**FIȘA DISCIPLINEI**

1. **Date despre program**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | de Sociologie și Asistență Socială |
| 1.3 Departamentul | Sociologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Sociologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Licenta |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | RESURSE UMANE  Specialist resurse umane – 242314 • Consultant în resurse umane – 242317 • Consultant intern în resurse umane – 242318 • Analist recrutare/integrare salariați – 242309 • Specialist în recrutare - 242320 |

1. **Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 Denumirea disciplinei | | | **NOȚIUNI DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE** | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | | Felix-Ionut Toma | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | | Felix-Ionut Toma | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | II | 2.5 Semestrul | | II | 2.6 Tipul de evaluare | Ex | 2.7 Regimul disciplinei | DS |

1. **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 | | | | | | 10 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | | 10 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | | 10 |
| Tutoriat | | | | | | 2 |
| Examinări | | | | | | 1 |
| Alte activități | | | | | |  |
| 3.7 Total ore studiu individual | **32** | |
| 3.8 Total ore pe semestru | **75** | |
| 3.9 Numărul de credite | **3** | |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1 de curriculum |  |
| 4.2 de competențe |  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfășurare a cursului | * Nu este cazul |
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului | * Nu este cazul |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Cunoștințe | Cunoștințe avansate în domeniul gestionării și dezvoltării resurselor umane dintr-o organizație |
| Abilități | Abilități de recrutare a resursei umane pentru organizații |
| Responsabilitate și autonomie | Elaborarea unor anunțuri de angajare în conformitate cu cerințele organizației |

1. **Conținuturi**

Platforma prin care pot fi accesate suportul de curs în format electronic și alte resurse de învățare/bibliografice: Google Classroom

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Curs | Metode de predare | Observații |
| 1. Istoria si evolutia procesului de recrutare si selectie.Importanta recrutarii si selecției personalului in cadrul unei organizatii.Imagine de ansamblu asupra globalizari procesului de recrutare 2. Rolul departamentului de recrutare si selectie in cadrul organizatiei.Noi tendinte in procesul de recrutare si selectie.   departamentului de Resurse Umane.   1. Obiectivele și etapele procesului de recrutare si selectie. 2. Metode de recrutare. Recrutarea internă vs recrutarea externă 3. Caracteristicile procesului de selecție in Resurse Umane. 4. Interviul in cadrul procesului de selectie si angajare în Resurse Umane. 5. Testarea in cadrul procesului de selectie si angajare. 6. Fișa postului vs Job Description 7. Utilizarea tehnologiilor digitale pentru optimizarea procesului de recrutare | - prelegere participativă;  - problematizare;  - dezbatere  - expunere de probleme | 1. 2h 2. 4h 3. 4h 4. 2h 5. 4h 6. 4h 7. 4h 8. 2h 9. 2h |
|  |  |  |
| Bibliografie :  **Bolles N.R.** (2013) -*Ce culoare are parașuta ta*?, Bucuresti, ed.Publica  **Pănișoară, G. & Panisoara, I.** (2016) - *Managementul resurselor umane*, Iasi, ed.Polirom  **Murphy, M.** (2016) - *Hiring For Attitude*, ed.Mcgraw-hill Education  **Simon Sinek,** (2018) - *Începe cu de ce* (Start with why), Bucuresti, ed.Publica  **Tegze J.** (2020) *- Full Stack Recruiter: The Ultimate Edition,* ed.Tegze Publishing  **Cook, M**. (2009) - *Personnel Selection - Adding Value Through People*, 5th ed. Chichester: Wiley Blackwell.  **Harvard Business Review** (2012) – Managementul oamenilor, ed. Bizzkit | | |
| 8.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
| 1. CV-ul si Scrisoarea de intenție – trecut si viitor 2. Interviul preliminar (de recrutare) vs Interviul de selectie 3. Interviul individual si Interviul colectiv 4. Tipuri de teste in procesul de recrutare si selectie 5. Centre de evaluare (Assesment Center) 6. Tehnici de recrutare și motivare a angajaților practicate de companiile din Top Fortune 500 7. Planul de recrutare in 10 puncte- THE 10-POINT RECRUITMENT PLAN | dezbatere, exerciții practice | 1. 2h 2. 2h 3. 2h 4. 2h 5. 2h 6. 2h 7. 2h |
|  |  |  |
| Bibliografie :  **Simon Sinek,** (2018) - *Începe cu de ce* (Start with why), Bucuresti, ed.Publica  **MacFarland, J. & HireReach** (2020)- *Talent Acquisition Essentials Guidebook*, ed. Independent  **Bruno B.** (2020) - *High-Tech High-Touch Recruiting: How to Attract and Retain the Best Talent By Improving the Candidate Experience*, ed.Kogan Page  **Cook, M**. (2009). Personnel Selection - Adding Value Through People, 5th ed. Chichester: Wiley Blackwell. | | |

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

|  |
| --- |
| Intr-o economie in continua miscare marcata de remodelarea lumii afacerilor, dar și crearea de noi oportunități, conţinuturile tematice abordate prezintă un nivel ridicat de compatibilitate cu ofertele de profil din Romania si din Europa oferind sansa studentilor sa se integreze in noua realitate de pe piata globala . |

1. **Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligența artificială generativă**

|  |
| --- |
| **Pentru realizarea sarcinilor definite la secțiunea de evaluare la curs si seminar**, **este permisă utilizarea IIAgen pentru editare/review***.*  *Exemplele cele mai cunoscute de instrumente IAgen includ, dar nu se rezumă la: ChatGPT, Google Gemini, Copilot pentru text sau MidJourney pentru imagini.*  *Fiecare student va preciza, într-o declarație redactată distinct pentru fiecare sarcină de lucru, conform modelului din anexa 3 a Regulamentului privind utilizarea inteligenței artificiale generative în procesul educațional la UVT, instrumentul pe care l-a utilizat, modul în care a fost utilizat și partea din sarcină în care acesta a fost utilizat. Declarația va fi menționată de student la începutul sarcinii de lucru elaborate.* |

1. **Evaluare**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | Lucrare scrisa cu subiecte teoretice si de interpretare | Răspunsurile la examen | 70% |
| 10.5 Seminar / laborator | Evaluare sumativă | Portofoliu de prezentari | 30% |
| 10.6 Standard minim de performanță | | | |
| • Realizarea subiectelor de examen într-o proporţie de 70% | | | |

Data completării 01/2026

Titular de disciplină Felix-Ionut Toma

Data avizării în departament Director de departament

Prof. univ. dr. Laurențiu Țîru