

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca
1.2. Facultatea	Facultatea de Sociologie și Asistență Socială
1.3. Departamentul	Sociologie
1.4. Domeniul de studii	Sociologie
1.5. Ciclul de studii	Masterat
1.6. Programul de studii/ Calificarea	Managementul strategic al resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	AMR 1101 Managementul strategic al resurselor umane						
2.2. Titularul activităților de curs	Lector univ. dr. Veronica Mateescu						
2.3. Titularul activităților de seminar	Lector univ. dr. Veronica Mateescu						
2.4. Anul de studiu	1	2.5. Semestrul	1	2.6. Tipul de evaluare	E	2.7. Regimul disciplinei	DF (disciplină fundamentală) obligatoriu

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

3.1. Nr. de ore pe săptămână	3	Din care 3.2. curs	2	Din care 3.3. seminar/ laborator	1
3.4. Total ore din planul de învățământ	42	Din care 3.5. curs	28	Din care 3.6. seminar/ laborator	14
Distribuția fondului de timp					Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50

Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	49
Pregătire seminarii/ laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri	45
Tutoriat	10
Examinări	4
Alte activități:.....	-
3.7. Total ore studiu individual	158
3.8. Total ore pe semestru (nr.credite x 25h)	200
3.9. Numărul de credite	8

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	Pentru mediul online: platformă de lucru stabilită la nivel de instituție; în caz de probleme tehnice de acces, cadrul didactic poate transmite studenților o variantă alternativă de lucru; acces internet. Pentru mediul fizic: sală de curs, proiector, PC, acces internet
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	Pentru mediul online: platformă de lucru stabilită la nivel de instituție; în caz de probleme tehnice de acces, cadrul didactic poate transmite studenților o variantă alternativă de lucru; acces internet. Pentru mediul fizic: sală de curs, proiector, PC, acces internet

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	C5.1 definirea conceptelor fundamentale de management al resurselor umane (MRU) și înțelegerea aplicabilității acestora în diferite tipuri de organizații; capacitatea de analiză comparativă a practicilor de MRU din organizații care funcționează în contexte socio-culturale diferite; C2.3 capacitatea de proiectare a unor activități/sisteme de MRU adecvate contextului cultural, societal și instituțional în care o anumită organizație își desfășoară activitatea; C3.3 capacitatea de a concepe/oferi soluții în vederea atingerii obiectivelor de management al resurselor umane ale diferitelor organizații, ca urmare a analizei și diagnozei sistemului de MRU al organizațiilor respective; C2. 5 capacitatea de elaborare si implementarea de strategii si politici de MRU ; C6.5 capacitatea de realizare de studii/lucrări de fundamentare a procesului de MRU, în cazul diferitelor tipuri de organizații, utilizând baze de date, informații si cunoștințe;
Competențe Transversale	CT 1 aplicarea principiilor, normelor si valorilor eticii profesionale in cadrul propriei strategii de muncă riguroasă, eficientă si responsabilă; CT 2 identificarea rolurilor si responsabilităților într-o echipă plurispecializată si aplicarea de tehnici de relaționare si muncă eficientă în cadrul echipei. CT 3 dezvoltarea sensibilității culturale (<i>cultural sensitivity</i>); CT 3 dezvoltarea/consolidarea competenței interculturale; CT 3 dezvoltarea gândirii critice; CT 3 dezvoltarea învățării reflexive; CT 3 creșterea nivelului de auto-cunoaștere, a toleranței și a empatiei; CT 3 dezvoltarea abilităților de comunicare, relaționare interpersonală și gestionare a conflictelor;

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

○ 7.1 Obiectivul general al disciplinei	• Creșterea conștientizării rolului strategic al capitalului uman și a modului de gestionare a acestuia în concordanță cu specificul contextului cultural, societal și instituțional din care provine/în care își desfășoară activitatea o organizație, în vederea obținerii unui avantaj competitiv durabil;
7.2 Obiective specifice	• cunoașterea specificului proceselor de MRU în diferite contexte socio-culturale și în funcție de diferitele tipuri de organizații; • cunoașterea diferitelor practici de MRU la nivelul organizațiilor, a specificului acestora în funcție de activitatea desfășurată, de mărimea organizației, de forma sub care acestea sunt prezente pe piața națională/internațională, de tipurile de strategii generale și de MRU adoptate și de contextul societal, cultural și instituțional în care operează organizația respectivă;

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Managementul strategic al resurselor umane – concepte de bază	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Armstrong, Michael, <i>Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management</i> , ed.5, Kogan Page, London, Philadelphia, New Dehli, 2011, pp. 47-68
2. Procese fundamentale de MRU	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Armstrong, Michael, <i>Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 10 th Edition, Kogan Page, London and Philadelphia, 2006 (sau ediția în limba română: <i>Managementul resurselor umane – manual de practică</i> , Codecs, București, 2003)
3. Strategia de RU - elemente generale	prelegere (însoțită de prezentare PP)	Armstrong, Michael, <i>Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management</i> , ed.5, Kogan Page,

	dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	London, Philadelphia, New Dehli, 2011, pp. 123-145
4. Managementul internațional strategic al resurselor umane	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Aycan, Zeynep, "The interplay between cultural and institutional/structural contingencies in human resource management practices", <i>The International Journal of Human Resource Management</i>, 16 :7, ianuarie 2005, pp. 1083-1119 Adler, Nancy J., <i>International Dimensions of Organizational Behavior</i>, fourth edition, Ohio, South-Western Thomson Learning, 2001
5. Planificarea și recrutarea strategică a resursei umane (RU)	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Armstrong, Michael, <i>Handbook of Human Resource Management Practice</i>, 10th Edition, Kogan Page, London and Philadelphia, 2006 (sau ediția în limba română: <i>Managementul resurselor umane – manual de practică</i>, Codecs, București, 2003), capitolul 25, Human Resource Planning
6. Selecția strategică a RU	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Manolescu, Aurel, <i>Managementul resurselor umane: aplicații</i>, Editura Economică, București, 2004 Mead, Richard, <i>International Management. Cross-cultural Dimensions</i>, Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Carlton Victoria, 2005, capitolul 19, "Managing Human Resources"
7. Pregătirea și perfecționarea	prelegere (însoțită de prezentare PP)	Mead, Richard, <i>International Management. Cross-cultural Dimensions</i>, Blackwell Publishing, Malden, Oxford,

profesională strategică a RU	dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Carlton Victoria, 2005, capitolul 19, "Managing Human Resources" Osoian, Codruța Luminița, <i>Managementul resurselor umane</i> , Presa Universitară Clujeană, Cluj Napoca, 2006
8. Evaluarea strategică a performanței RU	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Sparrow, P. (ed.), <i>Handbook of International Human Resource Management. Integrating People, Process and Context</i> , John Wiley & Sons Ltd., UK, 2009 – Bjorkman, I., Barner-Rasmussen, W., Ehrnrooth, M., Makela, K., "Performance Management Across Borders", pp.229-250
9. Strategii de motivare și recompensare a RU	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Marinaș, Cristian, <i>Managementul comparat al resurselor umane</i> , Editura Economică, București, 2010 Mead, Richard, <i>International Management. Cross-cultural Dimensions</i> , Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Carlton Victoria, 2005, capitolul "Motivation"
10. Abordarea strategică a managementului conflictelor organizaționale	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Child, John; Faulkner, David; Pitkethly, Robert, <i>The Management of International Acquisitions</i> , Oxford, University Press, 2003, capitolul Human Resource Management
11. Managementul carierei/Managementul talentului - elemente strategice	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare	Armstrong, Michael, <i>Handbook of Human Resource Management Practice</i> , 10 th Edition, Kogan Page, London and Philadelphia, 2006 (sau ediția în limba română: <i>Managementul resurselor umane</i>)

	exemplificare	– <i>manual de practică</i> , Codecs, București, 2003), capitolul 26, Talent Management
12. Managementul culturii organizațiilor internaționalizate	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Ashkanasy, Neal M., Wilderom, Celeste P.M., Peterson, Mark F. (eds.), <i>Handbook of Organizational Culture&Climate</i> , Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, London, New Delhi, 2000 – Hofstede, G., Peterson, M. F., "Culture: National Values and Organizational Practices", pp. 401-417
13. Managementul angajaților expatriați	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Sparrow, P., Brewster, C., Harris, H., <i>Globalizing Human Resource Management</i> , Routledge, NY, 2004, pp. 129-152
14. Knowledge Management (managementul cunoașterii) și Learning Organization ("organizația care învață") – elemente strategice	prelegere (însoțită de prezentare PP) dialog conversație euristică, problematizare exemplificare	Mead, Richard, <i>International Management. Cross-cultural Dimensions</i> , Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Carlton Victoria, 2005, capitolul "Implementing strategy and applying knowledge" Sparrow, P., Brewster, C., Harris, H., <i>Globalizing Human Resource Management</i> , Routledge, NY, 2004, pp. 85-109

Bibliografie obligatorie

1. Armstrong, Michael, *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*, ed.5, Kogan Page, London, Philadelphia, New Dehli, 2011
2. Armstrong, Michael, *Managementul resurselor umane – manual de practică*, Codecs, București, 2003
3. Cole, Gerald A., *Managementul personalului*, Codecs, București, 2000
4. Mead, Richard, *International Management. Cross-cultural Dimensions*, Blackwell Publishing, Malden, Oxford, Carlton Victoria, 2005

Bibliografie opțională

1. Ashkanasy, Neal M., Wilderom, Celeste P.M., Peterson, Mark F. (eds.), *Handbook of Organizational Culture&Climate*, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, London, New Delhi, 2000
2. Aycan, Zeynep, "The interplay between cultural and institutional/structural contingencies in human resource management practices", *The International Journal of Human Resource Management*, 16 :7, ianuarie 2005, pp. 1083-1119
3. Bibu, Nicolae Aurelian, *Management comparat : abordarea interculturală, o abordare modernă*, Ed. Mirton, Timișoara, 2006
4. Child, John; Faulkner, David; Pitkethly, Robert, *The Management of International Acquisitions*, Oxford, University Press, 2003
5. Dowling, P.J., Festing, M., Engle, Sr., A.D., *International Human Resource Management* (ed. a 5-a), Thomson Learning, London, 2008
6. Manolescu, Aurel, *Managementul resurselor umane: aplicații*, Editura Economică, București, 2004
7. Nicolescu, Ovidiu, *Management comparat : Uniunea Europeană, Japonia și S.U.A.* (ed. a 3-a revizuită), Ed. Economică, București, 2006
8. Osoian, Codruța Luminița, *Managementul resurselor umane*, Presa Universitară Clujeană, Cluj Napoca, 2006
9. Nica, Panaite, *Managementul performanțelor resurselor umane: analiza, proiectarea și evaluarea posturilor: evaluarea resurselor umane*, Sedcom Libris, Iași, 2010
10. Sparrow, P. (ed.), *Handbook of International Human Resource Management. Integrating People, Process and Context*, John Wiley & Sons Ltd., UK, 2009
11. Sparrow, P., Brewster, C., Harris, H., *Globalizing Human Resource Management*, Routledge, NY, 2004

8.2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
Seminarul va urma structura cursului, accentul fiind pus pe studii de caz, exerciții, texte reprezentative pentru fiecare dintre tematicile abordate.	Studii de caz Dezbateri Discuții pe text Prezentări individuale	

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

Cursul pregătește studenții pentru realizarea diagnozei organizaționale din punct de vedere al managementului strategic al resurselor umane în interiorul diferitelor tipuri de organizații, care operează în contexte societale, culturale și instituționale diverse și oferirea unor soluții problemelor de resurse umane. De asemenea, prin competențele transversale dezvoltate, contribuie la crearea unor climate organizaționale și, în general, a unei comunități de afaceri conștiente de importanța și avantajele unui comportament managerial care respectă resursa umană și o ia în calcul ca sursă de avantaj competitiv durabil.

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1. Criterii de evaluare	10.2. Metode de evaluare	10.3. Pondere din nota finală
10.4. Curs	- Realizarea unui diagnostic și a unei analize a proceselor de management al resurselor umane în cadrul unei organizații; - Aplicarea unui set de instrumente, metode și practici de MRU la nivelul unei organizații; - Fundamentarea și aplicarea unor metode specifice de luare a unor decizii de MRU într-un context organizațional; - Realizarea unui proiect individual, pe baza unei cercetări primare de tip calitativ. - Proiectul se prezintă în timpul semestrului, pe bază de programare - Punctajul se acordă doar în cazul în care se realizează	Prezentare proiect individual	80%

	prezentarea studiului de caz, nu se acceptă doar predarea acestora în formă scrisă.		
10.5. Seminar/ laborator	- Analiza și rezolvarea unor problematici de management strategic al resurselor umane; - Participare activă în cadrul seminarului pe baza parcurgerii bibliografiei recomandate pentru fiecare temă de seminar (participare activă la minim 8 seminarii bazate pe textele citite și pe participarea la temele de discuție propuse de coordonatorul de curs/seminar și de colegii care susțin prezentări individuale ale proiectelor);	Teme/exerciții/sarcini rezolvate în sală/în mediul de lucru online (platforma de lucru), pe baza textelor recomandate spre parcurgere pentru fiecare seminar. Se punctează doar acele intervenții care se produc în cadrul seminariilor, nu se acceptă rezolvarea ulterioară a sarcinilor de seminar. Intervențiile sunt monitorizate prin răspunsurile date de studenți în scris, în funcție de situația specifică de lucru seminarului respectiv.	20%
10.6. Standard minim de performanță			
- obținerea notei 5 la examenul final; - prezentarea unui studiu de caz, pe bază de programare, în cursul semestrului. Studiul de caz trebuie prezentat sintetic, de o manieră inteligibilă, studentul trebuie să dovedească capacitate de sinteză și de analiză critică, iar pe baza rezultatelor cercetării primare, corelat cu elementele teoretice din textul care circumscrie partea aplicată, să propună colegilor 2 teme de dezbatere; - punctajul se acordă doar în cazul în care se realizează prezentarea studiului de caz, nu se acceptă doar predarea acestui în formă scrisă. <i>Cerințe obligatorii privind proiectul individual</i> Scopul și obiectivele cercetării primare sunt definite în funcție de tematica de seminar aferentă săptămânii în care este programată prezentarea. Cercetarea primară presupune			

studierea, particularizarea și aplicarea unor elemente teoretice care se regăsesc în recomandarea bibliografică aferentă fiecărei tematici de seminar, prin realizarea unui interviu în profunzime (minim 1 oră), a cărui transcriere trebuie atașată proiectului. Textul/textele respective vor fi puse la dispoziție de conducătorul de seminar. Temele de seminar pe baza cărora se fac prezentările vor fi transmise studenților de către conducătorul de seminar până cel târziu în a 2-a săptămână a semestrului I.

Prezentarea proiectului individual începe din săptămâna 6 a semestrului 1, pe bază de programare, care se stabilește până cel târziu în a 3-a săptămână a semestrului I, astfel încât să fie o distribuție echilibrată a prezentărilor per seminar, în funcție de numărul studenților dintr-o grupă. Se punctează doar acele proiecte individuale prezentate în cadrul seminarului în funcție de programare, nu se acceptă doar trimiterea proiectului în variantă scrisă. Plagiatul atrage pierderea punctajului aferent proiectului individual.

Proiectul se realizează în formă scrisă, nu este suficientă prezentarea orală a acestuia pe bază de notițe, prezentare PPT. Varianta tip document este transmisă cadrului didactic în format electronic (mail, încărcare pe platforma de lucru etc., în funcție de modalitatea transmisă de cadrul didactic).

Structura proiectului individual

- **prezentarea problematicei cercetării** - tema (elemente teoretice prezentate sintetic, așa cum reies din textul/textele puse la dispoziție de coordonatorul de seminar pentru fiecare seminar), scop, obiective, ipoteze/întrebări de cercetare
- **metodologia de cercetare** - cercetare calitativă, 1 interviu în profunzime (minim 1 oră)

Grila de interviu trebuie să fie elaborată de studentul care elaborează proiectul individual, nu se acceptă folosirea unor instrumente de cercetare deja existente elaborate în scopul unor altor cercetări. Se pot adapta părți din instrumente de cercetare deja existente, dar este obligatorie menționarea în text a sursei folosite și justificarea raportării la acel instrument de cercetare. Interviul trebuie transcris, iar transcrierea se atașează proiectului. Se realizează o scurtă descriere a organizației în cadrul căreia se realizează cercetarea primară. Interviul se realizează cu un subiect care poate furniza informații relevante pentru tema studiată.

- **analiza/interpretarea rezultatelor;**

Se face pe baza informațiilor obținute prin cercetarea primară, corelând informațiile obținute cu partea teoretică așa cum reiese din textul/textele recomandate pentru seminarul respectiv.

- **concluzii;**

- **teme de discuție/dezbatere**

Studentul care realizează și prezintă proiectul individual va formula, pe baza textului de seminar (partea teoretică) care circumscrie partea aplicată și pe baza rezultatelor cercetării primare realizate 2 teme de discuție relevante care vor fi lansate către colegii participanți la seminar pentru discuție/dezbatere. Studentul formulează în scris, în cadrul proiectului, răspunsuri la aceste teme. Răspunsurile sunt integrate în discuția care are loc cu colegii participanți la seminar.

!!! PLAGIAT

- plagiatul în cazul proiectului individual duce la pierderea integrală a punctajului acordat pentru acesta; regula se aplică indiferent că este un plagiat la nivelul părții teoretice, al celei practice sau la folosirea integrală a unui instrument de cercetare (interviu) care nu a fost elaborat de student sau au fost folosite părți din instrumente de cercetare deja elaborate pentru alte cercetări, fără ca studentul care a realizat proiectul să menționeze sursa acestora. Aceeași regulă se aplică și în cazul în care se prezintă proiecte de cercetare care nu sunt plagiate, dar nu sunt făcute de către studenții care le prezintă (cumpărate, cerute de la colegi din anii trecuți etc)
- identificarea unor proiecte de cercetare amănunțit identice la 2 sau mai mulți studenți duce la ne-punctarea acelor teme, anulându-se punctajul acordat.

10.7. Precizări privind participarea la cursuri și seminarii:

Participarea la activitățile cursului și ale seminariilor este esențială pentru desfășurarea lor productivă și implică lectura atentă a textelor obligatorii stabilite pentru fiecare întâlnire. Prezența la curs nu este obligatorie, dar este recomandată. Participarea la cursuri oferă posibilitatea obținerii a maxim 1 punct bonus la examenul final, calculându-se 0,1 p/prezență la curs.

Cerințele participării la seminar sunt determinate de profesorii coordonatori ai seminarului. De-a lungul semestrului pot apărea schimbări în lista lecturilor obligatorii și recomandate. Verificați săptămânal recomandările bibliografice propuse de cadrul didactic. Este responsabilitatea studentului să fie la curent cu toate modificările făcute. Ordinea tematicii de curs și seminar poate să difere de cea prezentată în syllabus în funcție de dinamica de lucru din cadrul cursului și seminarului.

10.8 Precizări privind sesiunea de mări/restanțe

Se păstrează structura de examen din timpul semestrului. Nu se poate recupera punctajul aferent participării active în cadrul seminarului (20%). Se poate mări/recupera doar punctajul aferent proiectului individual (80%), prin realizarea unei noi cercetări (în caz de mărire), pe baza unor materiale bibliografice care vor fi transmise studenților în sesiunea respectivă.

Data completării: 15.09.2023 Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în departament: 28.09.2023

Semnătura directorului de departament

