

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

Instituția de învățământ superior	Universitatea „Ștefan Cel Mare” din Suceava
Facultatea	Facultatea de Istorie, Geografie și Științe Sociale
Departamentul	Departamentul de Științe Umane și Social-Politice
Domeniul de studii	Resurse Umane
Ciclul de studii	licență
Programul de studii/calificarea	Resurse umane

2. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	Conflict, negociere și tehnici decizionale				
Titularul activităților de curs	lector. dr. Ștefan Alexa				
Titularul activităților aplicative	lector. dr. Ștefan Alexa				
Anul de studiu	III	Semestrul	6	Tipul de evaluare	E
Regimul disciplinei	Categoría formativă a disciplinei DF - fundamentală, DD - în domeniu, DS - de specialitate, DC – complementară				DS
	Categoría de opționalitate a disciplinei: DI - impusă, DO - opțională, DF - facultativă				DI

3. Timpul total estimat (ore alocate activităților didactice)

I a) Număr de ore pe săptămână	8	Curs	4	Seminar	4	Laborator	0	Proiect	0
I b) Totalul de ore pe semestru din planul de învățământ	112	Curs	56	Seminar	56	Laborator	0	Proiect	0

II Distribuția fondului de timp pe semestru:	ore
II a) Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe	20
II b) Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	22
II c) Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri	25
II d) Tutoriat	-
III Examinări	2
IV Alte activități (precizați):	-

Total ore studiu individual II (a+b+c+d)	67
Total ore pe semestru (Ib+II+III+IV)	125
Numărul de credite	5

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

Curriculum	
Competențe	

5. Condiții (acolo unde este cazul)

Desfășurare a cursului	PC, videoproiector, prezentări PPT	
Desfășurare aplicații	Seminar	Suport seminar, documentare
	Laborator	Nu este cazul

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	CP1. a judeca și selecta metode de negociere și moduri alternative de rezolvare a disputelor; CP2. a defini, a descrie și a evalua diferitele tipuri de strategii implicate în negocierile efective/ de effect; CP3. a descrie și evalua conflicte substantive, afective și interpersonale; CP4. a demonstra o înțelegere a managementului conflictelor care să ducă înspre rezultate constructive; CP5. a pregăti adecvat pentru negociere și pentru a ajunge la acorduri mutuale; CP6. a aplica competențe de cercetare legate de managementul negocierii și conflictului.
Competențe transversale	CT.1. a alege o modalitate coerentă de dezvoltare a argumentelor bazate pe evidență pentru a convinge pe ceilalți; CT2. a identifica bias de tip cognitiv care constituie bariere ale unei negocieri efective și a managementul conflictelor; CT3. a aplica competențe legate de negociere și managementul conflictului, pentru a fi mai efectiv în diverse roluri în cadrul organizațiilor; CT4. a manage/ gestiona conflictele într-un mod activ prin reducere, eliminare și evitare.

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

Obiectivul general al disciplinei	Acest modul este conceput pentru a introduce studenții către anumite strategii și metode legate de 'conflict' și de 'rezolvare a conflictului'. Vom întreba și răspunde la întrebări precum 'ce este conflictul?', dar și altele legate de negociere și un management eficient al conflictelor înspre obținerea unei bune rezoluții de caz. De asemenea, modulul contextualizează negocierea, conflictul și managementul acestora în domeniul 'resurselor umane'. Mai precis, modulul prezintă cunoștințe, dar și oportunități importante de a aplica aceste cunoștințe dobândite la diverse contexte din 'lumea HR-ului'. Studenții vor fi încurajați să lucreze și comunice în echipe mici înspre a aplica cunoștințele dobândite, fie la experiența lor personală (creeeze studii de caz personale), fie să aleaga din studiile de caz oferite pe parcursul modulului. Nu în ultimul rând, modulul va introduce anumite cadre teoretice care vor susține studenții să aplice cunoștințele la cazurile practice, și anume, să le înțeleagă, să le judece cu atenție și în detaliu și să formuleze argumente preliminare. În acest sens, modulul va introduce anumite 'modele de reflecție' și diferite școli/ perspective ale 'teoriei critice' (Critical Theory).
-----------------------------------	--

8. Conținuturi

Curs	Nr. ore	Metode de predare	Observații
<ul style="list-style-type: none"> • Unitatea 1. Introducere a cursului și considerarea unui HR al viitorului. <ul style="list-style-type: none"> - Introducere generală a cursului - Introducere a competențelor necesare într-un HR al viitorului 	4	prelegerea-dezbatere, conversația euristică, problematizarea, organizatori grafici.	
<ul style="list-style-type: none"> • Unitatea 2. Situații și Strategii de negociere înspre un HR al viitorului. <ul style="list-style-type: none"> - Sensuri - Domeniu - Protagonisți 	4		
<ul style="list-style-type: none"> • Unitatea 3. Comunicarea eficientă: Practica chestionării și de a lucra cu ceilalți. <ul style="list-style-type: none"> - Convingerea și influențarea celorlalți - Valențe interpersonale - Colectarea de informații și formularea de întrebări - Introducere Teorii Critice 	4		
<ul style="list-style-type: none"> • Unitatea 4. Tipuri de conflict: Conflictul la Locul de Munca. <ul style="list-style-type: none"> - Descriere generală - Dimensiunile comportamentale generatoare de conflict - Selectarea unei Teorii Critice pentru a folosi ca instrument de analiză și evaluare - Introducere modele de reflecție 	4		
<ul style="list-style-type: none"> • Unitatea 5. Conflict și rezolvări alternative ale disputelor <ul style="list-style-type: none"> - Nevoia rezolvării disputelor 	4		

- Selectare unui model de reflecție, pentru a folosi ca instrument de reflecție în conjuncție/ a completa analiza și evaluarea			
• Unitatea 6: Contribuția și practicile economiei comportamentale - Managementul efectiv al conflictului și negocierii - Metodologiile rezolvării disputelor	4		
• Unitatea 7. Contribuția și practica leadership-ului - Descriere generală - Teorii și stiluri - Managementul efectiv al conflictului și negocierii - A preschimba conflictul în rezultate benefice	4		
• Unitatea 8. Negocierea distributivă - Negocierea ca mod de preschimbare a conflictului în rezultate benefice	4		
• Unitatea 9. Negocierea integrativă - Obținerea unui rezultat pozitiv	4		
• Unitatea 10. Recap Unit 1-3 -	4		
• Unitatea 11. Recap Unit 4-6	4		
• Unitatea 12. Recap Unit 7-9	4		
• Unitatea 13 Sesiune Examinare 1	4		
• Unitatea 14. Sesiune Examinare 2	4		
Bibliografie			
<ul style="list-style-type: none"> • Abigail D-Y, Eden D., Ideris A. (2018) <i>A review of Distributive and Integrative Strategies in the Negotiation Process</i>, Malaysian Journal of Social Science and Humanities, Vol 3. Issue 5; • Aslani S, Ramirez-Marin J., Brett J., Uao J., Semnani-Azad Z, Zhang Z., Tinsley C., Weingart L., Adair W. (2016) <i>Dignity, Face, and Honor Cultures: A Study of Negotiation Strategy and Outcomes in three Cultures</i>, Journal of Organizational Behavior, vol. 37, pp 1178-1201; • Cabulea May S. (2018) <i>Compromise in Negotiation</i>, American Society for Political and Legal Philosophy, Nomos, Vol.59, Compromise, pp.150-166; • Câmpeanu-SONEA, Eugenia (2005), <i>Comunicare, conflict și dialog în procesul managerial</i>, Cluj-Napoca, Presa Universitară Clujeană; • Bulei A-E (2021) <i>Conflict Management in Organisations – The Role of Alternative Dispute Resolution</i>, Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Col XXI, issue 2; • Caputo A. (2012) <i>A literature review of cognitive biases in negotiation processes</i>, International Journal of Conflict Management, Vol. 24, No. 4, pp. 374-398; • Garlitz D, Zompetti J. (2021) <i>Critical Theory as Post-Marxism: The Frankfurt School and beyond</i>, Educational Philosophy and Theory; • Goldstein D., Samson A., Shah K. (2022) <i>The Behavioural Economics Guide</i>, Behavioral Science Solutions Ltd; • Hampton M. (2010) <i>Reflective Writing: a basic introduction</i>, University of Portsmouth, Department for Curriculum and Quality Enhancement; • Jeong M, Minson J., Yeomans M., Gino F. (2017) <i>Communicating with warmth in distributive negotiations is surprisingly counterproductive</i>, Harvard Business School, Management Science, pp.1-25; • Liu J., Xu Y. (2018) <i>How to manage conflicts: An exploratory study of managers' conflict management styles in cross-cultural workplace through the lens of Cultural Intelligence</i>, Jonkoping University – International Business School; • Rousseau M, Barends G.R. (2011) , <i>Becoming an evidence-based HR practitioner</i>, Human Resource Management Journal, Vol. 21, no. 3, pp. 221-235; • Savage D-A (2016) <i>Surviving the Storm: Behavioural Economics in the Conflict Environment</i>, Peace Econ. Peace Sci. Pub. Pol. 22(2): 105-129; • Schoop M. (2021) <i>Negotiation Communication Revisited</i>, Central European Journal of Operations Research, Issues 29, pp 163-176; • Stoica A-M. (2014) <i>Communication in the context of the negotiation process</i>, SEA – Practical Application of Science, Vol. II, Issue 2 (4); 			
Bibliografie minimală			
<ul style="list-style-type: none"> • Abigail D-Y, Eden D., Ideris A. (2018) <i>A review of Distributive and Integrative Strategies in the Negotiation Process</i>, Malaysian Journal of Social Science and Humanities, Vol 3. Issue 5; • Aslani S, Ramirez-Marin J., Brett J., Uao J., Semnani-Azad Z, Zhang Z., Tinsley C., Weingart L., Adair W. (2016) <i>Dignity, Face, and Honor Cultures: A Study of Negotiation Strategy and Outcomes in three Cultures</i>, Journal 			

