

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 Asistență Socială/ 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 în resurse umane, 242307-consultant în domeniul forței de muncă.

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Managementul previzional al resurselor umane Codul pentru curs: cbiz3ko Linkul Meet: https://meet.google.com/szv-vqej-suj						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Mironică Corici						
2.3 Titularul activităților 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

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					27
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					10
Examinări					4
Alte activități.....					16
3.7 Total ore studiu individual	107				
3.8 Total ore pe semestru	135				
3.9 Numărul de credite	5				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Disciplina este o disciplină de domeniu și necesită cunoștințe anterioare: ➤ Managementul resurselor umane; ➤ Cultură și comportament managerial;
-------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Metode și tehnici de cercetare: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborarea și interpretarea diagnozei sociale pe baza terminologiei, metodelor și paradigmelor specifice; ✓ Interpretarea realității sociale prin aplicarea cunoștințelor fundamentale; ✓ Realizarea diagnozei sociale în raport cu problemele comunităților umane și analizarea politicilor publice.
4.2 de competențe	<p>Sunt necesare competențe de învățare activă și de organizare a timpului:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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; ➤ Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Activitățile din anul universitar 2024-2025 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 interacțiune online. Pentru interacțiunile online se va folosi aplicația Google Meet. Linkul de participare va fi unic pe parcursul semestrului și se va regăsi în orarul activităților didactice.
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 interacțiune online. Pentru interacțiunile online se va folosi aplicația Google Meet. Linkul de participare va fi unic pe parcursul semestrului și se va regăsi în orarul activităților didactice.

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

<p>Cunoștințe</p>	<p>R1. Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane. Însușirea și înțelegerea cunoștințelor specifice <i>Managementul previzional al resurselor umane</i>. Acest curs își propune să familiarizeze studenții cu problematica managementului previzional al resurselor umane, o tendință de actualitate în mediile organizaționale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Problematika managementului previzional aplicată în domeniul resurselor umane permite dezvoltarea unor discuții critice, și în consecință, dezvoltarea capacității studenților de a înțelege mecanismele de funcționare, pe de o parte, iar pe de alta mecanismele de previzionare a problemelor de personal ce pot apărea în interiorul unei organizații; ✓ De asemenea, prin efortul pe care studenții vor trebui să-l depună pentru obținerea creditelor aferente disciplinei considerăm că se va genera o atitudine pozitivă în legătură cu problema dezbătută. <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Să prezinte necesitatea existenței unui plan de previziune de tip managerial, scopul acesteia și beneficiile acesteia pentru resursele umane ale instituției; <p>R3. Cunoștințe referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de fluctuație, scor motivațional, indicatori de performanță, etc):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prezentarea diferitelor etape, metode și modele de previziune. <p>R4. Cunoștințe privind dezvoltarea și managementul carierei profesionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prezentarea particularităților și conținutul managementului previzional al necesarului de personal; ✓ Prezentarea planului de previziune a evoluției ramurilor și sectoarelor de activitate în care activează instituția, precum și clienții acesteia.
<p>Abilități</p>	<p>R1. Abilitatea de a identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane. Competențe profesionale (reieșind din grila competențelor specifice acumulate):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prezentarea orientărilor tematice din domeniul <i>managementului previzional al resurselor umane</i> și a principalelor cercetări sociologice întreprinse în acest domeniu legate de previziunile activităților și implicit ale necesarului de forțe de muncă. <p>R2. Abilitatea de a elabora strategii organizaționale specifice domeniului resurselor umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează: analiza situației existente în întreprinderile privind posturile de lucru și resursele de personal; previziunile în legătură cu necesarul de personal al unității; adaptarea pe termen scurt, mediu și lung a necesarului de muncă în raport cu efectivele de personal existente și obiectivele strategice ale instituției; identificarea incertitudinilor care sunt posibile să apară și care se reflectă asupra resurselor umane; menținerea unei organizații flexibile a personalului pentru a face față unei surprize.
<p>Responsabilitate și autonomie</p>	<p>R1. Capacitatea de a înțelege și de a aborda organizația ca un sistem global pentru obținerea competențelor transversale. Cunoaștere și înțelegere (<i>cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dezvoltarea cunoștințelor despre <i>managementul previzional al resurselor umane</i>, cunoștințe care trebuie să fie rezultatul unor multiple studii interdisciplinare concrete.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prezentarea orientărilor tematice în domeniul <i>managementului previzional al resurselor umane</i> și a principalelor cercetări sociologice întreprinse în acest domeniu. ➤ Însușirea tehnicilor de previziune simple; distingerea diferenței între diferitele metode de previziune; înțelegerea necesității utilizării selective a tehnicilor de previziune simple și complexe. <p>Explicare și interpretare (<i>explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tematica prezentată este diversă și abordată într-o modalitate pluridisciplinară, sociologică, psihologică, economică, ținând seama de specificul și particularitățile managementului organizațional într-o societate aflată în tranziție. ➤ Explicarea rolului previziunii în managementul resurselor umane. ➤ Explicarea funcțiilor și principiilor activității previzionale. ➤ Explicarea futurologiei ca știință fundamentală managementului previzional al resurselor umane. <p>Instrumental-aplicative (<i>proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează: previziunea – funcție a managementului; rolul previziunii în managementul întreprinderii; instrumente de previziune în activitatea managerială; funcțiile și principiile activității previzionale; abordarea previziunii în practica managerială a instituției; curente și tendințe în gândirea previzională; metodologia activității de previziune; gruparea metodelor. <p>Atitudinale (<i>manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific / cultivarea unui mediu științific centrat pe valori și relații democratice / promovarea unui sistem de valori culturale, morale și civice / valorificarea optimă și creativă a propriului potențial în activitățile științifice / implicarea în dezvoltarea instituțională și în promovarea inovațiilor științifice / angajarea în relații de parteneriat cu alte persoane – instituții cu responsabilități similare / participarea la propria dezvoltare profesională</i>).</p> <p>Competențele transversale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Executarea sarcinilor solicitate conform cerințelor precizate; ➤ Respectarea termenelor impuse, a normelor de etică profesională și de conduită morală; ➤ Dezvoltarea capacității de a se integra și de a lucra în cadrul unei echipe; ➤ Informarea și documentarea permanentă în domeniul managementului performanțelor organizaționale; ➤ Dezvoltarea capacității organizatorice și a autonomiei în derularea de activități; ➤ Preocuparea pentru perfecționarea rezultatelor activității profesionale prin implicarea în activitățile desfășurate: <ul style="list-style-type: none"> ★ Dezvoltarea unor abilități de relaționare și gestionare a planului de previziune în vederea soluționării problemelor din domeniul resurselor umane.
--	--

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
----------	-------------------	------------

<p>Săpt. 1-2 Introducere în problematica previziunii – funcție a managementului resurselor umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Scurt istoric al procedeeelor de management al previziunii; ○ Dezbateri și tendințe actuale în managementul previziunii. 	<p>Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.</p>	-
<p>Săpt. 3-4 Rolul previziunii în managementul întreprinderii:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Importanța previziunii; ○ Elementele procesului de management al previziunii. 	<p>Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.</p>	-
<p>Săpt. 5-6 Principalele instrumente de previziune utilizate în activitatea managerială:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Definirea instrumentelor principale utilizate în activitatea managerială de previziune: prognoza, programarea, planificarea și bugetarea; ○ Stabilirea obiectivelor strategice și operaționale; ○ Definirea indicatorilor, măsurilor și planificarea acțiunilor. 	<p>Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.</p>	-
<p>Săpt. 7-8 Funcțiile și principiile activității previzionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Principiile de raționalitate și coerență pe care se bazează activitățile previzionale; ○ Limitarea incertitudinii și a riscului prin previziune; ○ Evaluarea costului dezvoltării prin cuantificarea permanentă a raportului cost-eficiență. 	<p>Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.</p>	-
<p>Săpt. 9-10 Abordarea previziunii în practica managerială a instituției:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Modele de previziune; ○ Metode și tehnici de previziune: cantitative, calitative și combinate. 	<p>Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.</p>	-
<p>Săpt. 11-12 Curenți și tendințe în gândirea previzională:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Direcția explorativă; ○ Direcția normativă. 	<p>Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.</p>	-
<p>Săpt. 13-14 Metodologia activității de previziune. Metode și tehnici cantitative de previziune; metode și tehnici calitative de previziune; metode și tehnici semi-calitative sau semicantitative de previziune:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tratarea explorativă; ○ Tratarea normativă; ○ Tratarea morfologică; ○ Tratarea sintetică; ○ Tratarea intuitivă; ○ Tratarea teoretică. 	<p>Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.</p>	-
Bibliografie		

- Bogathy, Z., (2004), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Editura Polirom, Iași;
- Bogathy, Z. (1999). *Negocierea în organizații*, Ed. Eurostampa, Timișoara.
- Boncu, Ș., (2002), *Psihologia influenței sociale*, Editura Polirom, Iași;
- Dahrendorf, R. (1996). *Conflictul social modern. Eseu despre politica libertății*, Editura Humanitas, București.
- Gorg, B. (1997). *Managerii viitorului. Viitorul managerilor*, Institutul European, Iași.
- Henriot, B., *La gestion de l'emploi*, Encyclopedie du management, Voulbert, Paris, 1992
- Nistor, I., *Planificarea și prognoza dezvoltării economico-sociale*, EDP, București, 1990
- De Visscher, P., Neculau, A., (2001), *Dinamica grupurilor. Texte de bază*, Editura Polirom, Iași.
- Vlăsceanu, M. (1993). *Psihosociologia organizațiilor și a conducerii*, Editura Paideia, București.

