**FIȘA DISCIPLINEI**

1. **Date despre program**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației |
| 1.3 Departamentul | Psihologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Psihologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Masterat |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | Psihologia muncii, organizațională și a transporturilor |

1. **Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 Denumirea disciplinei | | | **Administrarea capitalului uman** | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | | Dr. Virga Petru | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | | Dr. Virga Petru | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | II | 2.5 Semestrul | | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | E[[1]](#footnote-1) | 2.7 Regimul disciplinei | DO |

1. **Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)[[2]](#footnote-2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 Număr de ore pe săptămână | 2 | din care: 3.2 curs | | 1 | 3.3 seminar/laborator | 1 |
| 3.4 Total ore din planul de învățământ | 24 | din care: 3.5 curs | | 12 | 3.6 seminar/laborator | 12 |
| Distribuția fondului de timp: | | | | | | ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe | | | | | | 10 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | | 20 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | | 20 |
| Tutorat | | | | | | 10 |
| Examinări[[3]](#footnote-3) | | | | | | 2 |
| Alte activități | | | | | | 20 |
| 3.7 Total ore studiu individual | **80** | |
| 3.8 Total ore pe semestru[[4]](#footnote-4) | **106** | |
| 3.9 Numărul de credite | **4** | |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1 de curriculum |  |
| 4.2 de competențe |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfășurare a cursului |  |
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului |  |

1. **Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei**

|  |  |
| --- | --- |
| Cunoștințe | **Competențe în administrarea resurselor umane**   1. Asimilarea cunoștințelor referitoare la administrarea resurselor umane, utilizarea instrumentelor analitice, dezvoltarea politicilor de HR, procesarea datelor și participarea la studii salariale. 2. Cunoașterea reglementarilor legale în domeniul muncii si dobândirea abilităților practice de redactare a unui contract individual de muncă și utilizarea instrumentelor analitice in administrarea datelor angajaților |
| Abilități | 1. Să poată explica si interpreta corect principalele reglementări în domeniul relațiilor de muncă din România 2. sa explice natura relațiilor cauzale si sa le interpreteze corect in context organizațional   abilități de analiză critică a informațiilor de specialitate |
| Responsabilitate și autonomie | 1. Cultivarea interesului pentru domeniul managementului capitalului uman 2. Cultivarea unui spirit universitar bazat și pe studiul individual 3. Autonomie și responsabilitate profesională, rezolvarea de probleme și luarea deciziilor (dezvoltare personală)   Respectarea și dezvoltarea valorilor și a eticii profesionale |

1. **Conținuturi**

Platforma prin care pot fi accesate suportul de curs în format electronic și alte resurse de învățare/bibliografice: <https://classroom.google.com/c/NzkzNTQwNzM3OTA3> cod **qs6zq7ae**

