

Avizat
Director Departament Sociologie
Conf.univ.dr. Ioan PĂȘCUȚĂ

Avizat
Decan,
Prof.univ.dr. Alin GAVRELIUC

Propunere program masteral cu predare în limba engleză

Leadership and Human Resources

domeniul SOCIOLOGIE, specializarea RESURSE UMANE (acreditată)

Coordonator: Conf.univ.dr. Bogdan NADOLU

Timișoara, iulie 2014

**Analiza privind oportunitatea înființării unui nou program de studii universitare
de master, din punct de vedere al corelației cu cerințele pieței muncii**

Programul propus: *Leadership and Human Resources*. Domeniul: Sociologie

Programul de master ***Leadership and Human Resources*** cu predare în limba engleză vizează un areal tematic circumscris domeniului Sociologie - specializarea Resurse Umane (conform domeniilor ARACIS). De asemenea, din punct de vedere al angajabilității estimate, acest domeniul al *conducerii resurselor umane* este în continuare foarte căutat pe piața muncii. Mediul organizațional sub toate formele manifestării sale, de la instituțiile administrației publice până la corporațiile multinaționale, companiile private, fundațiile și asociațiile implică sine-qua-non o *componentă umană* definitorie și vitală pentru funcționarea lor. Aceasta constituie cea mai importantă resursă a mediului organizațional iar coordonarea sa adecvată contribuie într-o foarte mare măsură la atingerea scopurilor și obiectivelor specifice. Conducerea resursei umane implică atât o componentă tehnică, de management cât și una socio-psiho-culturală de leadership, comunitatea de angajați trebuind să fie dirijată, administrată, controlată, evaluată dar și motivată, inspirată și susținută.

Programul de față este focalizat tocmai pe această dimensiune a conducerii, leadership-ul și pe formarea de conducători capabili să își câștige legitimitate în fața grupului, să activeze și să dinamizeze grupul și mai ales să îi ofere un suport motivațional intrinsec care să asigure un randament maxim la nivel organizațional. Un leader bun se impune grupului prin prezența și comportamentul său, știind să activeze toate resursele disponibile, să motiveze grupul și să îl aducă la viață în momentele dificile. Toate aceste

dimensiuni sunt intens studiate în cadrul domeniului Sociologie într-un foarte complex capitol dedicat grupului mic, analizei dinamicii acestuia, cunoașterii și activării sale precum și diverselor tehnici de intervenție.

Domeniul Sociologie este oferit în Universitatea de Vest din Timișoara din 1990 de către Departamentul de Sociologie din cadrul Facultății de Sociologie și Psihologie. Universitatea de Vest din Timișoara este una din primele cele mai mari patru universități din România. A fost înființată în 1944 prin Decret Regal ca Institut de Educație Superioară și transformată în universitate în 1962. În prezent Universitatea are peste 17,000 de studenți și este structurată în 11 facultăți. UVT este membră a Consortiumului Universitaria alături de Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj Napoca, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, Academia de Studii Economice din București și Universitatea București. Misiunea Universității constă în asigurarea și dezvoltarea resurselor și instrumentelor necesare derulării proceselor de educație și de cercetare științifică la standarde de calitate ridicate, astfel încât să se asigure competitivitatea în Spațiul European al Învățământului Superior și al Cercetării (definit prin Declarațiile de la Bologna, Copenhaga și Lisabona și promovat prin complexul legislativ privind Strategia Națională pentru Învățământul Superior din România). Pentru realizarea acestei misiuni Universitatea de Vest din Timișoara a elaborat o serie de obiective strategice, între care amintim: ***dezvoltarea unor studii de masterat în limbi străine și stimularea programelor interdisciplinare, susținute de mai multe departamente.***

Facultatea de Sociologie și Psihologie din cadrul Universității de Vest din Timișoara a fost înființată în 1994 și oferă în prezent 7 specializări în 3 domenii distincte: domeniul sociologie (cu specializare în Asistență Socială, Sociologie și Resurse Umane), domeniul psihologie (cu specializare în psihologie) și domeniul științele educației (cu specializare în Pedagogie, Psiho-pedagogie specială și Pedagogia învățământului primar și preșcolar).

Specializarea Resurse Umane din cadrul domeniului Sociologie a fost acreditată în 2011, cu următoarea misiune: *oferirea, printr-un program de cunoaștere restructurat și coerent, a competențelor și abilităților profesionale esențiale specialiștilor în resurse umane, care să poată ocupa poziții în departamentele specializate ale organizațiilor medii și mari, publice sau private, cât și în firme specializate în gestionarea resurselor umane. Această specializare este ofertată în prezent în cadrul departamentului prin două programe de studiu, unul de licență (Resurse Umane din 2011) și unul de masterat (Managementul Resurselor Umane în Administrarea Organizațiilor din 2007), ambele acreditate conform standardelor ARACIS.*

În ultimii 4 ani cifra de școlarizare de 50 de locuri de la programul de master Managementul Resurselor Umane în Administrarea Organizațiilor s-a dovedit a fi total insuficientă, existând de fiecare dată o listă mai mare sau mai mică cu candidați în așteptare pentru posibila eliberare a vreunui loc în urma confirmărilor. În acest context am considerat oportun să extindem această ofertă cu inițierea unui program complementar, în limba engleză, dedicat conducerii și administrării resurselor umane și care va putea absorbi acest excedent.

Programul propus, *Leadership and Human Resources* este coordonat de către Departamentul de Sociologie dar vizează o abordare transdisciplinară cu implicarea unor cadre didactice, titulare în UVT, de la domeniile matematică, economie, psihologie și sociologie, cu o experiență relevantă în domeniul leadershipului și conducerii resurselor umane. Echipa conturată pentru inițierea acestui proiect va putea acoperi fără nicio problemă discipline precum: Foundations of Human Resource Management, Human Resource Metrics and Statistical Research, Labor Market Analysis, Communication Skills for The Hr Professional, Management of Human Resources: Strategies and Policy, Quantitative Methods and Metrics for Decision Making, Recruitment and Selection,

Project management, Leadership in Organisations: Theory and Practice, Equity and discrimination on the labor market, Business Strategy & Organisational Development, Negotiation Analysis, System-Wide Risk Planning, Strategy, and Compliance, Leadership & Team Building, Corporate Social Responsibility and International Labour Standards and NICT in HRM

În elaborarea planului de învățământ pentru acest program masteral am analizat și am urmat exemplele de succes ale unor universități de renume din Europa Occidentală și SUA, precum: London School of Economics UK, Boston University, New York University University of Cambridge. Planul de învățământ construit prin raportare directă la criteriile ARACIS și competențele prevăzute în standardele RNCSIS. Astfel, programul de master *Leadership and Human Resources* este prevăzut a se desfășura pe parcursul a 4 semestre, cu 30 de credite pe semestru obținute din parcurgerea a 12 ore săptămânale de activități didactice. Suplimentar sunt prevăzute organizarea unor prelegeri lunare cu invitați de marcă din domeniul leadershipului, atât din zona instituțională de la nivel național și european dar și din zona privată, a corporațiilor multinaționale.

Din punct de vedere al angajabilității absolvenților estimăm un nivel ridicat de inserție profesională, în special în arealul corporațiilor multinaționale existente în regiunea V Vest dar și la nivel național sau chiar european. Conform studiilor realizate privind inserția profesională a absolvenților Universității de Vest din Timișoara estimăm și pentru acest program un nivel de 75% angajabilitate (<http://www.absolvent-univ.ro/UserFiles/File/rezultate/APM-Raport-2006-2010-final.pdf>). Realizarea activității didactice în limba engleză conferă o abilitate lingvistică suplimentară care poate contribui la creșterea angajabilității absolvenților. Complementar, această trăsătură va permite atragerea de studenți străini prin includerea masteratului în programe europene Erasmus Mundus, fapt ce se va reflecta în mod direct în calitatea și pregătirea profesională a absolvenților.

În concluzie, programul de masterat Leadership and Human Resources cu predare în limba engleză reprezintă o replicare a unui exemplu de bune practici (programul de MRUAO aflat în desfășurare), cu valorificarea experienței acumulate în coordonarea unui program masteral în domeniul sociologiei și cu orientarea spre un grup țintă vizând preponderent companiile multinaționale și absolvenții programelor de licență de la universitățile europene partenere cu Universitatea de Vest din Timișoara. *Pe baza tuturor acestor considerente, înființarea programului de masterat Leadership and Human Resources se dovedește a fi deosebit de oportună, importantă și legitimă.*

Timișoara, 20 iunie 2014

Coordonator program masteral,
Conf.univ.dr. Bogdan NADOLU

West University of Timisoara
The Faculty of Sociology and Psychology
The Department of Sociology

MASTER'S PROGRAM IN LEADERSHIP AND HUMAN RESOURCES									
1st YEAR									
Crt No.	Courses	1st Semester				2nd Semester			
		C	S	CT	C/E	C	S	CT	C/E
1	Foundations of Human Resource Management	2	1	8	E				
2	Human Resource Metrics and Statistical Research	2	1	8	E				
3	Labor Market Analysis	2	1	7	E				
4	Communication Skills	2	1	7	E				
5	Management of Human Resources: Strategies and Policy					2	1	8	E
6	Quantitative Methods and Metrics for Decision Making					2	1	8	E
7	Project Management					2	1	7	E
8	Recruitment and Selection					2	1	7	E
I	TOTAL NUMBERS OF HOURS PER WEEK (C/S)	8	4			8	4		
II	TOTAL NUMBERS OF HOURS PER WEEK	12				12			
III	TOTAL CREDITS/ SEMESTER:			30				30	

2nd YEAR									
Crt No.	Courses	1st Semester				2nd Semester			
		C	S	CT	C/E	C	S	CT	C/E
1	Leadership in Organisations: Theory and Practice	2	1	8	E				
2	Equity and Discrimination on the Labor Market	2	1	8	E				
3	Business Strategy & Organisational Development	2	1	7	E				
4	Negotiation Analysis	2	1	7	E				
5	System-Wide Risk Planning, Strategy, and Compliance					2	1	8	E
6	Leadership & Team Building					2	1	8	E
7	Corporate Social Responsibility and International Labour Standards					2	1	7	E
8	IC&T in Human Resource Management					2	1	7	E
I	TOTAL NUMBERS OF HOURS PER WEEK (C/S)	8	4			8	4		
II	TOTAL NUMBERS OF HOURS PER WEEK	12				12			
III	TOTAL CREDITS/ SEMESTER:			30				30	

Coordinator,
Dr. Bogdan NADOLU

Head of Department
Dr. Ioan PASCUTA

SUPLIMENT LA DIPLOMĂ DIPLOMA SUPPLEMENT

¹⁾ Acest supliment însoțește
diploma cu seria _____ nr. _____
This Supplement is for
diploma series _____ *no.* _____

1. DATELE DE IDENTIFICARE A TITULARULUI DIPLOMEI INFORMATION IDENTIFYING THE HOLDER OF THE DIPLOMA

Numele de familie la naștere <i>Family name(s) at birth</i>		Nume de familie după căsătorie (dacă este cazul) <i>Family name(s) (after marriage) (if applicable)</i>	
1.1a		1.1b	
Inițiala (inițialele) prenumelui (prenumelor) tatălui <i>Initial(s) of father's first name(s)</i>		Prenumele <i>First name(s)</i>	
1.2a		1.2b	
Data nașterii (ziua/luna/anul) <i>Date of birth(day/month/year)</i>		Locul nașterii <i>Place of birth</i>	
1.3a		1.3b	
Numărul matricol <i>Student enrollment number</i>		Codul numeric personal (CNP) <i>Personal identification number</i>	Anul înmatriculării <i>Year of enrollment</i>
1.4		1.5	

2. INFORMATII PRIVIND CALIFICAREA INFORMATION IDENTIFYING THE QUALIFICATION

Denumirea calificării și (dacă este cazul) titlul acordat (după promovarea examenului de finalizare a studiilor) <i>Name of qualification and (if applicable) title awarded (after passing the final examination)</i>	
2.1 -	
-	
Domeniul de studii <i>Field of study</i>	Programul de studii / specializarea <i>Programme of study / Specialization(s)</i>
2.2a	2.2b
SOCIOLOGIE <i>SOCIOLOGY</i>	LEADERSHIP SI RESURSE UMANE <i>LEADERSHIP AND HUMAN RESOURCES</i>
Numele și statutul instituției de învățământ superior care acordă diploma (în limba română) <i>Name and status of awarding institution</i>	
Facultatea care organizează examenul de finalizare a studiilor <i>Faculty administering the final examination</i>	
2.3a	2.3b
UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA UNIVERSITATE DE STAT ACREDITATĂ ACREDITED STATE UNIVERSITY	FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI PSIHOLOGIE -
Numele și statutul instituției de învățământ superior absolvite (dacă diferă de 2.3a în limba română) <i>Name and status of institution administering studies (if different from 2.3a)</i>	
Facultatea absolvită <i>Student graduated from:</i>	
2.4a	2.4b
-	-
Limba (limbile) de studiu / examinare <i>Language(s) of instruction / examination</i>	
2.5	
ROMÂNĂ <i>ROMANIAN</i>	

3. INFORMATII PRIVIND NIVELUL CALIFICĂRII INFORMATION ON THE LEVEL OF THE QUALIFICATION

Nivelul calificării <i>Level of qualification</i>	Durata oficială a programului de studii și numărul de credite ECTS (conform Sistemului European de Credite Transferabile - ECTS) <i>Official length of the programme of study and</i>
3.1	3.2
STUDII UNIVERSITARE DE MASTERAT MASTER DEGREE	4 SEMESTRE; 120 ECTS 4 SEMESTERS; 120 ECTS
Condiții de admitere / înscriere <i>Access requirement(s)</i>	
3.3	
DIPLOMĂ DE LICENȚĂ+EXAMEN DE ADMITERE BACHELOR + ADMISSION EXAMINATION	

4. INFORMAȚII PRIVIND CURRICULUMUL ȘI REZULTATELE OBȚINUTE

INFORMATION ON THE CURRICULUM AND RESULTS GAINED

Forma de învățământ

Mode of study

4.1 ÎNVĂȚĂMÂNT DE ZI

FULL-TIME STUDY

Competențele asigurate prin programul de studii

Learning outcomes of the programme of study

4.2 1. Capacitate de selectare rapidă și eficientă a informațiilor;

2. Capacitate de analiză și sinteză;

3. Flexibilitatea în gândire;

4. Creativitate;

5. Capacitate de identificare rapidă a problemelor și de găsire a soluțiilor eficiente;

6. Capacitate de adaptare rapidă la noi situații;

7. Rezistența la efort susținut și situații de stres;

8. Spirit de observație;

9. Spirit critic și practic;

10. Abilități de relaționare;

11. Capacitate de comunicare;

12. Capacitate de negociere ;

13. Capacitate de persuasiune;

1. *The skill to select fast and efficiently information*

2. *Analysis and synthesis*

3. *Flexible thinking*

4. *Creativity*

5. *The skill to identify the issues fast and to find the efficient solutions*

6. *Adaptability skills to new environments*

7. *Stress management skills and high effort management*

8. *Observation skills*

9. *Critical and practical analysis*

10. *Interrelating skills*

11. *Communication skills*

12. *Negotiations skills*

13. *Persuasive oratorical skills*

14. *Team work*

Detalii privind programul absolvit, calificativele / notele / creditele ECTS obținute (conform Registrului matricol al facultății)

Programme details and the individual grades / marks / ECTS credits obtained (according to Faculty Student Records)

4.3

Nr. <i>No</i>	Denumirea disciplinei <i>Subject</i>	²⁾ Total ore <i>Number of hours</i>				Nota <i>Grade</i>		Nr. credite <i>Number of ECTS credits</i>		
		C	S	L	P	Sem I <i>1st</i>	Sem II <i>2nd</i>	Sem I <i>1st</i>	Sem II <i>2nd</i>	
Anul I (anul universitar ...-....) <i>1st year of study-.... academic year)</i>										
1	Foundations of Human Resource Management	28	14	0	0		-	8	-	
2	Human Resource Metrics and Statistical Research	28	14	0	0		-	8	-	
3	Labor Market Analysis	28	14	0	0		-	7	-	
4	Communication Skills	28	14	0	0		-	7	-	
5	Management of Human Resources: Strategies and Policy	28	14	0	14		-		8	
6	Quantitative Methods and Metrics for Decision Making	28	14	0	0		-		8	
7	Project Management	28	14	0	0	-		-	7	
8	Recruitment and Selection	28	14	0	0	-		-	7	
Promovat cu media: ³⁾ <i>Pass, average grade per academic year:</i>										
						Total credite: / <i>Total ECTS credits:</i>				60.0
Anul II (anul universitar-....) <i>2nd year of study-.... academic year)</i>										
1	Leadership in Organisations: Theory and Practice	28	14	0	0		-	8	-	
2	Equity and Discrimination on the Labor Market	28	14	0	0		-	8	-	
3	Business Strategy & Organisational Development	28	14	0	0		-	7	-	
4	Negotiation Analysis	28	14	0	0		-	7	-	
5	System-Wide Risk Planning, Strategy, and Compliance	28	14	0	0		-	-	8	
6	Leadership & Team Building	28	14	0	0		-	-	8	
7	Corporate Social Responsibility and International Labour Standards	28	14	0	0	-		-	7	
8	IC&T in Human Resource Management	28	14	0	0	-		-	7	
Promovat cu media: ³⁾ <i>Pass, average grade per academic year:</i>										
						Total credite: / <i>Total ECTS credits:</i>				60.0

			120
<i>Pass:</i>	<i>Overall average grade (credit-weighted average):</i>	<i>Total ECTS credits:</i>	
Sistemul de notare și, dacă sunt disponibile, informații privind distribuția statistică a notelor <i>Grading scheme and, if available, grade distribution guidance</i>			
4.4	Notarea unei discipline se face pe o scală de la 10 la 1, notele acordate fiind numere întregi; nota minimă de promovare este 5, iar nota maximă este 10. Media minimă de promovare a anilor de studii pentru promoția ..., programul de studii/specializarea Leadership si resursele umane este, iar media maximă este, titularul fiind clasat pe locul dintr-un total deabsolventi. Grades are integer numbers and given on a scale from 10 (the highest grade) to 1 (the lowest grade); The lowest passing grade is 5. The passing overall average grades from the class of, study programme/specialization Human resources management the administration of organizations are: lowest average: (out of 10) and highest average: 10.00 (out of 10). The degree holder is ranked out of graduates.		
5. INFORMAȚII SUPLIMENTARE ADDITIONAL INFORMATION			
<i>Informații suplimentare</i> <i>Additional information</i>		<i>Alte surse pentru obținerea mai multor informații</i> <i>Further information sources</i>	
5.1		5.2	300223 Timișoara, Blvd V. Pârvan Nr.4 Tel.:+40-256-592111 Fax: +40-256-592311 www.uvt.ro -
6. INFORMAȚIILE PRIVIND DREPTURILE CONFERITE DE CALIFICARE ȘI DE TITLU (dacă este cazul) <i>INFORMATION ON THE FUNCTION OF THE QUALIFICATION AND DEGREE (if applicable)</i>			
Posibilitati de continuare a studiilor (după promovarea examenului de finalizare) <i>Access to further study (after passing the final examination)</i>			
6.1	studii universitare de doctorat PhD studies		
Statutul profesional			
6.2	Dreptul de a ocupa posturi care necesită studii superioare de licență în organizații publice și private The holder of the bachelor's degree has the right to occupy positions within the state and private organizations		

7. LEGALITATEA SUPLIMENTULUI CERTIFICATION OF THE SUPPLEMENT

	Funcția <i>Position</i>	Semnătura <i>Signature</i>		Funcția <i>Position</i>	Semnătura <i>Signature</i>
7.1	Rector Rector Prof. univ. dr. Marilen Gabriel PIRTEA		7.2	Secretar șef universitate University Registrar Ramona-Maria PUIU	
7.3	Decan/Director Dean/Director Prof.univ.dr. Alin GAVRELIUC		7.4	Secretar șef Faculty Registrar/Department Registrar Maria POPA	
⁵⁾ Nr. și data eliberării 7.5 <i>No., dated.</i> 166 / _____ Acest document conține un număr de 6 pagini. This document consists of 6 pages			Ștampila sau sigiliul oficial 7.6 <i>Official stamp or seal</i> L.S.		

1) Se va completa de către instituția de învățământ superior care acordă diploma. Aceasta trebuie să verifice legalitatea tuturor înscrisurilor de pe actul de studii și de pe suplimentul la diplomă

1) To be filled in by the awarding institution that must check the legality of all information provided in the diploma and diploma

2) Se va menționa numărul total de ore din care: numărul total de ore de curs (C); numărul total de ore de seminar (S); numărul total de ore de lucrări practice (LP); numărul total de ore de proiect (P); etc.

2) It shall be mentioned the total hours of which: total hours for courses (C), seminars (S), practical courses (LP), projects (P).

3) Media anuală cu două zecimale, fără rotunjire.

3) Average grade per academic year, with two decimals and without rounding off.

4) Medie generală cu două zecimale, fără rotunjire.

4) Overall average grade with two decimals and without rounding off.

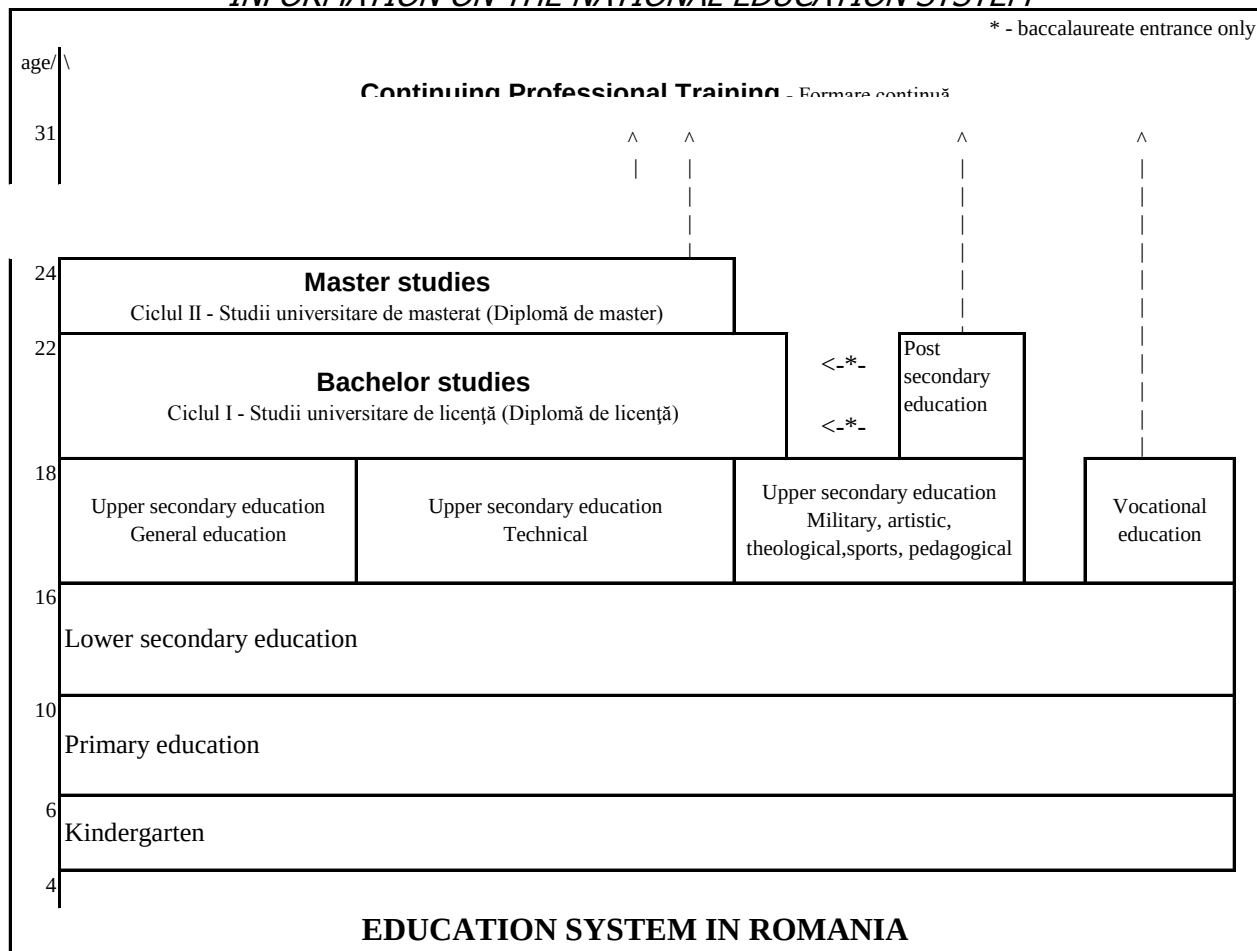
5) Se va completa de către instituția care a asigurat școlarizarea titularului, menționându-se numărul de pagini ale documentului.

5) To be filled in by the institution administering studies indicating also the number of pages of this document.

Suplimentul la diplomă se va redacta pe format A4 (față verso), se va numerota și se va ștampila pe fiecare pagină pe colțul din dreapta jos.

Diploma supplement shall be printed on both sides of an A4 paper format and shall be numbered and stamped on each page on the right bottom corner

8. INFORMAȚII PRIVIND SISTEMUL NAȚIONAL DE ÎNVĂȚĂMÂNT *INFORMATION ON THE NATIONAL EDUCATION SYSTEM*



OVERVIEW OF THE NATIONAL HIGHER EDUCATION SYSTEM

Access to higher education is based on the baccalaureate diploma (12 years of study) and access to master programmes is based on the BA / BSc / BEng degree.

Bachelor studies presuppose 180-240 credit points, calculated in accordance with the European Credit Transfer System (ECTS).

MA / MSc / MEng studies presuppose 90-120 credit points, calculated in accordance with The European Credit Transfer System (ECTS). Exceptionally, depending on the duration of the bachelor studies, the lower ECTS limit can be 60 transferable credits.

For professions regulated by European norms, regulations or good practice, BA / BSc / BEng and MA / MSc / MEng studies can be provided as part of a 5 to 6 year full-time programme of study, thus diplomas are recognized as master's degree certificates (the following fields of study are considered: Medicine - 360 ECTS, Dentistry - 360 ECTS, Pharmacy - 300 ECTS, Veterinary Medicine - 360 ECTS, Architecture - 360 ECTS and Urban Planning - 300 ECTS).

PhD studies result in a doctoral research thesis, while successful candidates are awarded a PhD diploma.

The Romanian higher education system is an open system. All Romanian accredited universities use the European Credit Transfer System (ECTS).

**În conformitate cu modificările introduse în sistemul de învățământ superior de Legea nr. 288/2004
 According to the changes brought to the higher education system by Law no. 288/2004*

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Leadership si Resurse Umane
1.6 Programul de studii / Calificarea	Resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Abilitati de comunicare / Communication Skills						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Bogdan Nadolu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ. dr. Bogdan Nadolu						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual		133			
3.8 Total ore pe semestru		175			
3.9 Numărul de credite		7			

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	
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza și evaluarea strategiilor și proceselor de comunicare personale, de grup și de masă - Elaborarea de proiecte de cercetare și intervenție în domeniul comunicării - Formularea și analiza conceptelor, teoriilor, paradigmatelor și metodologiilor utilizate în analiza comunicării - Identificarea, măsurarea și evaluarea tipurilor și stilurilor de comunicare -Diagnoza nevoilor resurselor umane -Identificarea conceptelor specifice domeniului resurselor umane -Interpretarea și evaluarea strategiilor elaborate -Monitorizarea gradului de soluționare a problemelor mediului organizațional - Analiza soluțiilor oferite pentru tipurile de interacțiune a resurselor umane -Construirea instrumentelor folosite în analiza interacțiunii resurselor umane -Identificarea tipurilor de interacțiune a resurselor umane -Realizarea unor proiecte centrate pe interacțiunea resurselor umane
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatică de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Însușirea principalelor conținuturi teoretice specifice disciplinei Abilitati de comunicare.
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) Înțelegerea importanței procesului de comunicare în cadrul organizației

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații	
1. Comunicarea – definiții, caracteristici și tipologii. Definirea comunicării. Caracteristici și tipologii ale comunicării.	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, Studiul de caz, Brainstormingul (prezentare orală+multimedia)	2	
2. Comunicarea ca proces social: - factorii sociali care generează și condiționează comunicarea; implicațiile sociale ale comunicării modelarea comunicării. acțiunea comunicațională		2	
3-4. Comunicarea interpersonală: acțiune, interacțiunea și relația socială; sociabilitatea comunicării; exerciții de icebreaking ;I team-building I		4	
5-6. Comunicarea de grup sau cum ajungem la „conștiința de noi”: - particularitățile comunicării de grup; modele, proceduri și tehnici de comunicare în grupul formal. procedee de stimulare a comunicării în grup.		4	
7 Particularitățile comunicării în organizații		2	
8. Evoluția teoriilor privind organizațiile și comunicarea organizațională		2	
9. Tipuri de comunicare în organizații		2	
10. Funcțiile comunicării organizaționale		2	
11 Comunicarea organizațională și stilul de conducere		2	
12. Distorsiuni, bariere și blocaje în comunicarea organizațională		2	
13. Analiza și evaluarea proceselor de comunicare în organizații		2	
14 Managementul informației în organizații. Elemente de PR		2	
Bibliografie Boncu Ștefan, Ilin Corina, Sulea Coralia (2007) <i>Manual de psihologie socială aplicată</i> , Editura Universității de Vest din Timișoara Bourhis, Richard și Leyens, Jacques-Philippe coord. [1994](1997) <i>Stereotipuri, discriminare și relații intergrupuri</i> . Iași: Polirom. Brown, R, (2000) <i>Group processes</i> , Oxford: Blackwell CISMARIU Diana Maria (2008) <i>Comunicarea internă în organizații</i> , București: Tritonic, cap. V (pag. 78-93). Gavreliuc Alin, (2008), <i>Viața ca prilej</i> , Timișoara: Marineasa. Giddens, Anthony (2000) <i>Sociologie</i> . București: All. Grosu, N, Duta D.S. (2012) <i>Dinamia grupurilor și organizațiilor</i> , Cluj-Napoca: Ecou Iluț, Petru (1997) <i>Abordarea calitativă a socioumanului</i> . Iași: Polirom. Iluț, Petru (2000) <i>Iluzia localismului și localizarea iluziei</i> . Iași: Polirom. Iluț, Petru (2001) <i>Sinele și cunoașterea lui</i> . Iași: Polirom. Ionescu, Ion și Stan, Dumitru (1997) <i>Elemente de sociologie</i> . Iași: Editura Universității “A.I.Cuza”. Mihu, Achim (1970) <i>Sociologia americană a grupurilor mici</i> . București: Editura Politică. Moscovici, Serge coord. [1994](1998) <i>Psihologia socială a relațiilor cu celălalt</i> . Iași: Polirom. Neculau, A. (2001) <i>Dinamica grupurilor</i> , Iași: Polirom PĂUȘ Viorica Aura (2006) <i>Comunicare și resurse umane</i> Iași: Polirom PÂNIȘOARĂ Ion Ovidiu (2008) <i>Comunicarea eficientă</i> , Iași: Polirom Radoslav, Radu (2000) <i>Topos comportamental</i> . București: Marineasa. Ritzer, George [1983](2000) <i>Sociological Theory</i> . San Francisco: McGraw Hill Book. Ritzer, George și Smart, Barry eds. (2001) <i>Social Theory</i> . London: Sage. SPROTT, W. (1967) <i>Human groups</i> , London: Penguin Zamfir, Cătălin; Vlăsceanu, Lazăr (coord.), 1993, <i>Dicționar de sociologie</i> . București: Babel, variantă electronică disponibilă la http://www.dictsociologie.netfirms.com/ . *** <i>Sociologie Românească</i> – revistă disponibilă și în format electronic la www.sociologieromaneasca.ro			

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
1. Importanța asociativă a comunicării - exerciții practice de tip Ice-Breaking	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2
2-3. Aspecte practice privind comunicarea interpersonală și de grup		4
4. Legile persuasiunii		2
5. Tehnicile de manipulare		2
6. Exercițiu de comunicare de grup (înregistrat video). Analiză de rețea asupra unei comunicări de grup.		2
7. De la comunicarea bazată pe text la comunicarea prin imagini – elaborarea unui discurs vizual		2
Bibliografie: Boncu Ștefan, Ilin Corina, Sulea Coralia (2007) <i>Manual de psihologie socială aplicată</i> , Editura Universității de Vest din Timișoara Chelcea Septimiu, Ivan Loredana, Chelcea Adina (2008) <i>Comunicarea non-verbală: gesturile și postura</i> , București: comunicare.ro Dinu Mihai (2004) <i>Fundamentele comunicării interpersonale</i> , București: All Nadolu B., <i>Sociologia comunicării de masă</i> , Editura Excelsior Art, Timișoara, 2007 Pânișoară Ion Ovidiu (2008) <i>Comunicarea eficientă</i> , ediția a III-a, București: Polirom Sartori, Giovani (2005) <i>Homo Videns – Imbecilizarea prin televiziune și post-gândirea</i> , București: Humanitas Van Cuilenburg, J.J.; Scholten, O și Noomen, G.W. (1998) <i>Știința comunicării</i> . București: Humanitas.		

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

Conținutul disciplinei respectă rigorile științifice, este în concordanță cu abordările existente în alte centre universitare din țară și din străinătate, este în concordanță cu temele actuale privind comunicarea organizațională, furnizează răspunsuri adecvate resursei umane în privința abilităților de comunicare.

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen oral	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcursul bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen oral	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

15.06.2014

Semnătura titularului de curs

Conf.univ.dr. Bogdan NADOLU

Semnătura titularului de seminar

Conf.univ.dr. Bogdan NADOLU

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Fundamentele Managementului Resurselor Umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Sorin Pribac						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf.univ.dr. Sorin Pribac						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite	8				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Resursele umane si caracteristicile lor	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea	2h
Conceptul, activitatile si obiectivele managementului resurselor umane		2h
Managementul international al reusurselor umane		2h
Organizarea activitatii de resurse umane		2h
Strategii de resurse umane		2h
Implementarea strategiilor de resurse umane		2h
Politici referitoare la resursele umane. Concept si domenii.		2h
Proceduri aplicate in managementul resurselor umane		2h
Proiectarea postului. Analiza si evolutia postului		2h
Procesul de recrutare. Metode, tehnici si instrumente		2h
Selectia resurselor umane		2h
Evaluarea performantei resurselor umane		2h
Motivatia ca parte a comportamentului organizational		2h
Pregatirea resurselor umane si dezvoltarea carierei		

Bibliografie:

1. Amit, R. and Belcourt, M. (1999) Human Resources Management Processes: A ValueCreating Source of Competitive Advantage. European Management Journal, 17(2):174-181.
2. Analoui, F. (2007) Strategic Human Resource Management, UK: Thomson Learning.
3. Anthony, R. N. and Govindarajan, V. (2001) Management Control Systems, New York: McGraw-Hill.
4. Carrigan, M. (2007) Pre-Employment Testing – Prediction of Employee Success and Legal Issues: A Revalidation of Griggs V. Duke Power. Journal of Business and Economics Research, 5(8): 35-44.
5. MacDuffie, J.P. (1995) Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Systems in The World Auto Industry. Industrial and Labor Relations Review, 48 (2): 197-221.
6. Mariappanadar, S. (2005) An Emic Approach to Understand Culturally Indigenous and Alien Human Resource Management Practices in Global Companies. Research and Practice in Human Resource Management, 13(2): 31-48.
7. Farh, J.-L., P. Podsakoff, et al. (1990). "Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction." Journal of Management 16(4): 705-721.
8. Ferris, G. R., M. M. Arthur, et al. (1998). "Toward a social context theory of the human resource management-organization effectiveness relationship." Human Resource Management Review 8: 235-264
9. Martin, G., H. Staines, et al. (1998). "Linking job security and career development in a new psychological contract." Human Resource Management Journal 8(3): 20-41.
10. Schuler, R. S. and S. Jackson (1987). "Linking competitive strategies and human resource management practices." Academy of Management Executive 1(3): 207-29.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Consideratii generale privind resursele umane	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2h
Tipuri de strategii d erezurse umane		2h
Procesul de recrutare – aplicatii, studiu de caz		2h
Selectia – aplicatii, studii de caz		2h
Atributii si responsabilitati in selectia resurselor umane		2h
Proiectarea postului – studiu de caz		2h
Performanta in munca si satisfactie		2h
Bibliografie: 1. The Best 4 Ways to Recruit Employees with Disabilities, Yoji Cole, DiversityInc, October 2006 2. Making Reasonable Accommodations for Employees with Mental Illness under the ADA, Jonathan Hafen, Employee Benefit Plan Review, September 2006 3. Doc in a Box, Dawn S. Onley, HR Magazine, January 2005 4. The Devil Is in the Details, Thomas Clark, Contemporary Long Term Care, January 2004 5. Implementing Sexual Harassment Training in the Workplace, Dave Gottwals, Employee Benefit Plan Review, August 2006 6. Building a Mentally Healthy Workforce, Melissa Dittman, Monitor on Psychology, January 2005 7. Labor and Employment Law, Text and Cases, by David Twomey, 14th Edition, 2010. Southwestern Cengage Learning 8. Managing in the New Millennium: Interpersonal Skills, Patricia M. Buhler, Supervision, July 2005 9. Four Generations in the Workplace, C. Stone Brown, DiversityInc, May 2005		

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Seminar	50%
10.6 Standard minim de performanță			
• Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ • Testarea pe parcursul semestrului, • Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării
29.05.2014

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Leadership si Resurse Umane
1.6 Programul de studii / Calificarea	Resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Analiza Pietei Fortei de Munca / Labour Market Analysis						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Ciprian Pânzaru						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ. dr. Ciprian Pânzaru						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual		133			
3.8 Total ore pe semestru		175			
3.9 Numărul de credite		7			

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	
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Analiza pieței forței de muncă din perspectiva accentuării fenomenului mobilității forței de muncă, analiza unor probleme precum șomajul, sărăcia, inegalitățile etc.
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Oferta și cererea de locuri de muncă	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, Studiul de caz, Brainstormingul (prezentare orală+multimedia)	1h
Politici privind ocuparea pieței forței de munca		1h
Rolul capitalului uman în configurarea pieței forței de munca		1h
Somajul		1h
Economie și familie		1h
Demografie, îmbătrânire și pensionari		1h
Sistemul de securitate socială		1h
Mobilitatea forței de muncă		1h
Migrație și șomaj		1h
Migrație și dezvoltare		1h
Remitențele și migrația de întoarcere		1h
Sindicatelor. Structura veniturilor și problema inegalității		1h
Globalizarea pieței forței de muncă		1h
Bibliografie 1. Borjas, George J. 1994. <i>The Economics of Immigration</i> . Journal of Economic Literature, Vol. 32, pp. 1667-1717. 2. Borjas, George. 2003. The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market, Quarterly Journal of Economics 118: 1135–1174. 3. Berberoglu, B. (2002). <i>Labor and capital in the age of globalization: The labor process and the changing nature of work in the global economy</i> . Rowman & Littlefield Pub Incorporated. 4. Harris, J.R., and M.P. Todaro. 1970. Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis. American Economic Review 60 (1) 5. Todaro, Michael. 1969: <i>A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries</i> . American Economic Review, Vol. 59, pp. 138-148. 6. Friedberg, R. M. and J. Hunt 1995. The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth, <i>Journal of Economic Perspectives</i> , 9(2), 23-44. 7. George Johnson and Frank Stafford 1999. The Labor Market Implications of International Trade, in Orley Ashenfelter and David Card, eds., <i>Handbook of Labor Economics</i> , Vol. 3B, Elsevier, 2215-88. 8. Freeman, Richard. B., People Flows in Globalization. <i>Journal of Economic Perspectives</i> , 20(2): 145–170, Spring 2006. 9. Lewis, W. A. 1954. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. The Manchester School. 22 (2): 139–191. 10. Martin, Philip. 2007. Managing Labor Migration in the 21st Century. City & Society 19 (1): 5-18. 11. Stark, Oded, and David E. Bloom. 1985. The New Economics of Labor Migration. American Economic Review 75 (2) (05): 173. 12. Schmidt, C. M., A. Stilz and K. F. Zimmermann. 1994. Mass Migration, Unions, and Government Interventions, <i>Journal of Public Economics</i> , 55, 185-210.		

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Poziția tinerilor pe piața forței de muncă	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	1h
Politici active de ocupare. Rolul trainingurilor și a educației continue		1h
Asimilarea pe piața muncii a imigranților		1h
Strategia de la Lisabona privind creșterea și angajarea		1h
Rolul familiei în succesul economic al individului		1h
Efectul îmbătrânirii populației asupra sistemului de securitate socială		1h
Influența dinamicii pieței forței de muncă asupra sistemului românesc de securitate socială		1h
Mobilitatea transfrontalieră în scop de lucru. Navetismul Transfrontalier		1h
Migranții ca grup vulnerabil		1h
Rolul migranților în echilibrarea pieței forței de muncă		1h
Rolul remitențelor. Efectul migrației de returnare asupra sistemului de securitate socială		1h
Rolul sindicatelor în România. Dialogul social		1h

Compoziția veniturilor. Ajutoarele sociale. Cauze ale sărăciei și surse de inegalitate		1h
Spatiul economic al Uniunii Europene		1h
Bibliografie: 1. Albert, M. 1993. <i>Capitalism vs. capitalism</i>. New York: Four Walls Eight Windows. 2. Barroso, J. M. (2005). "Working together for growth and jobs: a new start for the Lisbon Strategy". <i>COM (2005)</i>, 4. 3. Fligstein, N. 2002. <i>The architecture of markets: An economic sociology of twenty-first-century capitalist societies</i>. 4. Princeton University Press. 5. Jones, H. C. (2005). Lifelong learning in the European Union: whither the Lisbon Strategy?. <i>European Journal of Education</i>, 40(3), 247-260. 7. Kottak, C. P. (2009). Culture and "economic development". <i>American Anthropologist</i>, 92(3), 723-731. 6. Lewis W. A., 1954. Economic Development with Unlimited Supplies of Labour, <i>The Manchester School</i> 22 (2), 139-191. 7. Panzaru, C. Belea, S. 2012. Factors Influencing The Deficit Of Social Security Systems. <i>Romanian Statistical Review</i>. 60(10), 35-56. 9. Pânzaru, C. 2012. The Role of Skills Development in the Local Labour Market, in Larsen, C., Hasberg, R., Schmid, A., Atin, E., Brzozowski, J (eds) <i>Skills Monitoring in European Regions and Localities</i>. Munchen, Mering, 105-114 10. Pânzaru C. 2013. Unemployment, Migration and Labour Market. The West University of Timisoara, Department of Sociology. www.cpanzaru.socio.uvt.ro 11. Redding, S., & Venables, A. J. (2004). Economic geography and international inequality. <i>Journal of international Economics</i>, 62(1), 53-82		

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

Conținutul disciplinei respectă rigorile științifice, este în concordanță cu abordările existente în alte centre universitare din țară și din străinătate, este în concordanță cu direcțiile de cercetare ale pieței forței de muncă sugerate de Comisia Europeană. Furnizează răspunsuri adecvate angajatorilor, din perspectiva explicațiilor socio-economice ale pieței.

14. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcursarea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen tip grilă	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
• Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ • Testarea pe parcursul semestrului, • Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Conf.univ.dr. Pânzaru Ciprian

Conf.univ.dr. Pânzaru Ciprian

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Human Resources Metrics and Statistical Research						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Mihai Chis						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.univ.dr. Mihai Chis						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite	8				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Elemente introductive de statistica descriptivă	Expunerea sistematică;	2h
Tipuri de date	Explicația, Descrierea,	2h
Distribuții de frecvențe, frecvențe relative și	Enumerarea, (prezentare	2h

frecvențe cumulate. Reprezentări grafice.	orala+multimedia)	
Indicatorii statistici de poziție: media, mediana, modulul. Calculul și interpretarea acestora		2h
Indicatori de dispersie		2h
Teste statistice t pentru medii și Z pentru proporții		2h
Teste neparametrice		2h
Tabele de relaționare.		2h
Corelația simplă și parțială. Coeficienții de corelație.		2h
Asocierea variabilelor calitative. Testul Chi patrat		2h
Corelație bivariata si corelatie partiala și interpretarea coeficienților de corelație		2h
Regresia liniară simplă și multiplă		2h
Analiza seriilor de timp. Regresii cu serii de timp		2h
Analiza cluster		2h
Bibliografie		
1. Culic, I., Metode avansate în cercetarea socială, Polirom, Iași, 2004		
2. David R. Cox, D. V. Hinkley, Theoretical Statistics, Chapman & Hall/CRC, 1979		
3. Douglas C. Montgomery, Elizabeth A. Peck, G. Geoffrey Vining, Introduction to Linear Regression Analysis, 3rd ed., Wiley-Interscience, 2001.		
4. Green, S. B., & Salkind, N. J. (2010). Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and understanding data. Prentice Hall Press.		
5. Leonard J. Savage, The Foundations of Statistics, 2nd ed., Dover Publications, Inc. New York, 1972.		
6. Marija J. Norušis, & SPSS Inc. (1994). SPSS professional statistics 6.1. Prentice Hall.		
7. Pallant, J. (2010). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS. McGraw-Hill International.		
8. Rotariu, T., Bădescu, G., Culic, I., Metode statistice aplicate în științele sociale, Polirom, Iași, 1999		
9. T. Baron, E. Biji, L. Tovisi, P. Wagner, Al. Isaic – Maniu, M. Korka, D. Porojan, Statistică teoretică și economică, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1996		
10. Tacq, J., Multivariate analysis techniques in social science research, Sage Publication, London, 1997		

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Utilizarea statisticii în analiza fenomenelor și proceselor economico - sociale	Aplicatii, Exerciitii Lucrări practice	2h
Sistematizarea datelor statistice		2h
Sondajul statistic și utilizarea lui		2h
Proiectarea unei baze de date în SPSS		2h
Calculul și interpretarea indicatorilor statistici de poziție: media, mediana, modulul		2h
Calculul și interpretarea indicatorilor de dispersie și indicatori ai formei distribuției		2h
Modelarea statistică a seriilor cronologice		2h
Bibliografie:		
1. Abramowitz, Milton, and Irene A. Stegun, eds. Handbook of Mathematical Functions, with Formulas, Graphs, and Mathematical Tables. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1972.		
2. Box, George E.P., William G. Hunter, and J. Stuart Hunter. Statistics for Experimenters: An Introduction to Design.		

- Data Analysis, and Model Building. New York: John Wiley and Sons, 1978.
3. Devore, Jay L. Probability and Statistics for Engineering and the Sciences. 4th ed. Wadsworth Publishing, 1995.
 4. McCall, Robert B. Fundamental Statistics for the Behavioral Sciences. 5th ed. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1990.
 5. Press, William H., Saul A. Teukolsky, William T. Vetterling, and Brian P. Flannery. Numerical Recipes in C: The Art of Scientific Computing. 2nd ed. New York: Cambridge University Press, 1992.
 6. Sokal, Robert R., and F. James Rohlf. Biometry: The Principles and Practice of Statistics in Biological Research. 2nd ed. New York: W. H. Freeman, 1995.
 7. SPSS, I. (2011). IBM SPSS Statistics Base 20. Chicago, IL.
 8. Norusis, M. J. (2012). IBM SPSS statistics 19 statistical procedures companion. Prentice Hall.

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen scris	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Lucrare practica	50%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Managementul Reusurselor Umane: Strategii si Politici						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Ciprian Obrad						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.univ.dr. Ciprian Obrad						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite	8				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
-------------------------	--

Competențe transversale	• Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională • Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă • Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională
-------------------------	--

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) • Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei • Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) • Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale • Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) • Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului • Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) • Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic • Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Considerații generale. Conținutul strategiilor din domeniul resurselor umane	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea (prezentare orală+multimedia)	4h
Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane		4h
Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane		2h
Politici în domeniul resurselor umane		2h
Managementul previzional al resurselor umane		2h
Domenii și obiective ale strategiilor de resurse umane.		2h
Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane		2h
Strategii de personal		2h
Politicile specifice de selecție profesională		2h
Politici specifice de integrare și evaluare a personalului		2h
Strategiile de recompense		2h
Dezvoltarea și utilizarea rațională a resurselor umane		2h
Bibliografie		
1. Logic and Flexible Systems in The World Auto Industry. Industrial and Labor Relations Review, 48 (2): 197-221.		
2. Mariappanadar, S. (2005) An Emic Approach to Understand Culturally Indigenous and Alien Human Resource Management Practices in Global Companies. Research and Practice in Human Resource Management, 13(2): 31-48.		
3. Farh, J.-L., P. Podsakoff, et al. (1990). "Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction." Journal of Management 16(4): 705-721.		
4. Ferris, G. R., M. M. Arthur, et al. (1998). "Toward a social context theory of the human resource management-		

organization effectiveness relationship." Human Resource Management Review 8: 235-264

5. Martin, G., H. Staines, et al. (1998). "Linking job security and career development in a new psychological contract." Human Resource Management Journal 8(3): 20-41.
6. Schuler, R. S. and S. Jackson (1987). "Linking competitive strategies and human resource management practices." Academy of Management Executive 1(3): 207-29.
7. The Best 4 Ways to Recruit Employees with Disabilities, Yoji Cole, DiversityInc, October 2006
8. Making Reasonable Accommodations for Employees with Mental Illness under the ADA,
9. Building a Mentally Healthy Workforce, Melissa Dittman, Monitor on Psychology, January 2005
10. MacDuffie, J.P. (1995) Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Systems in The World Auto Industry. Industrial and Labor Relations Review, 48 (2): 197-221.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Cerințele și conținutul politicilor specifice de resurse umane	Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2h
Modelul strategiei de personal		2h
Aspecte avute în vedere la formularea politicilor din domeniul resurselor umane: politica de management al performantei, politica de dezvoltare a angajatilor, politica de recompensare – motivare, politica de schimbare organizationala, politica de asigurare a personalului necesar prin angajare		4h
Strategii de personal diferențiate prin decalajul de performanță. Strategii de personal în funcții de etapele carierei.		2h
Matricea portofoliului de resurse umane		2h
Strategii de dezvoltare în funcție de etapele carierei individului. Inițiatorul programului de training și dezvoltare. Strategie laissez-faire, Strategie funcțională. Strategie integrativă. Strategie de internalizare		2h
Bibliografie:		
11. Amit, R. and Belcourt, M. (1999) Human Resources Management Processes: A ValueCreating Source of Competitive Advantage. European Management Journal, 17(2):174-181.		
12. Analoui, F. (2007) Strategic Human Resource Management, UK: Thomson Learning.		
13. Anthony, R. N. and Govindarajan, V. (2001) Management Control Systems, New York: McGraw-Hill.		
14. Carrigan, M. (2007) Pre-Employment Testing – Prediction of Employee Success and Legal Issues: A Revalidation of Griggs V. Duke Power. Journal of Business and Economics Research, 5(8): 35-44.		
15. de Saá-Pérez, P. and J. M. García-Falcón (2002). "A resource-based view of human resource management and organizational capabilities development." International Journal of Human Resource Management 13(1): 123-140.		
16. MacDuffie, J.P. (1995) Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Systems in The World Auto Industry. Industrial and Labor Relations Review, 48 (2): 197-221.		
17. Mariappanadar, S. (2005) An Emic Approach to Understand Culturally Indigenous and Alien Human Resource Management Practices in Global Companies. Research and Practice in Human Resource Management, 13(2): 31-48.		
18. Wright, P. M., T. M. Gardner, et al. (2005). "The relationship between HR practices and firm performance: examining casual order." Personnel Psychology 58: 409-446.		
19. Wright, P. M., T. M. Gardner, et al. (2001). "Measurement error in research on human resources and firm performancne: additional data and suggestions for furture research " Personnel Psychology 54(4): 875-901.		
20. Youndt, M. A., S. A. Snell, et al. (1996). "Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance." Academy of Management Journal 39(4): 836		

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală	25%
		Examen tip grilă	25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Managementul proiectelor / Project Management						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.dr. Laurentiu Tiru						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.dr. Laurentiu Tiru						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
-------------------------	--

Competențe transversale	• Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională • Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă • Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională
-------------------------	--

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) • Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei • Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) • Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale • Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) • Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului • Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) • Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic • Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Definiții și accepțiuni ale termenului de proiect	Expunerea sistematică; Explicația, Descrierea, Enumerarea, (prezentare orală+multimedia)	2h
Caracteristicile proiectelor		2h
Organizația centrată pe proiecte		2h
Principiile fundamentale ale managementului proiectelor		2h
Organizarea structurală a managementului proiectelor		2h
Ciclul de viață al proiectelor		2h
Concepția proiectelor		2h
Planificarea proiectelor		2h
Modele de evaluare a proiectelor		2h
Atragerea de fonduri		2h
Fondurile structurale ale uniunii europene		2h
Fondurile structurale al uniunii europene și domeniile de aplicare		2h
Fondurile structurale în România		2h
Circuitul fondurilor europene post-aderare		
Bibliografie		
1. Beatley, T. and Manning, K., The Ecology of Place: Planning for Environment, Economy, and Community, Washington, DC: Island Press, 1997.		

2. Bell, C., and Newby, H., The sociology of community: A selection of readings. London: Frank Cass, 1974.
3. Briassoulis, H., "Policy integration for complex policy problems: what, why and how", lucrare prezentată la Conferința de la Berlin, 2004.
4. Brown, B.J. et al., 'Global Sustainability: Toward Definition', 1987, Environmental Management, 11/6, pp. 713-719.
5. Bugge, H. C., „1987-2007: „Our Common Future Revisited”, in Sustainable Development in International and National Law, Groningen: Europa Law Publishing, 2008.
6. Campbell, S., 'Green Cities, Growing Cities, Just Cities? Urban Planning and the Contradictions of Sustainable Development', in Campbell, S. and Fainstein, S. (eds.), Readings in Planning Theory, Blackwell Publishing, 2003.
7. CEC, "European Governance. A White Paper", Commission of the European Communities, Brussels, 2001.
8. Comhar (Sustainable Development Council), "European Commission Working Document Consultation on the Future "EU 20" Strategy", Comhar Sustainable Development Council (Ireland) Comments, 2010.
9. Fox, J.A. and Brown, D.L. (eds.), The Struggle for Accountability: The World Bank, NGOs, and Grassroots Movement, Cambridge, Mass.: MIT Press, 1998.
10. Goldsmith, E. et al., Blueprint for Survival, Boston: Houghton Mifflin, 1972. Kidd, C., 'The Evolution of Sustainability', 1992, Journal of Agricultural and Environmental Ethics, 5/1, pp. 1-26.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Caracteristicile proiectelor	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2h
Identificarea și planificarea resurselor necesare pentru proiect		2h
Metode și instrumente de planificare: . Diagrama gantt, Metoda pert, Metoda drumului critic (critical path method – cpm), Metoda cadrului logic		2h
Evaluarea proiectelor în vederea finanțării: Evaluarea internă, Evaluarea rezultatelor		2h
Organizarea matriceală a managementului proiectelor		2h
Managementul proiectelor ca structură multi-proiect		2h
Sub-etape ale concepției de proiect. Analiza SWOT		2h
Bibliografie:		
1. Brown, B.J. et al., ‘Global Sustainability: Toward Definition’, 1987, Environmental Management, 11/6, pp. 713-719.		
2. Bugge, H. C., „1987-2007: „Our Common Future Revisited”, in Sustainable Development in International and National Law, Groningen: Europa Law Publishing, 2008.		
3. OECD, “Strategies for Sustainable Development: Practical Guidance for Development Cooperation”, Paris: OECD, 2001.		
4. Pallemarts, M. et al., “Does the EU Sustainable Development Strategy contribute to Environmental Policy Integration”, EPIGOV Paper no. 9, februarie 2007.		
5. Portney, K., Taking Sustainable Cities Seriously, Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 2003.		
6. Robinson, J.B., ‘Futures Under Glass: A Recipe for People Who Hate to Predict’, 1990, Futures, 22 (8), pp. 820-842.		
7. Strategia Națională a României privind Dezvoltarea Durabilă adoptată în 2008.		
8. Vatanen, L., EU’s sustainable development policy, International workshop Regions and Sustainable Development, iunie 2010, Bruxelles.		
9. Vatanen, L., EU Sustainable Development Strategy, Vlewa-Liaison Agencz Flanders Europe, decembrie 2009.		
10. WCED (The World Commission on Environment and Development), Our Common Future, Oxford: Oxford University Press, 197.		
11. Wheeler, S.M., Planning for Sustainability. Creating Livable, equitable, and Ecological Communities, New York: Routledge, 2004.		
12. Zachary, J., Sustainable Community Indicators: Guideposts for Local Planning, California: Community Environmental Council Inc., 1995.		

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

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală, lucrare de seminar	50%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metode cantitative pentru luarea deciziei / Quantitative Methods and Metrics for Decision Making						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ.dr. Vasile-Claudiu Brandas						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ.dr. Vasile-Claudiu Brandas						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual		158			
3.8 Total ore pe semestru		200			
3.9 Numărul de credite		8			

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
-------------------------	--

Competențe transversale	• Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională • Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă • Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională
-------------------------	--

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) • Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei • Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) • Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale • Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) • Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului • Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) • Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic • Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Capitolul 1: Luarea deciziilor în procesul de business	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, Simulare în MS EXCEL, SPSS, MS SQL Server and @RISK.	6h
Capitolul 2: Metode cantitative în procesul de luare de decizie		6h
Capitolul 3: Raportul de management		4h
Capitolul 4: Luarea deciziilor în condiții de incertitudine		4h
Capitolul 5: Simulare și teoria jocurilor		8h

Bibliografie

1. Curwin, J., Slater, R., Eadson, D. (2013) "Quantitative Methods for Business Decisions", 7th Edition, Cengage Learning, ISBN 9781408060193.
2. Davis, G., Pecar, B. (2012) "Quantitative Methods for Decision Making using Excel", Oxford University Press, ISBN 9780199694068.
3. Oakshott, L. (2012) "Essential Quantitative Methods", 5th Edition, Palgrave Macmillan, ISBN 9780230302662.
4. Squazzoni, F. (2012) "Agent-Based Computational Sociology", Wiley, ISBN 9780470711743.
5. Wisniewski, M. (2009) "Quantitative Methods for Decision Makers", FT Press, CourseSmart eTextbook, ISBN 9780273712077.
6. ***, <http://www.palisade.com>

7. ***, IBM SPSS, <http://www-01.ibm.com/software/analytics/spss/>
8. ***, Microsoft Data Mining Add-ins for Excel, <http://office.microsoft.com/en-us/excel-help/data-mining-add-ins-HA010342915.aspx>

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Capitolul 1: Luarea deciziilor in procesul de business	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz in SPSS, Excel, MS SQL Server and @RISK.	2h
Capitolul 2: Metode cantitative in procesul de luare de deciziei		4h
Capitolul 3: Raportul de management		2h
Capitolul 4: Luarea deciziilor in conditii de incertitudine		2h
Capitolul 5: Simulare si teoria jocurilor		4h
Bibliografie:		
1. Davis, G., Pecar, B. (2012) “Quantitative Methods for Decision Making using Excel”, Oxford University Press, ISBN 9780199694068.		
2. ***, http://www.palisade.com		
3. ***, IBM SPSS, http://www-01.ibm.com/software/analytics/spss/		
4. ***, Microsoft Data Mining Add-ins for Excel, http://office.microsoft.com/en-us/excel-help/data-mining-add-ins-HA010342915.aspx		

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

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen	40%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Lucrari practice	60%
10.6 Standard minim de performanță			
• Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ • Testarea pe parcursul semestrului, • Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării
29.05.2014

Semnătura titularului de curs
Conf. univ.dr. Vasile-Claudiu Brandas

Semnătura titularului de seminar
Conf. univ.dr. Vasile-Claudiu Brandas

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Recrutare si Selectie						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Melinda Dinca						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.univ.dr. Melinda Dinca						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Necesitatea activității de recrutare a resurselor umane	Expunerea sistematică; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, (prezentare orală+multimedia)	2h
Relația dintre planificarea resurselor umane și planificarea organizațională		2h
Metodologia planificării resurselor umane		2h
Factorii externi și interni ai recrutării		2h
Tipuri de selecție		4h
Mijloace de selecție a personalului		2h
Modalități de selectare a personalului		2h
Promovarea personalului		2h

Asigurarea feed-back-ului privind performanța personalului		2h
Evaluări ale programului de recrutare		4h
Rolul formării profesionale și a programelor de formare profesională		2h
Legislația cu privire la drepturile indivizilor de a ocupa anumite posturi		2h
Bibliografie 1. Bingham, B., Davidson, N. & Ilg, S. (2002). Great candidates fast: On-line job application and electronic processing: Washington State's new internet application system. Public Personnel Management, 31(1), 53-64. 2. Breaugh, J. & Stark, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many questions. Journal of Management, 26(3), 405-434. 3. Casson, M. (2002). Ten top recruitment tips. Modern Management, 16(2), 32-33. Campion, M., Cheraskin, L., & Stevens, M. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. Academy of Management Journal, 37(6), 1518-1542. 4. Delery, J. E., & Shaw, J. D. (2001). The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension. Research in Personnel and Human 5. Ellett, C. D. (1995). A study of professional personnel needs: Vol. 1. Baton Rouge, LA: Office of Research and Economic Development, Louisiana State University. 6. Larson, S. & Hewitt, A. (2005). Staff recruitment, retention, & training strategies for community human services organizations. Baltimore, MD: Paul H. Brooks Publishing Co 7. Nica E., 2010, Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane”, Editura Economică , București 8. Pfau, J. (1990). The ten most common interviewing mistakes. Supervisory Management, 35(12) 9. 9. Pitariu H.D., 2000, Managementul resurselor umane – evaluarea performanțelor profesionale, ediția aII a, Editura All Back, București 10. Radu C., 2004, Managementul resurselor umane, Editura Dareco, București 11. Resources Management, 20, 165-198. 12. Rotaru A., Prodan A., 2006, Managementul resurselor umane, Editura Sedcom Libris, Iași		

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Interviul de angajare	Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2h
Identificarea profilului socio-profesional al personalului		2h
Aprecierea aptitudinilor		2h
Modalitățile de încurajare a personalului		2h
Promovarea personalului: Promovarea pe baza rezultatelor, Promovarea pe baza vârstei și a vechimi, Promovarea pe baza potențialului		2h
Tehnici de stimulare a creativității		2h
Drepturi și obligații privind relațiile de muncă		2h
Bibliografie: 1. Bingham, B., Davidson, N. & Ilg, S. (2002). Great candidates fast: On-line job application and electronic processing: Washington State’s new internet application system. Public Personnel Management, 31(1), 53-64. 2. Breaugh, J. & Stark, M. (2000). Research on employee recruitment: So many studies, so many questions. Journal of Management, 26(3), 405-434. 3. Casson, M. (2002). Ten top recruitment tips. Modern Management, 16(2), 32-33. Campion, M., Cheraskin, L., & Stevens, M. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. Academy of Management Journal, 37(6), 1518-1542. 4. Delery, J. E., & Shaw, J. D. (2001). The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension. Research in Personnel and Human 5. Ellett, C. D. (1995). A study of professional personnel needs: Vol. 1. Baton Rouge, LA: Office of Research and Economic Development, Louisiana State University. 6. Larson, S. & Hewitt, A. (2005). Staff recruitment, retention, & training strategies for community human services		

organizations. Baltimore, MD: Paul H. Brooks Publishing Co

7. Lefter V., Deaconu A., 2008, Managementul resurselor umane, Editura Economică, București
8. Manolescu A., , Lefter V., Deaconu, A.,2007, Managementul resurselor umane, Editura Economică, București
9. Manolescu A., 2001, Managementul resurselor umane, ediția a treia, Editura Economică, București
10. Moldovan-Scholz, M., 2000, Managementul resurselor umane”, Editura Economică, București

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

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen tip grilă	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Strategii de Business si Dezvoltare Organizationala						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Melinda Dinca						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.univ.dr. Melinda Dinca						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în <u>contextual</u> profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologica și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere in strategia de business	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, (prezentare orala+multimedia)	2h
Natura strategiei de business si decizia strategica		2h
Caracteristicile deciziei strategice		2h
Niveluri de strategie		2h
Procesul de dezvoltare a strategiei		2h

Managementul strategic, pozitia strategica, alegerile strategice		4h
Designul si managementul unei companii „multi-business”		2h
Implementarea si limitele strategiei de business		2h
Procese multiple ale strategiei de dezvoltare, intentii si modalitati de realizare		4h
Leadership strategic		2h
Bibliografie		
1. Barney, J.B. & Ketchen, D.J. & Wright, M. (2011). The Future of Resource-Based theory: Revitalization or Decline? Journal of Management, 37 (5), 1299-1315.		
2. Carland, J.W., Hoy, F., Boulton, W.R. & Carland, J.A.C. (1984). Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization. Academy of Management Review, 9 (2), 354-359.		
3. Cheah, H-B. (1990). Schumpeterian and Austrian entrepreneurship: Unity within duality. Journal of Business Venturing, 5 (6), 341-347.		
4. Covin, J.G., Slevin, D.P., & Heeley, M.B. (2000). Pioneers and followers: Competitive tactics, environment, and firm growth, Journal of Business Venturing, 15 (2), 175-210.		
5. Daily, C. M., MacDougall, P. P., Covin, J. G., & Dalton, D. R. (2002). Governance and strategic leadership in entrepreneurial firms. Journal of Management. 28(3), 387-412.		
6. Drucker, P. (1985). The Discipline of Innovation, Harvard Business Review, May/June, 67-72.		
7. Lumpkin, G. T. & Dess, G-G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. Academy of Management Review, 21 (1), 135-172.		
8. McKenzie, B., Ugbah, S.D. & Smothers, N. (2007)- “ Who is an Entrepreneur?” Is It still the Wrong Question? Academy of Entrepreneurship Journal, 13 (1), 23-43.		
9. Mosey, S. & Wright, M. (2007). From Human Capital to Social Capital: A Longitudinal Study of Technology-Based Academic Entrepreneurs. Entrepreneurship Theory & Practice, 31(6), 909-935.		
10. Politis, D., (2008). Business angels and value added: what do we know and where do we go? Venture Capital, 10 (2), 127-147.		
11. Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. Human Resource Management Review, 13(2), 257-279.		
12. Autio, E., Sapienza, H.J. & Almeida, J.G., 2000. Effects Of Age At Entry , Knowledge Intensity , And Imitability On International Growth. Academy of Management Journal, 43(5), pp.909-924.		

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Elaborarea strategiilor – aplicatii, studii de caz	Simularea, Studiul de caz, Problematizarea, Lucrările practice	2h
Decizii strategice in conditii de incertitudine – aplicatii, studii de caz		2h
Actunea strategica in contextul cresterii economice		2h
Managementul retelelor de business		2h
Aspecte ale antreprenoriatului. Crestere economica. Decizii strategice		2h
Alegeri strategice. Simulare		2h
Leadership strategic – aplicatii, exercitii		2h
Bibliografie:		
1. Bell, J., McNaughton, R. & Young, S., 2001. “ Born-Again Global Firms” : An Extension to the Born Global Phenomenon. Journal of International Management, 7(3), pp.173-189.		
2. Bengtsson, M., & Johansson, M. (2012). Managing coopetition to create opportunities for small firms. International Small Business Journal.0 (0), 1-27		
3. Casson, M. – Della Giusta, M. (2007) Entrepreneurship and Social Capital: Analyzing the impact of social networks on entrepreneurial activity from a rational action perspective, International Small Business Journal, 25(3) 220-244.		
4. Kubr, Thomas, Marchesi, Heinz, & Ilar, Daniel T (1998). Starting Up: Achieving success with professional business planning.		
5. McKinsey & Company. (Available at http://www.tno-bedrijven.nl/tno-b/get/24/257/954/file.do)		

6. Presutti, M. Boan, C. and Fracocchi, L. (2007) Knowledge acquisition and the foreign development of high-tech start-ups: a social capital approach, *International Business Review*, 16(1), 23-46.
7. Das T. K. and Teng B. (2000). Instabilities of Strategic Alliances : An Internal Tensions Perspective. *Organization Science*, 11(1), 77.
8. Gabrielsson, M. et al., 2008. Born globals: Propositions to help advance the theory. *International Business Review*, 17, pp.385-401
9. Johanson, J. & Vahlne, J.-E., 1977. The internationalization process of the firm-a model of knowledge development and increasing foreign market commitments. *Journal of International Business Studies*, 8(1), pp.23-32.

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen tip grilă	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Echitate si discriminare pe piata muncii						
2.2 Titularul activităților de curs	conf.univ.dr. Ciprian Panzaru						
2.3 Titularul activităților de seminar	conf.univ.dr. Ciprian Panzaru						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite	8				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Aspecte preliminare privind discriminarea	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematicizarea, Studiul de caz, Brainstormingul (prezentare orală+multimedia)	4h
Managerul de probleme de personal – angajator sau angajat		4h
Discriminarea în procesul de recrutare		4h
Conținutul și teoriile motivației în muncă		4h
Remunerarea performanțelor și evitarea discriminării		4h
Evaluarea performanțelor personale și respectarea echității		4h
Stereotipurile și discriminarea		4h

Bibliografie

1. Sargeant M., Age discrimination in employment, Aldershot, Hampshire, Burlington, VT: Ashgate, Londra, 2006.
2. Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.
3. Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf.
4. Spencer Sarah, Fredman Sandra, Age equality comes of age: delivering change for older people, IPPR, Londra, 2003.
5. How BMW deals with an ageing workforce, <http://www.cbsnews.com/stories/2010/09/05/sunday/main6837469.shtml>, consultat 04 iunie 2011.
6. HSBC, The Future of Retirement. What business want, Londra: HSBC, 2006, http://www.hsbc.com/1/PA_1_1_S5/content/assets/retirement/2005_for_report_business.pdf, consultat 04 iunie 2011.
7. Marcu F., Marele dicționar de neologisme, Editura Saeculum, 2000, http://www.webdex.ro/online/marele_dictionar_de_neologisme/discriminant, consultat 19 noiembrie 2010.
8. Manolescu A., Lefter V., Deaconu A.&co, Ergonomie, Editura Economică, București, 2010.
9. McGregor Judy, Lance Gray, Stereotypes and older workers: the New Zealand experience, Social Policy Journal of New Zealand, Issue 18, june 2002, pp. 169-172, <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-ourwork/publications-resources/journals-andmagazines/social-policy-journal/spj18/stereotypes-andolder-workers18-pages163-177.html>, consultat 04 iunie 2011.
10. Planul de dezvoltare Regională 2007-2013 Regiunea de Vest, <http://www.oirposdruvest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20VIII%20Egalitatea%20de%20sanse.pdf>, consultat 19 noiembrie 2010.
11. Drury E., Age Discrimination against older workers in the European community. A comparative analysis, Eurolink Age, 1993.
12. Eurobarometrul Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union - Wave 4, iunie 2010, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_289_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
13. Friedman Lawrence M., Your Time Will Come: The Law of Age Discrimination and Mandatory Retirement, New York: Russell Sage Foundation, 1984, p. 5.
14. Abrudan Maria Madela, Managementul resurselor umane în contextul globalizării, Editura Universitaria, Craiova, 2004.
15. Abrudan Maria Madela (coord.), Alexandrina Deaconu (coord.), Edit Lukacs (coord.), Echitate și discriminare în managementul resurselor umane, Editura ASE, București, 2010.
16. Acompora Andy, Robert Boissoneau, The needs of older workers in marketing organizations, Journal of Professional Services Marketing, Vol. 15, Issue 2, 1997, pp. 105-118.
17. Banton Michael, Discriminarea, Editura Du Style, București, 1998.
18. Barometrul de incluziune socială 2010. Sondaj reprezentativ la nivel național în rândul angajaților și angajatorilor din România, http://media.unibuc.ro/attachments/article/909/Barometrul%20de%20Incluziune%20Sociala%202010_Angajati_Angajatori_07.10.2010.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
19. Contri introduce „age-friendly” factory programme, http://www.tyreprass.com/News/business_area/21609.html, consultat 04 iunie 2011.
20. Dicționar explicativ al limbii române, ediția a II-a, Academia Română, Institutul de Lingvistică “Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic, București, 1998.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Echitate și discriminare pe piața muncii	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2h
Forme de discriminare		2h
Discriminarea pe criterii de vârstă		2h
Stereotipurile și discriminarea		2h
Principalele grupuri expuse discriminării.		2h
Stratificarea de gen		2h
Discriminarea în procesul de recrutare – studiu de caz		2h
Inegalități etnice și rasiale		2h
Bibliografie:		
1. Planul de dezvoltare Regională 2007-2013 Regiunea de Vest,		

<http://www.oirposdruvest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20VIII%20Egalitatea%20de%20sanse.pdf>, consultat 19 noiembrie 2010.

2. Drury E., Age Discrimination against older workers in the European community. A comparative analysis, Eurolink Age, 1993.
3. Eurobarometrul Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union - Wave 4, iunie 2010, http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_289_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
4. Friedman Lawrence M., Your Time Will Come: The Law of Age Discrimination and Mandatory Retirement, New York: Russell Sage Foundation, 1984, p. 5.
5. Abrudan Maria Madela, Managementul resurselor umane în contextul globalizării, Editura Universitaria, Craiova, 2004.
6. Abrudan Maria Madela (coord.), Alecxandrina Deaconu (coord.), Edit Lukacs (coord.), Echitate și discriminare în managementul resurselor umane, Editura ASE, București, 2010.
7. Acompora Andy, Robert Boissoneau, The needs of older workers in marketing organizations, Journal of Professional Services Marketing, Vol. 15, Issue 2, 1997, pp. 105-118.
8. Banton Michael, Discriminarea, Editura Du Style, București, 1998.
9. Barometrul de incluziune socială 2010. Sondaj reprezentativ la nivel național în rândul angajaților și angajatorilor din România, http://media.unibuc.ro/attachments/article/909/Barometrul%20de%20Incluziune%20Sociala%202010_Angajati_Angajatori_07.10.2010.pdf, consultat 30 octombrie 2010.
10. Contri introduce „age-friendly” factory programme, http://www.tyrepress.com/News/business_area/21609.html, consultat 04 iunie 2011.
11. Dicționar explicativ al limbii române, ediția a II-a, Academia Română, Institutul de Lingvistică “Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic, București, 1998.

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

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurearea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală	25%
		Examen tip grilă	25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Leadership in organizatii. Teorie si Practica / Leadership in organizations. Theory and Practice						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Sorin Pribac						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.univ.dr. Laurentiu Tiru						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite	8				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Aspecte introductive	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, (prezentare orală+multimedia)	4h
Subiectele de drept. Statul ca subiect de drept original in legislatia internationala		4h
Puterea politica si alternativele sale		4h
Conflictele si caile de rezolvare a lor		4h
Drepturile omului. Principiul autodeterminarii si dreptul minoritatilor		4h
Principiile cooperarii		4h

Conceptul de repsonsabilitate internationala		4h
Bibliografie 1. H.J. Morgenthau – The policy between the nations (Puterea între națiuni), Polirom – Iași, 2013 2. ANGHEL, International law subjects (Subiecte de drept internațional public), Ed. Lumina Lex – București, 1998 3. MIGA-BESTELIU, Raluca – International law. Introduction in international law. (Drept internațional. Introducere în dreptul internațional public). ,Ed. All Educațional - Bucuresti, 1998 4. H. Kissinger - Diplomacy (Diplomația), Ed. All – București, 1998 5. M. Malița - Diplomacy (Diplomația), Ed. Didactică și Pedagogică – București, 1970 6. C. Gray, The war, the peace and International Relations (Războiul, Pacea și Relațiile Internaționale), Ed. Polirom – Iași, 2010 7. B. Buzan, R. Little – Internayional Systems in the History of Humanity., Ed. Polirom – Iași, 2009 8. P.P. Negulescu – Political Parties (Partidele Politice), Ed. Garamond, Etos și Logos Colection – București, 9. R. Fischer, W. Ury, B. Patton – The Success in Negotiations (Succesul în Negocieri), Ed. Dacia – Cluj Napoca, 1995		

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Teoria leadership-ului	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul,	2h
Politica externa a statului		2h
Conflictele – studii de caz		2h
Cooperarea – studii de caz		2h
Testarea capacitatilor de leader		2h
Leadership si putere		2h
Dimensiuni etice ale leadership-ului		2h
Bibliografie:		
10. H.J. Morgenthau – The policy between the nations (Puterea între națiuni), Polirom – Iași, 2013		
11. ANGHEL, International law subjects (Subiecte de drept internațional public), Ed. Lumina Lex – București,1998		
12. MIGA-BESTELIU, Raluca – International law. Introduction in international law. (Drept internațional. Introducere în dreptul internațional public). ,Ed. All Educațional - Bucuresti,1998		
13. H. Kissinger - Diplomacy (Diplomația),Ed. All – București,1998		
14. M. Malița - Diplomacy (Diplomația),Ed. Didactică și Pedagogică – București,1970		
15. C. Gray, The war, the peace and International Relations (Războiul, Pacea și Relațiile Internaționale),Ed. Polirom – Iași,2010		
16. B. Buzan, R. Little – Internayional Systems in the History of Humanity.,Ed. Polirom – Iași,2009		
17. P.P. Negulescu – Political Parties (Partidele Politice),Ed. Garamond, Etos și Logos Colection – București,		
18. R. Fischer, W. Ury, B. Patton – The Success in Negotiations (Succesul în Negocieri),Ed. Dacia – Cluj Napoca,1995		

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen tip grilă	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership and Human Resources

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Analiza Negocierii / Negotiation Analysis						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Mihaela Tomita						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf.univ.dr. Mihaela Tomita						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Teoria Negocierii. Definiție și principii generale.	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, Studiul de caz, Brainstormingul (prezentare orală+multimedia)	2h
Modele de negociere. Faza de pre-negociere, negocierea multilaterală		2h
Negocierea distributivă. Revendicarea în procesul de negociere		2h
Negocierea distributivă. Așteptările, gestionarea și evitarea		2h
Angajamente irrationale. Erori în procesul de decizie		2h
Negocierea integrativă. Abordarea în comun, în opoziție și tranzacționarea intereselor		2h
Negocierea integrativă. Confruntarea. Gestionarea tensiunilor		2h
Negocierea integrativă. Punctele de vedere nule		2h

Negocierea face-to-face vs. Negocierea electronica		2h
Negocierea si cultura. Stiluri de negociere si diferente culturale		2h
Puterea negocierii. Simetrie si asimetrie		2h
Negociere si gender, diferente care conteaza		2h
Negociatorul ca mediator		2h
Rezultatele negocierii. Stabilitatea intelegerii, costul non-intelegerii		2h

Bibliografie:

1. Sebenius, James K. "Negotiation Analysis: From Games to Inferences to Decisions to Deals." *Negotiation Journal* 25.4 (2009): 449-467.
2. Thaler Richard H., and Cass R. Sunstein. *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. New York: Penguin Books, 2009: chapter 1, pp.17-39.
3. Eriksson, Karin Henderos, and Anna Sandberg, "Gender Differences in Initiation of Negotiation: Does the Gender of the Negotiation Counterpart Matter?" *Negotiation Journal* 28.4 (2012): 407-428.
4. Raiffa, H., J. Richardson and D. Metcalfe (2002). *Negotiation Analysis: The Science and Art of Collaborative Decision Making*. Belknap Press of Harvard University
5. Putnam, Robert D. "Diplomacy and Domestic Politics: The Logic of Two-Level Games." *International Organization* 41.3 (1988): 427-460.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Dinamica interactiunii in procesul de negociere	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	4h
Negocierea distributiva - studiu de caz		2h
Negocierea integrativa - studiu de caz		2h
Procesul de luare a deciziei		2h
Negocierea face to face si negocierea electronica - studii de caz		4h

Bibliografie:

1. Sebenius, James K. "Negotiation Analysis: From Games to Inferences to Decisions to Deals." *Negotiation Journal* 25.4 (2009): 449-467.
2. Thaler Richard H., and Cass R. Sunstein. *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. New York: Penguin Books, 2009: chapter 1, pp.17-39.
3. Eriksson, Karin Henderos, and Anna Sandberg, "Gender Differences in Initiation of Negotiation: Does the Gender of the Negotiation Counterpart Matter?" *Negotiation Journal* 28.4 (2012): 407-428.
4. Raiffa, H., J. Richardson and D. Metcalfe (2002). *Negotiation Analysis: The Science and Art of Collaborative Decision Making*. Belknap Press of Harvard University
5. Putnam, Robert D. "Diplomacy and Domestic Politics: The Logic of Two-Level Games." *International Organization* 41.3 (1988): 427-460.
6. Pruitt, D. G., & Carnevale, P. J. (1993). *Negotiation in social conflict*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
7. Kremenjuk, V. A. (1991). *International negotiation: Analysis, approaches, issues* (pp. 343-365). San Francisco: Jossey-Bass.

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen tip grilă	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Corporate Social Responsibility and International Labour Standards						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.dr. Ciprian Obrad						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.dr. Laurentiu Taru						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Definiții și modalități de folosire a conceptului de CSR	Expunerea sistematică; Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea,	2h
Cronologia CSR/SR și a inițiativelor internaționale relevante		2h
Privire de ansamblu a abordărilor de CSR		2h
Autorități publice		2h
Reprezentanți ai angajatorilor și angajaților		2h
Organisme și organizații de CSR/SR specifice		2h

Instituții de educație		2h
Practici responsabile în IMM-urile românești		2h
Provocările actuale ale responsabilității sociale corporative		2h
Implicarea părților co-interesate – fundament al modelului de integrare a Responsabilității Sociale		2h
Instrumente și tehnici disponibile pentru integrarea practicii de responsabilitate socială în cadrul firmei		2h
Modelul de integrare a responsabilității sociale		2h
Definirea tipurilor de părți co-interesate		2h
Obiective strategice și obiective operaționale ale strategiei de RS		

Bibliografie

1. Csafor H.(2008) ,Challenges of CSR in some recent accession countries of the EU: Hungary, Poland, Slovakia, Romania’, CSRPaper 48.2008
2. Dittel L., Bilova M. și Simkova K. (2007) ‘The way it works:CSR in the Carpathian Region’European Commission ‘Green paper - Promoting a European framework for corporate social responsibility’, COM/2001/0366 final
3. European Commission, COM 2006 136 final, ‘Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on CSR’
4. European Council Resolution of 6 February 2003 on Corporate Social Responsibility (2003/C 39/02)
5. Iamandi, Irina Eugenia (2011) ‘Application of Corporate Social Responsibility Models in Romania in the Context of the Post-Accession to the European Union’, Economic Transdisciplinarity Cognition Vol. XIV, Issue 1/2011 27-35
6. ISO 26 000 Standardul Internațional de Responsabilitate Socială (2010)
7. Jenkins R. (2001) ‘Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy’, United Nations Research Institute for Social Development, Technology, Business and Society Programme Paper No 2, April 2001
8. KMU Forschung AKMU Forschung Austria (2007) ‘CSR and Competitiveness: European SMEs’ Good Practice, Consolidated European Report’
9. Miles, M.B. and Huberman, A.M. (1994) ‘Qualitative data analysis: an expanded sourcebook’, 2nd edition, Sage: Thousands Oaks
10. Mitra C.S., “Contribution of Social Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility in solving social problems of community”, Teză de doctorat, Univeristatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, Facultateade Științe Economice și Management în Afaceri, 2011
11. Noke, H. (2006) “The creation of a new product development capability in UK manufacturing small and medium-sized firms”, Teză de doctorat, Cranfield University
12. Stancu A. și Olteanu V. (2008) ‘Corporate Social Responsibility in Romania from a EU Perspective’Strategia Națională de Promovare a Responsabilității Sociale 2011 – 2016

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Nivelele și tehnicile de implicare a părților co-interesate		2h
Model plan de implicare a părților co-interesate		2h
Instrumentele și standardele naționale	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2h
Instrumente și standarde de nivel internațional		2h
Standardele de management		2h
Instrumentele și standardele de raportare		2h

Obiective strategice și obiective operaționale ale strategiei de RS		2h
Bibliografie: 1. Analiza tendințelor și bunelor practici în materie de RSI la nivel european și național’, raport în cadrul proiectului “PRO.CON Promovarea conceptelor de responsabilitate socială a întreprinderilor”, 2009 -2011 (http://procon.ccib.ro) 2. European Commission, COM 2006 136 final, ‘Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on CSR’ 3. European Commission (2009) ‘Review of EU Sustainable Development Strategy’ 4. European Commission (2011) Communication on CSR for the period 2011-2014 5. European Council Resolution of 6 February 2003 on Corporate Social Responsibility (2003/C 39/02) 6. ISO 26 000 Standardul Internațional de Responsabilitate Socială (2010) 7. UNIDO (2002) ‘Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries’ 8. Walker, R. (1985) ‘Applied qualitative research’, Gower publishing: Aldershot, UK 9. Codul Muncii 10. Codul Fiscal 84(2) 11. Legea 57 din 1992 12. Legea 32 din 19 mai 1994 13. Legea 246 din 18 iulie 2005 pentru aprobarea OG 26 din 2000 14. Legea 195 din 2001 15. Legea 544 din 2001		

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen tip grilă	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
• Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ • Testarea pe parcursul semestrului, • Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Leadership si Resurse Umane
1.6 Programul de studii / Calificarea	Resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Leadership si formarea de echipe/ Leadership and Team Building						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Bogdan Nadolu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ. dr. Bogdan Nadolu						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	2	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual		158			
3.8 Total ore pe semestru		200			
3.9 Numărul de credite		8			

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	
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza și evaluarea strategiilor și proceselor de comunicare personale, de grup și de masă - Elaborarea de proiecte de cercetare și intervenție în domeniul comunicării - Formularea și analiza conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor utilizate în analiza comunicării - Identificarea, măsurarea și evaluarea tipurilor și stilurilor de comunicare -Diagnoza nevoilor resurselor umane -Identificarea conceptelor specifice domeniului resurselor umane -Interpretarea și evaluarea strategiilor elaborate -Construirea instrumentelor folosite în analiza interacțiunii resurselor umane -Identificarea tipurilor de interacțiune a resurselor umane -Realizarea unor proiecte centrate pe interacțiunea resurselor umane
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înșușirea principalelor conținuturi teoretice specifice disciplinei Abilitati de comunicare.
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) Înțelegerea importanței procesului de constituire a echipei eficiente în cadrul organizației

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Abordarea sociologică a grupului – definire, caracteristici, tipologii, substructurile grupului mic. Statusuri și roluri sociale în grupul mic.	Expunerea sistematică;	2

2-3. Dinamica grupului mic – procese de grup: cooperare, competiție, conflict.	Conversația; Explicația, Descrierea, Enumerarea, Problematizarea, Studiul de caz, Brainstormingul (prezentare orală+multimedia)	4
4-5. Metode și tehnici de cunoaștere a grupului mic: observația participativă, autobiografia de grup; sociometria și analiza de rețea.		4
6-7. Tehnici și procedee de activare a grupului – Ice Breaking: facilitarea intercunoașterii, evidențierea elementelor comune (experiențe, trăsături, hobbyuri etc.) Evidențierea importanței comunicării pentru funcționarea eficientă a grupului.		4
8-9. Tehnici și procedee de dinamizare a grupului – Team Building I: facilitarea comunicării de grup, crearea de sub-grupuri artificiale, exersarea cooperării și colaborării.		4
10-11. Tehnici și procedee de dinamizare a grupului – Team Building II: creșterea gradului de încredere reciprocă. Exersarea competițiilor și conflictelor controlate.		4
12-14. Tehnici și procedee de intervenție asupra grupului: medierea conflictelor, depășirea blocajelor de comunicare; descărcarea tensiunilor emoționale.		6

Bibliografie

Baden EUNSON (2008) *Team Communication (Chapter 20)* in „Communicating in the 21st century”, Melbourne: John Wiley pp.668-718 (disponibilă la:
http://www.johnwiley.com.au/highered/eunson2e/site/downloads/sample_chapter.pdf)

Bourhis, Richard și Leyens, Jacques-Philippe coord. [1994](1997) *Stereotipuri, discriminare și relații intergrupuri*. Iași: Polirom.

Boncu Ștefan, Ilin Corina, Sulea Coralia (2007) *Manual de psihologie socială aplicată*, Editura Universității de Vest din Timișoara

Brown, R, (2000) *Group processes*, Oxford: Blackwell

CISMARIU Diana Maria (2008) *Comunicarea internă în organizații*, București: Tritonic, cap. V (pag. 78-93).

CURȘEU Petru Lucian (2007) *Grupurile în organizații*, Iași: Polirom

Gavreliuc Alin, (2008), *Viața ca prilej*, Timișoara: Marineasa.

Giddens, Anthony (2000) *Sociologie*. București: All.

Grosu, N, Duta D.S. (2012) *Dinamia grupurilor și organizațiilor*, Cluj-Napoca: Eco

Iluț, Petru (1997) *Abordarea calitativă a socioumanului*. Iași: Polirom.

Iluț, Petru (2000) *Iluzia localismului și localizarea iluziei*. Iași: Polirom.

Iluț, Petru (2001) *Sinele și cunoașterea lui*. Iași: Polirom.

Ionescu, Ion și Stan, Dumitru (1997) *Elemente de sociologie*. Iași: Editura Universității “A.I.Cuza”.

Mihu, Achim (1970) *Sociologia americană a grupurilor mici*. București: Editura Politică.

Mihu, Achim (1967) *Sociometria*. București: Editura Politică.

Moscovici, Serge coord. [1994](1998) *Psihologia socială a relațiilor cu celălalt*. Iași: Polirom.

Neculau, A. (2001) *Dinamica grupurilor*, Iași: Polirom

PĂUȘ Viorica Aura (2006) *Comunicare și resurse umane* Iași: Polirom

PĂNIȘOARĂ Ion Ovidiu (2008) *Comunicarea eficientă*, Iași: Polirom

Radoslav, Radu (2000) *Topos comportamental*. București: Marineasa.

Ritzer, George [1983](2000) *Sociological Theory*. San Francisco: McGraw Hill Book.

Ritzer, George și Smart, Barry eds. (2001) *Social Theory*. London: Sage.

SPROTT, W. (1967) *Human groups*, London: Penguin

Zamfir, Cătălin; Vlăsceanu, Lazăr (coord.), 1993, *Dicționar de sociologie*. București: Babel, variantă electronică disponibilă la <http://www.dictsociologie.netfirms.com/>.

*** *Sociologie Românească* – revistă disponibilă și în format electronic la www.sociologieromaneasca.ro

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
1. Utilizarea programului Pajek în elaborarea unei sociograme. Interpretarea rezultatelor unui test sociometric.	Conversația didactică, Lucrul cu manualul/cărți, Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Problematizarea, Brainstormingul, Lucrările practice	2
2-4. Inițierea și derularea unor jocuri de grup, de tip Ice-Breaking, Team Building și Group Intervention cu implicarea studenților în moderarea lor.		6
5-7. Realizarea unei intervenții supervizate pe un grup voluntari, studenți la alte specializări.		6
Bibliografie: Boncu Ștefan, Ilin Corina, Sulea Coralia (2007) <i>Manual de psihologie socială aplicată</i> , Editura Universității de Vest din Timișoara Mișu, Achim (1967) <i>Sociometria</i> . București: Editura Politică. Mișu A (1973) <i>Sociologia americana a grupurilor mici</i> Neculau, A. (2001) <i>Dinamica grupurilor</i> , Iași: Polirom Pânișoară Ion Ovidiu (2008) <i>Comunicarea eficientă</i> , ediția a III-a, București: Polirom		

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

Conținutul disciplinei respectă rigorile științifice, este în concordanță cu abordările existente în alte centre universitare din țară și din străinătate, este în concordanță cu temele actuale privind comunicarea organizațională, furnizează răspunsuri adecvate resursei umane în privința abilităților de comunicare.

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen oral	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcursarea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen oral	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

15.06.2014

Semnătura titularului de curs

Conf.univ.dr. Bogdan NADOLU

Semnătura titularului de seminar

Conf.univ.dr. Bogdan NADOLU

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Information and Communication Technology in Human Resources Management						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Gabriela Grosseck						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf.univ.dr. Gabriela Grosseck						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					40
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual	133				
3.8 Total ore pe semestru	175				
3.9 Numărul de credite	7				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Dezvoltarea abilitatilor de utilizare Social Media
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere in specificul disciplinei	Expunerea sistematică;	4h
Puterea Social Media. Definire Social Media	Conversația; Explicația,	2h
Problematica societatilor hiperconectate	Descrierea, Enumerarea,	2h
Managementul carierei si Social Media	Problematizarea, Studiul de	2h
Aspectele legislative ale Social Media	caz, Brainstormingul	2h
Utilizarea Social Media in procesul de	(prezentare orala+multimedia)	2h

recrutare		
Managementul resurselor umane si Social Media		2h
Angajarea prin intermediul Social Media		2h
Modalitati de potentare a resurselor umane pe baza Social Media		2h
Pregatirea proiectului final		4h

Bibliografie

- Qualman, Erik. (2012) *Socialnomics: How Social Media Transforms the Way We Live and Do Business*, John Wiley & Sons.
- Shirky, Clay. (2010). *Cognitive Surplus: How Technology Makes Consumers into Collaborators*, Penguin.
- Grosbeck, G. (2006). *Marketing pe Internet*. Editura Lumen, Iasi.
- Bohnert, D. and Ross, W.H. (2010) 'The Influence of Social networking Web Sites on the Evaluation of Job Candidates', *Cyberpsychology, Behaviour, and Social Networking*, Vol.13, Issue 3: pp.341-347.
- Boyd, D. M. and Ellison, N. B. (2007) 'Social network sites: Definition, history and scholarship', *Journal of Computer Mediated Education*, Vol.13, Issue 1: pp.210-230
- Broughton, A., Higgins, T., Hicks, B. and Cox, A. (2011) *Workplaces and social networking. The implications for employment relations*. Acas research paper 11/11
- Brown, V. and Vaughn, D. (2011) 'The writing on the (Facebook) wall: The use of social networking sites in hiring decisions'. *Journal of Business Psychology*, Vol.26, Issue 2: pp.219-225.
- CareerBuilder.com (2009) *Forty-five Percent of Employers Use Social Networking Sites to Research Job Candidates*, CareerBuilder Survey Finds. CareerBuilder.com, 19th August 2009.
- CareerBuilder.com (2012) *Thirty-seven percent of companies use social networks to research potential job candidates*,
- Chamberlain, L. (2012) 'HR directors believe social media is ineffective for recruitment survey finds', *Personnel Today*, 20th March 2012.
- CIPD (2013) *Social media and recruitment conference*, London, March 2013.
- Clark, L.A. and Roberts, S.J. (2010) 'Employer's Use of Social Networking Sites: A Socially Irresponsible Practice'. *Journal of Business Ethics* Vol.95, Issue 4: pp.507-525.
- Clements, A. (2012), 'Social media and recruitment: time for a coherent HR strategy?' *HR Magazine*, 16th February 2012.
- Davison, H., Maraist, C. and Bing, M. (2011) 'Friend or foe? The promise and pitfalls of using social networking sites for HR decisions', *Journal of Business Psychology*. Vol.26, Issue 2: pp.153-159.
- Davison, H., Maraist, C., Hamilton, R. and Bing, M. (2012) 'To screen or not to screen/ Using the internet for selection decisions', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol.24, Issue 1: pp.1-21.
- Jobvite (2012) 'The Jobvite 2012 Social Recruiting Survey Results', Jobvite, BurlingameJobvite.com
- Jones, C. and Behling, S. (2010) 'Uncharted waters: using social networks in hiring decisions', *Issues in Information Systems*, Volume XI, No. 1: pp.589-595.
- Joos, J.G. (2008) 'Social media: New frontiers in hiring and recruiting', *Employment Relations Today*, Vol. 35, Issue 1: pp.51-59.
- Joost, W., Furtmueller, E. and Wilderom, C. (2010) 'Reflecting on e-recruiting research using grounded theory', Paper prepared for the 18th European Conference on Information Systems.
- Searle, R.H. (2006) 'New technology: the potential impact of surveillance techniques in recruitment practices', *Personnel Review*, Vol.35, Issues 3: pp.336-351.
- Simply Hired (2012) *Today's Job Seeker Report. A survey of job seeker behaviors and motivations*, 2012 Edition.
- Zielinski, D. (2012) *Find social media's value*, *HR Magazine*, 1st August 2012

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Studii de caz. Se va consulta platforma online	Exercițiul, Lucrul pe echipe, Studiul de caz, Lucrările practice	14h
Bibliografie:		

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen tip grilă	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minime recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Activitate individuală Examen tip grilă	25% 25%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie/ Departamentul de Sociologie
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Leadership si Resurse Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Risc, Planificare, Strategie si Conformitate						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Dan Luches						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect.univ.dr. Dan Luches						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	O

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					05
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					50
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					20
Examinări					3
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	158				
3.8 Total ore pe semestru	200				
3.9 Numărul de credite	8				

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	Nu e cazul
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Nu e cazul

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	- Proiectarea și realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare și analiză de date sociale) în organizații și comunități, cercetări culturale, studii de piață etc - Gestionarea sistemelor de date sociale - Diagnoza problemelor sociale/sociologice și analiza și aplicarea de politici publice și sociale - Identificarea, analiza (explicarea) și soluționarea de probleme în organizații și comunități - Analiza statistica
Competențe transversale	- Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională - Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă - Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on line etc) atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	
7.2 Obiectivele specifice	1. Cunoaștere și înțelegere (cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei) - Introducerea noțiunilor și conceptelor specifice disciplinei - Înțelegerea relevanței disciplinei în contextul profilului specializării
	2. Explicare și interpretare (explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei) - Explicarea vocabularului disciplinei din perspectiva relevanței lor actuale - Interpretarea problematicii disciplinei dintr-o perspectivă critică și comparată
	3. Instrumental-aplicative (proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare) - Capacitatea de analiză critică a principalelor teze și argumente dezbătute în literatura științifică dedicată domeniului cursului - Aplicarea noțiunilor studiate la contextul concret al mediului politic actual
	4. Atitudinale (manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific studiat, cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice, promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice adecvate, valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice derulate, implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice, angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane ori instituții cu responsabilități sau activități similare, participarea la propria dezvoltare profesională) - Înțelegerea importanței fenomenului socio-economic - Înțelegerea fenomenului migrației și a noțiunii de forță de muncă în perspectivă sociologică și contextual globalizării

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Introducere in managementul incidentelor si a riscurilor	Expunerea sistematică; Explicația, Descrierea,	4h
Procesul de planificare a managementului incidentelor		4h
Obiectivele, scopurile si componentele programului de management al incidentelor in cadrul unei companii		4h
Modalitati de reactie si gestionarea incidentelor si a riscurilor.		4h
Executia planului de management al incidentelor		4h
Implementarea unei strategii de redresare		4h
Moduri de redresare a unei companii		4h
Bibliografie		

1. Braunstein, Adam. "Strategies for Risk Management." *CIO* (24 February 2005). , <http://www2.cio.com/analyst/report2268.html> .
2. D'Arcangelo, James R. "Beyond Sarbanes-Oxley: Section 404 Exercises Can Provide the Starting Point for a Comprehensive ERM Program." *Internal Auditor* .
3. Dowd, Kevin. *Beyond Value at Risk*. New York: Wiley: 1998.
4. Lam, James. *Enterprise Risk Management: From Incentives to Controls*. Hoboken, NJ: John Wiley, 2003.
5. Mills, Evan. "The Coming Storm: Global Warming and Risk Management." *Risk Management* (May 1998): 20.
6. Quinn, Lawrence Richter. "ERM: Embracing a Total Risk Model." *Financial Executive* (January-February 2005).
7. Risk and Insurance Management Society, Inc. "(RIMS) Website." Available from <http://www.rims.org>.
8. Simons, Robert. "How Risky Is Your Company?" *Harvard Business Review* (May 1999): 85.
9. Telegro, Dean Jeffery. "A Growing Role: Environmental Risk Management in 1998." *Risk Management* (March 1998): 19.
10. White, Larry. "Management Accountants and Enterprise Risk Management." *Strategic Finance* (November 2004).
11. <http://www.referenceforbusiness.com/management/Pr-Sa/Risk-Management.html#ixzz36rTNJb1U>

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Tipuri de riscuri – tipuri de management al riscului	Exercițiul, Studiul de caz, Lucrările practice	2h
Evaluarea riscurilor asociate unei afaceri		2h
Elaborarea unui plan de management al riscurilor		2h
Gestionarea unui incident		2h
Elaborarea unui plan de redresare a companiei		2h
Implementarea unui plan de redresare		2h
Protectia in fata riscurilor si amentintarilor		2h

Bibliografie:

1. Doherty, Neil A., *Integrated Risk Management: Techniques and Strategies for Managing Corporate Risk*, (McGraw Hill, 2000).
2. Dowd, Kevin, *Beyond Value at Risk: The New Science of Risk Management*, (John Wiley& Sons, Inc., February 1998).
3. Ehrbar, Al, *EVA: The Real Key to Creating Wealth*, (Stern Stewart & Co., 1998).
4. Melchers, R.E., *Integrated Risk Assessment: Applications and Regulations*, (Newcastle, Australia, May 1998).
5. Panjer, Harry H. et al, *Financial Economics: With Applications to Investments, Insurance and Pensions*, (The Actuarial Foundation, Schaumburg, IL, 1998).
6. PricewaterhouseCoopers, *The Regulatory Risk Management Handbook: 1998-1999*, (Sharpe, M.e., Inc., September 1998).
7. Smithson, Charles W. and Clifford W. Smith, *Managing Financial Risk: A Guide to Derivative Products, Financial Engineering and Value* (McGraw Hill, 3rd edition, July 1998).
8. Zask, Ezra, *Global Investment Risk Management*, (McGraw-Hill, September 1999).
9. Young, Peter C. and Steven C. Tippins, *Managing Business Risk: An Organization-Wide Approach to Risk Management*, (AMACOM, September 2000).
10. Miccolis, Jerry A., "Enterprise Risk Management: What's Beyond The Talk?", *Financing Risk & Reinsurance* (May 2000).
11. Miccolis, Jerry A., "Enterprise Risk Management in the Financial Services Industry: Still a Long Way To Go", *Financing Risk & Reinsurance* (August 2000).

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

--

2. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la curs Asimilarea materiei predate, folosirea exactă a conceptelor specifice disciplinei	Examen scris	50%
10.5 Seminar / laborator	Prezența la seminar Parcurgerea bibliografiei minimale recomandate Realizarea unei prezentări individuale pe parcursul semestrului	Lucrare practica	50%
10.6 Standard minim de performanță			
- Realizarea și participarea la toate activitățile și etapele prevăzute anterior: eseuri/referate/proiecte/ - Testarea pe parcursul semestrului, - Tratarea completă a subiectelor la evaluarea finală.			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.05.2014

Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului

Lista cadrelor didactice prevăzute pentru programul masteral

Leadership and Human Resources

propus de Departamentul de Sociologie

Pentru inițierea acestui nou program masteral estimăm că activitățile prevăzute în planul de învățământ vor fi acoperite cu următoarele cadre didactice:

1. Conf.univ.dr. Bogdan NADOLU
2. Conf.univ.dr. Sorin PRIBAC
3. Conf.univ.dr. Ciprian PÂNZARU
4. Lect.univ.dr. Melinda DINCĂ
5. Lect.univ.dr. Dan LUCHEȘ
6. Lect.univ.dr. Laurențiu ȚĂRU
7. Lect.univ.dr. Ciprian OBRAD

Timișoara, 10 iulie 2014

Director Departament Sociologie,
Conf.univ.dr. Ioan PĂȘCUȚĂ

Aprobat în Ședința Senatului din data de 18.07.2014.