



## FIȘA DISCIPLINEI

### MANAGEMENTUL PERSONALULUI ÎN ASISTENȚA SOCIALĂ

Anul universitar 2025-2026

#### 1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca
1.2. Facultatea	Sociologie și Asistență Socială
1.3. Departamentul	Asistență Socială
1.4. Domeniul de studii	Asistență Socială
1.5. Ciclul de studii	Licență
1.6. Programul de studii / Calificarea	Asistență socială
1.7. Forma de învățământ	Învățământ la distanță

#### 2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL PERSONALULUI ÎN ASISTENȚĂ SOCIALĂ			Codul disciplinei	ALR 2422			
2.2. Titularul activităților de curs – Coordonatorul de disciplină	Conf. univ. dr. Nicoleta Neamțu							
2.3. Titularul activităților de seminar – tutorele	Nu e cazul							
2.4. Anul de studiu	II și III	2.5. Semestrul	4 și 6	2.6. Tipul de evaluare	C	2.7. Regimul disciplinei	Conținut	Felul disciplinei DS
							Obligativitate	Opțională DOp

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

3.1. Număr de ore pe săptămână – forma cu frecvență	2	din care: 3.2. curs	2			3.3. seminar	-
3.4. Total ore pe semestru – forma Învățământ la distanță	100	din care: 3.5. SI	58	AI=Nr. ore curs IF x nr. săptămâni	28	3.6. AT (4) + TC (10)	14
<b>Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)</b>							<b>ore</b>
3.5.1. Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)							28
3.5.2. Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren							12
3.5.3. Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri							10
3.5.4. Tutoriat (consiliere profesională)							2
3.5.5. Examinări							2
3.5.6. Alte activități: Activități Tutoriale la Distanță - ATD cu titularul de disciplină / tutorele							4
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)	86						
3.8. Total ore pe semestru (număr ECTS x 25 de ore)	100						
3.9. Numărul de credite	4						

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

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

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

5.1. de desfășurare a cursului	Platforma elearning a UBB
--------------------------------	---------------------------

5.2. de desfășurare a seminarului/  
laboratorului/ proiectului

Acces la calculator și video-proiector, conexiune la internet

## 6. Competențe

### 6.1. Competențe specifice acumulate<sup>1</sup>

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Abordează problemele în mod critic</li><li>✓ Aplică intervenția în criză</li><li>✓ Aplică practici antiopresive</li><li>✓ Aplică luarea deciziilor în domeniul asistenței sociale</li><li>✓ Aplică îngrijiri orientate spre persoană</li><li>✓ Aplică soluționarea problemelor în domeniul serviciilor sociale</li><li>✓ Practică ascultarea activă</li><li>✓ Arată empatie</li><li>✓ Oferă consiliere socială</li><li>✓ Dezvoltă identitatea profesională în domeniul asistenței sociale</li><li>✓ Realizează interviuri în domeniul serviciilor sociale</li><li>✓ Respectă cerințele de sănătate și siguranță în domeniul asistenței sociale</li><li>✓ Suportă stresul</li><li>✓ Îndeplinește standardele practicii în domeniul serviciilor sociale</li><li>✓ Ajută victimele încălcării drepturilor omului</li><li>✓ Asigură protecția vieții private a utilizatorilor de servicii</li><li>✓ Asistă familii în situații de criză</li><li>✓ Efectuează munca de teren</li><li>✓ Lucrează în grup cu utilizatorii de servicii sociale</li><li>✓ Sprijină ajustarea persoanelor cu dizabilități</li><li>✓ Supervizează voluntarii</li></ul>
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Gândește critic</li><li>✓ Abordează provocările în mod pozitiv</li><li>✓ Aplică cunoștințe în domeniul științelor sociale și umaniste</li><li>✓ Respectă diversitatea valorilor și normelor culturale</li><li>✓ Respectă angajamente</li></ul>

### 6.2. Rezultatele învățării

Cunoștințe	<p>Studentul trebuie să:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• știe componentele principale ale satisfacției muncii</li><li>• înțeleagă recompensele aflate la îndemâna managerului dintr-o organizație/instituție</li><li>• cunoască elementele unui interviu eficace de angajare a personalului</li><li>• cunoască și înțeleagă componentele unui plan de dezvoltare a personalului</li></ul>
Aptitudini	<p>Studentul este capabil să:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- efectueze analiza postului/muncii pentru poziții de conducere și executive</li><li>- creeze un plan de îmbunătățire a satisfacției muncii pentru un salariat al organizației/instituției</li><li>- aplice cunoștințele, abilitățile și valorile asistenței sociale în rezolvarea problemele existente la locurile de muncă</li></ul>
Responsabilități și autonomie	<p>Studentul are capacitatea să identifice metodele de obținere a feed-back-ului despre performanța salariatului și să le utilizeze pentru îmbunătățirea performanței acestuia</p>

<sup>1</sup> Se poate opta pentru competențe sau pentru rezultatele învățării, respectiv pentru ambele. În cazul în care se alege o singură variantă, se va șterge tabelul aferent celeilalte opțiuni, iar opțiunea păstrată va fi numerotată cu 6.

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

7.1. Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acest curs este axat pe înțelegerea, învățarea și aplicarea cunoștințelor și abilităților referitoare la principiile și tehnicile fundamentale din managementul resurselor umane în organizații și instituții. Sunt prezentate competențele transferabile atât în sectorul nonprofit cât și în cel cu scop lucrativ, fiind prezentate și deosebirile dintre acestea, acolo unde este cazul.</li> </ul>
7.2. Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cunoașterea și înțelegerea funcțiilor managementului resurselor umane (ca domeniu și ramură științifică) și a principalelor atribuții ale managerilor de resurse umane;</li> <li>Aplicarea de principii și metode pentru rezolvarea problemelor existente la locul de muncă, în vederea asigurării bunăstării (well-being) angajaților și a eficacității organizaționale.</li> </ul>

### 8. Conținuturi

8.1. AI, SI	Observații
1. Funcțiile fundamentale ale managementului resurselor umane (asigurarea, dezvoltarea, motivarea și menținerea personalului). Atribuții ale managerului de resurse umane. Analiza muncii. Proiectarea și descrierea posturilor. Recrutarea, selecția și angajarea resurselor umane. Asigurarea succesului prin pregătirea, orientarea și integrarea în organizație a personalului.	Nu e cazul
2. Evaluarea performanțelor în organizație: modele, metode și erori în evaluare. Terminarea relațiilor de muncă (tipuri și particularități). Îmbunătățirea postului prin creșterea satisfacției muncii. Satisfacția profesională - teorii și instrumente de măsură. Motivarea, recompensele și feed-back-ul. Aspecte cheie ale motivării și productivității personalului.	Nu e cazul
3. Conducerea: viziune, niveluri leadership, stiluri de conducere rezonante și disonante. Asemănări și deosebiri între conducere și management, între lideri și manageri. Schimbare și dezvoltare organizațională.	Nu e cazul
4. Planificarea și managementul carierei: modele, metode și strategii. Rolul proceselor de mentoring și coaching în dezvoltarea personalului și a carierei.	Nu e cazul
5. Aplicarea cunoștințelor, abilităților și valorilor asistenței sociale în rezolvarea problemelor existente la locurile de muncă: stres și probleme de management al încărcăturii sarcinilor de muncă, hărțuire, depresie, anxietate, abuz de alcool sau alte droguri. Studii de caz.	Nu e cazul
6. Aplicarea cunoștințelor, abilităților și valorilor asistenței sociale în rezolvarea problemelor existente la locurile de muncă: conflicte interpersonale, disfuncții ale muncii în echipă, obstacole în învățare și dezvoltare profesională, reacții de doliu ca rezultat al pierderilor sau traumelor, discriminare. Studii de caz.	Nu e cazul
<b>Bibliografie obligatorie pentru AI și SI:</b>	
<p>1. Neamțu Nicoleta, (2024), <i>Managementul personalului în asistență socială, anul II și III</i>, Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca, Centrul de Formare Continuă, Învățământ la Distanță și cu Frecvență Redusă, Specializarea : Asistență Socială, 49p.</p> <p>1. Avram E. și Cooper C. L., coordonatori, 2008, <i>Psihologie organizațional-managerială, tendințe actuale</i>, Iași, Ed. Polirom, pp.152-165, 520-541, 547-569, 787-809.</p> <p>2. Certo, Samuel, 2002, <i>Managementul modern</i>, pp. 335-359, București, Editura Teora.</p> <p>3. Chișu, Viorica (coordonator), 2002, <i>Manualul specialistului în resurse umane</i>, pp. 163-181, 186-193, 315-320, 334-338, 352-361, București, Casa de editură IRECSO, Ed.</p> <p>4. Covey, Stephan, 2011, <i>Cele 7 deprinderi ale persoanelor eficiente</i> (lecții importante pentru schimbarea personală), București, Ed. Allfa</p> <p>5. <i>HBR'S 10 Must Reads, 2012, Managementul oamenilor</i>, pp.7-70, 121-146, 253-274, București, Ed. Bizkit.</p> <p>6. Lemeni, G. și Negru, O., 2009, “Planificarea carierei” în Lemeni G. și Miclea, M., <i>Consiliere și orientare - ghid de educație pentru carieră</i>, pp.143-193, Cluj-Napoca, Ed. ASCR</p> <p>7. Neamțu Nicoleta, 2015, <i>Managementul serviciilor de asistență socială, ediția a III-a, revizuită și adăugită</i>, pp.77-148,</p>	

Cluj-Napoca, Editura Accent;

8. Neamțu Nicoleta și Huzum Mădălina-Teona, 2018, "Relația dintre climatul organizațional și riscul de epuizare profesională perceput de angajații care oferă direct servicii de asistență socială în instituții publice", în *Revista de Asistență Socială*, nr.4/2018, pp. 41-52, Iași, Ed. Polirom

9. Neamțu Nicoleta și Condor Camelia, 2016, "Asistentul social", în Neamțu George, editor/coord., *Enciclopedia asistenței sociale*, pp. 119-131, Iași, Editura Polirom.

10. Neamțu Nicoleta, "Proiectarea posturilor în organizațiile și instituțiile de asistență socială" în *Revista de Cercetare și Interenție Socială*, nr. 16/2007, pp.72-78.

11. Pânișoara, Georgeta și Pânișoară Ion-Ovidiu, 2010, *Managementul resurselor umane - ghid practic, Ediția a II-a*, pp.237-268, 303-339, Iași, Ed. Polirom.

12. Pitariu Horia, 2003, *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului*, pp.11-66, București, Casa de editură Irecson;

13. Popescu, Cristian, 2004, "Motivația pentru muncă", în Bogathy Z. (coordonator), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, pp. 229-246, Iași, Ed.Polirom

14. Peel, Malcolm, 2003, *Întrebări de-a gata pentru interviu*, pp. 1-31, București, Ed. Allfa Timișoara

15. Landsberg, Max, 2005, *Coaching*, pp. 29-44; 93-102; 109-116 și 123-124, București, Ed. Curtea Veche.

#### **Bibliografie facultativă AI și SI:**

1. Bell, Chip, 2010, *Manageri și mentori*, București, Ed. Curtea Veche.

2. Cole, G.A., 2000, *Managementul personalului*, pp.79-142, 147-229, 314-324, 328-339, București, Ed. Codecs

3. Constantin, Ticu, 2004, *Evaluarea psihologică a personalului*, pp.157-283, Iași, Ed. Polirom,

4. Chandler, Steve, 2006, *100 de căi spre automotivare*, București, Ed. Curtea Veche.

5. Covey, Stephen, 2006, *A 8-a treaptă a înțelepciunii, De la eficiență la măreție*, București, Ed. Allfa

6. Kohn, Stephen și O'Connell, Vincent, 2011, *6 obiceiuri ale celor mai eficienți manageri*, București, Ed. Curtea Veche.

7. Ziglar, Zig, 2006, *Pe culmile succesului*, București, Editura Amaltea.

#### **8.2. AT**

Metode de predare-  
învățare

#### **AT1, predare online pe platforma Zoom**

1. Funcțiile fundamentale ale managementului resurselor umane (asigurarea, dezvoltarea, motivarea și menținerea personalului). Atribuții ale managerului de resurse umane. Analiza muncii. Proiectarea și descrierea posturilor. Recrutarea, selecția și angajarea resurselor umane. Asigurarea succesului prin pregătirea, orientarea și integrarea în organizație a personalului. Evaluarea performanțelor în organizație: modele, metode și erori în evaluare. Terminarea relațiilor de muncă (tipuri și particularități). Clarificarea criteriilor și metodelor de evaluare a rezultatelor studenților, precum și a ponderii acestora în nota finală a disciplinei.

Prelegere,  
Conversație  
euristică, Aplicații  
utilizând fișe de  
post și fișe de  
evaluare a  
performanțelor  
personalului.

#### **AT2, întâlnire fizică, la Sediul Facultății de Sociologie și Asistență Socială**

Îmbunătățirea postului prin creșterea satisfacției muncii. Satisfacția profesională - teorii și instrumente de măsură. Motivarea, recompensele și feed-. Conducerea: viziune, niveluri leadership, stiluri de conducere rezonante și disonante. Asemănări și deosebiri între conducere și management, între lideri și manageri.back-ul. Aspecte cheie ale motivării și productivității personalului.

Prelegere,  
Conversație  
euristică, Exerciții.  
Discuții în grupuri  
mici. Instrumente de  
autoevaluare a  
stilului de muncă.

#### **Bibliografie obligatorie pentru AT:**

1. Neamțu Nicoleta, (2024), *Managementul personalului în asistență socială, anul II și III*, Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca, Centrul de Formare Continuă, Învățământ la Distanță și cu Frecvență Redusă, Specializarea : Asistență Socială, 49p.

2. Certo, Samuel, 2002, *Managementul modern*, pp. 335-359, București, Editura Teora.

3. Chișu, Viorica (coordonator), 2002, *Manualul specialistului în resurse umane*, pp. 163-181, 186-193, 315-320, 334-338, 352-361, București, Casa de editură IRECSON,

5. HBR'S 10 Must Reads, 2012, *Managementul oamenilor*, pp.7-70, 121-146, 253-274, București, Ed. Bizzkit.

6. Lemeni, G. și Negru, O., 2009, "Planificarea carierei" în Lemeni G. și Miclea, M., *Consiliere și orientare - ghid de educație pentru carieră*, pp.143-193, Cluj-Napoca, Ed. ASCR

7. Neamțu Nicoleta, 2015, *Managementul serviciilor de asistență socială*, ediția a III-a, revizuită și adăugită, pp.77-148, Cluj-Napoca, Editura Accent;

8. Neamțu Nicoleta și Huzum Mădălina-Teona, 2018, "Relația dintre climatul organizațional și riscul de epuizare profesională perceput de angajații care oferă direct servicii de asistență socială în instituții publice", în *Revista de Asistență Socială*, nr.4/2018, pp. 41-52, Iași, Ed. Polirom

9. Neamțu Nicoleta și Condor Camelia, 2016, "Asistentul social", în Neamțu George, editor/coord., *Enciclopedia*

asistenței sociale, pp. 119-131, Iași, Editura Polirom.

10. Neamțu Nicoleta, "Proiectarea posturilor în organizațiile și instituțiile de asistență socială" în Revista de Cercetare și Interenție Socială, nr. 16/2007, pp.72-78.

11. Pânișoara, Georgeta și Pânișoară Ion-Ovidiu, 2010, *Managementul resurselor umane - ghid practic, Ediția a II-a*, pp.237-268, 303-339, Iași, Ed. Polirom.

12. Pitariu Horia, 2003, *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului*, pp.11-66, București, Casa de editură Irecson;

13. Popescu, Cristian, 2004, "Motivația pentru muncă", în Bogathy Z. (coordonator), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, pp. 229-246, Iași, Ed.Polirom

14. Peel, Malcolm, 2003, *Întrebări de-a gata pentru interviu*, pp. 1-31, București, Ed. Allfa Timișoara

15. Landsberg, Max, 2005, *Coaching*, pp. 29-44; 93-102; 109-116 și 123-124, București, Ed. Curtea Veche.

### 8.3. TC

Metode de transmitere a informației

#### TC la alegere:

Se efectuează la alegere una dintre următoarele sarcini practice/teme de casă:

**Sarcina 1A:** Postul unei persoane poate fi înțeles cel mai bine în mod obiectiv ținând cont de sarcinile variate pe care le îndeplinește. Alegeți o persoană din organizația în care vă desfășurați practica (sau sunteți angajat sau voluntar) și identificați sarcinile care constituie postul respectiv. Utilizați modelul performanței centrat pe client pentru a specifica toate sarcinile care contribuie la realizarea eficace a postului respectiv. Sarcina se va efectua în grup de câte 3-4 studenți: 7-10 pagini. prezentarea scrisă este obligatorie pentru toți studenții din echipă și **valorează 40% din nota finală**. Se vor utiliza cel puțin trei referințe bibliografice pentru documentarea acestei sarcini. Lungimea sarcinii nr.1 să nu depășească 10 pagini editate la calculator cu TNR de 12, spațiu 1,5 rânduri. Predarea în formă scrisă a sarcinii nr.1 se va face prin încărcarea pe Google Classroom.

#### SAU

**Sarcina 1B:** Managerii eficace sunt conștienți atât de scopurile organizației cât și de scopurile personale ale oamenilor care lucrează acolo. Managementul oamenilor ar putea fi descris ca îmbinarea scopurilor organizaționale și individuale. Vi se cere să identificați elementele satisfacției postului/muncii pentru o persoană din organizația unde vă desfășurați practica (sau sunteți angajat sau voluntar social). Finalizați lucrarea cu un plan care să sporească satisfacția postului acestei persoane. Planul vostru trebuie să fie realizabil în interiorul constrângerilor organizației angajatoare. Sarcina se va efectua în grup de câte 3-4 studenți: 7-10 pagini. prezentarea scrisă este obligatorie pentru toți studenții din echipă și **valorează 40% din nota finală**. Se vor utiliza cel puțin trei referințe bibliografice pentru documentarea acestei sarcini. Lungimea sarcinii nr.1 să nu depășească 10 pagini editate la calculator cu TNR de 12, spațiu 1,5 rânduri. Predarea în formă scrisă a sarcinii nr.1 se va face prin încărcarea pe Google Classroom.

Suportul de curs de pe platforma eLearning a UBB, AT și ATD, selecțiuni din biblioteci online. Se vor încărca pe Platforma LMS a disciplinei.

#### Bibliografie obligatorie pentru TC:

1. Neamțu Nicoleta, (2024), *Managementul personalului în asistență socială, anul II și III*, Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca, Centrul de Formare Continuă, Învățământ la Distanță și cu Frecvență Redusă, Specializarea : Asistență Socială, 49p.
2. Certo, Samuel, 2002, *Managementul modern*, pp. 335-359, București, Editura Teora.
3. Chișu, Viorica (coordonator), 2002, *Manualul specialistului în resurse umane*, pp. 163-181, 186-193, 315-320, 334-338, 352-361, București, Casa de editură IRECSON,
4. HBR'S 10 Must Reads, 2012, *Managementul oamenilor*, pp.7-70, 121-146, 253-274, București, Ed. Bizzkit.
5. Neamțu Nicoleta, 2015, *Managementul serviciilor de asistență socială*, ediția a III-a, revizuită și adăugită, pp.77-148, Cluj-Napoca, Editura Accent;
6. Neamțu Nicoleta și Condor Camelia, 2016, "Asistentul social", în Neamțu George, editor/coord., *Enciclopedia asistenței sociale*, pp. 119-131, Iași, Editura Polirom.
7. Neamțu Nicoleta, "Proiectarea posturilor în organizațiile și instituțiile de asistență socială" în Revista de Cercetare și Interenție Socială, nr. 16/2007, pp.72-78.
8. Pânișoara, Georgeta și Pânișoară Ion-Ovidiu, 2010, *Managementul resurselor umane - ghid practic, Ediția a II-a*, pp.237-268, 303-339, Iași, Ed. Polirom.
9. Pitariu Horia, 2003, *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului*, pp.11-66, București, Casa de editură Irecson;
10. Popescu, Cristian, 2004, "Motivația pentru muncă", în Bogathy Z. (coordonator), *Manual de psihologia muncii și*

organizațională, pp. 229-246, Iași, Ed.Polirom  
Resurse bibliografice online

1. Managementul resurselor umane e-book:

[https://kupdf.net/download/01-emilian-radu-managementul-resurselor-umane\\_5afa2f00e2b6f51173b02105\\_pdf](https://kupdf.net/download/01-emilian-radu-managementul-resurselor-umane_5afa2f00e2b6f51173b02105_pdf)

2. [https://www.rubinian.com/cor\\_6\\_ocupatia\\_detalii.php?id=263501](https://www.rubinian.com/cor_6_ocupatia_detalii.php?id=263501) (asistent social)

3. [https://www.rubinian.com/cor\\_6\\_ocupatia\\_detalii.php?id=121207](https://www.rubinian.com/cor_6_ocupatia_detalii.php?id=121207) (manager resurse umane)

4. Free Management Library accesibilă la <https://managementhelp.org/>

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

**Disciplină de specialitate**, bazată pe teorii, principii și metode care pregătesc absolvenții pentru practica managementului resurselor umane și a asistenței sociale focalizate asupra rezolvării problemelor existente la locurile de muncă, cu scopul asigurării bunăstării (well-being) angajaților și a eficacității organizațiilor (în grupurile muncă, echipe, organizații și instituții).

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1. Criterii de evaluare	10.2. Metode de evaluare	10.3. Pondere din nota finală
<b>10.4. AI, SI</b>	Organizarea/structura lucrării, introducere, concluzii, analiză, sinteză, relevanță, utilizarea dovezilor, probelor, exemplelor, claritatea exprimării, prezentare/aspect estetic.	Test de cunoștințe în sesiune din tematica și bibliografia obligatorie prevăzută pentru curs (AI, SI și AT)	60% (Include 1 punct din oficiu)
<b>10.5. TC</b>	TC1A la alegere, vezi secțiunea 8.3	Sarcina 1A se va efectua în scris, în grup de câte 3-4 studenți.	40%
	TC1B la alegere vezi secțiunea 8.3	Sarcina 1B se va efectua în scris, în grup de câte 3-4 studenți.	40%

**10.6. Standard minim de performanță**

Este obligatorie participarea atât la evaluarea finală sumativă din sesiune (examen), cât și la evaluările pe parcursul semestrului din cadrul seminarului (TC-uri), iar punctajul cumulativ obținut la criteriile de evaluare prevăzute pentru curs (AI, SI și AT) și TC să însumeze minimum 5 cinci puncte. Studenților care participă la examen și răspund la minim cinci întrebări din testul de cunoștințe li se acordă un punct din oficiu. Studenții cu nevoi educative speciale sunt încurajați să contacteze cadrul didactic pentru a stabili împreună moduri de predare și evaluare care să îi sprijine.

**11. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)<sup>1</sup>**

*Nu se aplică*

Coordonator de disciplină,  
Neamțu Nicoleta, conf. univ. dr

Tutore de disciplină  
Nicoleta Neamțu, conf. univ. dr.

Data: 28 august 2025

Responsabil de studii ID/IFR,  
Adina Rebeleanu, conf. univ. dr.

<sup>1</sup> Păstrați doar etichetele care, în conformitate cu *Procedura de aplicare a etichetelor ODD în procesul academic*, se potrivesc disciplinei și ștergeți-le pe celelalte, inclusiv eticheta generală pentru *Dezvoltare durabilă* - dacă nu se aplică. Dacă nicio etichetă nu descrie disciplina, ștergeți-le pe toate și scrieți "Nu se aplică."