7.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
<p>Săpt. 1-2 Importanța planului de previziune în domeniul resurselor umane;</p> <p>Săpt. 3 Analiza disponibilului de personal;</p> <p>Săpt. 4 Previziunea necesarului de personal;</p> <p>Săpt. 5 Adaptarea necesarului de personal în raport cu efectivele existente;</p> <p>Săpt. 6 Prognoza resurselor umane</p> <p>Săpt. 7-8 Analiza disponibilului de personal;</p> <p>Săpt. 9 Definirea posturilor echipei și analiza posturilor de lucru;</p> <p>Săpt. 10 Stabilirea nevoilor de personal; Aprecierea personalului;</p> <p>Săpt. 11 Determinarea grilei de salarizare; Recrutarea și selecția salariaților;</p> <p>Săpt. 12 Metode de analiză a postului: observarea, discuțiile-interviu, chestionarele, metoda incidentelor critice etc.;</p> <p>Săpt. 13 Abordări legate de definirea posturilor, rotația posturilor;</p> <p>Săpt. 14 Avantaje/dezavantaje ale introducerii grupurilor autonome de lucru</p> <p>Dinamica valorii producției și a productivității muncii ca urmare a previziunii.</p>	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
<p>Conținutul activităților aplicative</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Planificarea și obținerea performanțelor dorite – Studii de caz ○ Definirea obiectivelor – exerciții structurate ○ Măsuri și decizii de management previzional ○ Analiza situației existente privind resursele umane ale întreprinderii – Studii de caz. Această analiză să se facă sub diferite aspecte: numărul și structura personalului (pe vârstă, vechime, sex etc.), nivelul de competență profesională în raport cu criteriile stabilite pentru aprecierea lucrărilor, gradul de absenteism etc. 	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-

<ul style="list-style-type: none"> ○ Datele ce caracterizează situația actuală a personalului să fie prezentate sub diverse forme: tabele, organigrame, histograme etc. 		
Bibliografie <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bogathy, Z. (2002). <i>Conflicte în organizații</i>. Ed. Eurostampa. Timișoara; ▪ Doval E., (2007) <i>Previziunea economică în managementul firmei</i>, Editura Fundației România de Măine, București; ▪ Gordon, J.R. (1984). <i>A Diagnostic Approach to Organizational Behavior</i>, Allyn and Bacon. ▪ Stoica-Constantin, A., Neculau, A., (coord.), (1998), <i>Psihosociologia rezolvării conflictului</i>, Editura Polirom, Iași. 		

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

<ul style="list-style-type: none"> • Prin însușirea conceptelor teoretico-metodologice în disciplina <i>Managementul previzional al resurselor umane</i> studenții dobândesc un bagaj de cunoștințe consistent, în concordanță cu actualele cerințe ale comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului; • Prin abordarea aspectelor practice incluse în disciplina <i>Managementul previzional al resurselor umane</i>, studenții sunt capabili să se integreze în piața muncii; • Cursul respectă Curricula; • Cursul există în programa de studii a universităților și facultăților de profil din România; • Conținutul cursului este foarte bine apreciat de către companiile din zona de Vest a României care au ca și angajați absolvenți ai acestui curs.
--

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor.	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 și discutat la curs (Google forms, Google Classroom, Google meet).	30%
9.5 Seminar / laborator	Cunoaștere și înțelegerea noțiunilor teoretice fundamentale; Abilitatea de explicare și interpretare; Rezolvarea completă și corectă a cerințelor.	Evaluarea la seminar (testul de tip grilă) privind exigențele teoretice și criteriile practice (specifice managementului previzional) necesare planificării strategice a portofoliului.	30%

	<p>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.</p>	<p>Evaluarea formativă a prezentării elementelor Portofoliului. <i>Evaluarea va avea</i> incidență asupra parcurgerii materialelor diseminate din bibliografia suplimentară (Google Classroom, Google meet) îndeosebi, a suportului de curs/seminar reflectate în elementele prezentate și susținute la activitatea de seminar.</p>	40%
<p>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.</p>			
9.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> • Studentul cunoaște care sunt principalele concepte, le recunoaște și le definește 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 2025

Semnătura titularului de curs



Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului