

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Politehnica Timișoara
1.2 Facultatea ¹ / Departamentul ²	Facultatea de Inginerie Hunedoara / Departamentul de Inginerie și Management
1.3 Domeniul de studii (denumire/cod ³)	Inginerie și management / 230
1.4 Ciclul de studii	Licență
1.5 Programul de studii (denumire/cod/calificarea)	Inginerie economică în industria chimică și de materiale / 70 / Inginer

2. Date despre disciplină

2.1a Denumirea disciplinei/Categoria formativă ⁴	Managementul resurselor umane (MRU)/ DF		
2.1b Denumirea disciplinei în limba engleză	Human Resource Management (HRM)i		
2.2 Titularul activităților de curs	Șef lucrări dr.ec. ing. Teodor NEGRUȚ		
2.3 Titularul activităților aplicative ⁵	Asist.univ.drd.ing. Ioana FĂRCEAN		
2.4 Anul de studii ⁶	III	2.5 Semestrul	6
2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei ⁷	DI

3. Timp total estimat - ore pe semestru: activități didactice directe (asistate integral sau asistate parțial) și activități de pregătire individuală (neasistate)⁸

3.1 Număr de ore asistate integral/săptămână	3 , format din:	3.2 ore curs	2	3.3 ore seminar/laborator/proiect	1
3.1* Număr total de ore asistate integral/sem.	42 , format din:	3.2* ore curs	28	3.3* ore seminar/laborator/proiect	14
3.4 Număr de ore asistate parțial/săptămână	, format din:	3.5 ore practică		3.6 ore elaborare proiect de diplomă	
3.4* Număr total de ore asistate parțial/semestru	, format din:	3.5* ore practică		3.6* ore elaborare proiect de diplomă	
3.7 Număr de ore activități neasistate/săptămână	2,36 , format din:	ore documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren		0,59	
		ore studiu individual după manual, suport de curs, bibliografie și notițe		0,59	
		ore pregătire seminarii/laboratoare, elaborare teme de casă și referate, portofolii și eseuri		1,18	
3.7* Număr total de ore activități neasistate/semestru	33 , format din:	ore documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren		8,25	
		ore studiu individual după manual, suport de curs, bibliografie și notițe		8,25	
		ore pregătire seminarii/laboratoare, elaborare teme de casă și referate, portofolii și eseuri		16,5	
3.8 Total ore/săptămână ⁹	5,36				
3.8* Total ore/semestru	75				
3.9 Număr de credite	3				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Cunoștințe de la disciplina Bazele managementului, anul II
4.2 de rezultatele învățării	•

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• Activitățile trebuie să se desfășoare în sală dotată cu echipamente multimedia și cu acces la internet.
5.2 de desfășurare a activităților practice	• Activitățile trebuie să se desfășoare în sală dotată cu echipamente multimedia și cu acces la internet.

6. Rezultatele învățării la formarea cărora contribuie disciplina

Cunoștințe	<ul style="list-style-type: none"> C8. Studentul/absolventul descrie, identifică, sumarizează sursele informaționale și de comunicare în domeniul ingineriei și managementului..
Abilități	<ul style="list-style-type: none"> A8. Studentul/absolventul alege și/sau proiectează software în domeniul ingineriei și managementului.
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none"> RA8. Studentul/absolventul utilizează resursele de comunicare și software de specialitate pentru soluționarea problemelor, utilizând inclusiv o limbă de circulație internațională..

7. Obiectivele disciplinei (asociate rezultatelor învățării de la punctul 6)

- Cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei Managementul resurselor umane
- Explicarea și interpretarea noțiunilor utilizate
- Înțelegerea metodelor utilizate și a modului de aplicare a acestora

8. Conținuturi¹⁰

8.1 Curs	Număr de ore	Metode de predare ¹¹
Capitolul 1. Introducere în managementul resurselor umane	2	Se vor utiliza prezențări interactive cu ajutorul videoproieectorului. Se vor folosi: problematizarea, discuția, analiza
Capitolul 2. Managementul strategic al necesarului de resurse umane	4	
Capitolul 3. Analiza, proiectarea și evaluarea posturilor	4	
Capitolul 4. Recrutarea și selecția resurselor umane	4	
Capitolul 5. Motivarea și satisfacția în muncă a angajaților	4	
Capitolul 6. Managementul recompenselor	4	
Capitolul 7. Evaluarea performanțelor	4	
Capitolul 8. Managementul carierei	2	
Bibliografie ¹² 1. Negruț T., Suport curs – Managementul resurselor umane, CV-UPT, 2025. 2. Human Resource Management, University of Minnesota Libraries Publishing, 2016 3. Armstrong, M., Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page 4. Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson		
8.2 Activități aplicative ¹³	Număr de ore	Metode de predare
1. Rolul și responsabilitățile managementului resurselor umane în organizație	2	Prelegere interactivă, studiu de caz, discuție

2. Analiza posturilor și elaborarea fișelor de post în cadrul organizației	2	ghidată, joc de rol
3. Selectarea candidaților pe baza competențelor și a evaluării comportamentului profesional în procesul de recrutare	2	
4. Planificarea și dezvoltarea carierei angajaților prin teste de orientare și elaborarea strategiilor de carieră individuale și organizaționale	2	
5. Evaluarea performanței angajaților în vederea dezvoltării și consolidării rezultatelor organizaționale	2	Studiu de caz, simulare, dezbateri
6. Motivarea angajaților prin corelarea sistemelor de recompense cu satisfacția și performanța	2	Exercițiu aplicativ, studiu de caz, discuție ghidată
7. Adaptarea managementului resurselor umane la provocările generate de pandemie și digitalizare	2	Dezbateri, studiu de caz, exercițiu aplicativ
Bibliografie ¹⁴ 1. Fărcean I., Suport seminar – Managementul resurselor umane: Studii de caz și aplicații, CV-UPT, 2025. 2. Buzea C., Moasa H., Managementul resursei umane. Teorii în practica profesională, Editura Institutul European, 2021. 3. Godin S., Cântecele relevanței. Un nou manifest pentru echipe, Editura Publica, 2023. 4. Pânișoară G., Pânișoară I.O., Managementul resurselor umane. Ediția a III-a, Editura Polirom, 2016. 5. HR Club – Manualul de bune practici în managementul resurselor umane, Edițiile 2023-2024, https://hr-club.ro/ro/manualul-de-bune-practici-resurse-umane . 6. Stancovici A., Pau C.L., Odina A.N., Managementul resurselor umane, Editura Pro Universitaria, 2025.		

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare ¹⁵	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	<ul style="list-style-type: none"> - capacitatea de a defini corect termeni precum fișa postului, evaluarea performanței, compensații și beneficii sau onboarding; - înțelegerea modului în care obiectivele de HR se aliniază cu strategia generală a organizației; -capacitatea de aplicare a principiilor MRU în situații concrete (abilitatea de a elabora un anunț de recrutare atractiv, un ghid de interviu sau un formular de evaluare) și argumentarea deciziilor într-un mod logic și corect; -utilizarea terminologiei specifice și structurarea clară a răspunsurilor (claritate, logică, corectitudine). 	Verificarea se realizează prin întocmirea și susținerea unui mini-proiect pe teme de MRU și dintr-un examen scris structurat pe subiecte, urmărind înțelegerea și aplicarea conceptelor, principiilor și modelelor studiate.	60%
9.5 Activități aplicative	S: Capacitatea de a respecta cerințele și instrucțiunile fiecărui set de teme, inclusiv claritatea obiectivelor abordate din cele trei perspective. Coerența și relevanța soluțiilor propuse, adaptarea deciziilor la contextul specific al rolului abordat (candidat, angajat și angajator). Calitatea argumentării și fundamentarea deciziilor, prin raportare la principii și practici din managementul resurselor umane. Nivelul de implicare și contribuția	Realizarea a trei seturi de teme cu cerințe clar definite, care abordează perspective diferite: cea a candidatului, a angajatului și a angajatorului. Se apreciază, de asemenea nivelul de implicare și calitatea prestației în cadrul activităților desfășurate.	40%

	individuală în activitățile desfășurate, inclusiv colaborarea în cadrul echipei.		
	L:		
	P¹⁶:		
	Pr:		

9.6 Standard minim de performanță (se prezintă cunoștințele minim necesare pentru promovarea disciplinei și modul în care se verifică stăpânirea lor¹⁷)

- Studentul/absolventul demonstrează un nivel minim astfel:
 - să înțeleagă că HR-ul nu este doar "birocrație" (acte, contracte), ci o funcție strategică ce ajută la atingerea obiectivelor firmei;
 - identificarea etapelor prin care trece un angajat: Planificare - Recrutare - Selecție - Integrare - Dezvoltare - Evaluare - Recompensare - Încetarea raporturilor de muncă;
 - abilitatea de a deosebi Sarcinile (ceea ce face omul) de Specificațiile postului (ce competențe/studii îi trebuie omului);
 - să știe de ce nu poți recruta pe cineva fără a avea o definiție clară a postului în prealabil;
 - cunoașterea principalelor instrumente (CV, interviu, teste de aptitudini, centre de evaluare) și a limitărilor acestora (evitarea subiectivității);
 - să știe să definească criterii SMART (Specific, Măsurabil, Abordabil, Relevant, în Timp);
 - înțelegerea conceptelor de bază, cum ar fi autoevaluarea sau evaluarea la 360 de grade;
 - participarea la activitățile de seminar și dovada cooperării responsabile în echipă.
- Studentul realizează cel puțin o temă aplicativă pentru fiecare perspectivă (candidat, angajat, angajator), propune soluții funcționale, participă activ la exercițiile de grup și justifică deciziile pe baza principiilor și practicilor studiate în cadrul disciplinei.
- Nota minimă se acordă pentru rezolvarea în proporție de minimum 50% a cerințelor din fiecare componentă evaluată (examen și seminar).

Data completării

10.09.2025

**Titular de curs
(semnătura)**



**Titular activități aplicative
(semnătura)**



**Director de departament
(semnătura)**

Data avizării în Consiliul Facultății¹⁸

17.09.2025

**Decan
(semnătura)**