**FIŞA DISCIPLINEI**

1. **Date despre program**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Instituţia de învăţământ superior | Universitatea de Vest din Timişoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | Facultatea de Sociologie şi Psihologie/ SOCIOLOGIE |
| 1.3 Departamentul | Sociologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Sociologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Masterat |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | **MRUAO** **/ ASDC**  Ocupații care pot fi practicate pe piața muncii:  242308-analist piața muncii, 333306-analist resurse umane, 242314-specialist resurse umane, 242317-consultant in resurse umane, 242307-consultant in domeniul fortei de muncă. |

1. **Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 Denumirea disciplinei | | | Managementul previzional al resurselor umane  Codul pentru curs:  cbiz3ko  Linkul Meet:  [https://](https://meet.google.com/lookup/eqx36kevlb?authuser=0&hs=179) meet.google.com/szv-vqej-suj | | | | | |
| 2.2 Titularul activităţilor de curs | | | Conf. univ. dr. Mironică Corici | | | | | |
| 2.3 Titularul activităţilor de seminar | | | Conf. univ. dr. Mironică Corici | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | I | 2.5 Semestrul | | I | 2.6 Tipul de evaluare | E | 2.7 Regimul disciplinei | Obl |

1. **Timpul total estimat (ore pe semestru al activităţilor 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 învăţământ | 42 | din care: 3.5 curs | | 28 | 3.6 seminar/laborator | 14 |
| **Distribuţia fondului de timp:** | | | | | | **ore** |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe | | | | | | 30 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | | 30 |
| Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | | | | | | 30 |
| Tutoriat | | | | | | 10 |
| Examinări | | | | | | 4 |
| Alte activităţi…………………………………… | | | | | | **16** |
| **3.7 Total ore studiu individual** | **120** | |
| **3.8 Total ore pe semestru** | **162** | |
| **3.9 Numărul de credite** | **6** | |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1 de curriculum | Disciplina este o disciplină de domeniu și necesită cunoștinte anterioare:   * Managementul resurselor umane; * Cultură şi comportament managerial; * Metode şi tehnici de cercetare**:** * Elaborarea şi interpretarea diagnozei sociale pe baza terminologiei, metodelor şi paradigmelor specifice; * Interpretarea realităţii sociale prin aplicarea cunoştinţelor fundamentale; * Realizarea diagnozei sociale în raport cu problemele comunităţilor umane și analizarea politicilor publice. |
| 4.2 de competenţe | Sunt necesare competențe de învățare activă și de organizare a timpului:   * Analiza şi evaluarea strategiilor şi proceselor de comunicare personale, de grup și de masă; * Elaborarea de proiecte de cercetare şi intervenţie în domeniul comunicării; * Formularea şi analiza conceptelor, teoriilor, paradigmelor şi metodologiilor utilizate în analiza comunicării; * Identificarea, măsurarea și evaluarea tipurilor și stilurilor de comunicare; * Aplicarea tehnicilor de relaţionare în grup a capacităţilor empatice de comunicare interpersonală şi de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă**.** |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfăşurare a cursului | * Activitățile din anul universitar 2023-2024 se vor desfășura exclusiv online; * Pentru organizarea activităților didactice se va utiliza platforma Google Classroom și emailul instituțional. Astfel vor fi comunicate materiale didactice aferente disciplinei și predate temele aferente. Codul disciplinei va fi oferit la prima interatiune online. Pentru interacțiunile online se va folosi aplicația Google Meet. Linkul de participare va fi unic pe parcursul semestrului si se va regasi în orarul activitatilor didactice. |
| 5.2 de desfăşurare a seminarului/laboratorului | * Pentru organizarea activităților didactice se va utiliza platforma Google Classroom și emailul instituțional. Astfel vor fi comunicate materiale didactice aferente disciplinei și predate temele aferente. Codul disciplinei va fi oferit la prima interatiune online. Pentru interacțiunile online se va folosi aplicația Google Meet. Linkul de participare va fi unic pe parcursul semestrului si se va regasi în orarul activitatilor didactice. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Cunoștințe** | R1. Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane. Însuşirea şi înţelegerea cunoştinţelor specifice *Managementul previzional al resurselor umane.*  Acest curs îşi propune să familiarizeze studenţii cu problematica managementului previzional al resurselor umane, o tendinţă de actualitate în mediile organizaţionale:   * Problematica managementului previzional aplicată în domeniul resurselor umane permite dezvoltarea unor discuţii critice, şi în consecinţă, dezvoltarea capacităţii studenţilor de a înţelege mecanismele de funcţionare, pe de o parte, iar pe de alta mecanismele de previzionare a problemelor de personal ce pot apărea în interiorul unei organizaţii; * De asemenea, prin efortul pe care studenţii vor trebui să-l depună pentru obţinerea creditelor aferente disciplinei considerăm că se va genera o atitudine pozitivă în legătură cu problema dezbătură.   