- of Organizational Behavior, vol. 37, pp 1178-1201;
- Cabulea May S. (2018) *Compromise in Negotiation*, American Society for Political and Legal Philosophy, Nomos, Vol.59, Compromise, pp.150-166.
 - Bulei A-E (2021) *Conflict Management in Organisations – The Role of Alternative Dispute Resolution*, Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Col XXI, issue 2;
 - Caputo A. (2012) *A literature review of cognitive biases in negotiation processes*, International Journal of Conflict Management, Vol. 24, No. 4, pp. 374-398;
 - Hampton M. (2010) *Reflective Writing: a basic introduction*, University of Portsmouth, Department for Curriculum and Quality Enhancement;
 - Rousseau M, Barends G.R. (2011) , *Becoming an evidence-based HR practitioner*, Human Resource Management Journal, Vol. 21, no. 3, pp. 221-235;
 - Walby S (1996) *Key Concepts in Feminist Theory*. Department of History, International and Social Studies, Aalborg University. FREIA's tekstserie No. 33;
 - Wilson A-C (2020) *Behavioural Economics in Context. Applications for Development, Inequality and Discrimination, Finance, and Environment*, Global Development Policy Center – Economics in Context Initiative, Boston University.

Aplicații (Seminar)	Nr. ore	Metode de predare	Observații
- Considerarea unui HR al viitorului	4	conversația, demonstrația, dezbateră, problematizarea	
- Negociere înspre un HR al viitorului.	4		
- Introducere Teorii Critice	4		
- Selectarea unei Teorii Critice pentru a folosi ca instrument de analiza si evaluare;	4		
- Introducere modele de reflecție			
- Selectarea unui model de reflecție, pentru a folosi ca instrument de reflecție in conjuncție/ a completa analiza si evaluarea	4		
- lucru in grupuri: discutie a modelelor si teoriilor individuale alese, alegerea unui studiu de caz, inceperea aplicarii cunostiitelor la studiile de caz	4		
- lucru in grupuri: discutie a modelelor si teoriilor individuale alese, alegerea unui studiu de caz, inceperea aplicarii cunostiitelor la studiile de caz	4		
- lucru in grup: discutie a modelelor si teoriilor individuale alese, aplicarea cunostiitelor la studiile de caz;	4		
- dezvoltare de prezentari (ppt) individuale (max 5 slides) unde vor fi expuse: a) experienta lucrului in grup;	4		
- dezvoltare de prezentari (ppt) individuale (max 5 slides) unde vor fi expuse: b) studiul de caz ales, cu justificare;	4		
- dezvoltare de prezentari (ppt) individuale (max 5 slides) unde vor fi expuse: c) contributiua proprie;	4		
- dezvoltare de prezentari (ppt) individuale (max 5 slides) unde vor fi expuse: d) dovada aplicarii modelului reflexiv si a teoriei critice la studiul de caz.	4		
• Recap and Examinari	4		
• Recap and Examinari	4		
Bibliografie			
<ul style="list-style-type: none"> • Abigail D-Y, Eden D., Ideris A. (2018) <i>A review of Distributive and Integrative Strategies in the Negotiation Process</i>, Malaysian Journal of Social Science and Humanities, Vol 3. Issue 5; • Aslani S, Ramirez-Marin J., Brett J., Uao J., Semnani-Azad Z, Zhang Z., Tinsley C., Weingart L., Adair W. (2016) <i>Dignity, Face, and Honor Cultures: A Study of Negotiation Strategy and Outcomes in three Cultures</i>, Journal of Organizational Behavior, vol. 37, pp 1178-1201; • Cabulea May S. (2018) <i>Compromise in Negotiation</i>, American Society for Political and Legal Philosophy, Nomos, Vol.59, Compromise, pp.150-166; • Câmpeanu-SONEA, Eugenia (2005), <i>Comunicare, conflict și dialog în procesul managerial</i>, Cluj-Napoca, Presa Universitară Clujeană; • Bulei A-E (2021) <i>Conflict Management in Organisations – The Role of Alternative Dispute Resolution</i>, Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Col XXI, issue 2; • Caputo A. (2012) <i>A literature review of cognitive biases in negotiation processes</i>, International Journal of Conflict Management, Vol. 24, No. 4, pp. 374-398; 			

- Garlitz D, Zompetti J. (2021) *Critical Theory as Post-Marxism: The Frankfurt School and beyond*, Educational Philosophy and Theory;
- Goldstein D., Samson A., Shah K. (2022) *The Behavioural Economics Guide*, Behavioral Science Solutions Ltd;
- Hampton M. (2010) *Reflective Writing: a basic introduction*, University of Portsmouth, Department for Curriculum and Quality Enhancement;
- Jeong M, Minson J., Yeomans M., Gino F. (2017) *Communicating with warmth in distributive negotiations is surprisingly counterproductive*, Harvard Business School, