

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „1 Decembrie 1918” Alba Iulia
1.2 Facultatea	De Drept și Științe Sociale
1.3 Departamentul	Științe sociale și ale educației
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Licență
1.6 Programul de studii/ Calificarea	<i>Sociolog/ specialist planificare teritoriala (263221); consilier forță de muncă și șomaj (242301), consilier orientare privind cariera (242306), referent de specialitate forță de muncă și șomaj (242305)</i>

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	FUNDAMENTE ALE RESURSELOR UMANE		Cod: SOC 201
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. univ. dr. Ramona Răducan		
2.3 Titularul activităților de seminar	-		
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I
2.6. Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	O.

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care 3.2 curs	2	din care 3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din Planul de învățământ	56	din care 3.5 curs	28	din care 3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități...					0
<b>3.7. Total ore studiu individual</b>					<b>94</b>
<b>3.8. Total ore din planul de învățământ</b>					<b>56</b>
<b>3.9 Total ore pe semestru<sup>1</sup></b>					<b>150</b>
<b>3.10 Numărul de credite</b>					<b>6</b>

### 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	Participare activă
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Lectura bibliografiei recomandate Documentare suplimentară Elaborarea și susținerea prezentărilor planificate Participare activă

<sup>1</sup> Inclusiv orele de tutoriat, examinări și alte activități.

## 6. Competențe specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>C1.1.</b> Descrierea conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor utilizate în cercetarea organizațiilor și comunităților</p> <p><b>C1.4.</b> Analiza datelor empirice și evaluarea critică și constructivă a propriului demers de cercetare (a teoriilor și metodologiilor utilizate în cercetarea comunităților și organizațiilor)</p> <p><b>C1.5.</b> <i>Elaborarea unor modele inovative de cercetare a fenomenelor sociale în organizații și comunități prin utilizarea metodologiilor consacrate</i></p> <p><b>C3.4.</b> Evaluarea critic -constructivă a modalităților de construire și aplicare a diagnozei sociale</p> <p><b>C3.5.</b> Implementarea diferitelor strategii metodologice de diagnoză, adecvate dinamicii sociale</p>
<b>Competențe transversale</b>	<p><b>CT2.</b> Asimilarea tehnicilor de relaționare în grup; dezvoltarea capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă</p>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înșușirea noțiunilor și conceptelor de bază din domeniul resurselor umane
7.2 Obiectivele specifice	<p>Să înțeleagă impactul comportamentului resurselor umane în performanța organizațională</p> <p>Să înțeleagă conceptele de performanță, eficiență și eficacitate în muncă</p> <p>Să dobândească abilități de gestionare a stresului profesional</p> <p>Să dobândească competențe privind înțelegerea nevoilor de schimbare organizațională</p> <p>Să cunoască principalele comportamente deviate ale resurselor umane</p>

## 8. Conținuturi

Curs	Metode de predare	Observații
Cadrele normative ale comportamentului organizațional: instituțiile și organizațiile	Prelegere, Conversație	4 ore
Actorii sociali ai comportamentului organizațional: resursele umane	Prelegere, exemplificări Conversație	4 ore
Activitatea profesională: raport între competențe și responsabilități	Prelegere, Exemplificări Conversație,	4 ore
Factori de personalitate implicați în comportamentul organizațional de muncă	Prelegere, Exemplificări Conversație,	4 ore
Eficiența și eficacitatea resurselor umane	Prelegere, Exemplificări Conversație,	4 ore
Comportamentul performant în organizații	Prelegere, Exemplificări Conversație,	4 ore
Comportamentul de relaționare al resurselor umane	Prelegere, Exemplificări Conversație,	4 ore
<p><b>Bibliografie</b></p> <p>Buzărnescu, Șt. (2003), <i>Sociologia conducerii</i>, ED. De Vest, Timișoara; (catedra DSS)</p> <p>Ilin, C. (2004), <i>Teorii despre organizații</i>, în Bogathy, Z. (coord.) <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i>, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)</p> <p>Kohlrieser. G. (2007), <i>Soluționarea conflictelor și creșterea performanței. Metode bazate pe negocierea de ostateci</i>, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)</p> <p>Paloș, R. (2004), <i>Pregătirea profesională: formare și dezvoltare</i>, în Bogathy, Z. (coord.) <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i>, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)</p>		

Răducan, R. (2010), *Credința religioasă și comportamentul organizațional*, Timișoara, Ed. Solness; (catedra DSS)  
 Răducan, R. (2004), *Managementul resurselor umane, elemente de bază*, Timișoara, Ed. Orizonturi Universitare; (catedra DSS)  
 Sava, F. (2004), *Tehnici și metode în examinările psihologice*, în Bogathy, Z. (coord.) *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)  
 Virgă, D. (2004), *Aprecierea performanțelor*, în Bogathy, Z. (coord.) *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)  
 Vlăsceanu, M. (2003), *Organizații și comportament organizațional*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

\*Basic Overview of Organizational Behavior: Guidelines and Resources

<https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjw4KqFi-TkAhWGp4sKHQsgAYcQFjAKegQIABAB&url=https%3A%2F%2Fmanagementhelp.org%2Forganizationalbehavior%2F&usg=AOvVaw1iuou14UKqZmic-pWFxvzY>

\*Organizational Behavior and Human Performance Journal (Organ Behav Hum Perform)

<https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjw4KqFi-TkAhWGp4sKHQsgAYcQFjAJegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fjournal%2F0030-5073/Organizational-Behavior-and-Human-Performance&usg=AOvVaw2Gfwou2hMf3fj5qX09vDII>

\*Organizational Behavior

<https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjw4KqFi-TkAhWGp4sKHQsgAYcQFjALegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.investopedia.com%2Fterms%2Fo%2Forganizational-behavior.asp&usg=AOvVaw0k4imbCBXQynNU4GU6WZMH>

\*Organizational Behavior: Definition, Importance, Nature, Model

<https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjera7Xi-TkAhWNpIsKHXW4BDY4ChAWMAB6BAgEEAE&url=https%3A%2F%2Fiedunote.com%2Forganizational-behavior&usg=AOvVaw07mle8rgJcTgsAvpMzlav9>

Prabha Renuka Horo Frederick, Organisational Behaviour and its Role in Management of Business, in Global Journal of Finance and Management, Volume 6, Number 6 (2014), pp.563-568

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjera7Xi-TkAhWNpIsKHXW4BDY4ChAWMAR6BAgGEAI&url=https%3A%2F%2Fwww.ripublication.com%2Fgjf-m-spl%2Fgjfmv6n6\\_12.pdf&usg=AOvVaw34ML5Sr\\_atEdwEN\\_k\\_h6La](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjera7Xi-TkAhWNpIsKHXW4BDY4ChAWMAR6BAgGEAI&url=https%3A%2F%2Fwww.ripublication.com%2Fgjf-m-spl%2Fgjfmv6n6_12.pdf&usg=AOvVaw34ML5Sr_atEdwEN_k_h6La)

8.2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
Diversitatea resurselor umane în organizații	Exemplificări Conversație Studiu de caz	4 ore
Cultura organizațională	Exemplificări Conversație Studiu de caz	4 ore
Climatul organizațional	Exemplificări Conversație Studiu de caz	4 ore
Stresul organizațional și stresul profesional	Exemplificări Conversație Studiu de caz	4 ore
Dificultăți și probleme ale muncii în grup	Exemplificări Conversație Studiu de caz	4 ore
Schimbare și dezvoltare organizațională	Exemplificări Conversație Studiu de caz	4 ore

Comportamente deviante în organizații și devianța organizațională	Exemplificări Conversație Studiu de caz	4 ore
---	---	-------

### Bibliografie

Bonciu, C. (2000), *Instrumente manageriale psihosociale*, București, Ed. ALL BECK; (catedra DSS)

Budean, A.D., Pitaru, H.D., (2008), *Cultura organizațională. Realități și perspective*, în Avram, E., Cooper, C.L. (coord.), *Psihologie organizațional-managerială, tendințe actuale*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Constantin, T. (2008), *Analiza climatului organizațional*, în Avram, E., Cooper, C.L. (coord.), *Psihologie organizațional-managerială, tendințe actuale*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Bogathy, Z., Ilin, C., Paloș, R., Popescu, C. (2004), *Viitorul psihologiei muncii și organizaționale în perspectiva schimbărilor socioeconomic-tehnologice din lumea lumcii*, în Bogathy, Z. (coord.) *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Kovacs, P. (2008), *Mobbingul – un model de analiză*, în Bogathy, Z. (coord.) *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Laszlo, K. (2008), *Stresul în muncă și sănătatea*, în Avram, E., Cooper, C.L. (coord.), *Psihologie organizațional-managerială, tendințe actuale*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Makin, P., Cox, C. (2006), *Schimbarea organizațională. Optimizarea comportamentului angajaților*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Paloș, R. (2004), *Diversitatea în organizații: tineri, vârstnici, femei, personae cu nevoi speciale*, în Bogathy, Z. (coord.) *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2007), *Managementul resurselor umane, Ghid practic*, Iași, Ed. Polirom; (catedra DSS)

Răducan, R. (2010), *Credința religioasă și comportamentul organizațional*, Timișoara, Ed. Solness; (catedra DSS)

Vansina, L., Vansina-Cobbaert, M.-J. (2010), *Psihodinamica organizațiilor, de la înțelegere la conducere*, București, Ed. Trei. (catedra DSS).

\*Organizational Behavior and Performance Subsequent Edition

<https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=16&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjera7Xi-TkAhWNpIsKHxW4BDY4ChAWMAV6BAGIEAE&url=https%3A%2F%2Fwww.amazon.com%2FOrganizational-Behavior-Performance-Andrew-Szilagy%2Fdp%2F067338988X&usg=AOvVaw0O3BxBNDuWcZS6mXhaBFOF>

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=16&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix\\_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjAPegQICAB&url=https%3A%2F%2Fwww.slideshare.net%2Frajhdamelia%2Forganizational-stress-management&usg=AOvVaw3OE4KHqpJHVhZYCzHBLRjT](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=16&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjAPegQICAB&url=https%3A%2F%2Fwww.slideshare.net%2Frajhdamelia%2Forganizational-stress-management&usg=AOvVaw3OE4KHqpJHVhZYCzHBLRjT)

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix\\_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjANegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Foccupational\\_health%2Fpublications%2Fen%2F0ehstress.pdf&usg=AOvVaw3-0-kg\\_RZgE4iImwJh3eP3](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjANegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Foccupational_health%2Fpublications%2Fen%2F0ehstress.pdf&usg=AOvVaw3-0-kg_RZgE4iImwJh3eP3)

\*Organisational stress management

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJgfyjOTkAhXmsosKHdqqBmEQFjAOegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fhbr.org%2F2013%2F05%2Fwhat-is-organizational-culture&usg=AOvVaw0whii2OhoP2o\\_Xr8uzwNTL](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJgfyjOTkAhXmsosKHdqqBmEQFjAOegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fhbr.org%2F2013%2F05%2Fwhat-is-organizational-culture&usg=AOvVaw0whii2OhoP2o_Xr8uzwNTL)

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix\\_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjANegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Foccupational\\_health%2Fpublications%2Fen%2F0ehstress.pdf&usg=AOvVaw3-0-kg\\_RZgE4iImwJh3eP3](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjANegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Foccupational_health%2Fpublications%2Fen%2F0ehstress.pdf&usg=AOvVaw3-0-kg_RZgE4iImwJh3eP3)

Leka Stavroula, Griffiths Amanda, Cox Tom, INSTITUTE OF WORK, HEALTH & ORGANISATIONS, WORK ORGANISATION & STRESS in PROTECTING WORKERS HEALTH SERIES Nr 3

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix\\_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjANegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Foccupational\\_health%2Fpublications%2Fen%2F0ehstress.pdf&usg=AOvVaw3-0-kg\\_RZgE4iImwJh3eP3](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=14&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwix_76EjOTkAhVjs4sKHbZsDrgQFjANegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Foccupational_health%2Fpublications%2Fen%2F0ehstress.pdf&usg=AOvVaw3-0-kg_RZgE4iImwJh3eP3)

Watkins M. D., What Is Organizational Culture? And Why Should We Care?, May 15, 2013

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJgfyjOTkAhXmsosKHdqqBmEQFjAOegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fhbr.org%2F2013%2F05%2Fwhat-is-organizational-culture&usg=AOvVaw0whii2OhoP2o\\_Xr8uzwNTL](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJgfyjOTkAhXmsosKHdqqBmEQFjAOegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fhbr.org%2F2013%2F05%2Fwhat-is-organizational-culture&usg=AOvVaw0whii2OhoP2o_Xr8uzwNTL)

[https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJgfyjOTkAhXmsosKHdqqBmEQFjAOegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fhbr.org%2F2013%2F05%2Fwhat-is-organizational-culture&usg=AOvVaw0whii2OhoP2o\\_Xr8uzwNTL](https://www.google.ro/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=15&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJgfyjOTkAhXmsosKHdqqBmEQFjAOegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fhbr.org%2F2013%2F05%2Fwhat-is-organizational-culture&usg=AOvVaw0whii2OhoP2o_Xr8uzwNTL)

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

- Cunoașterea problematicii resurselor umane la nivelul organizațiilor reprezintă o dimensiune importantă a cunoașterii realității sociale în general precum și un atu important al managerilor, pentru gestionarea optimă a forței de muncă precum și pentru specialiștii din domeniul resurselor umane (selecția, motivarea, consilierea, etc.)

## 10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Volumul și corectitudinea cunoștințelor	Lucrare scrisă	30
	Rigoarea științifică a limbajului	Lucrare scrisă	20
	Organizarea conținutului	Lucrare scrisă	30
	Originalitatea	Lucrare scrisă	20
10.5 Seminar/laborator	Elaborarea și prezentarea portofoliului	Fișă de evaluare seminar	-
	Participare activă la seminarii	Fișă de evaluare seminar	-
<i>10.6 Standard minim de performanță: 50% din punctajul cumulat de la criteriile 10.4-10.5/Nota minimă 5</i>			
Capacitatea de a analiza aspectele majore ale impactului comportamentului resurselor umane în performanța organizațională, într-un limbaj de specialitate adecvat			

Data completării  
17.09.2019

Semnătura titularului de curs

\_\_\_\_\_

Semnătura titularului de seminar

\_\_\_\_\_

Data avizării în Departament

20.09.2019

Semnătura Directorului de Departament

\_\_\_\_\_