R2. Cunoștințe care să permită intervenții de natură practică în departamentele de resurse umane ale organizațiilor, precum recrutarea și selecția, evaluarea performanțelor, motivarea angajaților și construirea echipelor de muncă performante:   * Să prezinte necesitatea existenţei unui plan de previziune de tip managerial, scopul acesteia şi beneficiile acesteia pentru resursele umane ale instituţiei;   R3. Cunoștințe referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de fluctuație, scor motivațional, indicatori de performanță, etc):   * Prezentarea diferitelor etape, metode şi modele de previziune.   R4. Cunoștințe privind dezvoltarea și managementul carierei profesionale.   * Prezentarea particularităţilor şi conţinutul managementului previzional al necesarului de personal; * Prezentarea planului de previziune a evoluţiei ramurilor şi sectoarelor de activitate în care activează instituţia, precum şi clienţii acesteia. |
| **Abilități** | R1. Abilitatea de a identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane. Competenţe profesionale (reieşind din grila competenţelor specifice acumulate):   * Prezentarea orientărilor tematice din domeniul *managementului previzional al resurselor umane* şi a principalelor cercetări sociologice întreprinse în acest domeniu legate de previziunile activităţilor şi implicit ale necesarului de forţe de muncă.   R2. Abilitatea de a elabora strategii organizaționale specifice domeniului resurselor umane:   * În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează: analiza situaţiei existente în întreprinderile privind posturile de lucru şi resursele de personal; previziunile în legătură cu necesarul de personal al unităţii; adaptarea pe termen scurt, mediu şi lung a necesarului de muncă în raport cu efectivele de personal existente şi obiectivele strategice ale instituţiei; identificarea incertitudinilor care sunt posibile să apară şi care se reflectă asupra resurselor umane; menţinerea unei organizaţii flexibile a personalului pentru a face faţă unei surprize. |
| **Responsabilitate și autonomie** | R1. Capacitatea de a înțelege și de a aborda organizația ca un sistem global pentru obținerea competenţelor transversale.  Cunoaştere şi înţelegere *(cunoaşterea şi utilizarea adecvată a noţiunilor specifice disciplinei):*   * Dezvoltarea cunoştinţelor despre *managementul previzional al resurselor umane*, cunoştinţe care trebuie să fie rezultatul unor multiple studii interdisciplinare concrete. * Prezentarea orientărilor tematice în domeniul *managementului previzional al resurselor umane* şi a principalelor cercetări sociologice întreprinse în acest domeniu. * Însuşirea tehnicilor de previziune simple; distingerea diferenţei între diferitele metode de previziune; înţelegerea necesităţii utilizării selective a tehnicilor de previziune simple şi complexe.   Explicare şi interpretare *(explicarea şi interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum şi a conţinuturilor teoretice şi practice ale disciplinei):*   * Tematica prezentată este diversă şi abordată într-o modalitate pluridisciplinară, sociologică, psihologică, economică, ţinând seama de specificul şi particularităţile managementului organizaţional într-o societate aflată în tranziţie. * Explicarea rolului previziunii în managementul resurselor umane. * Explicarea funcţiilor şi principiilor activităţii previzionale. * Explicarea futurologiei ca ştiinţă fundamentală managementului previzional al resurselor umane.   Instrumental-aplicative *(proiectarea, conducerea şi evaluarea activităţilor practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici şi instrumente de investigare şi de aplicare):*   * În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează: previziunea – funcţie a managementului; rolul previziunii în managementul întreprinderii; instrumente de previziune în activitatea managerială; funcţiile şi principiile activităţii previzionale; abordarea previziunii în practica managerială a instituţiei; curente şi tendinţe în gândirea previzională; metodologia activităţii de previziune; gruparea metodelor.   Atitudinale *(manifestarea unei atitudini pozitive şi responsabile faţă de domeniul ştiinţific / cultivarea unui mediu ştiinţific centrat pe valori şi relaţii democratice / promovarea unui sistem de valori culturale, morale şi civice / valorificarea optimă şi creativă a propriului potenţial în activităţile ştiinţifice / implicarea în dezvoltarea instituţională şi în promovarea inovaţiilor ştiinţifice / angajarea în relaţii de parteneriat cu alte persoane – instituţii cu responsabilităţi similare / participarea la propria dezvoltare profesională).*  Competenţele transversale:   * Executarea sarcinilor solicitate conform cerinţelor precizate; * Respectarea termenelor impuse, a normelor de etică profesională şi de conduită morală; * Dezvoltarea capacităţii de a se integra şi de a lucra în cadrul unei echipe; * Informarea şi documentarea permanentă în domeniul managementului performanţelor organizaţionale; * Dezvoltarea capacităţii organizatorice şi a autonomiei în derularea de activităţi; * Preocuparea pentru perfecţionarea rezultatelor activităţii profesionale prin implicarea în activităţile desfăşurate:   + Dezvoltarea unor abilităţi de relaţionare şi gestionare a planului de previziune în vederea soluţionării problemelor din domeniul resurselor umane. |

1. **Conţinuturi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7.1 Curs** | **Metode de predare** | **Observaţii** |
| Săpt. 1-2 **Introducere în problematica previziunii – funcţie a managementului resurselor umane:**   * Scurt istoric al procedeelor de management al previziunii; * Dezbateri şi tendinţe actuale în managementul previziunii. | Expunere: descriere, explicaţii, exemple practice, demonstraţii, discuţii pe studii de caz. | **-** |
| Săpt. 3-4 **Rolul previziunii în managementul întreprinderii:**   * Importanţa previziunii; * Elementele procesului de management al previziunii. | Expunere: descriere, explicaţii, exemple practice, demonstraţii, discuţii pe studii de caz. | **-** |
| Săpt. 5-6 **Principalele instrumente de previziune utilizate în activitatea managerială:**   * Definirea instrumentelor principale utilizate în activitatea managerială de previziune: prognoza, programarea, planificarea şi bugetarea; * Stabilirea obiectivelor strategice şi operaţionale; * Definirea indicatorilor, măsurilor şi planificarea acţiunilor. | Expunere: descriere, explicaţii, exemple practice, demonstraţii, discuţii pe studii de caz. | **-** |
| Săpt. 7-8 **Funcţiile şi principiile activităţii previzionale:**   * Principiile de raţionalitate şi coerenţă pe care se bazează activităţile previzionale; * Limitarea incertitudinii şi a riscului prin previziune; * Evaluarea costului dezvoltării prin cuantificarea permanentă a raportului cost-eficienţă. | Expunere: descriere, explicaţii, exemple practice, demonstraţii, discuţii pe studii de caz. | **-** |
| Săpt. 9-10 **Abordarea previziunii în practica managerială a instituţiei:**   * Modele de previziune; * Metode şi tehnici de previziune: cantitative, calitative şi combinate. | Expunere: descriere, explicaţii, exemple practice, demonstraţii, discuţii pe studii de caz. | **-** |
| Săpt. 11-12 **Curente şi tendinţe în gândirea previzională:**   * Direcţia explorativă; * Direcţia normativă. | Expunere: descriere, explicaţii, exemple practice, demonstraţii, discuţii pe studii de caz. | **-** |
| Săpt. 13-14 **Metodologia activităţii de previziune. Metode şi tehnici cantitative de previziune; metode şi tehnici calitative de previziune; metode şi tehnici semi-calitative sau semicantitative de previziune:**   * Tratarea explorativă; * Tratarea normativă; * Tratarea morfologică; * Tratarea sintetică; * Tratarea intuitivă; * Tratarea teoretică. | Expunere: descriere, explicaţii, exemple practice, demonstraţii, discuţii pe studii de caz. | **-** |
| **Bibliografie**   * Bogathy, Z., (2004), *Manual de psihologia muncii şi organizaţională*, Editura Polirom, Iaşi; * Bogathy, Z. (1999). *Negocierea în organizaţii*, Ed. Eurostampa, Timişoara. * Boncu, Ş., (2002), *Psihologia influenţei sociale*, Editura Polirom, Iaşi; * Dahrendorf, R. (1996). *Conflictul social modern. Eseu despre politica libertăţii*, Editura Humanitas, Bucureşti. * Gorg, B. (1997). *Managerii viitorului. Viitorul managerilor*, Institutul European, Iaşi. * Henriet, B., *La gestion de l’emploie,* Encyclopedie du management, Voulbert, Paris, 1992 * Nistor, I., *Planificarea şi prognoza dezvoltării economico–sociale,* EDP, Bucureşti, 1990 * De Visscher, P., Neculau, A., (2001), *Dinamica grupurilor. Texte de bază*, Editura Polirom, Iaşi. * Vlăsceanu, M. (1993). *Psihosociologia organizaţiilor şi a conducerii*, Editura Paideia, Bucureşti. | | |
| **7.2 Seminar / laborator** | **Metode de predare** | **Observaţii** |
| Săpt. 1-2 Importanţa planului de previziune în domeniul resurselor umane;  Săpt. 3 Analiza disponibilului de personal;  Săpt. 4 Previziunea necesarului de personal;  Săpt. 5 Adaptarea necesarului de personal în raport cu efectivele existente;  Săpt. 6 Prognoza resurselor umane  Săpt. 7-8 Analiza disponibilului de personal;  Săpt. 9 Definirea posturilor echipei si analiza posturilor de lucru;  Săpt. 10 Stabilirea nevoilor de personal; Aprecierea personalului;  Săpt. 11 Determinarea grilei de salarizare; Recrutarea şi selecţia salariaţilor;  Săpt. 12 Metode de analiză a postului: observarea, discuţiile-interviu, chestionarele, metoda incidentelor critice etc.;  Săpt. 13 Abordări legate de definirea posturilor, rotaţia posturilor;  Săpt. 14 Avantaje/dezavantaje ale introducerii grupurilor autonome de lucru  Dinamica valorii producţiei şi a productivităţii muncii ca urmare a previziunii. | Explicaţii, exemplificări, dialog, studii de caz | **-** |
| **Conţinutul activităţilor aplicative**   * Planificarea şi obţinerea performanţelor dorite – Studii de caz * Definirea obiectivelor – exerciţii structurate * Măsuri şi decizii de management previzional * Analiza situaţiei existente privind resursele umane ale întreprinderii – Studii de caz. Această analiză să se facă sub diferite aspecte: numărul şi structura personalului (pe vârstă, vechime, sex etc.), nivelul de competenţă profesională în raport cu criteriile stabilite pentru aprecierea lucrărilor, gradul de absenteism etc. * Datele ce caracterizează situaţia actuală a personalului să fie prezentate sub diverse forme: tabele, organigrame, histograme etc. | Explicaţii, exemplificări, dialog, studii de caz | **-** |
| **Bibliografie**   * Bogathy, Z. (2002). *Conflicte în organizaţii*. Ed. Eurostampa. Timişoara; * Doval E., (2007) *Previziunea economică în managementul firmei*, Editura Fundaţiei România de Mâine, Bucureşti; * Gordon, J.R. (1984). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, Allyn and Bacon. * Stoica-Constantin, A., Neculau, A., (coord.), (1998), *Psihosociologia rezolvării conflictului,* Editura Polirom, Iaşi. | | |

1. **Coroborarea conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului**

|  |
| --- |
| * Prin însuşirea conceptelor teoretico-metodologice în disciplina *Managementul previzional al resurselor umane* studenţii dobândesc un bagaj de cunoştinţe consistent, în concordanţă cu actualele cerinţe ale comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului; * Prin abordarea aspectelor practice incluse în disciplina *Managementul previzional al resurselor umane*, studenţii sunt capabili să se integreze in piaţa muncii; * Cursul respectă Curriculla; * Cursul există în programa de studii a universităţilor şi facultăţilor de profil din România; * Conţinutul cursului este foarte bine apreciat de către companiile din zona de Vest a României care au ca şi angajaţi absolvenţi ai acestui curs. |

1. **Evaluare**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 9.1 Criterii de evaluare | 9.2 Metode de evaluare | 9.3 Pondere din nota finală |
| 9.4 Curs | Corectitudinea şi completitudinea cunoştinţelor. | Evaluarea finală din sesiunea de examene prin examinarea testelor de evaluare a cunoștințelor. Se va avea în vedere evaluarea formativă prin testele parțiale de tip grilă pe parcursul semestrului din materialul prezentat si discutat la curs (Google forms, Google Classroom, Google meet). | 30% |
| 9.5 Seminar / laborator | Cunoaștere și înțelegerea noţiunilor teoretice fundamentale;  Abilitatea de explicare  și interpretare;  Rezolvarea completă și  corectă a cerințelor. | Evaluarea la seminar (testul de tip grilă) privind exigențele teoretice și criterile practice (specifice managementului previzional) necesare planificării strategice a portofoliului. | 30% |
| Caracterul sistematic al expunerii și capacitatea de sinteză, reflecția aplicată  și considerațiile personale;  Abilitatea de explicare  și interpretare a prezentării elementelor Portofoliului;  Rezolvarea completă și  corectă a cerințelor. | Evaluarea formativă a prezentării elementelor Portofoliului.  *Evaluarea va avea* incidență asupra parcurgerii materialelor diseminate din bibiografia suplimentară (Google Classroom, Google meet) îndeosebi, a suportului de curs/seminar reflectate în elementele prezentate și susținute la activitatea de seminar. | 40% |
| **Condiții de intrare în examen în prima sesiune**  Prezența la minim 50% din numărul total al cursurilor;  Prezența la minim 70% din numărul total al seminariilor. | | | |
| 9.6 Standard minim de performanţă | | | |
| * Studentul cunoaşte care sunt principalele concepte, le recunoaşte şi le defineşte corect; * Imagine de ansamblu asupra disciplinei studiate; * Limbajul de specialitate este corect utilizat; * Concizie în exprimare; * Să rezolve bine un minim de întrebări grilă și de aplicații; * Notarea cu minim 5 la evaluarea finală. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| Data completării  Septembrie 2023 | Semnătura titularului de curs |
| Data avizării în catedră/department | Semnătura şefului catedrei/departamentului |