| 7.1 Curs | Metode de predare | Observații |
| --- | --- | --- |
| **1. Introducere**  **Managementul resurselor umane in 2025 – 2026 tendințe si priorități in HR**   * Tendințe în HR în general * Tendințe în TA și recrutare * Tendințe în domeniul beneficiilor * Tendințe în domeniul compensării : pay equity & transparency | Prelegere | Este prezentată sintetic situația curentă a priorităților HR precum și tendințele principale din HR în ultimii ani.  ***Lecturi recomandate:***  The World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2025  AI HR **11 HR Trends for 2026: Shaping What’s Next**  <https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>  AON 2025 Global Medical Trend Rates Report  **Lecturi opționale**  The World Economic Forum: Jobs of Tomorrow: The Triple Returns of Social Jobs in the Economic Recovery, 2022  Top 10 Jobs of the Future - For 2030 And Beyond  SHRM, What Will the Workplace Look Like in 2025?  KornFerry – Talent Aquisition Trends 2024 Report  Top Employers Institute – World of Work Trends 2024  McLean & Company’s - HR Trends Survey 2024  2024 HR Trends to Leverage in Your Strategy [With Quotes From HR Influencers], <https://mirro.io/blog/author/theodora-stanciu>  AON 2023- Navigating the new EU directive on pay transparency (<https://www.aon.com/en/insights/articles/navigating-the-new-eu-directive-on-pay-transparency> ) |
| **2. Automatizare și digitalizare în HR**  2.1. Spectrul automatizării in HR  2.2. People analytics: importanța datelor in HR  2.3. People Analytics vs HR Analytics  2.4. Predictive HR Analytics  2.5. Tehnologii ML și AI in HR  2.6. Probleme etice în utilizarea AI în procese de HR | Prelegere | Sunt prezentate sintetic principalele concepte legate de automatizarea sarcinilor în HR, instrumente și platforme analitice, importanța datelor, noile tehnologii predictive precum și studii de caz care ilustrează folosirea machine learning și AI în HR  ***Lecturi recomandate:***  What is HR Analytics?, 2020  How Machine Learning is Changing HR Industry, 2020 |
| **3. Instrumente analitice în HR**  3.1. Instrumente analitice în HR  3.2. Provocări în implementarea unor soluții analitice în organizații  3.3. Studiu de caz: determinarea diferențelor de compensare pay gap | Prelegere | Sunt prezentate pe scurt principalele concepte legate de instrumentele analitice folosite in resurse umane  ***Lecturi recomandate:***  van Vulpen E., Verlinden N., *HRIS 101: All You Need To Know in 2024*, AiHR platform  van Vulpen E, *What is an HR Dashboard & HR Report? Examples, Visuals and a How-To 2024*, AiHR platform |
| **4. Managementul resurselor umane in contextul reglementarilor legale din România**  4.1. Codul muncii, Legi speciale (asigurări sociale, fiscalitate, dialog social, etc)  4.2. Contracte colective,  4.3. Contractul individual de munca (definiție, clauze, condiții de modificare, suspendare, încetare  4.4. Relații de muncă | Prelegere | Sunt prezentate pe scurt prevederile Codului Muncii și a principalelor reglementări legislative în domeniul muncii din România.  Sunt discutate aspecte legate de dialog social (reglementări, părți implicate, strategii, etc)  Sunt prezentate tipurile de contracte individuale de muncă  Sunt discutate aspecte legate de inițierea și executarea contractelor individuale de muncă  ***Lecturi recomandate:*** *Codul Muncii actualizat* |
| **5. Salarizarea. Impozite și obligații către stat. Calculare salarii**  5.1. Definiție. Salariul de bază (de încadrare). Durata timpului de muncă. Tipuri de concedii. Structura salariului. Contribuții la bugetul de stat. Reținerile din salariu  5.2 Instrumente de calcul salarial  5.3 Diferențe salariale între diferite categorii de angajați (criterii de gen, generație, vechime, rasa/etnicitate)  5.4 Transparența salarială: reglementări viitoare și provocări pentru HR  5.5 Audit pay gap | Prelegere | Sunt prezentate informații privind salarizarea și modalități de calcul salarial.  Sunt introduse teme legate de compensatii si beneficii in lumina pay tranparency  ***Lecturi recomandate****: Codul Muncii actualizat.*  *Codul fiscal actualizat (pentru contribuții obligatorii la bugetul de stat)*  ***Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms***  [*https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng*](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng)  AoN whitepaper, *Navigating the New EU Directive on Pay Transparency (2023)* |
| **6. Politici de salarizare, compensare si recunoaștere a meritelor**  6.1. Recompensare totală: Structurarea elementelor de compensare  6.2. Părți fixe si variabile ale salariului. Beneficii  6.3. Recunoașterea meritului: Managementul performantei si compensare  6.4. Identificarea regulata a diferențelor de compensare (pay gap)  6.5. Eficientizarea politicilor de compensare totală prin comparare cu practici din piață  6.6. Importanța activității de benchmarking | Prelegere | Este prezentat conceptul pachetului total de recompensare, un model de structurare a compensării, un plan de beneficii precum si modalități practice de recompensare și recunoaștere a performanței  ***Lecturi recomandate:***  *Capitolul 6 „Compensation Fundamentals” (2007), The WorldatWork Hanbook of Compensation, Benefits & Total Rewards, John Wiley & Sons (disponibila in varianta electronica)*  ***Lecturi opționale***  *Capitolul 13 – “A pay for performance model” din Chingos, P. (2002), Paying for performance: A guide to compensation management, John Wiley & Sons (disponibila in varianta electronica)*  *Capitolul 2 „Sales compensation fundamentals” din Chichelli, D. (2004), Compensating the sales force, McGraw Hill (disponibila in varianta electronica)* |

Bibliografie :

\*\*\* (2007), The WorldatWork Handbook of Compensation, Benefits & Total Rewards, John Wiley & Sons (disponibila in varianta electronica)

\*\*\* (2020) CapGemini Research Institute: The future of work – from remote to hybrid. <https://www.capgemini.com/research/the-future-of-work/>?

\*\*\* (2025) The World Economic Forum: The Future of Jobs Report 2025, <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

\*\*\* (2020) What is HR Analytics? <https://www.analyticsinhr.com/blog/hr-analytics-courses/>

\*\*\* (2023) Ejobs-HR REVIEW & TRENDS, Raportul industriei de recrutare din România, ediția 2023 (ejobs.ro)

\*\*\* (2026) **11 HR Trends for 2026: Shaping What’s Next**, AIHR (<https://www.aihr.com/blog/hr-trends/>)

\*\*\* (2025) AON 2025 Global Medical Trend Rates Report

\*\*\* (2024) Top Employers Institute – World of Work Trends 2024

\*\*\* (2024) McLean & Company’s - HR Trends Survey 2024

\*\*\* (2023) **Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms**

[*https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng*](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng)

Agovino T.,(2020) What Will the Workplace Look Like in 2025? <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/Pages/the-workplace-in-2025.aspx>

Berger, D. (2000), The Compensation Handbook : A State-of-the-art Guide to Compensation Strategy and Design, McGraw-Hill Professional, (disponibila in varianta electronica)

Chichelli, D. (2004), Compensating the sales force, McGraw Hill (disponibila in varianta electronica)

Chingos, P. (2002), Paying for performance: A guide to compensation management, John Wiley & Sons (disponibila in varianta electronica)

Haak, T. (2024), Recap of 2024 HR & people trend predictions report and 2025 sneak-preview, HRTrends Institute, <https://www.hrtrendinstitute.com/blog/2024/11/27/2024-hr-and-people-trend-predictions-report-recap>

Kaur, J., & Fink, A. A. (2017). Trends and practices in talent analytics. Society for Human Resource Management (SHRM)-Society for Industrial-Organizational Psychology (SIOP) Science of HR White Paper Series.

Lund S. , Madgavkar A., Manyika J. , and Smit S., (2020), What’s next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries, McKinsey Global Institute, McKinsey.com

Matyunina J. (2020), How Machine Learning is Changing HR Industry, <https://codetiburon.com/machine-learning-changing-hr-industry/>

Mishra S.N., Lama D.R., Pal Y., (2016) Human Resource Predictive Analytics (HRPA) for HR Management in Organizations, INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH, VOL 5, ISSUE 5

Smallwood, N. (2021), From Benchmarking to Guidance: A New Paradigm for Setting Priorities and Delivering Results, The RBL Group

Sneader K., Singhal S., (2021) The next normal arrives: Trends that will define 2021—and beyond, January 2021, McKinsey.com

Ulrich, D. (2021), HR’s Reinvention: Moving from Benchmarking and Best Practices to Guidance, The RBL Group

| 7.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
| --- | --- | --- |
| **1. Automatizare și digitalizare în HR**  1.1. Tehnologii ML și AI în HR – exemplificare  1.2. Automatizare și digitalizare in HR: Studiu de caz fluctuația și retenția angajaților | conversație, demonstrație | Sunt prezentate sintetic instrumente și platforme analitice, importanța datelor, noile tehnologii predictive precum și studii de caz care ilustrează folosirea machine learning și AI în HR |
| **2. Instrumente analitice in HR**  2.1. MS Excel  2.2. Microsoft PowerBI  2.3. Tableau | conversație, demonstrație | Exercițiu: pregătirea datelor și instrumente analitice folosind aplicația MS Excel  Ilustrarea unei soluții analitice prin MS PowerBI  Ilustrarea unei soluții analitice folosind aplicația Tableau |
| **3. Calcul salarial**  3.1.Exemplificare calcul salarial  3.2. Schimbări in calcul salarial in 2025 | conversație, demonstrație | Exercițiu:  calcul salarial in contextul schimbării salariilor  calcul salarial in contextul schimbărilor fiscale |
| **4. Instrumente analitice in activitatea de recompensare**  4.1. Exemple de soluții software pentru managementul programelor de *total compensation*  4.2 Managementul proceselor de creșteri salariale în *Workday* | conversație, demonstrație | Exemplificare: Soluții soft pentru administrarea programelor de compensare  <https://www.workday.com/content/dam/web/uk/documents/datasheets/datasheet-compensation-uk.pdf> |
| **5. Pay transparency and equity**  5.1. Audit pentru identificarea pay gap  5.2. Registre si rapoarte pay gap  5.3. Explicarea pay gap  5.4. | conversație, demonstrație | Exemplificare: utilizand un set de date se ilustreaza pay gap brut si elementele esentiale pentru realizarea unui audit pentru identificarea pay gap  Se discuta alternative de remediere a pay gap |
| **6. Studii salariale**  6.1. metodologii alternative: MERCER, AON Radford, WillisTowerWatson  6.2. Utilizarea studiilor salariale: dezvoltarea grilelor salariale  6.3. Tendințe de piață: estimarea creșterilor de salarii folosind instrumente analitice | conversație, demonstrație | Exemplificare: procesarea datelor unui salary survey și generarea unor grile salariale  Exercițiu: procesarea datelor provenite din market evolution survey și estimarea unui buget de creșteri salariale |
| Bibliografie:  se consulta bibliografia menționată la curs |  |  |

