

## 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
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Managementul serviciilor sociale și de sănătate

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	JOBURI ȘI CARIERE ÎN RESURSE UMANE			2.2 Cod disciplină	DMRU 209		
2.3 Titularul activităților de curs	-						
2.4 Titularul activităților de seminar	Lect. univ. dr. Vlad Millea Zeno						
2.5 Anul de studiu	II	2.6 Semestrul	2	2.7. Tipul de evaluare	C	2.8 Regimul disciplinei	O.

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care 3.2 curs	-	din care 3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din Planul de învățământ	28	din care 3.5 curs	-	din care 3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					25
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					43
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități...					0
<b>3.7. Total ore studiu individual</b>					<b>97</b>
<b>3.8. Total ore din planul de învățământ</b>					<b>28</b>
<b>3.9 Total ore pe semestru</b>					<b>125</b>
<b>3.10 Numărul de credite</b>					<b>5</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	• -
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura bibliografiei recomandate</li> <li>• Documentare suplimentară</li> <li>• Elaborarea și susținerea prezentărilor planificate</li> <li>• Participare activă</li> </ul>

## 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C2.2. Explicarea, interpretarea și dezvoltarea metodelor de analiză specifice managementului resurselor umane</p> <p>C2.3. Proiectarea de metodologii, proceduri și instrumente în vederea susținerii deciziilor din domeniul dezvoltării resurselor umane</p> <p>C3.3. Adaptarea strategiilor organizaționale în funcție de situația de pe piața forței de muncă</p> <p>C3.4. Elaborarea de planuri și programe de dezvoltare și management a resurselor umane astfel încât să susțină obiectivele organizaționale</p> <p>C4.2. Alegerea strategiilor și instrumentelor adecvate problemelor de comunicare într-o organizație</p> <p>C4.3. Implementarea și dezvoltarea strategiilor și instrumentelor de comunicare cu resursele umane din organizație</p> <p>C6.1. Identificarea și descrierea conceptelor, metodologiilor și procedurilor specifice politicilor, programelor și proiectelor în domeniu</p> <p>C6.2. Stabilirea și ierarhizarea obiectivelor, identificarea riscurilor și determinarea resurselor pentru implementarea politicilor, programelor și proiectelor</p> <p>C6.3. Proiectarea de sarcini, responsabilități și ierarhii specifice politicilor, programelor și proiectelor la nivelul resurselor umane</p>
Competențe transversale	<p><b>CT3.</b> Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată atât în limba română cât și într-o limbă de circulație internațională</p>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<p>Înțelegerea conceptului de piață a muncii, a celor conexe acesteia, a modului în care se reglează cererea și oferta de forță de muncă, (ținând seama și de politicile sociale care intervin în acest proces de reglare) și înțelegerea, în acest context, a conceptului de carieră, a tendințelor în managementul acesteia, a teoriilor vizând alegerea carierei abordată stadială a acesteia</p>
7.2 Obiectivele specifice	<p><i>Obiective vizând dezvoltarea cognitivă</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cunoașterea noțiunilor de bază vizând funcționarea pieței forței de muncă.</li> <li>• Familiarizarea cu politicile sociale, la diferite nivele, care au ca obiectiv îmbunătățirea compatibilității dintre cererea și oferta de forță de muncă.</li> <li>• Definirea carierei și a trăsăturilor ei semnificative, cunoașterea tipurilor vocaționale de personalitate, a modalităților de luare a deciziei în carieră precum și analiza critică a unor intervenții în managementul carierei specifice organizațiilor</li> </ul> <p><i>Obiective vizând dobândirea de competențe funcțional – acționale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dobândirea / îmbunătățirea capacității de a identifica disfuncționalitățile care se manifestă pe piața muncii și de a propune soluții (planuri de măsuri) care să vizeze creșterea potrivirii între cererea și oferta de forță de muncă</li> <li>• Dezvoltarea capacității de a evalua punctele tari și cele slabe ale unui plan de măsuri (politică socială) vizând îmbunătățirea situației de pe piața muncii</li> <li>• Dobândirea abilității de a identifica situațiile în care se impune intervenția în managementul carierei la nivel individual sau instituțional</li> <li>• Dezvoltarea abilității de a identifica natura intervențiilor în managementul carierei care pot fi încununare de succes</li> <li>• Achiziționarea competențelor de intervenție concretă vizând creșterea calității managementului carierei</li> </ul>

## 8. Conținuturi

8.2 Seminar / Laborator	Metode de predare	Număr ore
<b>1. Piața muncii: concepte, trăsături, funcții</b> <b>1.1. Ce este piața muncii</b>	Studii de caz, Conversație	2
<b>1.2. Cererea de muncă și determinanții săi</b> <i>1.2.1. Curba cererii de muncă</i> <i>1.2.2. Influența modificării salariilor asupra cererii de muncă</i> <i>1.2.3. Efectul schimbării altor factori determinanți ai cererii de muncă</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație	2
<b>1.3. Oferta de muncă și determinanții săi</b> <i>1.3.1. Oferta de muncă și resursele de muncă</i> <i>1.3.2. Numărul de ore lucrate</i> <i>1.3.3. Oferta de muncă și capitalul uman.</i> <i>1.3.4. Oferta de muncă și mobilitatea populației</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>1.4. Indicatori de caracterizare a pieței muncii 1</b> <i>1.4.1 rata de activitate (sau de participare la forța de muncă)</i> <i>1.4.2 rata de ocupare, rata șomajului și rata șomajului BIM</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>1.5 Indicatori de caracterizare a pieței muncii 2</b> <i>1.5.1- rata de activitate</i> <i>1.5.2 rata șomajului de termen lung (% din forța de muncă)</i> <i>1.5.3 ponderea somerilor tineri în totalul pop. de 15-24 ani</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>1.6 Revederea principalelor aspecte vizând piața muncii</b> <i>1.6.1 Piața muncii: prezentare sintetică. Revederea conceptelor</i>	Studii de caz, Exemplificări	2
<b>2.1 Definierea carierei profesionale</b> <i>2.1.1 alegerea carierei și</i> <i>2.1.2 evoluția carierei.</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>2.2. Tendințe actuale în managementul carierei</b> <i>2.1.1 Schimbările radicale la care asistăm pe piața muncii</i> <i>2.1.2. Schimbarea contextului carierei</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație	2
<b>2.3. Contractul psihologic</b> <i>2.3.1 contractul relațional cel tranzacțional.</i> <i>2.3.2. explicarea a procesului de violare a contractului psihologic</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>2.4 Alegerea carierei</b> <i>2.4.1 Teoria lui Holland</i> <i>2.4.2 Tipurile de personalitate vocaționale</i> <i>2.4.3 Dimensiunile carierei după Prediger și Vasickle</i> <i>2.4.4 Luarea deciziilor în carieră</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>2.5. Cariera și abordarea stadială în dezvoltarea carierei</b> <i>2.5.1 faze ale debutului în carieră</i> <i>2.5.2 instrumente de autoevaluare a stadiului carierei individului</i> <i>2.5.3 Stadiile dezvoltării adultului</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>2.6 Tranziția de roluri la locul de muncă</b> <i>2.6.1 Studiu de caz: Stadiile carierei</i> <i>2.6.2 Exercițiul sugerat: Analiza carierei unei persoane cunoscute din perspectiva stadiilor pe care le-a parcurs</i> <i>2.6.3 Ciclul tranziției (Nicholson, 1990)</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>2.7 Ancorele carierei</b> <b>2.8 Managementul carierelor în organizații</b> <i>2.8.1 Intervenții în administrarea carierei în organizații</i> <i>2.8.2 Consilierea carierei. Sexul și carierele</i> <i>2.8.3 Workshop-urile de planificare a carierei</i>	Studii de caz, Exemplificări	2
<b>2.9 Sinteză a principalelor aspecte vizând cariera</b> <i>2.9.1 Prezentarea traiectoriilor profesionale pentru persoane de succes respectiv care nu și-au valorificat potențialul</i> <i>2.9.2 Analiza carierelor din perspectiva conceptelor și teoriilor studiate</i>	Studii de caz, Exemplificări Conversație,	2
<b>2.10 Testarea cunoștințelor. Idei de discutat. Glosar de termeni</b>		

## Bibliografie

1. Balogh, P., Managementul resurselor umane, Manual de studiu individual, Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir”, ISBN 978-606-647-212-8,  
[http://constanta.ucdc.ro/bibl\\_digit/3/1%20Managementul%20resurselor%20umane.pdf](http://constanta.ucdc.ro/bibl_digit/3/1%20Managementul%20resurselor%20umane.pdf)
2. Bădescu, A., Bădescu, C., Modele de interacțiune public-privat în furnizarea serviciilor de angajare, în Calitatea Vieții, XIX, nr. 3-4, 2008, p. 328-338
3. Bărbuță, R., Cociorvei, D., Hentea, M., Meșteru, D., Rolul actorilor sociali în dezvoltarea unei piețe a muncii inclusive, CES Romania <http://www.ces.ro/newlib/studii-ces/STUDIU-PIATA-MUNCII-2013.pdf>
4. Bugudui, E., Metode cantitative utilizate în studiul pieței, Ed. ARTIFEX, București, 2009
5. Luțac, G., Piața europeană a muncii, Suport de curs, Univ. Al. I. Cuza, Centrul de Studii Europene, Iași, [http://www.cse.uaic.ro/fisiere/Documentare/Suporturi\\_curs/III\\_Piata\\_muncii.pdf](http://www.cse.uaic.ro/fisiere/Documentare/Suporturi_curs/III_Piata_muncii.pdf)
6. Pascariu, C., Politici Europene, Suport de curs, Univ. Al. I. Cuza, Centrul de Studii Europene, Iași, [http://www.cse.uaic.ro/fisiere/Documentare/Suporturi\\_curs/II\\_Politici%20europene.pdf](http://www.cse.uaic.ro/fisiere/Documentare/Suporturi_curs/II_Politici%20europene.pdf)
7. Stanciu, Ș., MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE, București – 2001, <https://andriovocila.files.wordpress.com/2010/10/s-stanciu-managementulresurselorumane.pdf>
8. Tripon, C., Dodu, M., MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE, SUPORT DE CURS, An III, Anul universitar 2012-2013, UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI CLUJ-NAPOCA, <https://www.apubb.ro/wp-content/uploads/2011/02/Suport-Curs-MRU-Zi-2012-2013.pdf>

\* MANAGEMENTUL CARIEREI PROFESIONALE - suport de curs,

<https://www.scribd.com/doc/60991825/Managementul-carierii-profesionale>

\* Decizia NR. 573/2014/UE A Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind cooperarea consolidată între serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0573&from=RO>

\* România, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Raport de activitate pentru anul 2013, <http://www.anofm.ro/files/RAPORT%20ACTIVITATE%20ANOFM%20%202013.pdf>

\* ANOFM, Cele mai frecvente întrebări, <http://www.anofm.ro/files/intrebări%20frecvente%20%20.pdf>

\* Piața forței de muncă, Anuarul statistic al României 2013,

[http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/03/03%20Piata%20forței%20de%20munca\\_ro.pdf](http://www.insse.ro/cms/files/Anuar%20statistic/03/03%20Piata%20forței%20de%20munca_ro.pdf)

\* Rețeaua Europeană a Serviciilor Publice de Ocupare a Forței de Muncă, proiect POSDRU „Eficiență și Calitate în SPO–EC SPO”, <http://tobimarconstruct.ro/servicii/wp-content/uploads/2015/04/A3.-Material-informativ-Reteaua-europeana-de-servicii-de-stimulare-a-ocupării.pdf>

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

- 

## 10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.5 Seminar/laborator	Susținerea unui referat	Fișă de evaluare seminar	50
	Participare activă la seminarii	Fișă de evaluare seminar	50
10.6 Standard minim de performanță			
• 50% rezultat după însumarea punctajelor ponderate conform pct.10.3.			

Data completării

Semnătura titularului de curs  
Lect. univ. dr. Vlad Zeno Millea

Data avizării în departament

Semnătura director de departament  
Conf. univ. dr. Calina Ana Buțiu