

## 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 Catedra	SOCIOLOGIE
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Managementul resurselor umane în administrarea organizațiilor (242308-analist piața muncii, 333306-analist resurse umane, 242314-specialist resurse umane)

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei			Evaluarea performanțelor profesionale (online)					
2.2 Titularul activităților de curs			Lect. univ. dr. Marcel Iordache					
2.3 Titularul activităților de seminar			Lect. univ. dr. Marcel Iordache					
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB	

### 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
<b>Distribuția fondului de timp:</b>					<b>ore</b>
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					25
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii, proiecte și eseuri					25
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități.....					10
<b>3.7 Total ore studiu individual</b>	<b>93</b>				
<b>3.8 Total ore pe semestru</b>	<b>135</b>				
<b>3.9 Numărul de credite</b>	<b>5</b>				

### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Analiza muncii și planificarea resurselor umane
4.2 de competențe	-

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	În varianta on-line: Pentru organizarea activităților didactice se va utiliza platforma Google Classroom ( <b>Cod curs – 7ghlf6cx</b> ). Aici vor fi puse materiale didactice aferente disciplinei și tot aici vor fi predate temele aferente. Pentru interacțiunile on-line se va folosi aplicația Google Meet. Linkul de participare: <a href="https://meet.google.com/nyu-xsvb-dja">https://meet.google.com/nyu-xsvb-dja</a>
-------------------------------	---

	<p>În varianta off-line:</p> <p>Mijloace materiale: sală de curs, proiector, laptop / calculator, conexiune la internet, tablă.</p> <p>Managementul Grupului: prezența la curs, telefoanele mobile pe modul silențios</p>
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	<p>În varianta on-line:</p> <p>Pentru organizarea activităților didactice se va utiliza platforma Google Classroom <b>(Cod curs – 7ghlf6cx)</b>.</p> <p>Aici vor fi puse materiale didactice aferente disciplinei și tot aici vor fi predate temele aferente.</p> <p>Pentru interacțiunile on-line se va folosi aplicația Google Meet.</p> <p>Linkul de participare: <a href="https://meet.google.com/nvu-xsvb-dja">https://meet.google.com/nvu-xsvb-dja</a></p> <p>În varianta off-line:</p> <p>Mijloace materiale: Sală de seminar, proiector, laptop / calculator, conexiune la internet, tablă.</p> <p>Managementul Grupului: prezența la seminar, telefoanele mobile pe modul silențios.</p> <p>Temele de seminar vor fi asumate de studenți la sugestia / cu aprobarea cadrului didactic.</p>

## 6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cunoaștere și înțelegere (<i>cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei</i>) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dezvoltarea cunoștințelor despre <i>evaluarea performanțelor profesionale</i>, cunoștințe care trebuie să fie rezultatul unor multiple studii interdisciplinare concrete.</li> <li>○ Prezentarea orientărilor tematice în domeniul <i>Managementului resurselor umane în administrarea organizațiilor</i> și a principalelor cercetări sociologice întreprinse în acest domeniu.</li> </ul> </li> <li>2. Explicare și interpretare (<i>explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei</i>) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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.</li> <li>○ Tematica dorește să surprindă specificul și dinamica teritoriului socio-uman al organizațiilor pentru a deveni utilă, practică, pentru a asigura managerilor o sursă veritabilă de cunoaștere, generatoare de idei a căror aplicare (optimizare, instrumentare, implementare) să provoace și să argumenteze eficiența procesului productiv.</li> </ul> </li> <li>3. Instrumental-aplicative (<i>proiectarea, conducerea și evaluarea activităților practice specifice; utilizarea unor metode, tehnici și instrumente de investigare și de aplicare</i>) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează: specificul resurselor umane în organizațiile care învață, capitalul uman ca factor al succesului în organizații, determinanții psiho-sociologici ai competenței profesionale, investigarea psihologică a calității factorului uman, rezolvarea conflictelor, managementul recompenselor, auditul resurselor umane și problemele etice ridicate de gestiunea factorului uman.</li> </ul> </li> <li>4. 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>) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dezvoltarea unor abilități de relaționare și gestionare a problemelor din domeniul resurselor umane în vederea dezvoltării performanțelor organizaționale.</li> </ul> </li> </ol>
-------------------------	---

Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executarea sarcinilor solicitate conform cerințelor precizate;</li> <li>• Respectarea termenelor impuse, a normelor de etică profesională și de conduită morală;</li> <li>• Dezvoltarea capacității de a se integra și de a lucra în cadrul unei echipe;</li> <li>• Informarea și documentarea permanentă în domeniul managementului resurselor umane;;</li> <li>• Dezvoltarea capacității organizatorice și a autonomiei în derularea de activități;</li> <li>• Capacitatea de a transpune în practică cunoștințele dobândite, adică dezvoltarea unor abilități de cercetare;</li> <li>• Preocuparea pentru perfecționarea rezultatelor activității profesionale prin implicarea în activitățile desfășurate.</li> </ul>
-------------------------	--

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stăpânirea aparatului conceptual din domeniul organizațional de identificare, analiză, evaluare și creștere a performanțelor profesionale.</li> </ul>
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acest curs își propune să familiarizeze studenții cu problematica managementului performanțelor în muncă și a evaluării performanțelor profesionale, o tendință aflată într-un plin avânt în multe organizații de pe întregul mapamond.</li> <li>• Problematika managementului și aprecierii performanței în muncă permite dezvoltarea unor discuții critice, și în consecință, dezvoltarea capacității studenților de a înțelege complexitatea organizațiilor contemporane.</li> <li>• 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.</li> <li>• Să prezinte necesitatea existenței unei evaluări profesionale, scopul acesteia și beneficiile acesteia pentru individ și pentru instituție.</li> <li>• Prezentarea diferitelor metode și forme ale evaluării profesionale.</li> <li>• Prezentarea fazelor evaluării profesionale, metodelor obiective și subiective de evaluare a activității profesionale.</li> <li>• Prezentarea orientărilor tematice din domeniul Managementului resurselor umane în administrarea organizațiilor și a principalelor cercetări sociologice întreprinse în acest domeniu legate de evaluarea performanțelor profesionale.</li> <li>• În cadrul tematicii sunt abordate probleme care vizează: specificul evaluării performanțelor profesionale, evaluarea competențelor și cunoștințelor profesionale, evaluarea aptitudinilor și calităților psihologice legate de activitatea profesională, autoevaluarea, feedback-ul 360 etc.</li> </ul>

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
<b>Introducere în problematica performanțelor organizaționale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scurt istoric al procedeeleor de management al performanțelor</li> <li>• Dezbateri și tendințe actuale în managementul performanțelor</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>4 ore</b>