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

|  |
| --- |
| Disciplina este concepută astfel încât să răspundă cerințelor minime de exercitare a profesiei de specialist resurse umane.  De asemenea, alegerea temelor cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de studii se salarizare și practici de HR. |

1. **Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligența artificială generativă**

|  |
| --- |
| **Pentru realizarea sarcinilor definite la secțiunea de evaluare** **este permisă utilizarea IIAgen pentru** pentru clarificarea cerințelor, obtinerea datelor, organizarea ideilor sau verificări minore de claritate, dar nu este permisă generarea textelor, formularea argumentelor, parafrazarea automată sau înlocuirea gândirii proprii.  *Exemplele cele mai cunoscute de instrumente IAgen includ, dar nu se rezumă la: ChatGPT, Google Gemini, Copilot, Claude, JennyAI, etc pentru text sau MidJourney, Nanobanana pentru imagini.*  *Fiecare student va preciza, într-o declarație redactată distinct pentru fiecare sarcină de lucru, conform modelului din anexa 3 a* [*Regulamentului privind utilizarea inteligenței artificiale generative în procesul educațional la UVT*](https://www.uvt.ro/wp-content/uploads/sites/3/2026/01/Regulament-UVT_Utilizarea-AI-in-educatie.pdf)*, instrumentul pe care l-a utilizat, modul în care a fost utilizat și partea din sarcină în care acesta a fost utilizat. Declarația va fi menționată de student la începutul sarcinii de lucru elaborate.* |

1. **Evaluare**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | Lucrare individuală  Structura  1. Introducere si context  2. Provocări si oportunități  3. Situația actuala referitoare la pay transparency  4. Situatia actuala in privinta pay equity (gender pay gap)  4. Plan de acțiune si remediere | Realizarea unui proiect Studiu de caz individual care evidențiază folosirea unor soluții de HR analytics în auditul pay equity si in prezentarea solutiilor de remediere | 100% |
| 10.5 Seminar / laborator |  |  |  |
| 10.6 Standard minim de performanță | | | |
| Condiție de prezență de 70% din seminarii sau 50% pentru cei care lucrează și aduc adeverințe de la locul de muncă **Nota finală este nota obținuta in urma evaluării proiectului individual d Nota minimă de trecere – 5  In caz de restanță / solicitare de mărire de notă proiectul individual trebuie refăcut cu o temă diferită.** | | | |

A picture containing text

Description automatically generated

Data completării Titular de disciplină

31/01/2026 Dr. Virgă Petru

Data avizării în departament Director de departament

1. Conform articolului 37, alineatul (1) din Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, *„succesul academic al unui student pe parcursul unui program de studii este determinat prin* ***verificarea dobândirii rezultatelor așteptate ale învățării prin evaluări de tip examen și prin evaluarea pe parcurs****”*. [↑](#footnote-ref-1)
2. Se va avea în vedere corelarea numărului total de ore didactice și de studiu individual cu numărul de credite alocat disciplinei. 1 credit = între 25 și 30 de ore de activități didactice și de studiu individual. La nivelul departamentelor didactice se poate stabili, pe categorii de discipline, echivalența exactă dintre un credit și numărul de ore. [↑](#footnote-ref-2)
3. Orele aferente examinărilor se adună doar la punctul 3.8 – Total ore pe semestru, nu și la punctul 3.7 – Total ore de studiu individual. [↑](#footnote-ref-3)
4. Total ore pe semestru = total ore din planul de învățământ + total ore studiu individual + ore alocate examinărilor. [↑](#footnote-ref-4)