

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea	Facultatea de Sociologie și Asistență Socială
1.3 Dpartamentul	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

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Notiuni de evaluare a performanțelor angajaților							
2.2 Titularul activităților de curs	Oana-Loredana POPESCU							
2.3 Titularul activităților de seminar	Oana-Loredana POPESCU							
2.4 Anul de studiu	III	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DS	

### 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	36	din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar/laborator	12
<b>Distribuția fondului de timp:</b>					<b>ore</b>
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					10
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					10
Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					10
Tutoriat					5
Examinări					4
Alte activități.....					-
<b>3.7 Total ore studiu individual</b>	<b>35</b>				
<b>3.8 Total ore pe semestru</b>	<b>75</b>				

Adresă poștală: Bd. Vasile Pârvan nr. 4, cod poștal 300223, Timișoara, jud. Timiș, România

Număr de telefon: +40-(0)256-592.300 (310)

Adresă de e-mail: [secretariat@e-uvt.ro](mailto:secretariat@e-uvt.ro)

Website: [www.uvt.ro](http://www.uvt.ro)

<b>3.9 Numărul de credite</b>	<b>3</b>
-------------------------------	----------

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

4.1 de curriculum	<b>Nu e cazul</b>
4.2 de competențe	<b>Nu e cazul</b>

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

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> <li>sală de curs cu videoproiector</li> </ul>
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> <li>sală de seminar</li> </ul>

#### 6. 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	Dezvoltarea abilităților de comunicare, ascultare active, observație, analiză și sinteză
Responsabilitate și autonomie	Realizarea de evaluări ale grupurilor de muncă și aplicarea unor tehnici de ice-breaking și team building.

#### 7. Conținuturi

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

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
<b>Introducere –</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluarea performanței angajaților</li> </ul>	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații,	-

<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluarea performanței angajaților în dinamica managementului resurselor umane în organizații</li> <li>Scurt istoric privind managementul performanței în organizații</li> <li>Dezbateri și tendințe actuale în managementul performanțelor</li> </ul>	discuții pe studii de caz.	
<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>	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.	-
<b>Planificarea și monitorizarea 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>	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.	-
<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>	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.	-
<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>	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.	-
<b>Evaluarea cu surse multiple (feedback 360)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dezvoltarea sistemelor de feedback</li> </ul>	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații,	-

Adresă poștală: Bd. Vasile Pârvan nr. 4, cod poștal 300223, Timișoara, jud. Timiș, România

Număr de telefon: +40-(0)256-592.300 (310)

Adresă de e-mail: [secretariat@e-uvt.ro](mailto:secretariat@e-uvt.ro)

Website: [www.uvt.ro](http://www.uvt.ro)

360 • Aplicabilitatea sistemelor de evaluare cu surse multiple	discuții pe studii de caz.	
<b>Contextul evaluării</b> • Diferențele culturale și evaluarea performanțelor • Dezvoltarea tehnologiilor informației și impactul lor asupra proceselor de evaluare a performanțelor • Tendințe contemporane în evaluarea performanțelor	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.	-
<b>Legătura dintre performanță și alte procese de management al resurselor umane</b> • Performanțe profesionale și recompensare • Performanțe profesionale și dezvoltare • Performanțe profesionale și promovare / dezangajare	Expunere: descriere, explicații, exemple practice, demonstrații, discuții pe studii de caz.	-
<b>Bibliografie</b> <ul style="list-style-type: none"> <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. Evaluarea Personalului</i>. 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> <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>Pitariu H., (1994), <i>Managementul resurselor umane - Masurarea performanțelor profesionale</i>, ALL</li> <li>T. Constantin, A.Stoica-Constantin(2002). <i>Managementul resurselor umane. Ghid practic și instrumente pentru responsabilii de resurse umane și manageri</i>, Iași, Institutul European</li> <li>Vlasceanu, M., (1993) , <i>Psihosociologia organizațiilor și a conducerii</i>, Paideia</li> <li>Leatherbarrow, Charles; Fletcher, Janet (2016), <i>Introduction to Human Resource Management – a guide to HR Practice, 3rd edition</i>, The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)</li> <li>McGregor, Douglas (1990), <i>Manage people, Not Personnel</i>, Harvard Business Review</li> <li>Mayo, Andrew (2001), <i>Valoarea Umană a organizațiilor</i>, Editura BMI</li> <li>Lawler, Edward E., Boudreau, John W. (2009), <i>Achieving Excellence in Human Resource Management</i>, Stanford University Press</li> <li>Armstrong, Sharon (2010), <i>The essential Performance Review handbook</i>, The Career Press</li> </ul>		
<b>7.2 Seminar / laborator</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b>

Adresă poștală: Bd. Vasile Pârvan nr. 4, cod poștal 300223, Timișoara, jud. Timiș, România

Număr de telefon: +40-(0)256-592.300 (310)

Adresă de e-mail: [secretariat@e-uvv.ro](mailto:secretariat@e-uvv.ro)

Website: [www.uvv.ro](http://www.uvv.ro)

Conceptul de evaluare a performanțelor profesionale, scopul acestuia și tendințe contemporane în aprecierea performanțelor profesionale. Clasificarea metodelor de apreciere a performanțelor profesionale.	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
Evaluarea performanțelor profesionale și performanța organizațională: definire, specific, exemplificări. Metode obiective și metode subiective	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
Definirea obiectivelor și indicatoriilor în procesul de evaluare	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
Un model conceptual al aprecierii performanțelor profesionale – contextul evaluării, măsurarea performanțelor, notarea performanțelor, evaluarea sistemului de apreciere	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
Mecanismele dinamicii competenței profesionale	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
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.	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
Metoda analizei și standardelor de performanță: nivelurile performanței, cele 5 niveluri ale comunicării manageriale	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
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>	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
Evaluarea performanțelor profesionale din punctul de vedere al TQM (Total Quality Management)	Explicații, exemplificări, dialog, studii de caz	-
Greșeli de evaluare. Principii de acordare a	Explicații, exemplificări,	-

feedback-ului : Efectul « halo », Efectul de anticipație (Pygmalion), Efectul « blând », Efectul « asprimii », Efectul « nivelării » (Eroarea tendinței centrale), Ecuția personală a evaluatorului, Efectul standardelor subiective-selective, Efectul de similaritate, Efectul de contrast, Efectul de logică, Tipuri de întâlniri postevaluare (Dessler)	dialog, studii de caz	
<b>Bibliografie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>George, MJ, Jones, GR, (1999), <i>Understanding and Managing Organizational Behavior</i>, 2/e, Addison Wesley</li> <li>Pânișoară, G., . Pânișoară, I.O., (2005). <i>Managementul resurselor umane. Ghid practic</i>. Iași, Polirom</li> <li>Asociația profesioniștilor în resurse umane din România (2010), <i>Manual de bune practici în managementul resurselor umane</i></li> <li>Leatherbarrow, Charles; Fletcher, Janet (2016), <i>Introduction to Human Resource Management – a guide to HR Practice, 3rd edition</i>, The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)</li> </ul>		

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

- 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. Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligența artificială generativă

Pentru realizarea sarcinilor definite la secțiunea de evaluare (cadrul didactic va preciza dacă doar la curs, doar la seminar/laborator sau la ambele), nu este permisă utilizarea instrumentelor IAGen SAU este permisă utilizarea IAGen pentru generarea de idei/slogan/design/imagini/rescriere de text, editare/review etc. (cadrul didactic alege una dintre variante).

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.

#### 10. Evaluare

Adresă poștală: Bd. Vasile Pârvan nr. 4, cod poștal 300223, Timișoara, jud. Timiș, România  
Număr de telefon: +40-(0)256-592.300 (310)  
Adresă de e-mail: [secretariat@e-uvt.ro](mailto:secretariat@e-uvt.ro)  
Website: [www.uvt.ro](http://www.uvt.ro)

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Cunoaștere și înțelegere	Examen oral	50%
10.5 Seminar / laborator	Cunoaștere și înțelegere Abilitatea de explicare și interpretare Rezolvarea completă și corectă a cerințelor.	Activități gen: teme / referate / eseuri / traduceri / proiecte Alte activități: abordarea activ-participativă a orelor de curs și seminar.	30% 20%
910.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentul cunoaște care sunt principalele concepte, le recunoaște și le definește corect;</li> <li>• Imagine de ansamblu asupra disciplinei studiate</li> <li>• Limbajul de specialitate este corect utilizat</li> <li>• Minim nota 5 la seminar</li> <li>• Să rezolve bine un minim de întrebări grilă și de aplicații</li> </ul>			

Data completării

Semnătura titularului de

disciplina

Ianuarie 2026

Oana-Loredana POPESCU

Data avizării în catedră/departament

Semnătura director departament

Prof.univ.dr. Laurențiu Țîru