<b>Managementul performanțelor și Strategia organizațională</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importanța strategică a performanțelor</li> <li>• Elementele procesului de management al performanțelor</li> <li>• Politica de performanță</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>4 ore</b>
<b>Planificarea performanțelor</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilirea obiectivelor strategice și operaționale</li> <li>• Definirea indicatorilor, măsurilor și planificarea acțiunilor</li> <li>• Obstacole în definirea obiectivelor de performanță</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>2 ore</b>
<b>Monitorizarea performanțelor profesionale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisteme de monitorizare a performanțelor</li> <li>• Controlul performanțelor</li> <li>• Importanța feedback-ului</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>4 ore</b>
<b>Evaluarea performanțelor în muncă</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modele de apreciere a performanțelor profesionale</li> <li>• Evaluarea dimensiunilor performanțelor în muncă</li> <li>• Aprecierea performanțelor prin rezultate</li> <li>• Interacțiunea evaluator – evaluat</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>4 ore</b>
<b>Evaluarea cu surse multiple (feedback 360)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezvoltarea sistemelor de feedback 360</li> <li>• Aplicabilitatea sistemelor de evaluare cu surse multiple</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>2 ore</b>
<b>Contextul evaluării</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferențele culturale și evaluarea performanțelor</li> <li>• Dezvoltarea tehnologiilor informației și impactul lor asupra proceselor de evaluare a performanțelor</li> <li>• Tendințe contemporane în evaluarea performanțelor</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>4 ore</b>
<b>Legătura dintre performanță și alte procese de management al resurselor umane</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Performanțe profesionale și analiza muncii</li> <li>• Performanțe profesionale și recompensare</li> <li>• Performanțe profesionale și instruire / dezvoltare</li> <li>• Performanțe profesionale și promovare / dezangajare</li> </ul>	Prelegerea participativă, conversația, dezbateră, expunerea, problematizarea, exemplificarea, studiul bibliografiei	<b>4 ore</b>
<b>Bibliografie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avram, Eugen, Cooper, Cary L.,(coord.), (2008), Psihologie organizațional-managerială. Tendințe actuale, Ed. Polirom, Iași.</li> <li>▪ Blyton P., Turnbull, P. (1998), <i>The Dynamics of Employee Relations</i>, 2/e, MacMillan.</li> <li>▪ Bogathy, Zoltan, (coord.), (2007). Manual de tehnici și metode în Psihologia Muncii și organizațională, Ed. Polirom, Iași.</li> <li>▪ Carrell. MR, Jennings DF., Heavrin C. (1997), <i>Fundamentals of Organizational Behavior</i>, Prentice Hall.</li> <li>▪ Graham, H.T., Bennett, R., (1998), <i>Human Resources Management</i>, Financial Times, Pitman Publishing.</li> <li>▪ H. Pitariu (2000). <i>Managementul resurselor umane</i>. Evaluarea Personalului. București: ALL.</li> <li>▪ H. Pitariu (2004). <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea muncii și aprecierea personalului</i>. București: IRECSO.</li> <li>▪ Kaplan, R.S, Norton, D.P, (2001), <i>The Strategy Focused Organization</i>, Harvard Business School Press.</li> </ul>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kaplan, R.S, Norton, D.P, (2004), <i>Strategy Maps</i>, Harvard Business School Press.</li> <li>▪ Katzenbach, J.R., (2000), <i>Peak Performance</i>, Harvard Business School Press.</li> <li>▪ Landy FJ., (1989), <i>The Psychology of Work Behavior</i>, Homewood IL, The Dorsey Press.</li> <li>▪ Pitariu H., (1994), <i>Managementul resurselor umane - Masurarea performantelor profesionale</i>, ALL.</li> <li>▪ Pitariu, H., Albu, M. (1996). <i>Psihologia personalului I. Masurarea si interpretarea diferentelor individuale</i>, Ed. Presa Universitara Clujeana.</li> <li>▪ Rampersad, Hubert K, 2005, <i>Total Performance Scorecard: Fundamente. Management Consulting. Instrument practic de aliniere și îmbunătățire organizațională</i>, Ed. Didactică și Pedagogică, București.</li> <li>▪ Saal FE., (1988), <i>Industrial/Organizational Psychology - Science and practice</i>, Cole Publ.</li> <li>▪ T. Constantin, A. Stoica-Constantin(2002). <i>Managementul resurselor umane. Ghid practic și instrumente pentru responsabili de resurse umane și manageri</i>, Iași, Institutul European.</li> <li>▪ Vlasceanu, M., (1993), <i>Psihosociologia organizatiilor si a conducerii</i>, Paideia.</li> </ul>		
8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Conceptul de evaluare a performanțelor profesionale, scopul acestuia și tendințe contemporane în aprecierea performanțelor profesionale. Clasificarea metodelor de apreciere a performanțelor profesionale.	Dezbateri, expunerea, problematizarea, exemplificarea, lucrul individual și pe echipe, studiul de caz.	2 ore
Evaluarea performanțelor profesionale și performanța organizațională: definire, specific, exemplificări. Metode obiective și metode subiective	Dezbateri, expunerea, problematizarea, exemplificarea, lucrul individual și pe echipe, studiul de caz.	2 ore
Abordări cognitive în evaluarea performanțelor Un model conceptual al aprecierii performanțelor profesionale – contextul evaluării, judecarea performanțelor, notarea performanțelor, evaluarea sistemului de apreciere Mecanismele dinamicii competenței profesionale	Dezbateri, expunerea, problematizarea, exemplificarea, lucrul individual și pe echipe, studiul de caz.	2 ore
Modele și metode de evaluare: Sistemul de evaluare a organizației Factorii care justifică necesitatea evaluării, Funcțiile evaluării: funcția de monitorizare, funcția de prognoză, funcția de optimizare, funcția de autoevaluare.	Dezbateri, expunerea, problematizarea, exemplificarea, lucrul individual și pe echipe, studiul de caz.	2 ore
Metoda analizei și standardelor de performanță: nivelurile performanței, cele 5 niveluri ale comunicării manageriale Evaluarea performanțelor profesionale din punctul de vedere al TQM (Total Quality Management)	Dezbateri, expunerea, problematizarea, exemplificarea, lucrul individual și pe echipe, studiul de caz.	2 ore
Tehnica scalelor și ancorelor comportamentale (BARS - Behaviorally Anchored Rating Scale) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehnica ierarhiilor.</li> <li>• Evaluarea obiectivelor</li> <li>• Evaluarea psihologică</li> <li>• Autoevaluarea</li> <li>• Feedback-ul 360</li> </ul>	Dezbateri, expunerea, problematizarea, exemplificarea, lucrul individual și pe echipe, studiul de caz.	2 ore
Greșeli de evaluare. Principii de acordare a feedback-ului: Efectul «halo», Efectul de anticipație (Pygmalion), Efectul «blând», Efectul «asprimii», Efectul «nivelării» (Eroarea tendinței centrale), Ecuația personală a evaluatorului, Efectul standardelor subiective-selective, Efectul de similaritate, Efectul de contrast, Efectul de logică, Tipuri de întâlniri post-evaluare (Dessler)	Dezbateri, expunerea, problematizarea, exemplificarea, lucrul individual și pe echipe, studiul de caz.	2 ore
<b>Bibliografie</b>		

