, lărgire, îmbogățire, rotație); corespondența post–persoană; modele de analiză a satisfacției față de post (Herzberg, Hackman–Oldham, JSS – Spector); modele GfK și ISPO.	Prelegere participativă, dezbateri, exemple	4 ore
7. Proiectarea și reproiectarea posturilor în contextul digitalizării Adaptarea la tehnologii digitale (AI, automatizare, platforme colaborative); redefinirea competențelor; telemuncă și flexibilitate; colaborare virtuală; evaluarea performanței prin KPI digitali și feedback continuu; decizii data-driven; securitate cibernetică și etică digitală în designul posturilor.	Prelegere participativă, dezbateri, studii de caz	4 ore
Bibliografie - Andreș, S. (2009). Managementul resurselor umane: Sinteze, teste, îndrumări. Editura Universității „Eftimie Murgu” din Reșița. ISBN 978-973-1906-50-8. - Armstrong, S., & Mitchell, B. (2008). The essential HR handbook: A quick and handy resource for HR professionals. Career Press. ISBN 978-1-56414-971-6. - Bratton, J., & Gold, J. (2023). Human resource management: Theory and practice (7th ed.). Palgrave Macmillan. ISBN		

- 978-1-352-00793-4.
4. Cindorean, I. (2018). Managementul resurselor umane (ed. a 2-a rev. și compl.). Editura Universității „Lucian Blaga”. ISBN 978-606-12-1642-7.
 5. Edwards, D. (2022). The strategic workforce planning handbook. Kogan Page. ISBN 978-1-398-62359-0.
 6. Hlaciuc, E., & Morariu, A. (Coord.). (2012). Eficientizarea administrației publice locale prin aplicarea managementului modern al resurselor umane (A. Burciu, I. Bostan, L. T. Pascariu, A. Zarojanu, F. Boghean, & I. Condratov, Aut.). Risoprint. ISBN 978-973-53-0718-6.
 7. Marin, A. (2021). Analiza pieței muncii, motivarea personalului și consultanța în managementul resurselor umane. Discobolul. ISBN 978-606-95395-5-4.
 8. Morgeson, F. P., & Brannick, M. T. (2018). Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management (3rd ed.). Sage. ISBN 978-1-5443-0050-5.
 9. Nica, E. (2010). Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane. Editura Economică. ISBN 978-973-709-521-3.
 10. Nicolescu, O., Lefter, V., & Manolescu, A. (Coord.). (2011). Managementul resurselor umane. Pro Universitaria. (Seria: Minidictionar de management, vol. 11). ISBN 978-973-129-864-1.
 11. Parker, S. K., & Wall, T. D. (1998). Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness. Sage. ISBN 978-0-7619-5293-4.
 12. Pitariu, H. D. (2006). Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului: Ghid practic pentru managerii de resurse umane. Boema. ISBN 978-973-8440-49-4.
 13. Saylor Academy. (2012). Beginning management of human resources. University of Minnesota Libraries Publishing. <https://doi.org/10.24926/8668.0401>
 14. Stăniț, A. (2018). Contribuții ale procesului de evaluare a resursei umane asupra managementului resurselor umane și a performanței organizaționale. Editura Universității „Lucian Blaga”. ISBN 978-606-12-1641-0.
 15. Totolici, A. (2018). Modernizarea sistemului de management al resurselor umane al organizației prin implementarea de soluții IT&C specifice societății cunoașterii. Galați University Press (GUP). ISBN 978-606-696-109-9.

8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
1. Analiza diagnostic individuală a firmei cotate la BVB (CAEN, misiune–viziune, piață, indicatori financiari, salariați). Livrabil al studentului: Fișă diagnostic a firmei BVB (document structurat cu surse citate). ESCO 2423 – Human resources specialist: „analizează contextul organizațional și datele relevante pentru decizii de HR”; ESCO 2422 – Personnel planner: „analizează date privind forța de muncă și structura organizațională”.	Documentare ghidată, analiză individuală, feedback	2 ore
2. Identificarea vulnerabilităților organizaționale și elaborarea matricei de prioritizare a obiectivelor (inclusiv HR). Livrabil al studentului: Matrice de prioritizare a obiectivelor + justificare analitică. ESCO 2422 – Personnel planner: „identifică nevoi și priorități de resurse umane”; ESCO 2423 – HR specialist: „sprijină formularea obiectivelor de management al personalului”.	Lucru individual, construcție de matrice	2 ore
3. Analiza obiectivului strategic selectat pe 4 componente de politică HR (recrutare, dezvoltare, evaluare, recompensare). Livrabil al studentului: Fișă de analiză a obiectivului strategic pe 4 componente HR. ESCO 2423 – Human resources specialist: „dezvoltă și evaluează politici și practici de resurse umane”; ESCO 2422 – Personnel planner: „corelează obiectivele HR cu strategia organizației”.	Analiză individuală, argumentare ghidată	2 ore
4. Selectarea elementului acțional de politică HR (ex.: angajarea unui specialist). Livrabil al studentului: Notă justificativă privind alegerea măsurii HR. ESCO 2423 – Human resources specialist: „propune măsuri de recrutare și dezvoltare a personalului”; ESCO 2422 – Personnel planner: „planifică necesarul de personal”.	Exemplificare, justificare managerială	2 ore

8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
5. Redactarea fișei postului pentru specialist (scop, responsabilități, competențe, KPI, subordonare, cerințe digitale). Livrabil al studentului: Fișa postului completă (format standard prezentat la curs). ESCO 2421 – Job analyst: „realizează analiza postului și redactează descrieri și specificații de post”; ESCO 2423 – HR specialist: „definește cerințe de competență și indicatori de performanță”.	Lucru pe documente, corectare individuală	2 ore
6. Evaluarea satisfacției în muncă prin modelele Herzberg și Hackman–Oldham. Livrabil al studentului: Raport de evaluare a satisfacției în muncă (aplicare modele + interpretare). ESCO 2423 – Human resources specialist: „evaluează satisfacția și motivația angajaților”; ESCO 2421 – Job analyst: „analizează caracteristicile muncii și impactul asupra performanței”.	Aplicare individuală a modelelor	2 ore
7. Concluzii privind oportunitatea postului și direcții de reproiectare (îmbogățire, lărgire, autonomie, feedback, digitalizare, KPI). Livrabil al studentului: Raport final de sinteză și recomandări de reproiectare a postului. ESCO 2421 – Job analyst: „propune modificări ale designului postului”; ESCO 2423 – HR specialist: „recomandă îmbunătățiri ale practicilor de HR și ale organizării muncii”.	Sinteză individuală, prezentare orală	2 ore
Bibliografie A. Platforme oficiale și baze de date 1. Bursa de Valori București. (n.d.). Companii listate și informații financiare. https://www.bvb.ro/ 2. TopFirme România. (n.d.). Top firme – clasificări și indicatori economico-financiar. https://www.topfirme.com/ 3. Institutul Național de Statistică. (n.d.). Clasificarea Activităților din Economia Națională (CAEN) – Revizia 2. https://insse.ro/cms/files/CAEN/CAEN-Rev.2_structura-completa.pdf 4. Oficiul Național al Registrului Comerțului. (n.d.). Registrul Comerțului – informații firme. https://www.onrc.ro/index.php/ro/ B. Cadrul legislativ și normative 1. Agenția Națională de Administrare Fiscală. (2023). Codul fiscal și norme de aplicare 2023 [Legislație online]. https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/Cod_fiscal_norme_2023.htm 2. iProtecția Muncii. (2025). Codul muncii actualizat 2025. https://www.iprotectiamuncii.ro/codul-muncii-actualizat-2025 3. Manager.ro. (n.d.). Ce este fișa postului? Definiție și elemente de structură. https://legislatiamuncii.manager.ro/a/542/1-ce-este-fisa-postului.html 4. Agenția Națională a Funcționarilor Publici. (2023). Fișă a postului standardizată [Model]. https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Fisa%20%20postului%20standardizata.docx		

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	Observație sistemică, investigația	10%

	Argumentarea, expresivitatea Gradul de asimilare a limbajului de specialitate, capacitatea de comunicare	Evaluare scrisă (test grilă)	50%
10.5 Seminar/laborator/proiect	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	40%
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 portofoliu 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

Lector dr. Monica Zlati

.....

Semnătura titularului de seminar/laborator/proiect
Lector dr. Monica Zlati

.....

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

MANAGEMENTUL SECURITĂȚII ÎN MUNCĂ

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	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. Date despre disciplina											
2.1 Denumirea disciplinei			Managementul securității în munca								
2.2 Titularul activităților de curs			S.I. dr. ing. Beatrice Daniela TUDOR								
2.3 Titularul activităților de seminar			Lector univ.dr. Luminița IOSIF								
2.4 Anul de studiu		II	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					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					10
Examinări					12
Alte activități.....					10
3.7 Total ore studiu individual	122				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite	6				

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 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
------------	---

Aptitudini	Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice Abilitatea de a identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane și de a prioritiza procese de intervenție Abilitatea de a stabili un mediu de lucru care să favorizeze echitatea, satisfacția profesională și să ducă la creșterea performanței organizaționale
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 Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane Capacitatea de a aborda responsabil și de a se adapta la schimbările care pot apărea în organizații

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.: C1.1. Analiza conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor necesare proceselor de gestionare a resurselor umane, în corelație cu mediul organizațional; C1.2. Argumentarea, interpretarea și corelarea factorilor care constituie mediul intern și extern al organizației prin prisma resursei umane; C1.3. Identificarea metodelor, tehnicilor, procedeele și instrumentelor de cercetare, adecvate scopului cercetării diferitelor fenomene organizaționale și culegerea datelor empirice; C1.4. Compararea datelor empirice și evaluarea critică și constructivă a propriului demers de cercetare (a teoriilor și metodologiilor utilizate în cercetarea comunităților și organizațiilor); C1.5. Elaborarea unor modele inovative de cercetare a fenomenelor sociale în organizații și comunități prin utilizarea metodologiilor consacrate. C6. Analiza comunicării sociale: C6.1. Utilizarea teoriilor și metodelor specifice domeniului resurselor umane în comunicarea socio-profesională; 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; C6.5. Alcătuirea unei lucrări individuale prin aplicarea metodelor de comunicare într-o utilizare creativă.
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	- Executarea unor sarcini profesionale complexe, în condiții de autonomie și de independență profesională - Asumarea de roluri/funcții de conducere a activității grupurilor profesionale sau a unor instituții - Autocontrolul procesului de învățare, diagnoza nevoilor de formare, analiza
---------------------------------------	---

	reflexivă a propriei activități profesionale · Cunoașterea noțiunilor de securitate și sănătate în muncă precum și a cadrului legislativ național și european.
7.2 Obiectivele specifice	· Competențe de dezvoltare personală și profesională · Cunoașterea procedurilor și a metodelor de asigurare a securității și sănătății muncii; · Cunoașterea noțiunilor de management al securității și sănătății în munca · Dobândirea de competențe în ceea ce privește metodele de · Identificare și de evaluare a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională;

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Obiectul securității și sănătății în muncă. Termeni și definiții.	Prelegere participativă, dezbateri, problematizare	2 ore
2. Noțiuni legislative: Cadrul legislativ privind securitatea și sănătatea în muncă. Cadrul legislativ privind relațiile de muncă.		2 ore
3. Sistemul de muncă. Definiție, componență, caracteristici. Interacțiunile din cadrul sistemului de muncă. Locul de muncă. Echipamente de muncă		2 ore
4. Riscuri de accidentare și îmbolnăvire profesională. Moduri de identificare și evaluare.		2 ore
5. Certificarea sistemelor de management		2 ore
6. Noțiuni de baza privind auditul sistemelor de management		2 ore
7. Auditul de securitate și sănătate în muncă		2 ore
Bibliografie 1. Flocker, M. (2007). Ghid de supraviețuire la birou. București: Humanitas; 2. Pașa, F. (2007). Securitatea și sănătatea în muncă. București: Tribuna Economică; 3. Teodosiu, A. (coord.) (2008a). Specialist în domeniul securității și sănătății în muncă: suport de curs. Târgoviște: Urban Publishing; 4. Teodosiu, A. (coord.) (2008b). Inspector în domeniul securității și sănătății în muncă – Cod COR 241220: suport de curs. Târgoviște: Urban Publishing; 5. Tudose, Elena, Georgescu, D. (2007). Noua lege pentru sănătatea și securitatea muncii. București: Forum Media Publishing. 6. Băbuț, G., Moraru, R., Matei, I., Băncilă, N. (2002). Sisteme de management al securității și sănătății în muncă, Editura Focus, Petroșani. 7. Băbuț, G., Moraru, R., Sinteza principalelor modificări și îmbunătățiri aduse OHSAS 18001 prin versiunea din 2007 a standardului, Revista Calitatea - acces la succes, nr. 4/2008, pag. 40-48. 8. Darabont, Al., Pece, Șt., Dăscălescu, A., Managementul securității și sănătății în muncă (vol. I și II), Editura AGIR, București, 2002. 9. Darabont, D., Auditarea de securitate și sănătate în muncă, Editura Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, 2004. 10. Darabont, D., Managementul securității și sănătății în muncă: ghid de evaluare a conformării cu cerințele legale, Editura AGIR, București, 2010. 11. Nisipeanu, S., Ștepa, R., Implementarea sistemului de management al securității și sănătății în muncă, Editura Fundației Culturale Libra, București, 2003. 12. Nisipeanu, S., Sisteme de management și securitate în muncă. Perspective europene și abordare națională, Revista Calitatea - acces la succes, nr. 7-8/2005, pag. 50 - 52. 13. Stomff, S., Ghid pentru implementarea corectă a sistemului de management al sănătății și securității ocupaționale - Ediția a II-a, Editura Standardizarea, București, 2009. 14. Teodoru, T., Auditul sistemelor de management, Editura Conteca 94, București, 2005. 15. **, Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 646/26.07.2006. 16. **, H.G. nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 882/30.10.2006. 17. **, H.G. nr. 955/2010 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și		

sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate H.G. nr. 1425/2006, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 661/27.09.2010. 18. ***, H.G. nr. 1242/2011 pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin H.G. nr. 1.425/2006, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 925/27.12.2011. 19. ***, Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH: 2001), International Labour Organization, Geneva, 2001. 20. ***, SR OHSAS 18001: 2008 - Sisteme de management al sănătății și securității ocupaționale. Cerințe, Asociația de Standardizare din România (ASRO), București, 2008. 21. ***, SR OHSAS 18002: 2009 - Sisteme de management al sănătății și securității ocupaționale. Linii directoare pentru implementarea OHSAS 18001: 2007, Asociația de Standardizare din România (ASRO), București, 2009.		
8.2 Seminar	Metode de predare	Observații
1. Structura organizatorică la nivelul unei unități. Cultura securității în muncă. Importanța la locul de muncă	Exercițiul, discuțiile și dezbaterile, proiectul	2 ore
2. Analiza componentelor sistemului de muncă. Executanți, echipamente, mediu de muncă.		2 ore
3. Riscurile la locul de muncă și prevenirea accidentelor de muncă. Bolile profesionale.		2 ore
4. Tipuri de instruire: introductiv generală, la locul de muncă, periodică.		2 ore
5. Comunicarea în procesul de muncă. Instrumente de informare SSM.		2 ore
6. Digitalizare și AI în domeniul securității muncii.		2 ore
7. Securitatea muncii în telemuncă		2 ore
Bibliografie 1. Akass, R. (1995). What every manager needs to know about health and safety. Hampshire: Gower; 2. Aubry Girardin, Florence (1995). Santé et sécurité au travail: étude de droit suisse et communautaire. Zürich: Schulthess Polygraphischer Verlag; 3. Pașa, F. (2007). Securitatea și sănătatea în muncă. București: Tribuna Economică; 4. Teodosiu, A. (coord.) (2008). Inspector în domeniul securității și sănătății în muncă – Cod COR 241220: suport de curs. Târgoviște: Urban Publishing; 5. Tudose, Elena, Georgescu, D. (2007). Noua lege pentru sănătatea și securitatea muncii. București: Forum Media Publishing. https://www.ilo.org/ https://osha.europa.eu/ro		

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

- Conținutul disciplinei este în concordanță cu cel al altor discipline similare oferite de universități din țară și din străinătate, de asemenea, în urma discuțiilor avute cu asociațiile profesionale și ai angajatorilor, corespunde așteptărilor acestora.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Cunoștințe corecte și complete. Coerență logică. Gradul de asimilare a limbajului de specialitate	Evaluare scrisă	50%
	Criterii ce vizează aspecte atitudinale și interes pentru studiu individual	Participare activă la cursuri	10%
10.5 Seminar/laborator/proiect	Capacitatea de a opera cu cunoștințe	Teme, proiecte, referate, studii de autor	40%
	Elaborarea și susținerea unui proiect din tematica seminarului		
10.6 Standard minim de performanță			
- 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. - Elaborarea, tehnoredactarea și susținerea unei lucrări de specialitate pe o temă actuală în domeniu, utilizând diverse surse și instrumente de informare			

- | |
|--|
| · Cunoașterea legislației naționale și europene precum și a documentelor specifice de SSM. |
|--|

Data completării

.....

Semnătura titularului de curs

Ș.L. dr. ing. Beatrice Tudor

.....

Semnătura titularului de seminar

Lector univ. dr. Luminița Iosif

.....

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
POLITICI DE MOTIVARE ȘI RECOMPENSARE A PERSONALULUI

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	Politici de motivare și recompensare a personalului						
2.2 Titularul activităților de curs	Lector univ.dr. Luminița Iosif						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ.dr. Luminița Iosif						
2.4 Anul de studiu	II	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/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	36	din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar/laborator/proiect	12
Distribuția fondului de timp					
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					34
Tutoriat					25
Examinări					10
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	139				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

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 dotată cu videoproiector și ecran de proiecție
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	· Sală dotată cu videoproiector și ecran de proiecție

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	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 referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de asigurare resurse umane, fluctuație, indicatori de performanță etc.) Cunoștințe referitoare la metodologiile calitative și cantitative în analiza nevoilor organizaționale sau a diverselor
------------	---

	cercetări specifice din domeniul resurselor umane
Aptitudini	Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane Abilitatea de a identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane și de a prioritiza procese de intervenție Abilitatea de a elabora strategii organizaționale specifice domeniului resurselor umane
Responsabilitate și autonomie	Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane Capacitatea de a aborda responsabil și de a se adapta la schimbările care pot apărea în organizații Capacitatea de a înțelege și de a aborda organizația ca un sistem global

6. b) Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C1.3. Identificarea metodelor, tehnicilor, procedeeleor și instrumentelor de cercetare, adecvate scopului cercetării diferitelor fenomene organizaționale și culegerea datelor empirice; C1.4. Compararea datelor empirice și evaluarea critică și constructivă a propriului demers de cercetare (a teoriilor și metodologiilor utilizate în cercetarea comunităților și organizațiilor); 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; 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); C4.2. Utilizarea procedurilor și soft-urilor specifice sistemelor de informații bazate pe indicatori sociali în scopul explicării și interpretării unor variate tipuri de concepte, situații și procese; 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	Obiectivul disciplinei „Politici de motivare și recompensare a personalului” este de a înțelege și de a dobândi cunoștințe teoretice specifice despre managementul performanței și recompensele resurselor umane, precum și abilitățile de a le aplica în practică.
7.2 Obiectivele specifice	Dezvoltarea capacității de a acționa independent pentru a observa, analiza, interpreta și oferi soluții concrete problemelor care apar în cadrul unei afaceri, organizații sau instituții prin utilizarea sistemului de recompense. Dezvoltarea competențelor specifice pentru a investiga și identifica soluții concrete în

	mod autonom privind problematica managementului performanței și a recompenselor resurselor umane.
--	---

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Motivația și comportamentul motivațional	Prelegerea, sesiune de Î&R	2 ore Prezentarea fișei disciplinei, materialelor, planificării și cerințelor disciplinei. Toate materialele recomandate vor fi disponibile pe platforma Microsoft Teams a disciplinei în format digital.
2-3. Teorii ale motivării în muncă bazate pe nevoi. Teorii procesuale ale motivării muncii	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	4 ore
4-5. Motivație și performanță în muncă	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	4 ore
6. Managementul recompenselor Dimensiunea recompenselor. Importanța sistemului de recompensare	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore
7. Strategia de recompensare – Principii și tendințe - Tendințe în piața muncii - Principii în definirea strategiei de recompensare: echitate, personalizare, transparență, flexibilitate, bunăstare, etc.	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore
8. Sisteme integrate de managementul performanțelor și recompenselor. Sisteme și modele de salarizare din practica internațională. Sisteme de remunerare a angajaților pe baza sarcinilor postului.	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore
9. Sisteme de remunerare pe bază de abilități (competențe). Sisteme de remunerare pe bază de profit. Sisteme de remunerare premiale.	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore
10. Recompensare totală (elemente de recompensare) - Remunerare - Beneficii	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore
11. Recompensare totală: - Echilibrul viață personală-viață profesională - Performanță și recunoaștere - Dezvoltarea aptitudinilor și abilităților	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore
12. Utilizarea datelor și a tehnologiei în definirea pachetelor de recompensare	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore

Bibliografie:

Armstrong, M. (2024). *Managementul resurselor umane : ghid de teorie și bune practici* (trad. Dascălu, N.). București: Prior.

Armstrong, M., Brown D. (2023). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice Improving Performance Through Reward*, Kogan Page.

Beardwell, J., Thomson, A. (2017). *Human Resources Management. A Contemporary Approach*, 8th ed., Pearson Education Limited.

Boxall, P., Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management*, 4th ed., Palgrave.

Buzea, C. & Moasa H. (2021). *Managementul resursei umane. Teorii în practica profesională*, Iasi: Institutul European.

Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G. (2009). *Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz*, București: Editura

Universitară. Sirota, S., Mischkind, Louis A., Meltzer M. (2010). <i>Motivarea angajaților. Cum crește performanța companiei odată cu entuziasmul oamenilor</i> , Editura ALL, București, Partea I (cap.1), Partea a II-a (cap.4), Partea III (cap.9); Dogaru, M-M. & Zaharia, V. (2016). <i>Managementul resurselor umane și munca în echipă</i> , București : Editura Universitară Faur, Sorin (2023). <i>Motivarea și retenția angajaților</i> , București: Smart Publishing. Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.) (2018) <i>Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune</i> , Editura Economică, București. Zeuch, M. (ed.), (2017). <i>Handbook of Human Resources Management</i> , Springer, Berlin.		
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
1. Motivația: Concept, tipologia motivației, motivație în muncă	Problematizarea. Comparația. Studiul de caz	2 ore
2. Impactul teoriilor motivaționale asupra managerilor. Teoriile managementului motivațional	Problematizarea. Comparația. Studiul de caz	2 ore
3. Factori motivatori ai forței de muncă: banii, conceperea postului, programele de lucru alternative	Problematizarea. Comparația. Studiul de caz	2 ore
4. Practici privind personalul. Demotivarea, absenteismul și abandonul; Fluctuația de personal; Discriminarea și practici negative.	Problematizarea. Comparația. Studiul de caz	2 ore
5. Arhitectura sistemului de recompensare în funcție de domeniul de activitate al organizației.	Problematizarea. Comparația. Studiul de caz	2 ore
6. Sisteme integrate de managementul recompenselor. Transparența obligatorie Eliminarea discriminării Integrarea Inteligenței artificiale în proiectarea sistemelor de recompensare	Problematizarea. Comparația. Studiul de caz	2 ore
Bibliografie: Armstrong, M. (2024). <i>Managementul resurselor umane : ghid de teorie și bune practici</i> (trad. Dascălu, N.). București: Prior. Armstrong, M., Brown D. (2023). <i>Armstrong's Handbook of Reward Management Practice Improving Performance Through Reward</i> , Kogan Page. Boxall, P., Purcell, J. (2016). <i>Strategy and human resource management</i> , 4th ed., Palgrave. Buzea, C. & Moasa H. (2021). <i>Managementul resursei umane. Teorii în practica profesională</i> , Iasi: Institutul European. Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G. (2009). <i>Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz</i> , București: Editura Universitară. Sirota, S., Mischkind, Louis A., Meltzer M. (2010). <i>Motivarea angajaților. Cum crește performanța companiei odată cu entuziasmul oamenilor</i> , Editura ALL, București, Partea I (cap.1), Partea a II-a (cap.4), Partea III (cap.9); Dogaru, M-M. & Zaharia, V. (2016). <i>Managementul resurselor umane și munca în echipă</i> , București : Editura Universitară Faur, Sorin (2023). <i>Motivarea și retenția angajaților</i> , București: Smart Publishing. Iosif, L., Huzum C. (2019). "Concediul sabatic. Formă de motivare a personalului" în <i>Analele Universității Dunărea de Jos Galați, fasc. XX, Sociologie</i> , nr. 14, 2019, pp. 49-63, https://www.gup.ugal.ro/ugaljournals/index.php/socio/article/view/3919 Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.) (2018) <i>Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune</i> , Editura Economică, București. Miron, L. (2009). „Motivația muncii – formă de prevenire a fluctuației personalului”, <i>Acta Universitatis Danubius. Communicatio</i> , nr.1, Editura Universitară Danubius, Galați, pp.126-148, disponibil online la: http://journals.univ-danubius.ro/index.php/communicatio/article/view/378 Zeuch, M. (ed.), (2017). <i>Handbook of Human Resources Management</i> , Springer, Berlin. Resurse online: https://worldatwork.org/		

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

Disciplina "Politici de motivare și recompensare a personalului" tratează o problemă de maximă actualitate, cu implicații și dimensiuni amplificate pentru practica managerială.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală (oficiu 10%)
10.4 Curs	Volumul și corectitudinea Cunoștințelor specifice disciplinei Rigoarea științifică a limbajului Organizarea conținutului Originalitatea	Examen scris de tip test grilă. Grila de test va cuprinde întrebări închise și întrebări deschise.	60%
10.5 Seminar/laborator/proiect	Rezolvarea aplicațiilor și studiilor de caz propuse la seminar	Evaluare periodică	10%
	Elaborarea unui proiect de grup privind recompensarea pentru o organizație cu un anumit specific de activitate și prezentarea proiectului	Evaluare periodică	30%
10.6 Standard minim de performanță - Însușirea cunoștințelor și a limbajului specific domeniului de recompensare; dobândirea abilităților în vederea aplicării practice a conceptelor asimilate; realizarea și utilizarea metodologiei de recompensare specifice unei organizații; utilizarea tehnologiei moderne pentru realizarea proiectelor propuse. - Elaborarea unui proiect de grup privind complexitatea problematicei managementului recompenselor pentru o organizație cu un anumit specific, soluționarea corectă, în timp real a testelor grilă și a proiectului.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar/laborator/proiect

Lector dr. Luminița Iosif

Lector dr. Luminița Iosif

30.09.2025

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

30.09.2025

.....

Data aprobării în Consiliul Facultății¹

Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

FIȘA DISCIPLINEI
Evaluarea personalului și a performanțelor

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	MASTERAT
1.6 Programul de studii	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	EVALUAREA PERSONALULUI ȘI A PERFORMANȚELOR						
2.2 Titularul activităților de curs	Lector univ.dr. VRABIE TINCUȚA						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lector univ.dr. VRABIE TINCUȚA						
2.4 Anul de studiu	II	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	2	3.3 seminar/laborator/proiect	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	36	din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar/laborator/proiect	12
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					35
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					35
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					27
Examinări					7
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	139				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Fundamente ale resurselor umane, Managementul resurselor umane, Evaluarea în managementul resurselor umane
4.2 de competențe	Interpretarea și aplicarea conceptelor de bază și a metodelor specifice managementului resurselor umane privind evaluarea

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	spațiu adecvat, mese de lucru, scaune, sală cu tablă, video-proiector/smartboard, flipchart, laptop/PC
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	spațiu adecvat, mese de lucru, scaune, sală cu tablă, video-proiector/smartboard, flipchart, laptop/PC

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 referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de asigurare resurse umane, fluctuație, indicatori de performanță etc.) 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 identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane și de a prioritiza procese de intervenție 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 soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane Capacitatea de a aborda responsabil și de a se adapta la schimbările care pot apărea în organizații Capacitatea de a propune planuri de recompensare specifice mediului organizațional

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	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 empatică 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	Disciplina are ca obiectiv fundamental cunoașterea de către studenții masteranzi a principalelor fundamente teoretice și practice a evaluării performanței personalului
7.2 Obiectivele specifice	Utilizarea corectă și în contexte variate a terminologiei specifice evaluării; - Să elaboreze un raport de evaluare a performanței personalului cu respectarea cerințelor metodologice și a cerințelor privind redactarea textelor științifice; - Formarea abilităților de concepere și implementare a unei evaluări în domeniul resurselor umane; - Să selecteze și să aplice metodele de evaluare specifice diferitelor categorii profesionale; - Să construiască și să valideze instrumentele corespunzătoare metodelor de evaluare a resurselor umane; - Însușirea de către studenți a unor norme legale și profesionale în ceea ce privește evaluarea personalului; - Formarea abilităților de gândire critică care să acompanieze realizarea unei evaluări.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Evaluarea personalului în sectorul public și în sectorul privat Evaluarea performanțelor din sectorul public și din sectorul privat	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
2. Evaluarea personalului de execuție din sectorul public. Evaluarea performanțelor personalului de execuție din sectorul public Evaluarea personalului de execuție din sectorul privat. Evaluarea performanțelor personalului de execuție din sectorul public	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	

3. Evaluarea personalului de conducere din sectorul public. Evaluarea performanțelor personalului de conducere din sectorul public Evaluarea personalului de conducere din sectorul privat. Evaluarea performanțelor personalului de conducere din sectorul public	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
4. Evaluarea organismelor colective de conducere	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
5. Monitorizarea evaluării personalului și a performanțelor. Ciclul de evaluare a performanțelor personalului	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
6. Comunicarea și sistemul relațional în procesul de evaluare a personalului și al performanțelor	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	
7. Etica și deontologia în evaluarea personalului și a performanțelor	Prelegerea-dezbateri, explicația, problematizarea, studiul de caz, exemplul, conversația euristică	

Bibliografie

Burduș Eugen, "Tratat de management", Ediția a III-a, Editura ProUniversitaria, 2017, București

Burduș Eugen, Popa Ion, "Reproiectarea managementului organizației", Pro-Universitaria, București, 2016

Burduș Eugen; Ion, Popa, "Metodologii manageriale", Ediția a II-a, Editura Pro Universitaria, București, 2018

Dumitrescu Mihail, Dumitrescu Peculea Adelina, "Strategii și management. Dimensiuni socio-umane contemporane", Editura Economică, București, 2014

Gherguț Alois, "Managementul instituțiilor și serviciilor pentru persoane cu cerințe speciale", Editura Polirom, Iași, 2018

Lache Cătălina, "Exigențele economico-sociale privind gestiunea resurselor umane", Editura TipoMoldova, Iași, 2001

Maxim Emil, "Diagnosticarea și evaluarea organizațiilor", Editura Sedcom Libris, Iași, 2004

Moldoveanu George, "Analiză și comportament organizațional", Editura Economică, București, 2005

Novac Carmen, "Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecu, prezent și viitor", Editura Tritonic, București, 2016

Oprescu Claudiu, "Tendințe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management", Editura Economică, București, 2016

Pânișoară Georgeta, Pânișoară Ion-Ovidiu, "Managementul resurselor umane", Ediția a III-a, Editura Polirom, Iași, 2016

Pitariu D. Horia, "Managementul resurselor umane. Măsurarea performanțelor profesionale", Editura All, București, 1994

Popescu Marian, Popescu Emilia, Popescu Elena-Daniela, "Fundamentele managementului personalului", Editura Alma Mater-Sibiu, 2007

Postăvaru Nicolae, "Managerul și formarea lui. Forța resurselor umane", Editura Edith Advertising, București, 1998

Rolf, Eschenbach; Hlmut, Siller; "Controlling profesional. Concepte și instrumente", Ediția a doua, revizuită, Editura Economică, București, 2014

Szekelz Cătălina, "Sistemul autorităților publice din România", Editura Pro Universitaria, București, 2016

Tellier Yvan, Roventă-Frumușani Daniela, "Resurse umane și dezvoltare organizațională", Editura Cavallioti, București, 1999

Vătmănescu Elena-Mădălina, "Teorie și diagnoză organizațională. Repere pentru un management eficient", Editura Smart Books, București, 2014

Vrabie Tincuța, Nicoleta Cristache, "Managementul organizațiilor publice - Metode de evaluare a performanțelor serviciilor publice", C. H. Beck, București, 2022

Vrabie Gudană Tincuța, "Modelarea performanțelor serviciilor publice locale prin evaluarea binomului manageri-cetățeni", C. H. Beck, București, 2023

Alexandrina Deaconu, Ramona Stefania Igrer, "Provocări pentru managementul resurselor umane în organizațiile moderne", 2019, Editura ASE

Alina Stancovici, Claudia Livia Pau, Adriana-Nicoleta Odina, "Managementul resurselor umane", 2025, Editura Pro Universitaria

Irina Eugenia Iamandi, "Managementul resurselor umane în context internațional. Tendințe și oportunități

actuale”, 2020, Editura ASE Camelia Fratila, Mircea Constantin Duica, ”Managementul resurselor umane. Concepte. Practice. Tendinte”, 2014, Editura Bibliotheca Michael Armstrong, ”Managementul Resurselor Umane - manual de practica”, Editura Codecs Cristina Manole, ”Managementul Resurselor Umane in Administratia Publica”, 2022, Editura ASE Brandusa Fecioru, ”Introducere in managementul resurselor umane”, 2021, Editura Tritonic Elvira Nica, Cristina Manole, ”Managementul resurselor umane in administratia publica”, 2018, Editura ASE		
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
1. Analiză privind investigarea trăsăturilor de personalitate necesare în evaluarea personalului. Identificarea/aplicarea/testarea și interpretarea unui test de personalitate Exemple de profiluri de personalitate. Evaluarea și analiza rezultatelor		
2 Creativitate și inovație/creativitate și inteligență/creativitate vizuală pentru obținerea performanțelor și a evalării personalului. Identificarea/aplicarea/testarea și interpretarea unui test de creativitate. Evaluarea și analiza rezultatelor		
3.Tendințe contemporane în aprecierea performanțelor profesionale. Metode de apreciere a personalului și obținerea performanțelor profesionale.	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
4. Evaluarea performanțelor profesionale și performanța organizațională- Metode obiective și metode subiective	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
5. Definirea și analiza obiectivelor și indicatoriilor în procesul de evaluare a personalului și a performanțelor	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
6. Modele și metode de evaluare: Sistemul de evaluare a organizației, factorii care justifică necesitatea evaluării, funcțiile evaluării: funcția de monitorizare, funcția de prognoză, funcția de optimizare, funcția de autoevaluare.	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică. Exemplificare. Activități individuale și de grup	
1. Aplicații practice ale metodelor utilizate în evaluarea personalului și al managementului performanței, cu specială privire asupra sistemului relațional, a eticii și deontologiei	Sinteza cunoștințelor. Dezbateri, studii de caz. Conversație euristică.Exemplificare. Activități individuale și de grup	
Bibliografie Alexandrina Deaconu, Ramona Stefania Igret, ”Provocari pentru managementul resurselor umane in organizatiile moderne”, 2019, Editura ASE Alina Stancovici, Claudia Livia Pau, Adriana-Nicoleta Odina, ”Managementul resurselor umane”, 2025, Editura Pro Universitaria Brandusa Fecioru, ”Introducere in managementul resurselor umane”, 2021, Editura Tritonic Burduș Eugen, ”Tratat de management”, Ediția a III-a, Editura ProUniversitaria, 2017, București Burduș Eugen, Popa Ion, ”Reproiectarea managementului organizației”, Pro-Universitaria, București, 2016 Burduș Eugen; Ion, Popa, ”Metodologii manageriale”, Ediția a II-a, Editura Pro Universitaria, București, 2018 Camelia Fratila, Mircea Constantin Duica, ”Managementul resurselor umane. Concepte. Practice. Tendinte”, 2014, Editura Bibliotheca Cristina Manole, ”Managementul Resurselor Umane in Administratia Publica”, 2022, Editura ASE Dumitrescu Mihail, Dumitrescu Peculea Adelina, ”Strategii și management. Dimensiuni socio-umane contemporane”, Editura Economică, București, 2014 Elvira Nica, Cristina Manole, ”Managementul resurselor umane in administratia publica”, 2018, Editura ASE		

Gherguț Alois, "Managementul instituțiilor și serviciilor pentru persoane cu cerințe speciale", Editura Polirom, Iași, 2018

Irina Eugenia Iamandi, "Managementul resurselor umane în context internațional. Tendințe și oportunități actuale", 2020, Editura ASE

Lache Cătălina, "Exigențele economico-sociale privind gestiunea resurselor umane", Editura TipoMoldova, Iași, 2001

Maxim Emil, "Diagnosticarea și evaluarea organizațiilor", Editura Sedcom Libris, Iași, 2004

Michael Armstrong, "Managementul Resurselor Umane - manual de practică", Editura Codecs

Moldoveanu George, "Analiză și comportament organizațional", Editura Economică, București, 2005

Novac Carmen, "Evaluarea în managementul resurselor umane. Trecu, prezent și viitor", Editura Tritonic, București, 2016

Opreșcu Claudiu, "Tendințe actuale în relația dintre managementul resurselor umane și sistemul integrat de management", Editura Economică, București, 2016

Pânișoară Georgeta, Pânișoară Ion-Ovidiu, "Managementul resurselor umane", Ediția a III-a, Editura Polirom, Iași, 2016

Pitariu D. Horia, "Managementul resurselor umane. Măsurarea performanțelor profesionale", Editura All, București, 1994

Popescu Marian, Popescu Emilia, Popescu Elena-Daniela, "Fundamentele managementului personalului", Editura Alma Mater-Sibiu, 2007

Postăvaru Nicolae, "Managerul și formarea lui. Forța resurselor umane", Editura Edith Advertising, București, 1998

Rolf, Eschenbach; Hlmut, Siller; "Controlling profesional. Concepte și instrumente", Ediția a doua, revizuită, Editura Economică, București, 2014

Szekelz Cătălina, "Sistemul autorităților publice din România", Editura Pro Universitaria, București, 2016

Tellier Yvan, Roventă-Frumușani Daniela, "Resurse umane și dezvoltare organizațională", Editura Cavallioti, București, 1999

Vătămănescu Elena-Mădălina, "Teorie și diagnoză organizațională. Repere pentru un management eficient", Editura Smart Books, București, 2014

Vrabie Gudană Tincuța, "Modelarea performanțelor serviciilor publice locale prin evaluarea binomului manageri-cetățeni", C. H. Beck, București, 2023

Vrabie Tincuța, Nicoleta Cristache, "Managementul organizațiilor publice - Metode de evaluare a performanțelor serviciilor publice", C. H. Beck, București, 2022

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

Da. În elaborarea conținutului disciplinei și a metodelor de predare au fost luate în calcul concluziile unor discuții pe care titularul disciplinei le-a purtat cu specialiști practicieni în managementul resurselor umane

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 finală	Evaluarea finală - test grilă	70%
10.5 Seminar/laborator/proiect	Prezență la activitatea didactică la seminar Creativitate Originalitate Capacitate de aplicare practică a cunoștințelor învățate Interesul pentru studiu individual Cunoaștere și înțelegere Abilitatea de explicare și interpretare Rezolvarea completă și corectă a cerințelor.	Observație sistemică, investigație practică Alte activități: abordarea activparticipativă a orelor de curs și seminar.	30%
10.6 Standard minim de performanță			
Întrunirea punctajului necesar pentru nota finală 5 este constituită din notarea la evaluarea cunoștințelor teoretice cât și pentru activitatea la seminarii, în procente aferente. Promovarea examenului presupune participarea la seminarii conform			

regulamentelor universitare și susținerea temelor de la seminar în fața colegilor și participarea la examenul scris-test grilă la finele semestrului, obținând minim nota cinci
Studentul cunoaște care sunt principalele concepte, le recunoaște și le definește corect;
Imagine de ansamblu asupra disciplinei studiate
Limbajul de specialitate este corect utilizat

Data completării

27.09.2025

Semnătura titularului de curs

Lector dr. Vrabie Tincuța

Semnătura titularului de
seminar/laborator/proiect
Lector dr. Vrabie Tincuța

Data avizării în departament

.....

Semnătura directorului de departament

Conf. Univ. Dr. Rarița Mihail

Data aprobării în Consiliul Facultății¹

Semnătura decanului¹

¹ Numai pentru programele de studii din ramura Științe Inginerești

FIȘA DISCIPLINEI

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/Istorie, Filosofie și Sociologie
1.3 Catedra	Istorie, Filosofie și Sociologie
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	Normarea, pontarea și salarizarea personalului						
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	II	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	1	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					32
Tutoriat					10
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 prezența în sala de curs: - Studentii 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	I. 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 <i>take home exams</i> 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. 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 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	C1. 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. C2. Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane. C4. Cunoștințe referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de asigurare resurse umane, fluctuație, indicatori de performanță etc.). C5. Cunoștințe referitoare la metodologiile calitative și cantitative în analiza nevoilor organizaționale sau a diverselor cercetări specifice din domeniul resurselor umane. C6. Cunoștințe legislative solide din domeniul resurselor umane.
Aptitudini	A2. Abilitatea de a analiza informații și date în medii organizaționale diferite și a decide asupra proceselor de resurse umane. A3. Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumentele de diagnoză organizațională și analiză a unor contexte specifice. 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. R3. Capacitatea de a propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane. R7. Capacitatea de a propune planuri de recompensare specifice mediului organizațional.

6.b) Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	C1.3. Identificarea metodelor, tehnicilor, procedeeleor și instrumentelor de cercetare, adecvate scopului cercetării diferitelor fenomene organizaționale și culegerea datelor empirice; C1.4. Compararea datelor empirice și evaluarea critică și constructivă a propriului demers de cercetare (a teoriilor și metodologiilor utilizate în cercetarea comunităților și organizațiilor); C2.1. Identificarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare elaborării de strategii și politici de gestionare a resurselor umane; C2.3. Aplicarea metodelor, tehnicilor și instrumentelor adecvate problematicii diferitelor situații practice; C3.4. Transpunerea în practică a metodelor de evaluare a problemelor sociale diagnosticate în medii sociale concrete (organizații și/sau comunități); C4.2. Utilizarea procedurilor și soft-urilor specifice sistemelor de informații bazate pe indicatori sociali în scopul explicării și interpretării unor variate tipuri de concepte, situații și procese; C4.5. Crearea și gestionarea unor baze de date cu indicatori sociali.
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 posibilităților de normare și pontare a muncii din perspectiva interesului pentru menținerea relațiilor de muncă adecvate, raportat la limitele biologice și la valorile specifice muncii din perspectiva societății contemporane. Să determine cunoașterea și înțelegerea sistemelor de salarizare, a conceptelor teoretice precum și a instrumentelor specifice diferitelor sisteme de salariale; identificarea și utilizarea celor mai adecvate modele de salarizarea și recompensă a muncii.
7.2 Obiectivele specifice	Să identifice abordarea salariului în diferite teorii. Să aprecieze și să facă distincție între abordarea socială și cea economică a salariului. Să posede cunoștințele necesare pentru a putea face între diferite sisteme de salarizare. Să surprindă corect specificul diferitelor sisteme de normare a muncii și salarizare. Să înțeleagă contextul dezvoltării standardelor de normare și pontare a muncii Să aprofundeze principalele teorii, explicitări, concepții existente în literatura de specialitate privind sistemele de salarizare și de normare a muncii. Să utilizeze adecvat conceptele și noțiunile specifice sistemelor de salarizare și de normare a muncii. Să înțeleagă importanța valorilor sociale ocrotite prin intermediul salariului minim pe economie, a normării adecvate pentru respectarea condițiilor specifice calității vieții profesionale. Să deprindă abilitatea de a evalua nevoile de personal raportat la standardele de normare și sistemul de salarizare adecvat. Să dețină capete capacitatea de a soluționa problemele ivite în cadrul salarizării. Să poată evalua salariul în totalul cheltuielilor suportate de firmă/instituție. Să determine factorii și metodele de stabilire a salariului minim pe economie. Să elaboreze și să pună în aplicare sisteme de normare și de salarizare la nivelul unei unități. Să identifice impactul performanțelor individuale asupra stabilirii mărimii salariilor.

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Noțiuni generale. Proiectarea rațională a procesului de muncă. Studiul metodelor	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
2. Elaborarea normelor de muncă. Structura procesului de muncă. Structura timpului de muncă. Metode de măsurare a timpului de muncă	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
3. Normele de muncă: Norma de timp; Norma de lucru; Sfera de atribuții; Norma de personal: Norma de deservire	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
4. Calculul normei de timp. Analiza modului de îndeplinire a normelor de muncă. Productivitatea muncii	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
5. Prevederi speciale: Educație; Sănătate. Sisteme de pontare a personalului	Prelegerea, conversația, demonstrația	Două ore
6. Generalități privind salarizarea	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
7. Principiile generale ale sistemelor de salarizare	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
8. Forme de salarizare. Salarizarea în regie. Salarizarea în acord	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
9. Sistemul sporurilor	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
10. Conținutul si structura recompenselor	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
11. Dimensiunile si funcțiile recompenselor	Prelegerea, conversația, demonstrația	O oră
12. Sistemul de salarizare bugetar	Prelegerea, conversația, demonstrația	Două ore

Bibliografie:

Anton Rotaru, Ionel Bostan (2002), Sisteme de salarizare, Sedcom Libris, Iași.
Burloiu Petre (1993), Economia si organizarea muncii, Editura Didactica si Pedagogica.
Cristina Manole (2013), Managementul resurselor umane in administrația publica, Editura ASE, București.
Florin Pașa, Luminița Mihaela Pașa (2002), Normarea muncii, Tribuna economică, București.
Florin Pasa (2010), Normarea muncii : tehnici si proceduri, Tribuna Economica, Bucuresti.
MATHIS, L., JAKSON, J.H. (1994). Personel Human Resource Management, West Publishing Company, New York.
Petruța Blaga (2017), Cercetări privind managementul producției și al resurselor umane din organizații, (Teză de abilitare), Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu-Mureș, https://www.utcluj.ro/media/page_document/294/8-Teza_de_abilitare_ShG9fb1.pdf
Tiuzbăian, Ioan Nicolae (2003), Studiul și normarea muncii, Universitas, Petroșani.
Valer Dorneanu (1999), Sistemul de salarizare in Romania, Lumina Lex, București.
Viorel Lefter (2010), Ergonomie, Economica.
Viorel Lefter (2007), Managementul Resurselor Umane, Economica.
(1993), TEHNICI și metode de organizare și normare a muncii, Ministerul Muncii și Protecției Sociale.
(2017), Salarizarea personalului platit din fonduri publice, Monitorul Oficial.
(2018), Ghid practic de salarizare, Rentrop & Straton, București.

Legea nr. 153/2017. Legea nr. 53/2003. Legea nr. 1/2011		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Proiectarea rațională a procesului de muncă.	Învățarea prin descoperire, problematizarea, studiul de caz, dezbaterile, conversația	O oră
2. Elaborarea normelor de muncă		O oră
3. Norma de timp; Norma de lucru; Sfera de atribuții; Norma de personal: Norma de deservire		O oră
4. Calculul normei de timp. Analiza modului de îndeplinire a normelor de muncă.		O oră
5. Sisteme de pontare a personalului		O oră
6. Sistemul sporurilor		Două ore
7. Salariul si sistemul de salarizare		O oră
8. Salarizarea în regie. Salarizarea în acord		O oră
9. Sistemul de salarizare bugetar: principii generale		Două ore
10. Sistemul de salarizare bugetar: Sănătate		O oră
11. Sistemul de salarizare bugetar: Educație		O oră
12. Sistemul de salarizare bugetar: Administrație publică		O oră
Bibliografie: Anton Rotaru, Ionel Bostan (2002), Sisteme de salarizare, Sedcom Libris, Iași. Cristina Manole (2013), Managementul resurselor umane in administrația publica, Editura ASE, București. Florin Pasa (2010), Normarea muncii : tehnici si proceduri, Tribuna Economica, Bucuresti. Tiuzbăian, Ioan Nicolae (2003), Studiul și normarea muncii, Universitas, Petroșani. Valer Dorneanu (1999), Sistemul de salarizare in Romania, Lumina Lex, București. Viorel Lefter (2010), Ergonomie, Economica. (1993), TEHNICI și metode de organizare și normare a muncii, Ministerul Muncii și Protecției Sociale. (2017), Salarizarea personalului platit din fonduri publice, Monitorul Oficial. (2018), Ghid practic de salarizare, Rentrop & Straton, București. Legea nr. 153/2017. Legea nr. 53/2003. Legea nr. 1/2011		

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 angajatorilor și ale angajaților, prezentând ansamblul procedurilor aplicabile și formând competențe relevante pe piața muncii în domeniul normării și salarizării.

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	Teste grilă	10%

	activitățile de seminar		
			(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 · Reproducerea constituirii indicatorilor sociali fundamentali · Prezentarea unei situații de funcționare a resurselor umane dintr-o organizație · Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională · Elaborarea, tehnoredactarea și susținerea în limba română și într-o limbă de circulație internațională a unei lucrări de specialitate pe o temă actuală în domeniu, utilizând diverse surse și instrumente de informare · Cunoașterea conceptelor fundamentale privind normarea			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

21.IX.2025

Prof. univ. dr. Viorel Rotilă

Prof. univ. dr. Viorel Rotilă

Data avizării în ședința Departamentului:

Director departament organizator:

DEPARTAMENTUL DE ISTORIE, FILOSOFIE, RELAȚII INTERNAȚIONALE ȘI SOCIOLOGIE

Director Departament

Mihail Rarița

Decan

Prof. univ. dr. Apetrei Cristian

FIȘA DISCIPLINEI

Calitatea vieții profesionale

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 Ciclu de studii	MASTERAT
1.6 Programul de studii/Calificarea	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Calitatea vieții profesionale						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Ivlampie Ivan						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof.univ.dr. Ivlampie Ivan						
2.4 Anul de studiu	II	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	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					35
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					24
Examinări					10
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	114				
3.8 Total ore pe semestru	156				
3.9 Numărul de credite	6				

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	· Sala cu videoproiector
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului/proiectului	· Laborator multimedia

6. a) Rezultatele învățării

Cunoștințe	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 referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de asigurare resurse umane, fluctuație, indicatori de performanță etc.) Cunoștințe referitoare la metodologiile calitative și cantitative în analiza nevoilor organizaționale sau a diverselor cercetări specifice din domeniul resurselor umane
------------	--

Aptitudini	Identificare de metode, tehnici, procedee și instrumente adecvate pentru cercetarea fenomenelor sociale și culegerea datelor empirice. Abilitatea de a identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane și de a prioritiza procese de intervenție. 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 propune soluții pentru îmbunătățirea proceselor de resurse umane. Capacitatea de a aborda responsabil și de a se adapta la schimbările care pot apărea în organizații. Capacitatea de a înțelege și de a aborda organizația ca un sistem global. Capacitatea de a dezvolta proiecte de dezvoltare personală și organizațională.

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.; C3. Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale; C4. Gestionarea sistemelor de date 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 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	identificarea domeniului de studiu al disciplinei Calitatea vieții profesionale definirea noțiunilor specifice disciplinei. analiza factorilor semnificativi ai calității vieții profesionale
7.2 Obiectivele specifice	- interpretarea conceptelor sociologice nivel de viață, mod de viață, stil de viață - utilizarea metodelor și tehnicilor de investigare a factorilor care determină calitatea vieții umane - dezvoltarea capacității de investigare sociologică a calității vieții profesionale - operarea cu sistemul de categorii și noțiuni proprii disciplinei - însușirea metodelor și tehnicilor de investigare a calității vieții profesionale - elaborarea științifică a unor lucrări în spiritul dezvoltării creativității și demonstrării gradului de înțelegere a fenomenului studiat - formularea unor opinii, judecăți de valoare personale cu referire la problemele calității vieții profesionale

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere. Obiectul de studiu al disciplinei calității vieții profesionale și semnificația cercetărilor de calitate a vieții – 2 ore	Prelegerea-dezbateri	
2. Calitatea vieții și indicatorii sociali – 2 ore	Prelegere. Demonstrație.	
3. Nivelul de viață. Sărăcia – 4 ore	Prelegerea-dezbateri Exemplificare	
4. Modul de viață și indicatorii socio-economici – 4 ore	Prelegerea-dezbateri studiu de caz.	
5. Calitatea vieții profesionale – 4 ore	Prelegerea-dezbateri Exemplificare	
6. Problema mediului ambiant și calitatea vieții profesionale. – 4 ore	Prelegere. Demonstrație.	
7. Stilul de viață. – 4 ore	Prelegerea-dezbateri studiu de caz.	
8. Calitatea și sensul vieții – 4 ore	Prelegerea-dezbateri studiu de caz.	
Bibliografie Budeanu, Constantin; Călinescu Emanoil, <i>Elemente de ecologie umană</i>, Editura științifică și enciclopedică, București, 1982 Csikszentmihalyi, Mihaly, <i>Flux. Psihologia fericirii</i>, Humanitas, 2008; Gardels, Nathan, (coord), <i>Schimbarea ordinii mondiale</i>, Antet, București, 1998 Ionescu, Ghiță, <i>Politica și căutarea fericirii. Un studiu asupra implicării ființelor umane în politica societății industriale</i>, BIC ALL, București, 1999 Jouvenel, Bertrand de, <i>Progresul în om. Contribuții la o civilizație a puterii</i>, Editura politică, București, 1983 Lipovetsky, Gilles, <i>Fericirea paradoxală, Eseu asupra societății de hiperconsum</i>, Editura polirom, Iași, 2007; Mărginean, Ioan, Balașa, Ana, <i>Calitatea vieții în România</i>, Editura Expert, 2005 Neculau, Adrian, Ferréol, <i>Aspecte psihosociale ale sărăciei</i>, Polirom, Iași, 1999 Roth, Andrei, <i>Modernitate și modernizare socială</i>, Editura polirom, Iași, 2002; Selye, Hans, <i>Știință și viață</i>, Editura politică, București, 1984; Stănciulescu, Manuela Sofia, Berevoiescu, Ionica, <i>Sărac lipit, caut altă viață</i>, Editura Nemira, București, 2004 Zamfir, Cătălin, (coord) <i>Indicatori și surse de variație a calității vieții</i>, Editura academiei, București, 1984 Zamfir, Cătălin, Rebedeu, Ion(coord) <i>Stiluri de viață. Dinamica lor în societatea contemporană</i>, Editura academiei, București, 1989		
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
Semnificația cercetărilor de calitate a vieții - 2 ore	Referatul, Dezbarerea.	
Calitatea vieții și indicatorii sociali – 2 ore	Referatul, Dezbarerea.	
Profilul calității vieții percepute pe grupuri socio-demografice și ocupaționale – 2 ore	Referatul, dezbateri	
Sărăcia. Sărăcia în România. – 2 ore	Referatul,	

	dezbateră,	
Calitatea vieții familiei și copilului în România, în context european. – 2 ore	Referatul, dezbateră, Comparația	
Politici în domeniul calității vieții în România. – 2 ore	Referatul, dezbateră, proiectul.	
Calitatea vieții, trebuințe și valorile sociale – 2 ore	Proiectul, dezbateră,	
Bibliografie Mărginean, Ioan, „Calitatea vieții percepută a societății românești în context european”, în <i>Calitatea vieții</i>, XIX, ne.1-2, 2008, p.193-198. Mărginean, Ioan, Balașa, Ana, <i>Calitatea vieții în România</i>, Editura Expert, 2005 Mărginean, Ioan, Precupețu, Iuliana, <i>Calitatea Vieții și Dezvoltarea Durabilă. Politici de întărire a coeziunii sociale</i>, Editura Expert, 2008 Mărginean, Ioan, Precupețu, Iuliana, <i>Calitatea Vieții în România 2010</i>, Institutul de cercetare a calității Vieții, București, 2010 Rebedeu, Ion; Zamfir, Cătălin, <i>Modul de viață și calitatea vieții</i>, Editura politică, București, 1982. Pop, Luana Miruna (coord.), <i>Dicționar de politici sociale</i>, Editura Expert, București, 2002 Viorel Rotilă (coord) <i>Calitatea vieții profesionale și tendința de migrație a personalului din sistemul sanitar</i>, Editura Sodalitas, Galați, 2011. Sandu, D. (coord.), <i>Viața socială în România urbană</i>, Editura Polirom, Iași, 2006 Voicu, Bogdan; Voicu, Mălina, <i>Valori ale românilor: 1993 – 2006: o perspectivă sociologică</i>, Institutul European, Iași, 2007 Zamfir, Cătălin, (coord) <i>Indicatori și surse de variație a calității vieții</i>, Editura academiei, București, 1984 Zamfir, Cătălin, , (coord) <i>Dimensiuni ale sărăciei 1994</i>, Editura Expert, București, 1995 Zamfir, Cătălin, , (coord) <i>Politica social: România 1990-1998</i>, Editura Expert, București, 1999		

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

Conținutul disciplinei este în concordanță cu standardele și cu nevoia de formare a studenților 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	Notele acordate pentru temele de casă	Proiecte, exerciții, aplicații	10%
	Notele obținute la evaluarea continuă	Test, proiect	20%

	Nota acordată la examinarea finală	Lucrare scrisă	30%
10.5 Seminar/laborator	Notele obținute la evaluarea continuă	Observatia sistematica	10%
	Notele acordate pentru elaborarea unei lucrari/aplicatii la alegere	Proiect de seminar	10%
	Notele obținute la sustinerea aplicatiei de seminar	Observatia sistematică	10%
10.6 Standard minim de performanță			
· Conform regulamentului activității studențești și dobândirea competențelor specifice ale disciplinei			

Data completării

22 09. 2025

Semnătura titularului de curs

Prof. univ. dr. Ivan Ivlampie

Semnătura titularului de seminar

Prof. univ. dr. Ivan 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
Stagiu pentru elaborarea lucrării de disertație

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 Ciclul de studii	Studii de Master
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Stagiu pentru elaborarea lucrării de disertație						
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	II	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	30	din care: 3.2 curs		3.3 seminar/laborator/proiect	30
3.4 Total ore din planul de învățământ	60	din care: 3.5 curs		3.6 seminar/laborator/proiect	60
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					-
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					-
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					-
Tutoriat					-
Examinări					-
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual	-				
3.8 Total ore pe semestru	-				
3.9 Numărul de credite	4				

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 cunoaște etapele planificării, desfășurării și redactării unei lucrări de disertație la nivel de master. C2. Studentul/Absolventul înțelege conceptele și metodele de cercetare calitativă și cantitativă aplicabile în studiul resurselor umane și sociologie organizațională. C3. Studentul/Absolventul știe să utilizeze standardele academice de redactare, citare și referențiere și respectă regulile eticii și integrității în cercetarea științifică. C4. Studentul/Absolventul cunoaște metodele de colectare, prelucrare și analiză a datelor sociale, studiile de caz și cercetările empirice în domeniul HR.
Aptitudini	A1. Studentul/Absolventul selectează și utilizează metode și instrumente adecvate pentru colectarea și analiza datelor calitative și cantitative. A2. Studentul/Absolventul realizează planificarea cercetării, identificarea obiectivelor și ipotezelor, precum și alegerea metodologiei adecvate. A3. Studentul/Absolventul interpretează datele obținute și redactează secțiuni ale lucrării de disertație conform normelor academice. A4. Studentul/Absolventul elaborează rapoarte, prezentări și analize care comunică clar rezultatele cercetării. A5. Studentul/Absolventul colaborează eficient în echipe de cercetare și gestionează etapele proiectului de disertație.
Responsabilitate și autonomie	R1. Studentul/Absolventul planifică, implementează și evaluează procesul de cercetare, respectând termenele și standardele academice. R2. Studentul/Absolventul gestionează datele empirice în mod etic, responsabil și confidențial. R3. Studentul/Absolventul formulează concluzii și recomandări bazate pe analiza datelor. R4. Studentul/Absolventul evaluează critic metodologia, designul și rezultatele cercetării proprii și ale colegilor. R5. Studentul/Absolventul își asumă responsabilitatea pentru calitatea analizei, a raportului final și a integrității academice a lucrării.

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 limba de circulație internațională.

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea capacităților necesare planificării, desfășurării și redactării unei lucrări științifice la nivel de disertație, prin formarea competențelor metodologice, tehnice și etice specifice cercetării academice
7.2 Obiectivele specifice	- Cunoaștere, înțelegere, explicare și interpretare - Cunoașterea etapelor procesului de cercetare științifică (definirea temei, documentarea, formularea obiectivelor și ipotezelor, alegerea metodologiei). - Înțelegerea structurii standard a unei lucrări de disertație și a cerințelor de redactare academică. - Explicarea principiilor de argumentare științifică, citare, referențiere și evitare a plagiatului. - Instrumental-aplicative - Elaborarea planului de cercetare și organizarea corectă a etapelor necesare finalizării disertației.

	▪ Aplicarea adecvată a metodelor și tehnicilor de cercetare (calitative, cantitative sau mixte, în funcție de tema aleasă). ▪ Redactarea secțiunilor lucrării de disertație în conformitate cu normele academice (introducere, capitole teoretice, metodologie, analiză, concluzii). ▪ Utilizarea corectă a instrumentelor digitale și bibliografice (biblioteci online, baze de date, programe de management al referințelor). Atitudinale ▪ Formarea unei atitudini responsabile și etice în raport cu activitatea de cercetare și redactare academică. ▪ Respectarea normelor deontologice și a standardelor de integritate (originalitate, onestitate academică, respectarea drepturilor de autor). ▪ Dezvoltarea gândirii critice, reflexive și a capacității de colaborare în interacțiunea cu îndrumătorul și colegii.
--	--

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
8.2 Seminar/laborator/proiect	Metode de predare	Observații
1. Cercetarea științifică pentru elaborarea unei lucrări de dizertație	discuție ghidată, studii de caz	1 oră
2. Discursul științific	analiză ghidată pe exemple, mini-studii aplicate	1 oră
3. Alegerea temei	exercițiu aplicativ individual, feedback de grup	1 oră
4. Documentarea cu privire la cercetarea preexistentă în domeniul temei alese	atelier aplicativ în echipe, feedback ghidat	1 oră
5. Stabilirea cadrului teoretic și a ipotezelor de lucru	exercițiu aplicativ, discuție comparativă	2 ore
6. Alegerea metodelor de lucru	studiu de caz, discuție interpretativă, exercițiu aplicativ	2 ore
7. Organizarea cercetării	exercițiu aplicativ individual, exemplificare ghidată	1 oră
8. Rezultatele cercetării	discuție de interpretare, exercițiu practic în perechi/grupuri mici	1 oră
9. Originalitate și plagiat, probitate și responsabilitate în cercetarea academică.	atelier de sinteză, prezentare/discuție ghidată, exercițiu aplicativ	1 oră
10. Lucrarea de dizertație: reguli de redactare și de susținere	Exercițiu aplicativ individual, discuție ghidată, exemplificare/prezentare model	1 oră
Bibliografie 1. Enăchescu, Constantin , <i>Tratat de teoria cercetării științifice</i> , Polirom, Iași, 2007. 2. Mărgineanu, I. (2000). <i>Proiectarea cercetării sociologice</i> . Iași: Polirom. 3. Miftode, V. (2003). <i>Tratat de metodologie sociologică : tehnici de investigație de teren, elaborarea proiectelor de intervenție</i> . Iași : Lumen. 4. Rad, I. (2023). <i>Cum se scrie un text științific. Disciplinele umaniste</i> (ediția a III-a). Iași: Polirom 5. Socaciu, E., Vică, C., Mihailov, E., Gibea, T., Mureșan, V., & Constantinescu, M. (2023). <i>Etică și integritate academică</i> (ediția a II-a). București: Editura Universității din București.		

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

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniu este realizată prin acoperirea întregii game de cunoștințe, metode, tehnici și instrumente de lucru pentru elaborarea cercetării în domeniul resurselor umane, prin metodele de predare stabilite și prin atingerea obiectivelor specifice disciplinei.

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	Evaluarea finala se va realiza printr-o lucrare scrisa, iar evaluarea continua se va realiza prin referate, participarea la dezbateri si realizarea sarcinilor practice	-
	Media notelor acordate la seminar / lucrări practice, teme de casă, referate, eseuri, traduceri, studii de caz	Evaluarea finala se va realiza printr-o lucrare scrisa, iar evaluarea continua se va realiza prin referate, participarea la dezbateri si realizarea sarcinilor practice.	-
10.5 Seminar/laborator/proiect	Notele acordate pentru participarea la cercuri științifice și/sau la concursuri profesionale	Evaluarea finala se va realiza printr-o lucrare scrisa, iar evaluarea continua se va realiza prin referate, participarea la dezbateri si realizarea sarcinilor practice.	90%
	Nota acordată pentru frecvența și conduita la activități	Evaluarea continua se va realiza prin referate, participarea la dezbateri si realizarea sarcinilor practice.	10%
10.6 Standard minim de performanță			
- respectarea regulamentului privind participarea la activitățile de seminar - dobândirea competențelor specifice ale disciplinei - formarea capacităților descrise în performanțele acestora • interes științific pentru disciplină - demonstrarea creativității prin implicarea activă în activitățile de cercetare - manifestarea valorilor și demonstrarea cunoștințelor corespunzătoare competențelor definite în fișă, la un nivel superior			

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