**FIȘA DISCIPLINEI**

1. **Date despre program**

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

1. **Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 Denumirea disciplinei | | | **Managementul Resursei Umane** | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | |  | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | |  | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 2 | 2.5 Semestrul | | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | C | 2.7 Regimul disciplinei | Ob |

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | | | | | | 20 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | | 25 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | | 30 |
| Tutoriat | | | | | | 10 |
| Examinări | | | | | | 20 |
| Alte activități | | | | | | 2 |
| 3.7 Total ore studiu individual | **97** | |
| 3.8 Total ore pe semestru | **125** | |
| 3.9 Numărul de credite | **5** | |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1 de curriculum | * cursuri care abordează aspecte legate de psihologia muncii și organizațională precum și de psihologia conducerii; |
| 4.2 de competențe | * nu este cazul |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfășurare a cursului | * minimum 3 prezențe (indiferent dacă este vorba despre curs sau seminar) pentru a putea intra în prima sesiune de examinare; |
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului | * implicarea în activităţi de cercetare conduce la obținerea 1p în plus la nota finală (dacă este cazul); |
| 5.3. Conditii tehnice de acces si participare | Toate materialele pentru cursuri si seminare vor fi încărcate pe Classroom. Studenții trebuie să se înregistreze pe Google Classroom, utilizând codul pentru curs, cu adresa de email instituțională. Codul pentru cursul și seminarul de Managementul Resurselor Umane (2025-2026) este: laifecz7   * Activitatea se va derula hibrid si se va utiliza suita Google, mai precis Google Meet. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Cunoștințe | Absolvenții ar trebui să demonstreze suficiente cunoștințe pentru a:   * înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în demersurile de MRU; * elabora și interpreta o evaluare psihologică in organizații folosind terminologia, metodele și instrumentele psihologice specifice; * adapta terminologia și a strategiile de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.   Mai specific:   * Să identifice metodele de managementul talentelor, al carierei si a diversitatii, proprietatile lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică; |
| Abilități | Absolvenții ar trebui să demonstreze capacitatea de:   * a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate, prin prezentarea și interpretarea unei evaluări psihologice (chiar cu scop diagnostic), ca modalitate de ilustrare a regulilor, metodelor, tehnicilor și procedeelor de analiză și cercetare deja cunoscute și asimilate (la nivel de individ, grup și organizații);   Mai specific:   * Să redacteze un raport de planificare a RU * Să identifice indicatorii specifici de RU pentru procesele de reccrutare, selectie, evaluarea performantelor si instruire * Să poată utiliza și interpreta cel puțin 2-3 studii de caz din domeniul RU la un nivel avansat, cu relevanță directă îndeosebi pentru sfera selecției talentelor, retenței al lor, evaluare performantelor si construirea planurilor de cariera, precum si a gestionarii diversitatii si schimbarii in organizatii. * Sa elaboreze planuri de resurse umane extinse si functionale |
| Responsabilitate și autonomie | Absolvenții ar trebui să demonstreze că:   * și-au însușit capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei organizaționale. * au capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare; * au capacitatea de a reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare; * au deprins strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională. |

1. **Conținuturi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 8.1 Curs | Metode de predare | Observații |
| 1. Recrutare si Selectie; Inductia si Retentia Angajatiilor | Prezentare  Conversatie  Materiale video | Se abordează procesul de recrutare si selectie, planificarea fortei de munca, definirea cerintelor postului, evaluarea psihologica si tehnica a candidatiilor, războiul pentru talentele din piata, strategie și procese de inductie si retentie a angajatilor, , indicatori de RU specifici procesului.  *De citit:* (1) Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers, pp. 247-258.  (2) Leatherbarrow, C., & Fletcher, J. (2014). Introduction to Human Resource Management. Charterd Institute of Personnel and Development; pp. 171 – 189; pp. 189-209; pp. 213 - 236 |
| 1. Managementul Performantei | Prezentare  Conversatie | Se abordează definirea managementului performantei, setarea obiectivelor SMART, feedback constructiv, planul de imbunatatire al performantei, promovarea angajatiilor, indicatori de RU specifici procesului de evaluarea performantelor.  De citit: (1) Harvard Business Review Press. On Reinventig HR. pp 47 - 60  (2) Harvard Business Review Press. Performance Reviews |
| 1. Dezvoltarea si Instruirea Angajatilor   (Learning and Development) | Prezentare  Conversatie  Materiale video | Procesele de L&D în context de business: Abordăm conceptul de  invatare și a consecințele sale organizaționale, justificarea de business și impactul proceselor de L&D.  Identificarea nevoilor de training, skill matrix, evaluarea eficientei procesului de invatare  De citit: (1) Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong’s handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers, pp. 319-366.  b) L&D în practică: se discută despre identificarea nevoilor de dezvoltare, alinierea acestora cu strategia afacerii, metode de învățare, roluri și responsabilități, precum și indicatorii de RU care urmăresc aceste procese.  De citit: Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong’s handbook of  human resource management practice. Kogan Page Publishers, pp. 301-321. |
| 1. Managementul Talentelor | Prezentare  Conversatie  Materiale video | Se discută conceptul de managementul talentelor, identificarea planului de succesiune, cariera manageriala vs cariera tehnica, planul individual de dezvoltare.  *De citit:*  (1) Harvard Business Review Press. On Reinventig HR. Pp 79 - 95 |
| 1. Diversitate si Echitate / Etica | Prezentare  Conversatie | Se definesc conceptele, circumscriindu-le cadrului legal și detaliind impactul asupra business-ului. Se diferențiaza tipurile de discriminare si hartuire, rolul HR-ului in gestionarea acestor situatii si contextul organizational in care se trateaza cazurile.  *De citit:* Harvard Business Review Press. On Reinventig HR. Pp 129 - 143 |
| 1. Curs Recapitulativ | Prezentare  Conversatie | Identificarea aspectelor parcurse ce trebuie consolidate; sesiune de Q&A ; dezbatere pe o tema la alegerea studentilor |
| Bibliografie :  **Bibliografie selectivă (principală)**   1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers. 2. Leatherbarrow, C., & Fletcher, J. (2014). Introduction to Human Resource Management. Charterd Institute of Personnel and Development 3. Prezentările de curs | | |
| 8.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
| 1. Planificarea Resurselor Umane | Conversație  Studiu de caz, Lucrul pe grupe | 1. Prezentarea unui studiu de caz – strategie de planificare a resurselor 2. Masteranzii primesc informații suplimentare legate de cele 3 afaceri pe care se lucrează, reflectând situații problematice care au loc, ca bază pentru aplicațiile practice. |
| 1. Recrutare si Selectie; Inductia si Retentia Angajatiilor | Conversație  Studiu de caz, Lucrul pe grupe | 1. Prezentarea unui studiu de caz – elaborarea unei strategii de Recrutare si selectie, Inductie si Retentie a angajatilor 2. Role – Play Interviu   Masteranzii primesc informații suplimentare legate de cele 3 afaceri pe care se lucrează, reflectând situații problematice care au relevanta pentru procesele discutate. |
| 1. Managementul Performantei | Conversație  Studiu de caz, Lucrul pe grupe | 1. Prezentarea unui ciclu de management al performanței pentru o poziție din HR (caz practic).   2. Managementul carierei în funcțiunea de HR – exemplu și discuții libere.  1. Ce înseamnă o carieră în HR  2. Competențe și abilități necesare profesioniștilor HR  3. Provocările rolurilor.   1. De citit: Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong’s handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers.. |
| 1. Managementul Talentelor | Conversație  Studiu de caz, Lucrul pe grupe | 1. Prezentarea unui model de revizuire a talentelor din cadrul departamentului de RU |
| 1. Diversitate & Echitate / Etica | Conversație  Studiu de caz, Lucrul pe grupe | 1. Se prezinta un studiu de caz. Studentii se vor imparti in grupe, pentru a desfasura o investigatie de conduita. Vor avea diferite roluri: angajatul investigat, comisia de investigatie si comisia de decizie. |
| 1. Seminar recapitulativ | Conversație | Se va analiza un studiu de caz complex, sesiune de Q&A legata de evaluare |
| Bibliografie :  **Bibliografie selectivă (principală)**   1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers. 2. Leatherbarrow, C., & Fletcher, J. (2014). Introduction to Human Resource Management. Charterd Institute of Personnel and Development 3. Harvard Business Review Press. On Reinventing HR. 4. Harvard Business Review Press. Performance Reviews. 5. Harvard Business Review Press. Motivating People. 6. Harvard Business Review Press. Leading Teams. | | |

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 nevoilor organizațiilor de pe piața românească în ceea ce privește cunoștințele teoretice și abilitățile practice ale unui specialist în managementul resurselor umane. |  |

1. **Evaluare**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs & seminar | Criteriile de evaluare:  a) corectitudinea cunoştinţelor;  b) coerenţa logică, fluenţa, expresivitatea, forţa de argumentare;  c) capacitatea de a opera cu cunoştinţele asimilate în activităţi intelectuale complexe;  d) limbajului de specialitate şi capacitatea de comunicare. | Masteranzii vor sustine un examen cu intrebari tip grila si intrebari deschise, din cursurile si aplicatiile practice lucrate in timpul cursurilor si seminariilor.  Examenul este considerat promovat dacă nota obținută este cel puţin **5 (cinci)**. Se acordă un punct din oficiu.  În **situația de restanță,** se păstrează sistemul din prima sesiune, plus un examen grilă cu materia predată în cadrul cursului.  În **situația de mărire de notă**, evaluarea se face sub forma discuției unor studii de caz similare celor abordate la seminar. | 100% |
| 10.6 Standard minim de performanță | | | |
| Examenul este considerat promovat dacă nota obținută este cel puţin **5 (cinci)**. Se acordă un punct din oficiu.  În **situația de restanță** se păstrează sistemul din prima sesiune, plus un examen grilă cu materia predată în cadrul cursului.  În **situația de mărire de notă**, evaluarea se face sub forma discuției unor studii de caz similare celor abordate la seminar. | | | |

Data completării:16.02.2026 Titular de disciplină:

Data avizării în departament Director de departament

prof. univ. dr. Delia Vîrgă