- Bogathy, Zoltan, (coord.), (2007). Manual de tehnici și metode în Psihologia Muncii și organizațională, Ed. Polirom, Iași.
- George, MJ, Jones, GR, (1999), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 2/e, Addison Wesley
- Pânișoară, G., . Pânișoară, I.O., (2005). *Managementul resurselor umane. Ghid practic*. Iași, Polirom.
- Rampersad, Hubert K, 2005, Total Performance Scorecard: Fundamente. Management Consulting. Instrument practic de aliniere și îmbunătățire organizațională, Ed. Didactică și Pedagogică, București.
- Robbins, S.P.(1998). *Organizational Behavior* (8<sup>th</sup> edn), Prentice-Hall.
- Smither RD., (1988), *The Psychology of Work and Human Performance*, Harper and Row.

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

- Prin însușirea conceptelor teoretico-metodologice în disciplina *Evaluarea performanțelor profesionale* 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 *Evaluarea performanțelor profesionale*, studenții sunt capabili să se integreze mai bine în piața muncii;
- 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.

#### 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Cunoștințe și abilități Prezența și implicarea individuală la cursuri	Evaluarea pe parcurs a prezenței, activității și a implicării în derularea cursului	<b>25%</b>
	Structura, conținutul și modul de prezentare al proiectului individual	Evaluarea proiectului individual	<b>50%</b>
10.5 Seminar / laborator	Cunoștințe și abilități Prezența și implicarea individuală la seminarii	Evaluarea pe parcurs a prezenței, activității și a implicării în derularea seminariilor	<b>25%</b>

#### 10.6 Standard minim de performanță

*Prezența minimă obligatorie la cursuri:* **50%**

*Prezența minimă obligatorie la seminarii:* **70%**

*Studenții care nu au acumulat prezența minimă necesară nu pot participa la examen în Sesiunea A.*

*Notarea prezenței și a activităților de la curs / seminar începe de la Nota 1.*

Elaborarea proiectelor se va realiza respectând cerințele de originalitate, citare și plagiat (similaritate).

*Proiectele individuale / de grup vor fi predate și/sau prezentate în format electronic și/sau fizic până la data și ora limită stabilite de către cadrul didactic.*

Prezența la data, ora și locul stabilite pentru Examen / Restanță / Mărire este obligatorie.

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

15 sept. 2025

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament