

## Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\***
**1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selecția și gestiunea resurselor umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	Motivare, satisfacție și performanță a muncii			
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
1	O	II	1	6
Tipul de evaluare	Categoriza formativă a disciplinei (DF=fundamentală.; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen	DF			
Titular activități curs	Lect. univ. dr. Radu-Ioan Popa			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Nu este cazul			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
2	-	-	-	2
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
28	-	-	-	28

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual		Nr. ore
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		30
Tutoriat:		12
Examinări:		10
Total ore alocate studiului individual (NOSI <sub>sem</sub> )		122
Total ore pe semestru (NOAD <sub>sem</sub> + NOSI <sub>sem</sub> )		150

**4. Precondiții** (acolo unde este cazul)

Discipline necesar a fi promovate anterior	Cultură și comportament organizațional, Comunicare în organizații, Planificarea, recrutarea și selecția resurselor umane, Legislația muncii
--	---

Competențe	<p>Cunoașterea și utilizarea adecvată a conceptelor fundamentale în mediul organizațional, cercetare socială.</p> <p>Capacitatea de a aplica metodele de evaluare a comportamentului organizațional, capacitatea de a înțelege și explica relații între comportamente la locul de muncă, cultură și climat.</p>
------------	---

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	<p>În cadrul cursului se vor prezenta tematici teoretice cu exemplificări și situații de caz, pe suport de tip slide. La final se vor supune dezbaterii și analizei subiectele discutate. Suplimentar se vor folosi prezentări de referate, care cuprind subiecte din tematica abordată. Studenții vor prezenta individual sau în echipă principalele problematice selectate, după care împreună cu profesorul, vor aprofunda, clarifica, sintetiza, generaliza tematica în cauză.</p>
De desfășurare a sem/lab/pr	Nu este cazul.

### 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>Cunoașterea și utilizarea adecvată a conceptelor fundamentale în motivație din mediul organizațional.</p> <p>Capacitatea de a aplica metodele de evaluare a performanței pentru personal și interpretarea unor situații practice din mediul organizațional, capacitatea de a înțelege și explica relații între procese și fenomene organizaționale pornind de la date de teren.</p> <p>Cunoașterea principalelor forme de satisfacție în muncă și a modului de manifestare a acestora.</p> <p>Cunoașterea impactului pe care îl are motivația asupra performanței și satisfacției în muncă.</p> <p>Dezvoltarea abilităților de a identifica și analiza condițiile care favorizează apariția diferitelor forme de satisfacție profesională.</p> <p>Abilitatea de a analiza date în mediul organizațional, de a descrie și analiza modul de manifestare a diferitelor forme de performanță organizațională</p>
Competențe transversale	Munca în echipă, promovarea ideii de etică și confidențialitate a evaluării în domeniul resurselor umane.

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

Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea fundamentelor teoriilor motivaționale organizaționale (concepte, modele explicative, studii de caz etc.) și dezvoltarea abilităților de analiză a proceselor specifice acestui domeniu în mediul organizațional.
Obiectivele specifice	<p>a. Înțelegerea rolului motivației în activitatea organizațiilor</p> <p>b. Analizarea motivației în muncă, discutarea caracteristicilor ei de bază</p> <p>c. Explicarea implicațiilor manageriale ale teoriilor motivaționale</p> <p>d. Analizarea atitudinilor și explicarea modului de formare și schimbarea acestora</p> <p>e. Explicarea conceptului de satisfacție în muncă și enunțarea principalilor factori ai satisfacției în muncă</p>

	f. Utilizarea modelului Porter – Lawler pentru centralizarea relației dintre diferitele teorii ale motivației, performanței și satisfacției în muncă
--	--

### 8. Conținuturi

Curs		Nr. ore
Curs 1	Personalitatea și comportamentul motivațional	2
Curs 2	Atitudinile – formarea și schimbarea lor	2
Curs 3	Motivația și comportamentul motivațional	2
Curs 4, 5	Teorii ale motivării în muncă bazate pe nevoi	4
Curs 6, 7	Teorii procesuale ale motivării muncii	4
Curs 8	Motivație și performanță în muncă	2
Curs 9	Factorii care determină satisfacția în muncă. Corectitudinea distributivă și corectitudinea procedurală	2
Curs 10	Insatisfacție și muncă și consecințele ei	2
Curs 11	Performanța în organizații: Definiție, teorii, factori ai performanței	2
Curs 12	Raportul dintre satisfacție și performanță în muncă	2
Curs 13, 14	Etica muncii în România tranziției	4
<b>Total ore curs:</b>		<b>28</b>

### Metode de predare

În ceea ce privește susținerea cursurilor se folosesc drept metode: expunerea, descrierea, dezbateră, explicația și exemplificarea, cu ajutorul prezentărilor de tip slide generate cu ajutorul aplicației Microsoft Power Point. Vor fi utilizate de asemenea studiile de caz.

### Bibliografie

Referințe bibliografice recomandate	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bogathy, Z. (2004). Manual de psihologia muncii și organizațională. Iași: Editura Polirom.</li> <li>2. Bogathy, Z. (2007). Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională. Iași: Editura Polirom.</li> <li>3. Păinișoară, G &amp; Păinișoară, I.O., Managementul resurselor umane, Ghid Practic, Iași, Polirom, 2007</li> <li>4. Vlăsceanu, Mihaela. Organizații și comportament organizațional, Editura Polirom, Iași, 2003</li> </ol>
Referințe bibliografice suplimentare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aronson, E., Wilson T.D., Akert, R.M. Social Psychology. New York, Longman, 1999</li> <li>2. Ambrose, Delorese, Ed. D. Healing the downsized organization. Harmony Books, New York, 1996</li> <li>3. Avram, E. (2008). Psihologia în organizațiile moderne. București: Editura Universitară.</li> <li>4. Cole, G.A. (1997). Personnel Management: Theory and practice. London: Thomson Learning.</li> <li>5. Zlate, M. (2004, 2007). Tratat de psihologie organizațional-managerială. 2 vol. Iași: Editura Polirom.</li> </ol>

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

Se realizează prin contacte periodice cu aceștia în vederea în vederea armonizării conținuturilor cu așteptările.

**10. Evaluare**

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere în nota finală	Obs.**
Curs	- corectitudinea răspunsurilor la grilă	Examen scris tip grilă	40%	CEF
	- calitatea proiectului	Proiect	30%	CPE
	- calitatea prezentării	Proiect	30%	CPE
Standard minim de performanță				
Media obținută mai mare sau egală cu 4.5				

(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.

(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;

Data completării: 10.09.2018

Data avizării în Departament: 17.09.2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Lect. univ. dr. Radu-Ioan Popa	
Director de departament	Conf. univ. dr. habil. Andrei Gheorghică	

## Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\***
**1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selectia și gestiunea resurselor umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	Evaluarea personalului			
Codul cursului	Tipul	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
04RS03O011	O	II	3	<b>9</b>
Tipul de evaluare	Categoriza formativă a disciplinei: DS (DF=fundamentală; DD=domeniu; S=specialitate; C=complementară)			
Examen	Examen			
Titular activități curs	Lect. univ. dr. Ciprian Răulea			
Titular activități seminar/laborator/proiect	Lect. univ. dr. Ciprian Răulea			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
2	-	1	-	<b>3</b>
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
28	-	14	-	<b>42</b>

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual		Nr. ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe		40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren		50
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri		50
Tutoriat:		30
Examinări:		13
Total ore alocate studiului individual (NOSI <sub>sem</sub> )		183
Total ore pe semestru (NOAD <sub>sem</sub> + NOSI <sub>sem</sub> )		<b>225</b>

**4. Precondiții** (acolo unde este cazul)

Discipline necesare a fi promovate anterior	Cultură și comportament în organizații.
Competențe	Nu e cazul

**5. Condiții** (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	Nu e cazul
De desfășurare a sem/lab/pr	Nu e cazul.

**6. Competențe specifice acumulate**

Competențe profesionale	Cunoașterea și înțelegerea conceptelor specifice ale evaluării de personal: analiza muncii, fișa postului, abilități, test, relații psihosociale, comportament, performanță, predictorii. Identificarea, interpretarea și explicarea mecanismelor performanței în organizații din perspectiva evaluării: componente, metode, implicații. Dobândirea de abilități în ceea ce privește aplicarea unor metode de evaluare a personalului - ex. fișa de observație, ghidul de interviu etc.
Competențe transversale	Cultivarea și promovarea criteriilor de deontologie profesională care fundamentează diagnoza și intervenția în organizații. Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniul leadershipului/managementului. Dezvoltarea competențelor de lucru în echipă.

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

Obiectivul general al disciplinei	Aprofundarea domeniului major de studiu al evaluării de personal, a tendințelor contemporane și evoluției acestuia, precum și a caracteristicilor aferente.
Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Familiarizarea cu conceptele fundamentate specifice domeniului de evaluare a personalului: analiza muncii, performanță, test, evaluări situaționale ș.a.</li> <li>▪ Aprofundarea principalelor tehnici și metode în evaluare, specifice în plan național și mondial.</li> <li>▪ Aprofundarea conexiunilor dintre domeniile psihologiei organizaționale și resurselor umane în privința evaluării de personal.</li> <li>▪ Însușirea aspectelor majore privind metodele de evaluare psihologică a personalului.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abordarea principalelor practici în evaluarea performanțelor la locul de muncă.</li> <li>▪ Cunoașterea noțiunilor introductive despre diagnoza organizațională și planurile de intervenție în organizații.</li> <li>▪ Identificarea corectă a metodelor de evaluare a personalului și a caracteristicilor acestora.</li> <li>▪ Dobândirea unor abilități de investigare a performanței la locul de muncă.</li> <li>▪ Dezvoltarea unei perspective pluridisciplinare asupra conexiunilor dintre psihologia organizațională și resurse umane.</li> <li>▪ Exersarea metodelor și tehnicilor de evaluare a personalului.</li> </ul>
--	--

### 8. Conținuturi

<b>Curs</b>		<b>Nr. ore</b>
Curs 1	Evaluarea periodică a personalului - noțiuni introductive	2
Curs 2	Analiza muncii - metode cantitative	2
Curs 3	Analiza muncii - metode calitative	2
Curs 4	Analiza muncii - metode grafice de analiză	2
Curs 5, 6	Tehnici și metode în examinările de personal	4
Curs 7	Studiul validității predictorilor în evaluarea de personal	2
Curs 8, 9	Caracteristicile utilizării testelor psihologice	4
Curs 10, 11	Evaluarea performanței profesionale	4
Curs 12	Diagnoza organizațională	2
Curs 13, 14	Modele și strategii de intervenție la nivel organizațional	4
<b>Total ore curs:</b>		<b>28</b>
<b>Seminar/Laborator</b>		<b>Nr. ore</b>
Sem 1, 2	Obiectul evaluării în organizații. Individ, grup, structură.	2
Sem 3, 4	Analiza muncii - metode cantitative versus calitative	2
Sem 5, 6	Analiza muncii - metode grafice	2
Sem 7, 8	Construirea, selecția și aplicarea tehnicilor și metodelor în evaluarea de personal	2
Sem 9, 10	Testele psihologice și evaluarea personalului - tipuri și caracteristici	2
Sem 11	Test intermediar	1
Sem 12	Performanța profesională - între situațional și ideal	1
Sem 13, 14	Diagnoza și strategiile de intervenție la nivel organizațional	2
<b>Total ore seminar/laborator</b>		<b>14</b>



### Metode de predare

În ceea ce privește susținerea cursurilor se folosesc drept metode: expunerea, descrierea, explicația și exemplificarea. Vor fi utilizate de asemenea studiile de caz. În cadrul laboratoarelor se folosesc drept metode: explicația, conversația, problematizarea, exemplificarea, exercițiul, aplicația practică. În cadrul laboratoarelor se folosesc și prezentări de referate, care cuprind subiecte din tematica abordată.

### Bibliografie

Referințe bibliografice recomandate	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beach, D.S. (1985). The Management of people at work. New York: Macmillan Pub.</li> <li>2. Bogathy, Z. (2004). Manual de psihologia muncii și organizațională. Iași: Editura Polirom.</li> <li>3. Pitariu, H. D (2006). Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului. București: Editura Irecson.</li> <li>4. Vlăsceanu, M. (2003). Organizații și comportament organizațional. Iași: Editura Polirom.</li> </ol>
Referințe bibliografice suplimentare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bogathy, Z. (2007). Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională. Iași: Editura Polirom.</li> <li>2. Bridges, E. M.; Groves, B. R. (1999). The macro and micropolitics of personnel evaluation: A framework. Journal of Personnel Evaluation in Education, 13(4), pp. 321-337.</li> <li>3. Carrell, M.R., Kuzmits, F.E., Elbert, N.F. (1989). Personnel: human resource management. Columbus: Merrill Pub. Co.</li> <li>4. Mitrofan, N. (2009). Testarea psihologică. Aspecte teoretice și practice. Iași: Editura Polirom.</li> <li>5. Runes, S. L., Gerhart, B., Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. Annual Review of Psychology, 56, pp. 571-600.</li> </ol>

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

Se realizează prin contacte periodice cu aceștia în vederea în vederea armonizării conținuturilor cu așteptările.

### 10. Evaluare

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Curs	Corectitudinea răspunsurilor la grilă	Examen scris tip grilă	40%	CEF
Laborator	Test intermediar, corectitudinea răspunsurilor la grilă	Examen scris tip grilă	30%	CPE
Laborator	Calitatea proiectului de seminar	Proiect de seminar	30%	CPE

Standard minim de performanță

Media obținută mai mare sau egală cu 4,5.



**(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.**

**(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;**

Data completării: 10.09.2018

Data avizării în Departament: 17.09.2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Lect. univ. dr. Ciprian Răulea	
Director de departament	Conf. univ. dr. habil. Andrei Gheorghîță	

Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\***

**1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selecția și gestiunea resurselor umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	<b>Gestiunea și analiza datelor sociale în organizații</b>			
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
	Obligatoriu	II	3	7
Tipul de evaluare	Categoría formativă a disciplinei: DS (DF=fundamentală.; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen	Examen			
Titular activități curs	Conf. univ. dr. Andrei Gheorghiiță			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Conf. univ. dr. Andrei Gheorghiiță			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
1	-	2	-	3
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
14	-	28	-	42

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual	Nr. ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe	52
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	48
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri	31
Tutoriat:	-
Examinări:	2
<b>Total ore alocate studiului individual (NOSI<sub>sem</sub>)</b>	<b>133</b>



**Total ore pe semestru (NOAD<sub>sem</sub> + NOSI<sub>sem</sub>)**

**175**

#### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

Discipline necesar a fi promovate anterior	Nu este cazul.
Competențe	Capacitatea de a folosi calculatorul la nivel utilizator mediu.

#### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	Disponibilitate videoproiector, tablă.
De desfășurare a sem/lab/pr	Disponibilitate videoproiector, tablă. Laborator de calculatoare cu suită tip <i>office</i> și software de analiză statistică instalate.

#### 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cunoașterea și utilizarea adecvată a unor concepte fundamentale pentru cercetarea socială, precum: populație, individ statistic, variabilă independentă, variabilă dependentă, asociere, corelație, varianță, dreaptă de regresie, ecuația dreptei de regresie, regresie non-liniară, regresie logistică, factori, dimensionalitatea datelor etc.</li><li>▪ Capacitatea de a aplica tehnicile de analiză statistică pentru luarea deciziilor și interpretarea unor situații practice din câmpul asistenței sociale, capacitatea de a explica relații între fenomene sociale pornind de la date empirice.</li><li>▪ Capacitatea de a construi de baze de date cu ajutorul computerului, generarea de reprezentări grafice cu ajutorul computerului, utilizarea PSPP/SPSS în analize bivariate, analize de regresie, analiză factorială.</li></ul>
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Lucru în echipă, atitudine responsabilă față de ideea de cercetare socială, promovarea ideii de etică în culegerea, analiza și interpretarea datelor sociale.</li></ul>

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

Obiectivul general al disciplinei	La finalul cursului, studenții masteranzi trebuie să fie capabili să: <ul style="list-style-type: none"><li>- construiască baze de date care să răspundă nevoilor din asistența socială;</li><li>- realizeze un management eficient al datelor în vederea analizei: transformări ale variabilelor, unire de baze de date etc.;</li><li>- aleagă strategiile de analiză optime pentru specificul datelor aflate la dispoziție;</li><li>- testeze relațiile statistice dintre două variabile;</li><li>- utilizeze diferitele tipuri de regresie în analiza datelor sociale și</li></ul>
-----------------------------------	---



	să interpreteze rezultatele obținute și calitatea acestora; - se raporteze critic și să identifice limitările metodologice în lucrări analitice realizate de terți.
Obiectivele specifice	La finalul cursului, studenții trebuie să fie capabili să: - construiască o bază de date și să definească variabilele în PSPP/SPSS; - realizeze transformări în date cu ajutorul funcțiilor: <i>Transform-Recode</i> , <i>Transform-Compute</i> , <i>Transform-Count</i> , <i>Data-Select Cases</i> , <i>Data-Aggregate</i> , <i>Data-Split File</i> în PSPP/SPSS; - testeze relații bivariate folosind: <i>Descriptive-Crosstabs</i> , <i>Correlate-Bivariate</i> , <i>Compare Means-Independent Samples t Test</i> , <i>Compare Means-One-way ANOVA</i> în PSPP/SPSS; - construiască și să interpreteze diferite tipuri de analize de regresie folosind PSPP/SPSS; - aplice tehnicile de analiză statistică studiate pentru situații practice din domeniul diagnozei în asistența socială; - se raporteze critic și să identifice limitările metodologice în lucrări analitice realizate de terți.

## 8. Conținuturi

Curs		Nr. ore
Curs 1	Introducere în tematica și obiectivele cursului Pregătirea datelor pentru analiză: Noțiunea de bază de date. Tipuri de baze de date. Codarea datelor. Codarea răspunsurilor multiple. Niveluri de măsurare. Caracteristici discrete și continue.	2
Curs 2	Analiză univariată: Distribuții de frecvențe. Grafice atașate distribuțiilor de frecvențe. Indicatori ai tendinței centrale. Indicatori de dispersie. Indicatori ai formei distribuției.	2
Curs 3	Analiză bivariată (1): Asocierea caracteristicilor calitative. Corelație.	2
Curs 4	Analiză bivariată (2): Testul t. Analiza de varianță (ANOVA).	2
Curs 5	Analiza de regresie (1): Regresie simplă liniară. Dreapta de regresie. Ecuația dreptei de regresie. Coeficient de determinație. Regresie multiplă. Coeficient de determinație multiplă. Variabile <i>dummy</i> în regresia multiplă. Multicoliniaritate și teste de multicoliniaritate.	2
Curs 6	Analiza de regresie (2): Regresie non-liniară. Compararea și evaluarea modelelor de regresie. Regresie logistică. Principii. Evaluarea modelului: <i>log-likelihood</i> și	2



	<i>pseudo-R<sup>2</sup></i> . Evaluarea contribuției predictorilor: Wald și exp(b). Interpretarea rezultatelor. Teste de multicolaritate.	
Curs 7	Analiză factorială exploratorie: Factori. Scoruri factoriale. Analiza factorială versus analiza componentelor principale (PCA). Extragerea factorilor. Rotația factorilor. Cronbach $\alpha$ .	2
<b>Total ore curs:</b>		<b>14</b>
<b>Seminar/Laborator</b>		Nr. ore
Sem 1	Baze de date. Definirea variabilelor în PSPP/SPSS. Variabile și cazuri. Codarea non-răspunsurilor. Codarea răspunsurilor multiple.	2
Sem 2	Niveluri de măsurare. Caracteristici discrete și continue.	2
Sem 3	Distribuții de frecvențe. Frecvențe relative. Frecvențe cumulate. Utilizarea comenzii <i>Frequencies</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 4	Indicatori ai caracteristicilor cantitative. Indicatori ai tendinței centrale. Indicatori de dispersie. Indicatori ai formei distribuției. Comenzile <i>Frequencies</i> și <i>Descriptives</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 5	Tabele de asociere. Utilizarea comenzii <i>Crosstabs</i> în PSPP/SPSS. Cum citim un tabel de asociere pentru a detecta relații între variabile? Testul $\chi^2$ . Valori reziduale ajustate (VRA).	2
Sem 6	Problema corelației. Coeficientul de corelație Pearson. Utilizarea comenzii <i>Bivariate correlation</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 7	Ideea de comparare a mediilor. Testul t pentru eșantioane independente. Utilizarea comenzilor <i>Compare means</i> și <i>Independent samples t test</i> în PSPP/SPSS. Testul t pentru eșantioane pereche. Testul t pentru un eșantion. Comenzile <i>Paired samples t test</i> și <i>One sample t test</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 8	Analiza de varianță (ANOVA). Utilizarea comenzii <i>One-way ANOVA</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 9	Norul de puncte și dreapta de regresie. Ecuația dreptei de regresie. Opțiunea <i>Regression-Linear</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 10	Modele de regresie multiliniară. Interpretarea modelelor. Exemple în PSPP/SPSS.	2
Sem 11	Coeficientul de determinație multiplă. R <sup>2</sup> sau R <sup>2</sup> ajustat? Utilizarea variabilelor <i>dummy</i> în modele de regresie. Problema multicolarității.	2
Sem 12	Regresie logistică. Evaluarea modelului: <i>log-likelihood</i> , <i>pseudo-R<sup>2</sup></i> , tabele de clasificare. Comanda <i>Logistic regression</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 13	Regresie logistică. Evaluarea contribuției predictorilor: coeficienți de regresie b, Wald, exponentul coeficientului b. Testarea multicolarității. Comanda <i>Logistic regression</i> în PSPP/SPSS.	2
Sem 14	Analiza factorială exploratorie. Factor. Cum găsim factorii? Comunalitate. Extragerea factorilor. Rotația factorilor. Comanda <i>Factor analysis</i> în PSPP/SPSS.	2

**Metode de predare:**

Prelegere, exerciții, aplicații practice, proiect, dezbatere.

**Bibliografie:**

Referințe bibliografice recomandate	<p>(1) Coman, Claudiu. 2011. <i>Statistică aplicată în științele sociale</i>. Iași: Institutul European.</p> <p>(2) Culic, Irina. 2004. <i>Metode avansate în cercetarea socială. Analiza multivariată de interdependență</i>. Iași: Polirom.</p> <p>(3) Field, Andy. 2017. <i>Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics</i>. Thousand Oaks: Sage Publications.</p> <p>(4) Garson, G. David. 2012. <i>Logistic Regression: Binary and Multinomial</i>. Statistical Associates Publishing.</p> <p>(5) Howitt, Dennis și Duncan Cramer. 2010. <i>Introducere în SPSS pentru psihologie. Versiunea 16 și versiunile anterioare</i>. Iași: Polirom.</p> <p>(6) Jacoby, William G. 1997. <i>Statistical Graphics for Univariate and Bivariate Data</i>. Thousand Oaks: Sage Publications.</p> <p>(7) Rotariu, Traian (coord.), Gabriel Bădescu, Irina Culic, Elémer Mezei și Cornelia Mureșan. 1999. <i>Metode statistice aplicate în științele sociale</i>. Iași: Polirom.</p> <p>(8) Vasile, Marian. 2014. <i>Introducere în SPSS pentru cercetarea socială și de piață</i>. Iași: Polirom.</p> <p>(9) de Vaus, David. 2002. <i>Analyzing Social Science Data: 50 Key Problems in Data Analysis</i>. Thousand Oaks: Sage Publications.</p>
Referințe bibliografice suplimentare	<p>(1) Gheorghită, Andrei. 2008. „Scalarea și analiza dimensională a datelor de tip ordine preferențială: modele <i>unfolding</i>”. <i>Revista de Sociologie</i> 6(2): 39-60.</p> <p>(2) Pah, Iulian. 2004. <i>Tehnici de analiză a datelor cu SPSS</i>. Cluj: Presa Universitară Clujeană.</p>

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

Se realizează prin contacte periodice cu aceștia în vederea analizei problemei.

**10. Evaluare**

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Curs	Examen scris, acoperind aspecte practice legate de analiza datelor sociale (inclusiv de bibliografia obligatorie).	Test final	50%	-



# ULBS

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

	Temă individuală de semestru, în care se aplică diferite metode de analiză statistică pe date sociale.	Proiect	30%	nCPE
Laborator	Participare activă la minimum două treimi din laboratoare – masteranzii trebuie să se implice în discuțiile/exercițiile de laborator, să parcurgă bibliografia obligatorie și să rezolve exercițiile/temele solicitate.	Activitate pe parcurs	20%	nCPE
	-	-	-	-
Standard minim de performanță:				
Obținerea notei finale de 4,50 prin adunarea punctajelor aferente celor trei criterii.				

(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.

(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;

Data completării: 15.09.2018

Data avizării în Departament: 17.09.2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Conf. univ. dr. Andrei GHEORGHIȚĂ	
Director de departament	Conf. univ. dr. Andrei GHEORGHIȚĂ	



## Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\***
**1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selecția și gestiunea resurselor umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	Patologie organizațională			
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
04RS04O015	O	II	4	7
Tipul de evaluare	Categoriza formativă a disciplinei (DF=fundamentală.; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen	DF			
Titular activități curs	Lect. univ. dr. Radu-Ioan Popa			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Lect. univ. dr. Radu-Ioan Popa			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
1	1	-	-	2
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total ( <i>NOAD<sub>sem</sub></i> )
14	14	-	-	28

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual		Nr.ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe		30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren		57
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri		40
Tutoriat:		10
Examinări:		10
Total ore alocate studiului individual ( <i>NOSI<sub>sem</sub></i> )		147
<b>Total ore pe semestru (<i>NOAD<sub>sem</sub></i> + <i>NOSI<sub>sem</sub></i>)</b>		<b>175</b>

#### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

Discipline necesare a fi promovate anterior	Cultură și comportament organizațional, Comunicare în organizații, Planificarea, recrutarea și selecția resurselor umane, Legislația muncii
Competențe	Cunoașterea și utilizarea adecvată a conceptelor fundamentale în mediul organizațional, cercetare socială. Capacitatea de a aplica metodele de evaluare a comportamentului organizațional, capacitatea de a înțelege și explica relații între comportamente la locul de muncă, cultură și climat.

#### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	În cadrul cursului se vor prezenta tematici teoretice cu exemplificări și situații de caz, pe suport de tip slide. La final se vor supune dezbaterii și analizei subiectele discutate.
De desfășurare a sem/lab/pr	În cadrul seminariilor se vor folosi prezentări de referate, care cuprind subiecte din tematica abordată. În partea de început a seminarului, studenții vor prezenta individual sau în echipă principalele problematice selectate, după care împreună cu profesorul, vor aprofunda, clarifica, sintetiza, generaliza tematica în cauză.

#### 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	Cunoașterea și utilizarea adecvată a conceptelor fundamentale în evaluarea patologiei din mediul organizațional. Capacitatea de a aplica metodele de evaluare a patologiei pentru personal și interpretarea unor situații practice din mediul organizațional, capacitatea de a înțelege și explica relații între procese și fenomene organizaționale pornind de la date de teren. Cunoașterea principalelor forme de patologie organizațională și a modului de manifestare a acestora. Cunoașterea impactului pe care îl au dezechilibrele organizaționale asupra eficienței acestora. Dezvoltarea abilităților de a identifica și analiza condițiile care favorizează apariția diferitelor forme de patologie organizațională. Abilitatea de a analiza date în mediul organizațional, de a descrie și analiza modul de manifestare a diferitelor forme de patologie organizațională
Competențe transversale	Munca în echipă, promovarea ideii de etică și confidențialitate a evaluării în domeniul resurselor umane.

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

Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea fundamentelor patologiei organizaționale (concepte, modele explicative, studii de caz etc.) și dezvoltarea abilităților de analiză a proceselor specifice acestui domeniu în mediul organizațional.
-----------------------------------	---

Obiectivele specifice	<p>a. Familiarizarea cu conceptele și etapele fundamentale ale evaluării patologiei organizaționale.</p> <p>b. Cunoașterea principalelor direcții de cercetare, în plan național și internațional în evaluarea patologiei în context organizațional.</p> <p>c. Identificarea corectă a caracteristicilor metodelor de evaluare a topicilor de patologie în mediul organizațional</p> <p>d. Dobândirea de abilități de administrare a instrumentelor de evaluare a patologiei în mediul organizațional prin gestionarea etapelor de elaborare și proiectare a instrumentelor specifice domeniului de resurse umane</p> <p>e. Dezvoltarea unei perspective pluridisciplinare asupra conexiunilor din psihologie, sociologie, economie și resurse umane</p> <p>f. Exersarea metodelor de evaluare a aspectelor patologice în organizații</p>
-----------------------	---

## 8. Conținuturi

<b>Curs</b>		Nr. ore
Curs 1, 2	Prezentarea obiectivelor cursului Conceptele de patologie și sănătate în context organizațional	2
Curs 3, 4	Organizațiile ca sisteme vii, adaptabile la mediu	2
Curs 5, 6	Schimbarea organizațională ca necesitate. Rezistența la schimbare	2
Curs 7, 8	Forme de patologie organizațională: job burnout, stresul ocupațional, probleme de comunicare, mobbing/bullying	2
Curs 9, 10	Stilul managerial ca sursă pentru patologia organizațională	2
Curs 11, 12	Birocrația ca formă de patologie organizațională	2
Curs 13, 14	Incompetența/Incapacitatea organizațională	2
<b>Total ore curs:</b>		<b>14</b>
<b>Seminar/Laborator</b>		Nr. ore
Sem 1, 2	Prezentarea condițiilor de desfășurare a seminariilor și a criteriilor de evaluare. Explicarea regulilor de întocmire a proiectului de seminar	2
Sem 3, 4	Patologia organizațională: analize pornind de la topica stresului profesional	2
Sem 5, 6	Principalele dificultăți cu care se confruntă organizațiile în prezent. Analize pe tipuri de organizații în funcție de profilul de activitate	2
Sem 7, 8	Ordinea secretă a organizațiilor, masca obiectivității, trucuri de imagine, cum ajung organizațiile să se dezvolte exagerat de mult, reguli în conflict.	2
Sem 9, 10	Oboseala și accidente de muncă	2
Sem 11, 12	Discriminarea la locul de muncă	2
Sem 13, 14	Personalitățile de tip borderline și devianța	2
<b>Total ore seminar/laborator</b>		<b>14</b>

## Metode de predare

În ceea ce privește susținerea cursurilor se folosesc drept metode: expunerea, descrierea, dezbateră, explicația și exemplificarea, cu ajutorul prezentărilor de tip slide generate cu ajutorul aplicației Microsoft Power Point. Vor fi utilizate de asemenea studiile de caz. În cadrul seminariilor se folosesc drept metode: explicația, conversația, problematizarea, jocul de rol, exemplificarea, exercițiul, aplicația practică.

### Bibliografie

Referințe bibliografice recomandate	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alvarado German Sergio Monroy. 1984. Organizational Pathology disponibil la <a href="http://www.centrogeo.org.mx/curriculum/germanmonroy/pdf/organizatio_pathology_1984.pdf">http://www.centrogeo.org.mx/curriculum/germanmonroy/pdf/organizatio_pathology_1984.pdf</a>.</li> <li>2. Buckingham, Marcus și Curt Coffman. 2004. Manager contra curentului. București: Editura Allfa.</li> <li>3. Bogathy, Z. (2004). Manual de psihologia muncii și organizațională. Iași: Editura Polirom.</li> <li>4. Bogathy, Z. (2007). Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională. Iași: Editura Polirom.</li> <li>5. Carter, Louis, David Ulrich, Marshall Goldsmith (eds.) 2004. Best Practices in Leadership Development and Organization Change. San Francisco: John Willey &amp; Sons.</li> <li>6. Coman, Claudiu și Vasile Șelaru. 2005. Comunicarea între informare și manipulare. București: Editura All Beck.</li> <li>7. Malikeh Beheshtifar, Rahele Nazarian. 2013. Role of occupational stress in orgnaizations. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, Volume 4, Issue 9: 648-657.</li> <li>8. Zimmerman Theresa, Geri Amori. 2011. The Silent Organizational Pathology of Insidious Intimidation In American Society for Healthcare Risk Management. vol 30, no 3.</li> </ol>
Referințe bibliografice suplimentare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angerer, John M. 2003. Job burnout. Journal of Employment Counseling . vol. 40 no.3: 98-107.</li> <li>2. Avram, E. (2008). Psihologia în organizațiile moderne. București: Editura Universitară.</li> <li>3. Cole, G.A. (1997). Personnel Management: Theory and practice. London: Thomson Learning.</li> <li>4. Collett, Peter. 2005. Cartea Gesturilor. București: Editura Trei.</li> <li>5. Kotter, John. 2007. Leading Change. Why Transformation Efforts Fail. In Harvard Business Review. Classics Compendium 15 must-read articles for managerial succes: 122-132.</li> <li>6. Ott, Steven, Shafritz Jay. 1994. Toward a definition of organizational incompetence: a neglected variable in organization theory. Public Administration Review. Vol 54, no4: 370-377.</li> <li>7. Shallcross, L; Ramsay, S; Barker, M. 2013. Severe Wokplace Conflict: The Experience of Mobbing. In negotiation and conflict management research, Volume 6, Issue 3: 191 – 213.</li> <li>8. William Acar, Kenneth E. Aupperle. 2011. Bureaucracy as organizational pathology in Systems Research Volume 1, Issue 3: pages 157–166, DOI: 10.1002/sres.3850010301.</li> <li>9. Zlate, M. (2004, 2007). Tratat de psihologie organizațional-managerială. 2 vol. Iași: Editura Polirom.</li> </ol>

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

Se realizează prin contacte periodice cu aceștia în vederea armonizării conținuturilor cu așteptările.

**10. Evaluare**

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Curs	- corectitudinea răspunsurilor la grilă	Examen scris tip grilă	40%	CEF
Laborator	- calitatea proiectului de seminar	Proiect de seminar	30%	CPE
	- calitatea prezentării	Proiect de seminar	30%	CPE
Standard minim de performanță				
Media obținută mai mare sau egală cu 4.5				

(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.

(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;

Data completării: 10.09.2018

Data avizării în Departament: 17.09.2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Lect. univ. dr. Radu-Ioan Popa	
Director de departament	Conf. univ. dr. habil. Andrei Gheorghiuță	

## Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\***
**1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea Lucian Blaga din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selecția și gestiunea resurselor umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	ADMINISTRAREA SI SALARIZAREA PERSONALULUI			
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
04RS04O014		II	2	7
Tipul de evaluare	Categorია formativă a disciplinei (DF=fundamentală.; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen				
Titular activități curs	Conf.univ.dr. Monica Gheorghe			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Conf.univ.dr. Monica Gheorghe			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
1	-	1	-	2
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
1	-	1	-	28

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual		Nr.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:		
Total ore alocate studiului individual (NOS <sub>sem</sub> )		147
Total ore pe semestru (NOAD <sub>sem</sub> + NOS <sub>sem</sub> )		175

**4. Precondiții (acolo unde este cazul)**

Discipline necesar	• Noțiuni de recrutare și selecție a resurselor umane
--------------------	---

a fi promovate anterior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logică formală și teoria argumentării</li> <li>• Legislația muncii</li> </ul>
Competențe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elaborare a unor lucrări științifice de nivel mediu</li> <li>• capacitatea de a analiza și încadra o stare de fapt</li> <li>• redactarea unor documente specifice relațiilor de muncă</li> </ul>

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participare activă</li> <li>• Lectura suportului de curs</li> <li>• Metode active de participare la curs</li> </ul>
De desfășurare a sem/lab/pr	-

### 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>Competențe profesionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea adecvată a conceptelor în domeniul relațiilor de muncă ;</li> <li>• Aplicarea legislației române în materia relațiilor de muncă;</li> <li>• Aplicarea cunoștințelor necesare în culegerea datelor și informațiilor referitoare la o problemă de concretă;</li> <li>• Utilizarea legislației în vigoare în analiza situațiilor, încadrarea lor corectă din punct de vedere legislativ și în soluționarea lor;</li> <li>• Analiza și încadrarea corectă a situațiilor incidente în raporturile de muncă.</li> </ul>
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizarea sarcinilor profesionale în mod eficient și responsabil, cu respectarea regulilor deontologice specifice domeniului</li> <li>• Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă (cu elemente de interdisciplinaritate)</li> </ul> <p>Utilizarea eficientă a resurselor de comunicare și a surselor de informare și de formare profesională asistată</p>

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

Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și a metodelor specifice legislației muncii; utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională;</li> <li>• Cunoașterea modului de evidență a personalului;</li> <li>• Delimitarea timpului de muncă de timpul de odihnă;</li> <li>• Cunoașterea formelor de salarizare și a modului de calcul al salariului.</li> </ul>
Obiectivele specifice	<p>Se anticipează că prin parcursul de studiu al disciplinei studenții masteranzi vor fi capabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• să țină evidența dosarului personal;</li> <li>• să înregistreze în registrul general de evidență a</li> </ul>



	<p>salariaților;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• să întocmească pontaje;</li> <li>• să întocmească programări colective/individuale ale concediului de odihnă al salariaților;</li> <li>• să cunoască elementele salariului și regimul acestora;</li> <li>• să cunoască formele de salarizare;</li> <li>• să cunoască ipotezele în care se pot face rețineri din salariu;</li> <li>• să redacteze acte specifice relației de muncă.</li> </ul> <p>Prezentarea tematicii cu multiple aspecte practice; cunoaștere, aprofundarea și identificarea problemelor din instituțiile prezentate.</p>
--	---

### 8. Conținuturi

Curs		Nr. ore
Curs 1	Norme legale și contractuale existente la nivelul angajatorului. Consecințe.	1
Curs 2	Încheierea contractului individual de muncă. Analiza ipotezelor de muncă nedeclarată.	1
Curs 3	Registrul general de evidență a salariaților.	1
Curs 4	Timpul de muncă.	2
Curs 5	Timpul de odihnă.	2
Curs 6	Concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.	2
Curs 7	Salarizarea.	2
Curs 8	Reținerile de salariu.	1
Curs 9	Răspunderea patrimonială.	1
Curs 13	<i>Concluzii finale privind relațiile de muncă. Curs recapitulativ.</i>	1
<b>Total ore curs:</b>		<b>14</b>

Seminar/Laborator		Nr. ore
Sem 1	Rolul și conținutul regulamentului intern.	1
Sem 2	Efectele încheierii contractului individual de muncă. Munca nedeclarată și consecințele acesteia. Dosarul personal.	1
Sem 3	Aplicații practice privind evidența salariaților. Revisal/carnet de muncă.	1
Sem 4	Evidența timpului de muncă. Program de lucru. Pontajul. Documente specifice.	2
Sem 5	Evidența timpului de odihnă. Programarea concediilor de odihnă.	2
Sem 6	Aplicații practice privind diferite forme ale concediilor și calculul indemnizațiilor de concediu.	1
Sem 7	Salarizarea. Elementele salariului. Calculul salariilor. Plata salariilor.	2
Sem 8	Aplicații practice privind reținerile din salariu.	2
Sem 9	Documente eliberate de angajator pe durata executării contractului individual de muncă și la încetarea acestuia.	1
Sem 10	Seminar recapitulativ.	1
<b>Total ore laborator</b>		<b>14</b>

**Metode de predare**

Prezentare. Explicații. Dezbateri. Analiza acte specifice. Prezentarea unor studii de caz și soluționare acestora.		
--	--	--

**Bibliografie**

Referințe bibliografice recomandate	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Monica Gheorghe, <i>Dreptul individual al muncii</i>, Editura Universul Juridic, București, 2015.</li> <li>✓ Monica Gheorghe, Note de curs.</li> <li>✓ Ion Traian Ștefănescu (Coordonator), M. Gheorghe, <i>Codul muncii și Legea dialogului social - comentarii și explicații</i>, Editura Universul Juridic, București, 2017.</li> <li>✓ Monica Gheorghe, <i>Dreptul colectiv al muncii</i>, Editura Universul Juridic, București, 2017.</li> <li>✓ vor fi consultate toate actele normative în domeniu.</li> </ul>
Referințe bibliografice suplimentare	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ion Traian Ștefănescu, <i>Tratat teoretic și practic de drept al muncii</i>, ediția a IV-a, revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2017.</li> <li>✓ Alexandru Țiclea, <i>Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență.</i>, ediția a XI-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2017.</li> <li>✓ Al. Athanasiu, A.-M. Vlăsceanu, <i>Dreptul muncii. Curs universitar</i>, Editura C.H. Beck, București, 2017.</li> <li>✓ L.Dima, <i>Dreptul muncii. Curs universitar</i>, Editura CH Beck, București, 2017.</li> <li>✓ F.Roșioru, <i>Dreptul individual al muncii</i>, Editura Universul Juridic, București, 2017.</li> <li>✓ S. Panainte, <i>Dreptul individual al muncii</i>, Editura Hamangiu, București, 2017.</li> <li>✓ Ion Traian Ștefănescu - coordonator, <i>Dicționar de drept al muncii</i>, Editura Universul Juridic, București, 2014.</li> <li>✓ B. Vartolomei, <i>Dreptul muncii. Curs universitar</i>, Editura Universul Juridic, București, 2016.</li> <li>✓ poate fi consultată orice lucrare de specialitate.</li> </ul>

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

Se realizează prin contacte periodice cu acesteia în vederea analizei problemei.

**10. Evaluare**

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Curs	Volumul și corectitudinea cunoștințelor. Rigoarea științifică a limbajului. Organizarea conținutului.	Lucrare scrisă (întrebări tip grilă, întrebări punctuale, spețe)	80%	CPE
Laborator	Întocmirea și susținerea a unei aplicații Participare activă la seminarii	Fișă evaluare seminar - Întocmire acte specifice, redactare acțiuni, soluționarea cazurilor practice Fișă de evaluare seminar	20%	

**Standard minim de performanță**

- pentru obținerea notei 5(cinci), studentul trebuie să dobândească cunoștințe minimale referitoare la modul de evidență a muncii (încheiere contract individual de muncă, dosar personal, pontaje, revisal), precum și regulile elementare privind salarizarea personalului (salariul minim brut pe economie garantat în plată, reținerile din salariu).

**(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.**

**(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;**

Data completării: 10 septembrie 2018

Data avizării în Departament: 17 septembrie 2019

	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
Titular disciplină	Conf.univ.dr. Monica Gheorghe	_____
Director de departament	Conf. univ. dr. Andrei Gheorghiuță	_____

Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\***

**1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea Lucian Blaga din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selectia si Gestiunea Resurselor Umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	Conflict, negociere si mediere în organizații			
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
04OS04O018	Sp	II	4	8
Tipul de evaluare	Categoriza formativă a disciplinei (DF=fundamentală.; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen				
Titular activități curs	Conf. univ. dr. Dorel Morandau			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Conf. univ. dr. Dorel Morandau			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
2	1			3
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
24	14	-	-	38

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual		Nr.ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe		60
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren		40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri		30
Tutoriat:		20
Examinări:		50
Total ore alocate studiului individual (NOSI <sub>sem</sub> )		
<b>Total ore pe semestru (NOAD<sub>sem</sub> + NOSI<sub>sem</sub>)</b>		<b>200</b>

**4. Precondiții** (acolo unde este cazul)

Discipline necesare a fi promovate anterior	
Competențe	

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	
De desfășurare a sem/lab/pr	

### 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	Capacitatea de a înțelege modalitățile de diagnosticare, analiză și soluționare a problemelor și disfuncționalităților din mediul organizațional; capacitatea de a negocia și media conflictele în organizații; capacitatea de a utiliza strategiile de negociere în funcție de contextual dat; Capacitatea de a utiliza și dezvolta aparatul conceptual și metodologic în situații incomplet definite sau a unor turbulențe organizaționale;
Competențe transversale	Deprinderea abilităților de muncă riguroasă și eficientă și formarea capacității de asumare a responsabilităților; Capacitatea de a aprecia diversitatea, multiculturalitatea și toleranța; Formarea unei atitudini neutre în procesul de mediere a conflictelor; Îmbunătățirea comunicării (formale și informale) în organizații; Educarea capacității de stăpânire de sine în gestionarea situațiilor de criză;

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

Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea de către studenți a dimensiunii psihosociologice a conflictelor și negocierii în contextul organizațiilor
Obiectivele specifice	Inculcarea unui set minim de abilități cu caracter psihosociologic care să permită viitorilor specialiști realizarea unei negocieri/medieri eficiente în diverse situații organizaționale

### 8. Conținuturi

Curs		Nr. ore
Curs 1	Paradigme în psihosociologia negocierii I	2
Curs 2	Paradigme în psihosociologia negocierii II	2
Curs 3	Rolul puterii în negociere	2
Curs 4	Comunicare și conflict în organizații I	2
Curs 5	Comunicare și conflict în organizații II	2
Curs 6	Surse ale conflictelor în organizații	2
Curs 7	Rolul prestigiului în negociere .Rolul feedback-ului în negociere	2
Curs 8	Rolul sinelui în negociere	2
Curs 9	Pregătirea negocierii	2
Curs 10	Strategii de negociere "face-to-face". Tipologia negociatorului	2
Curs 11	Strategii de negociere neconvenționale	2

Curs 12	Strategii de negociere instituționale. Medierea I	2
Curs 13	Strategii de negociere instituționale. Medierea II	2
Curs 14	Paradigmatizarea riscului în negociere	2
<b>Total ore curs:</b>		<b>28</b>
<b>Seminar/Laborator</b>		Nr. ore
Sem 1	Negocierea ca proces. Contexte în care se negociază. Strategii de negociere. Rolul comunicării în negociere	2
Sem 2	Negocierea: a observa, a experimenta, a teoretiza. Etica compromisului și reînnoirea democratică. Fațetele și capcanele compromisului.	2
Sem 3	Conflictul ca relație socială. Raportul conflict-societate. Sursele și motivele conflictelor. Circumstanțele acțiunii conflictuale.	2
Sem 4	Compromisul. Cuplul conflict/negociere. Alegerea potrivită a compromisului. De ce negociem? Când se va recurge la negociere și nu la alte modalități.	2
Sem 5	Negocierea obiectelor, negocierea regulilor. Principii de negociere a regulilor. Ordinea socială ca ordine negociată.	2
Sem 6	Negocierea deciziilor. Eficiența deciziilor negociate. Interesul și morala: două modele ale negocierii. Funcțiile morale ale negocierii.	2
Sem 7	Puterea timpul si informatia in negociere	2
<b>Total ore seminar/laborator</b>		<b>14</b>

#### Metode de predare

Prelegere, dezbateri, aplicații practice, exemplificarea, explicația, exercițiul
--

#### Bibliografie

Referințe bibliografice recomandate	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Carnegie, Dale    Secretele succesului. București, Editura Curtea veche, 2000</li> <li>2. Cohen, Herb      Orice se poate negocia. București. Editura Colosseum, 1995</li> <li>3. Thuderoz, Christian   Negocierile. Eseu despre liantul social, București, Editura Știința, 2002</li> <li>4. Gherca, Eugen și Gabriela Gherca. 1999. <i>Medierea conflictelor</i>. Timișoara: Institutul Internațional.</li> <li>5. Zoltan, Bogathy. 1999. <i>Negocierea în organizații</i>. Timișoara: Eurostampa</li> <li>6. Prutianu, Ștefan. 2008. <i>Tratat de comunicare și negociere în afaceri</i>. f.l.: Polirom.</li> <li>7. Gelfand, Michele J., Jeanne M. Brett. 2004. <i>The Handbook of Negotiation and Culture</i>. Stanford: Stanford University Press.</li> </ol>
-------------------------------------	---

Referințe  
bibliografice  
suplimentare

1. Birkenbihl, Vera Antrenamentul comunicării sau arta de a ne înțelege. București, Editura Gemma Pres, 1998
2. Kennedy, Gavin Negocierea perfectă. București, Editura Național, 1998
3. . \* \* \* Arta de a negocia. București, Editura Rentrop și Straton, 1999.
4. Aronson, Eliot. 1992. The Social Animal. New York, W. H. Freeman and Company. 2. 8. Bădescu, Ilie. ( coord ). 1996. Istoria Sociologiei. Teorii contemporane. București, Editura Eminescu.
5. Cvetkovich, G., Baumgardner, S.R. și Trimble, E.J. 1984. Social Psychology : Contemporary Perspectives on People. New York, Holt, Rinehart and Winston.
6. Doise, W., Deschamps, J-C. și Mugny, G. 1996. Psihologie socială experimentală. Iași, Editura Polirom.
7. Giddens, Anthony. 1989. Sociology. Cambridge, Polity Press.
8. Neculau, Adrian. ( coord ). 1996. Psihologie socială. Aspecte contemporane. Iași, Editura Polirom.
9. Neculau, Adrian și Stoica-Constantin, Ana coord. Psihosociologia rezolvării conflictului. Iași, Editura Polirom, 1998
11. Ackermann, Fran și Colin Eden. 2011. Negotiation in Strategy Making Teams: Group Support Systems and the Process of Cognitive Change. *Group Decision and Negotiation* 2011. (20): 293-314.
12. Akdere, Mesut. 2003. The Action Research Paradigm: An Alternative Approach in Negotiation. *Systemic Practice and Action Research* 16. (5): 339-354.
13. Deetz, Stanley. 1995. Transforming Communication, Transforming Business: Simulating Value Negotiation for More Responsive and Responsible Workplaces. *International Journal of Value-Based Management*. (8): 255-278.
14. Druckman, Daniel și Mara Olekalns. 2008. Emotions in negotiation. *Group Decision and Negotiation* 2008. (17): 1-11.
15. Faure, Guy Olivier. 1999. The Cultural Dimension of Negotiation: The Chinese Case. *Group Decision and Negotiation*. (8): 187-215.
16. Martinovski, Bilyana. 2009. Emotion and Interactive Technology-Mediated Group Decision and Negotiation. *Group Decision and Negotiation* 2009. (18): 189-192.
17. Morimoto, Ikuyo, Miki Saijo și Kayoko Nohara, Kotaro Takagi, Hiroko Otsuka, Kana Suzuki și Manabu Okumura. 2006. How Do Ordinary Japanese Reach Consensus in Group Decision Making? Identifying and Analyzing "Naive Negotiation". *Group Decision and Negotiation* 2006. (15): 157-169.
18. Olekalns, Mara și Philip L. Smith. 2007. Loose with the Truth: Predicting Deception in Negotiation. *Journal of Business Ethics* 2007. (76): 225-238.



	<p>19. Olekalns, Mara, Carol T. Kulik și Lin Chew. 2013. Sweet Little Lies: Social Context and the Use of Deception in Negotiation. <i>Journal of Business Ethics</i>. 1-14.</p> <p>20 Sakakibara Hiroyuki și Kanae Kimura. 2013. Experimental Study on Negotiation Process in Participatory Decision Making Process in a Community. <i>Group Decision and Negotiation</i> 2013. (22): 71-84.</p> <p>21. Shakun, Melvin F. 1990. Group decision and negotiation support in evolving nonshared information contexts. <i>Theory and negotiation</i> 1990. (28): 275-288.</p>
--	--

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

Se realizează prin contacte periodice cu acesteia în vederea analizei problemei.

**10. Evaluare**

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Curs	Asimilarea cunoștințelor de baza	Test intermediar	20%	
	Asimilarea cunoștințelor de baza; capacitatea de a conecta informațiile în mod creativ	Test final	50%	
Seminar	Prezenta; participarea activă la seminarii		30%	
Standard minim de performanță: minim 50% (participarea la testul final obligatorie)				

(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.

(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;

Data completării: 5 sep 2018

Data avizării în Departament: 17 sep 2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Conf. univ.dr. Dorel Morandau	
Director de departament	Conf. univ. dr. Andrei Gheorghiuță	

**ULBS**

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Facultatea de Științe Socio-Umane

Departamentul Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie

## Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\*****1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selecția și gestiunea resurselor umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	<b>Practică în vederea elaborării lucrării de disertație. Etică și integritate academică.</b>			
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
	Obligatoriu	II	4	8
Tipul de evaluare	Categoriza formativă a disciplinei: DS (DF=fundamentală.; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen	Colocviu			
Titular activități curs	-			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Conf. univ. dr. Andrei Gheorghiiță			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
-	-	6	-	6
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
-	-	84	-	84

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual	Nr.ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe	14
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	28

**ULBS**

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Facultatea de Științe Socio-Umane

Departamentul Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie

Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri	50
Tutorat:	22
Examinări:	2
Total ore alocate studiului individual ( <i>NOSI<sub>sem</sub></i> )	116
<b>Total ore pe semestru (<i>NOAD<sub>sem</sub></i> + <i>NOSI<sub>sem</sub></i>)</b>	<b>200</b>

**4. Precondiții** (acolo unde este cazul)

Discipline necesar a fi promovate anterior	Nu este cazul.
Competențe	Capacitatea de a folosi calculatorul la nivel utilizator mediu.

**5. Condiții** (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	Nu este cazul.
De desfășurare a sem/lab/pr	Nu este cazul.

**6. Competențe specifice acumulate**

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cunoașterea și utilizarea conceptelor, teoriilor și metodelor specifice cercetării sociale.</li><li>▪ Capacitatea de a interpreta informație rezultată în urma explorării fenomenelor sociale utilizând metodologia de cercetare specifică și de a formula explicații.</li><li>▪ Capacitatea de a elabora o lucrare științifică (disertația).</li><li>▪ Capacitatea de a elabora și utiliza instrumente de cercetare.</li></ul>
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Atitudine responsabilă față de ideea de cercetare socială, promovarea ideii de etică în culegerea, analiza și interpretarea datelor sociale.</li></ul>

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

Obiectivul general al disciplinei	Obiectivul central al acestui laborator este de a îi asista pe studenții masteranzi din an terminal în procesul de elaborare și redactare a unei lucrări de disertație. Laboratorul abordează atât probleme legate de demersul efectiv de cercetare, dar și reguli generale de redactare și scriere academică. Sunt țintite două componente: - discuții generale privind procesul de elaborare și redactare a unei lucrări de disertație; - discuții specifice privind experiențele de lucru ale
-----------------------------------	--

	masteranzilor în curs de redactare a lucrării de disertație.
Obiectivele specifice	Laboratorul își propune să furnizeze suport masteranzilor în procesul de elaborare a unei lucrări de disertație la nivel de: construcție metodologică, utilizarea instrumentelor de căutare și accesare a informației științifice, respectarea regulilor de etică și integritate academică, planificarea bugetului de timp, structura generală a lucrării etc.

## 8. Conținuturi

Seminar/Laborator		Nr. ore
Sem 1	Introducere în tematica și obiectivele laboratorului. Regulamente și ghiduri de bune practici în elaborarea lucrării de disertație.	3
Sem 2	Alegerea și dezvoltarea unei teme de lucrare de disertație. Implicații etice. Structura lucrării de disertație.	6
Sem 3	Cum identificăm bibliografia relevantă? Biblioteca. Baze de articole online. <i>Google Scholar</i> . Motoare de căutare.	3
Sem 4	Fundamentarea teoretică a lucrării. Cum scriem o bună trecere în revistă a literaturii de specialitate?	6
Sem 5	Ce este plagiatul? Cum evităm plagiatul? Există plagiat involuntar?	3
Sem 6	Cum cităm? Reguli de citare. Principalele sisteme de citare. Folosirea de software pentru gestionarea referințelor bibliografice: aplicații cu <i>Zotero</i> . Exigențe etice.	3
Sem 7	Dezvoltarea ipotezelor și întrebărilor de cercetare pe baza literaturii de specialitate. Cum aducem ceva nou în discuție?	6
Sem 8	Cum alegem metodele de cercetare adecvate temei? Implicații de natură etică. Colectarea datelor proprii. Aspecte etice în colectarea datelor sociale.	6
Sem 9	Culegerea, analiza și interpretarea datelor - discuții individuale pe baza lucrărilor de disertație.	48
<b>Total ore seminar/laborator</b>		<b>84</b>

## Metode de predare

Dezbatere, exerciții, aplicații practice.		
---	--	--

## Bibliografie



Referințe bibliografice recomandate	<p>(1) Babbie, Earl. 2010. <i>Practica cercetării sociale</i>. Iași: Polirom.</p> <p>(2) Chelcea, Septimiu. 2003. <i>Cum să redactăm: o lucrare de diplomă, o teză de doctorat, un articol științific în domeniul științelor socioumane</i>. București: comunicare.ro.</p> <p>(3) Cooper, Harris. 1998. <i>Synthesizing Research: A Guide for Literature Reviews</i>. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.</p> <p>(4) Eco, Umberto. 2006. <i>Cum se face o teză de licență. Disciplinele umaniste</i>. Iași: Polirom.</p> <p>(5) Mărginean, Ioan. 2000. <i>Proiectarea cercetării sociologice</i>. Iași: Polirom.</p> <p>(6) Rotariu, Traian. 1993. <i>Curs de metode și tehnici de cercetare socială</i>. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.</p> <p>(7) Van Evera, Stephen. 1997. <i>Guide to Methods for Students of Political Science</i>. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.</p>
Referințe bibliografice suplimentare	<p>(1) Dunleavy, Patrick. 2003. <i>Authoring a PhD: How to plan, draft, write and finish a doctoral thesis or dissertation</i>. Houndmills: Palgrave Macmillan.</p>

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

Se realizează prin contacte periodice cu aceștia în vederea analizei problemelor.

### 10. Evaluare

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Laborator	Prezentarea și susținerea componentei metodologice a lucrării de disertație.	Proiect	40%	-
	Prezentarea instrumentelor de cercetare utilizate în lucrarea de disertație.	Proiect	30%	-
	Activitatea în cadrul a cel puțin trei sesiuni de discuții individuale pornind de la propriul proiect de disertație.	Activitate pe parcurs	30%	-

Standard minim de performanță

Obținerea notei finale de 4,50 prin adunarea punctajelor aferente celor trei criterii.



**ULBS**

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Facultatea de Științe Socio-Umane

Departamentul Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie

**(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.**

**(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;**

Data completării: 15.09.2018

Data avizării în Departament: 17.09.2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Conf. univ. dr. Andrei GHEORGHIȚĂ	
Director de departament	Conf. univ. dr. Andrei GHEORGHIȚĂ	



## Anexa 2.

**FIȘA DISCIPLINEI\***
**1. Date despre program**

Instituția de învățământ superior	Universitatea Lucian Blaga din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Departamentul de Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selecția și Gestiunea Resurselor Umane

**2. Date despre disciplină**

Denumirea disciplinei	Formarea și Dezvoltarea Resurselor Umane			
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
04RS03O010	Obligatoriu	II	3	8
Tipul de evaluare	Categoriza formativă a disciplinei: DF (DF=fundamentală; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen				
Titular activități curs	Lect. univ. dr. Alin Croitoru			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Lect. univ. dr. Alin Croitoru			

**3. Timpul total estimat**

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
2	1	-	-	3
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
28	14	-	-	42

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual		Nr. ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe		50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren		70
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri		38
Tutoriat:		-
Examinări:		-
Total ore alocate studiului individual (NOSI <sub>sem</sub> )		158
<b>Total ore pe semestru (NOAD<sub>sem</sub> + NOSI<sub>sem</sub>)</b>		<b>200</b>

**4. Precondiții** (acolo unde este cazul)

Discipline necesar a fi promovate anterior	Laborator de analiză empirică a capitalului uman în organizații Motivare, satisfacție și performanță în organizații
Competențe	Nu este cazul.

**5. Condiții** (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	-
De desfășurare a sem/lab/pr	-

## 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>Cunoașterea și înțelegerea conceptelor fundamentale utilizate în formarea și dezvoltarea resurselor umane;</p> <p>Cunoașterea strategiilor de formare și dezvoltare a resurselor umane;</p> <p>Cunoașterea strategiilor de elaborarea și implementare programelor de dezvoltare a resurselor umane;</p> <p>Cunoașterea strategiilor de evaluarea a programelor de dezvoltare a resurselor umane.</p> <p>Abilitatea de elaborare a unui plan de formare și dezvoltare.</p>
Competențe transversale	<p>Abilitatea de alocare și administrare a resurselor necesare implementării unui program de formare și dezvoltare profesională.</p> <p>Participarea la realizarea unui proiect în echipă, demonstrând abilități de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice.</p> <p>Capacitatea de argumentare a unor decizii strategice necesare pentru planificarea formării și dezvoltării resurselor umane în cadru organizațional sau la nivel individual.</p>

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

Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea complexității proceselor de formare și dezvoltare a resurselor umane.
Obiectivele specifice	<p>Dezvoltarea capacității de a evalua nevoia de formare și dezvoltare a resurselor umane.</p> <p>Deprinderea aspectelor metodologice implicate în procesul de identificare a soluțiilor adecvate unor nevoi de formare și dezvoltare.</p> <p>Dezvoltarea capacității de a elabora planuri specifice pentru dezvoltarea și formarea resurselor umane.</p> <p>Înțelegerea avantajelor și dezavantajelor asociate unor anumite tipuri de formare a resurselor umane.</p> <p>Introducerea în problematica E-learning.</p>

## 8. Conținuturi

Curs		Nr. ore
Curs 1	Formarea resurselor umane - introducerea tematică și actualizarea unor informații specifice	2
Curs 2	Conceptul de capital uman și formarea profesională a resurselor umane	2
Curs 3	Formarea spiritului antreprenorial și principii ale inovării în cadrul organizației	2
Curs 4	Nevoia de formare profesională la nivel de societate/organizație/individ	2
Curs 5	Caracteristicile individuale și formarea profesională	2
Curs 6	Învățarea non-formală și situațională	2
Curs 7	Designul programelor de training	4
Curs 8	Secvențialitatea implementării programelor de training	2
Curs 9	Transferul optim dinspre training spre îndeplinirea sarcinilor specifice	2
Curs 10	Transferul de expertiza prin mentoring și coaching	2
Curs 11	Modele și platforme E-learning și folosirea tehnologiei pentru formarea profesională	4
Curs 12	Evaluarea programelor de training	2
<b>Total ore curs:</b>		<b>28</b>

Seminar/Laborator		Nr. ore
Sem 1	Prezentarea cerințelor pentru seminar și a modalității de evaluare. Organizarea sarcinilor specifice seminarului și constituirea unor echipe de lucru.	2
Sem 2	Discutarea metodologiei de măsurare a stocului de capital uman la nivel individual și a nevoilor de formare profesională (activitate organizată pe grupuri de lucru)	2
Sem 3	Elaborarea instrumentelor de colectare a datelor pentru proiectarea unor planuri de formare profesională (activitate organizată pe grupuri de lucru)	2
Sem 4	Proiectarea unui plan de dezvoltare profesională la nivel individual	2
Sem 5	Proiectarea unui plan de dezvoltare la nivel de organizație	2
Sem 6	Discutarea planurilor de dezvoltare elaborate și oferirea de recomandări pentru îmbunătățirea acestora.	2
Sem 7	Evaluarea proiectelor individuale	2
<b>Total ore seminar/laborator</b>		<b>14</b>

Metode de predare		
Prelegere		
Dezbatere și lucru în echipă		
Oferirea de suport pentru îndeplinirea sarcinilor individuale		
Aplicații practice		

### Bibliografie

Referințe bibliografice recomandate	1. Becker, Gary S. 1993. <i>Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education</i> . Third Edition: University of Chicago Press.
	2. Bogathy Zoltan. 2007. <i>Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i> . Iași: Polirom.
	3. Brown, Kenneth G., and Steven D. Charlier. 2012. "An integrative model of e-learning use: Leveraging theory to understand and increase usage" <i>Human Resource Management Review</i> (doi:10.1016/j.hrmr.2012.06.004).
	4. Chung, Y Barry, and A. ColemanAllen Gfroerer. 2003. "Career Coaching: Practice, Training, Professional, and Ethical Issues" <i>The Career Development Quarterly</i> , 52: 141 - 152
	5. Kozlowski, Steve W.J., and Eduardo Salas, eds. 2011. <i>Learning, Training, and Development in Organizations</i> . New York, London: Routledge.
	6. Paloș, Ramona, și Zoltan Bogathy. 2004. „Pregătirea profesională: formare și dezvoltare”. În <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i> , 113-134. Iași: Polirom.
	7. Pânișoară, Ion-Ovidiu, și Georgeta Pânișoară. 2004. <i>Managementul resurselor umane. Ghid practic</i> . Iași: Polirom.
Referințe bibliografice suplimentare	1. Brown, Kenneth G. , Garrett Howardson, and Sandra L. Fisher. 2016. "Learner Control and e-Learning: Taking Stock and Moving Forward." <i>Annual Review of Organizational Psychology &amp; Organizational Behavior</i> (doi: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062344 ).
	2. Chen, Gilad, and Richard J. Klimoski. 2007. "Training and development of human resources at work: Is the state of our science strong?" <i>Human Resource Management Review</i> no. 17 (doi:10.1016/j.hrmr.2007.03.004).
	3. Drucker, Peter F. 2006. <i>Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles</i> . London: HarperCollins Publishers Ltd.
	4. Ford, J. Kevin, Timothy P. Baldwin, and Joshua Prasad. 2017. "Transfer of Training: The Known and the Unknown" <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> . 5:5.1–5.25

5.	Laker, Dennis R. , and Jimmy L. Powell. 2011. "The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer." <i>HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY</i> no. 22 (DOI: 10.1002/hrdq.20063).
	Frazis, Harley, and Mark A. Loewenstein. 2005. "Reexamining the Returns to Training Functional Form, Magnitude, and Interpretation" <i>The Journal Of Human Resources</i> . XL(2): 453 - 476
6.	Rouiller, Ianice Z. , and Irwin L. Goldstein. 1993. "The Relationship Between Organizational Transfer Climate and Positive Transfer of Training." <i>HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY</i> no. 4 (4):377-390.
7.	Tannenbaum, Scott I., and Gary Yuki. 1992. "Training And Development In Work Organizations " <i>Annu. Rev. Psychol.</i> (43):399-441.

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

Se realizează prin contacte periodice cu reprezentanții acestora, în vederea adaptării la necesitățile specifice unui mediu organizațional dinamic.

### 10. Evaluare

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Curs	Notă examen final	Test final	45%	CEF
	Notă test intermediar	Test intermediar	25%	nCPE
Laborator	Notă activitate seminar	Proiect de laborator	20%	
		Implicare în activitatea grupurilor de lucru	10%	nCPE
Standard minim de performanță				
- cunoașterea conceptelor principale specifice formării și dezvoltării resurselor umane				
- cunoașterea trăsăturilor esențiale ale unui program de training				

(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.

(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;

Data completării: 14 septembrie 2018

Data avizării în Departament: 17 septembrie 2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Lect. univ. dr. Alin Croitoru	
Director de departament	Conf. univ. dr. Andrei Gheorghiuță	

Anexa 2.

### FIȘA DISCIPLINEI\*

#### 1. Date despre program

Instituția de învățământ superior	Universitatea Lucian Blaga din Sibiu
Facultatea	Facultatea de Științe Socio-Umane
Departament	Jurnalism, Relații Publice, Sociologie și Psihologie
Domeniul de studiu	Sociologie
Ciclul de studii	Master
Specializarea	Selectia și gestiunea resurselor umane

#### 2. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei				
Codul cursului	Tipul cursului	An de studiu	Semestrul	Număr de credite
	DD	II	I	6
Tipul de evaluare	Categorია formativă a disciplinei (DF=fundamentală.; DD=domeniu; DS=specialitate; DC=complementară)			
Examen				
Titular activități curs	Lect. Univ. Dr. Anabella Beju			
Titular activități seminar / laborator/ proiect	Lect. Univ. Dr. Anabella Beju			

#### 3. Timpul total estimat

Extinderea disciplinei în planul de învățământ – număr de ore pe săptămână				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total
1	1			2
Extinderea disciplinei în planul de învățământ – Total ore din planul de învățământ				
Curs	Seminar	Laborator	Proiect	Total (NOAD <sub>sem</sub> )
14	14			28

Distribuția fondului de timp pentru studiu individual		Nr.ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe		32
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren		28
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri		22
Tutoriat:		4
Examinări:		36
Total ore alocate studiului individual (NOSI <sub>sem</sub> )		122
Total ore pe semestru (NOAD <sub>sem</sub> + NOSI <sub>sem</sub> )		178

#### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

Discipline necesar a fi promovate anterior	-
Competențe	

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

De desfășurare a cursului	sală de curs cu videoprojector
De desfășurare a sem/lab/pr	sală de curs/seminar

### 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C1.1 Cunoașterea aprofundată a conceptelor, abordărilor teoretice și a instrumentelor specifice mentoratului și coaching-ului în context organizațional</p> <p>C2.3 Utilizarea modelelor, schemelor și instrumentelor specifice mentoratului și coaching-ului pentru motivarea și implicarea resurselor umane și pentru dezvoltarea leadership-ului în cadrul unei organizații</p> <p>C2.4 Utilizarea nuanțată a criteriilor și metode relevante, pentru a formula judecăți de valoare și evaluări și a fundamenta decizii constructive cu privire la integrarea programelor de mentorat și coaching pentru creșterea performanței organizațiilor</p> <p>C2.5 Aplicarea unor instrumente și tehnici specifice mentoratului și coaching-ului în context profesional</p>
Competențe transversale	<p>CT1 Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă cu îndeplinirea sarcinilor în condiții de autonomie și independență profesională</p> <p>CT3 Autocontrolul procesului de învățare, diagnoza nevoilor de formare, analiza critică și reflexivă a propriei activități profesionale</p>

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

Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea și însușirea principalelor concepte, abordări și perspective teoretice și practice specifice mentoratului și coaching-ului în context organizațional.
Obiectivele specifice	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. aprofundarea cunoștințelor dobândite în cadrul cursului și aplicarea lor practică</li> <li>2. cultivarea și exersarea abilității de a analiza și evalua rolul, importanța și implicațiile dezvoltării personale și profesionale prin coaching și mentorat pentru motivarea și implicarea resurselor umane în cadrul unei organizații</li> <li>3. cultivarea și exersarea abilității de a analiza și evalua rolul, importanța și implicațiile dezvoltării personale și profesionale prin coaching și mentorat pentru lideri în cadrul unei organizații</li> <li>4. dezvoltarea abilității de a analiza și evalua implicațiile și importanța programelor de mentorat și coaching pentru performanța organizațională</li> <li>5. dezvoltarea capacității de a integra conceptele și perspectivele teoretice explorate în context profesional</li> </ol>

### 8. Conținuturi

Curs		Nr. ore
Curs 1	Introducere în teoria și practica mentoring-ului și coaching-ului organizațional	2
Curs 2	Mentorat și coaching organizațional - modele și perspective	2
Curs 3	Mentorat și coaching organizațional - diferențe și similarități	2
Curs 4	Construirea unei culturi a coaching-ului și mentoratului în organizații	2



Curs 5	Design-ul programelor și schemelor de mentorat și coaching	2
Curs 6	Învățare și dezvoltare prin dialog	2
Curs 7	Principii etice și modele de bună practică în mentorat și coaching	2
<b>Total ore curs:</b>		<b>14</b>
<b>Seminar/Laborator</b>		Nr. ore
Sem 1	Rolul și importanța coaching-ului în dezvoltarea personală, profesională și organizațională - Dezbateri și studii de caz	2
Sem 2	Modelul GROW-Aplicații	2
Sem 3	Obiectivele în modelul GROW. Identificarea ariilor de dezvoltare și stabilirea obiectivelor	2
Sem 4	Radiografia realității, identificarea impedimentelor și provocărilor, explorarea opțiunilor	2
Sem 5	Stabilirea planului de acțiune	2
Sem 6	Storytelling și comunicare în leadership - Modelul "De ce? Cum? Ce?" (Simon Sinek) - Aplicație dezvoltare personală	2
Sem 7	Storytelling și comunicare în leadership - Modelul "De ce? Cum? Ce?" (Simon Sinek) - Aplicație dezvoltare echipe	2
<b>Total ore seminar/laborator</b>		<b>14</b>

#### Metode de predare

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Expunere</li> <li>▪ Problematizare</li> <li>▪ Conversația euristică</li> <li>▪ Demonstrația</li> <li>▪ Experiență prin explorare</li> <li>▪ Participarea studenților la predare</li> <li>▪ Exerciții</li> <li>▪ Experiment</li> <li>▪ Activitate în grup (studiu de caz, joc de rol)</li> <li>▪ Lucrări practice</li> </ul>		
--	--	--

#### Bibliografie

Referințe bibliografice recomandate	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garvey, R., Garvey, B., Stokes, P., &amp; Megginson, D. (2017). <i>Coaching and mentoring: Theory and practice</i>. Sage., pp. 3-22; pp.47-65; pp.83-123</li> <li>2. Pânișoara, G., &amp; Pânișoara, I-O. (2016). <i>Managementul resurselor umane</i>. Iași: Polirom</li> <li>3. Sinek, Simon. (2018). <i>Începe cu de ce. Cum ne inspiră marii lideri astfel încât să trecem la acțiune</i>. București: Publica</li> <li>4. Stokes, P., &amp; Merris, L. (2013). <i>Designing Mentoring Schemes for Organizations</i>. În <i>The Wiley Blackwell Handbook of Coaching in Organizations</i>, Passmore, J., Peterson, D.B., Freire, T. (Eds).pp. 197-217</li> </ol>
Referințe bibliografice suplimentare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garvey, R., &amp; Westlander, G. (2013). <i>Training Mentors – Behaviors Which Bring Positive Outcomes in Mentoring</i>. În, <i>The Wiley Blackwell Handbook of Coaching in Organizations</i>, Passmore, J., Peterson, D.B., Freire, T. (Eds)., pp. 217 - 243</li> </ol>



	<p>2. Tong, C., &amp; Kram. K. E. (2013). The Efficacy of Mentoring – the Benefits for Mentees, Mentors, and Organizations. În , The Wiley Blackwell Handbook of Coaching in Organizations, Passmore, J., Peterson, D.B., Freire, T. (Eds). pp. 217-243</p> <p>3. Zeus, P., &amp; Skiffington, S. (2000). The complete guide to coaching at work. Sydney: McGraw-Hill.</p>

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

Se realizează prin contacte periodice cu acesteia în vederea analizei problemei.

**10. Evaluare**

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Ponderea în nota finală	Obs.**
Curs	Participare activă la discuții (CEF)		5%	
	Examen scris (CEF)		45%	
Laborator	Participare activă la dezbateri și exerciții în cadrul seminarului (CPE; CEF)		20%	
	Portofoliu individual (teme de casă, studii de caz, exerciții) (nCPE; CEF)		30%	
Standard minim de performanță				

(\*) Fișa disciplinei cuprinde componente adaptate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul și gradul acestora.

(\*\*) CPE – condiționează participarea la examen; nCPE – nu condiționează participarea la examen; CEF - condiționează evaluarea finală;

Data completării: 4 septembrie 2018

Data avizării în Departament: 17 septembrie 2018

	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
Titular disciplină	Lect. univ. dr. Anabella Beju	
Director de departament	Conf. univ. dr. Andrei Gheorghiuță	

