



FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor
1.3 Departamentul	Management, Marketing, Administrarea Afacerilor
1.4 Domeniul de studii	Management
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Managementul și Dezvoltarea Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Diagnoză și Dezvoltare în Managementul Resurselor Umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.dr. Maria Bedrule-Grigoruță						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof.dr. Maria Bedrule-Grigoruță						
2.4 An de studiu	2	2.5 Semestru	4	2.6 Tip de evaluare	P	2.7 Regimul disciplinei	OB

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care:	curs	1	seminar/laborator	2
3.2 Total ore din planul de învățământ	36	din care:	curs	12	seminar/laborator	24
3.3 Distribuția fondului de timp						ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele						36
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren						60
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri						24
Tutoriat						4
Examinări						6
Alte activități.....						-
3.4 Total ore studiu individual						128
3.5 Total ore pe semestru						180
3.6 Număr de credite						9

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	Management
4.2 De competențe	Managementul resurselor umane

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Sala de curs dotată cu computer și ecran de proiecție.
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Sala de seminar dotată cu videoproiector. Este absolut necesară întâlnirea cu studenții pe parcursul realizării etapelor proiectului.





	Termenul de prezentare a proiectelor este precizat în <i>Ghidul de realizare a proiectului Diagnoză în MRU</i> pe platforma TEAMS, fiind determinat de etapele stabilite.
--	---

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C1. Explicarea și interpretarea unor situații și procese din organizație, care se referă la activitatea de management al resurselor umane. C2. Cunoașterea sistemului de planificare a resurselor umane, descrierea postului, proiectarea necesarului de personal C3. Cunoașterea sistemului de asigurare cu resurse umane și a celui motivațional și a instrumentelor aplicate de membrii departamentului de resurse umane. C4. Cunoașterea sistemului de evaluare a resurselor umane și a modului de aplicare și interpretare a rezultatelor obținute în urma aplicării instrumentelor specifice de cercetare. C5. Cunoașterea unor practici-proceduri privind resursele umane desfășurate de către managerii de resurse umane.
Competențe transversale	CT1. Dezvoltarea unor abilități personale privind activitățile domeniului <i>Resurse umane</i> CT2. Capacitatea de a pregăti și utiliza instrumentele de cercetare în organizație în vederea realizării unei diagnoze. CT3. Capacitatea de a selecta și adapta metode distincte pentru situații specifice ale activităților de Resurse umane.

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general	Cunoașterea tuturor activităților de managementului resurselor umane, în vederea auditării
7.2. Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: <ul style="list-style-type: none">▪ Explice cum conceptele privind diagnoza și dezvoltarea resurselor umane▪ Descrie procesele fiecare activitate de resurse umane dintr-o organizație▪ Utilizeze instrumente și metode de managementul resurselor umane pentru a cunoaște modul în care resursele umane acționează în organizație▪ Analizeze fiecare activitate de resurse umane dintr-o organizație▪ Calculeze indicatori privind resursele umane▪ Rezolve prin propunerea unor soluții problemele identificate în managementul resurselor umane experimentale

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Ce este diagnoza în managementul resurselor umane? Descrierea procesului de diagnoză a resurselor umane în organizație	Discurs, dezbateri, interactivitate	1 oră





2.	Cultura organizațională și managementul resurselor umane Descrierea tipului de cultură organizațională, utilizând un model/instrument adecvat de cercetare din literatura de specialitate	Discurs, dezbateri, interactivitate	1 oră
3.	Responsabilitatea socială a firmei Descrierea tipului de responsabilitate socială a firmei, pe baza unui model/instrument adecvat de cercetare din literatura de specialitate	Discurs, discuții, studiu de caz	1 oră
4.	Evaluarea satisfacției angajaților companiei și analiza cauzelor care conduc la insatisfacție	Discuții, studiul de caz al fiecărei echipe de studenți	1 oră
5.	Aspecte privind instruirea - dezvoltarea angajaților	Discurs, discuții, studiu de caz	1 oră
6.	Analiza coerenței strategice la nivelul activităților cu impact asupra resurselor umane din companie (activități legate de cunoașterea/transmiterea/achiziționarea elementelor de cultură organizațională, activități legate de CSR, activități consacrate de MRU – v. curs MSRU)	Discurs, discuții, studiu de caz	1 oră

Bibliografie**Referințe principale:**

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley.

Goffee, R. & Jones, G. (1996), "What Holds the Modern Company Together", Harvard Business Review.

Nichani, M. (2004), Understanding Organisational Culture for Knowledge Sharing, http://community.flexiblelearning.net.au/GlobalPerspectives/content/article_6193.htm.

Dyger, C., Jacobs, R. (2006), Managementul culturii organizaționale, Polirom, Iași.

Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2005), Managementul resurselor umane – ghid practic, Polirom, Iași.

Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M. (2012), Culturi și organizații. Softul mental, Humanitas, București.

Alte referințe de pe Internet:

<http://www.hraudit.com/practice.html>

<http://www.whatishumanresource.com/objectives-and-benefits-of-Human-Resource-auditing>

<http://www.portalhr.ro/resurse-pentru-auditul-de-resurse-umane/>

http://www.eliasmotsoaledi.gov.za/docs/policy/hum_res_audit.pdf

Referințe suplimentare: -

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Cum se realizează diagnoza în managementul resurselor umane?		2 ore
2.	Prezentarea elementelor de cultură organizațională		2 ore





3.	Cercetare privind încadrarea organizației într-un model de cultură organizațională		2 ore
4.	Modele de responsabilitate socială pentru organizații		2 ore
5.	Satisfacția angajaților și analiza cauzelor care conduc la insatisfacție		2 ore
6.	Satisfacția angajaților și analiza cauzelor care conduc la insatisfacție		2 ore
7.	Componentele procesului de instruire și dezvoltare a resurselor umane în organizație.		
8.	Componente de dezvoltare pentru manageri		2 ore
9.	Analiza coerenței strategice în cadrul firmei		2 ore
10.	Recomandări de ameliorare a managementului și dezvoltării resurselor umane pentru rezolvarea problemelor identificate		2 ore
11.	Evaluare. Prezentarea rezultatelor diagnozei resurselor umane. Recomandări		2 ore
12.	Evaluare. Prezentarea rezultatelor diagnozei resurselor umane.		2 ore

Bibliografie

Armstrong, M., (2006), A Handbook of Human Resources Management Practice, Kogan Page Ltd.
Utilizarea resurselor Internet-ului.
Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley.
Neculăesei Angelica-Nicoleta, Diversitate interculturală în management. O abordare inter-regională, (2022), Editura Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași, Colecția Economikon, Iași.
Zaiț, D., (coord.), Vanderlinden Blandine, (2016), O nouă provocare pentru întreprinderea românească SEDCOM LIBRIS, Iași,

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

Conținutul disciplinei este coroborat cu așteptările responsabililor de Resurse umane în scopul urmăririi permanente a corelațiilor dintre aspectele teoretice cunoscute de către studenți și cele practice aplicate în cadrul organizațiilor.



**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
	Proiectul se va realiza în organizații mari, care au un Departament de Resurse Umane (DRU) în structura lor organizatorică. Este importantă prezentarea propriilor păreri și exprimări. Se vor evita formulările teoretice, preluate din cărți, cursuri sau studii de specialitate, ori de pe internet. Depășirea procentului de plagiat admisibil atrage imposibilitatea promovării disciplinei.	Evaluarea proiectului pe parcursul semestrului în etape precizate în Ghidul de elaborare Evaluarea proiectului (conținutul și prezentarea) de către colegi și profesor	30% 70%
10.6 Standard minim de performanță: nota 5			

Data completării
22.09.2023

Titular de curs
Prof.univ.dr. Maria Viorica
Bedrule-Grigoruță

Titular de seminar
Prof.univ.dr. M.V. Bedrule-Grigoruță

Data avizării
25.09.2023

Director de departament
Prof.univ.dr. Andrei Ștefan NEȘTIAN

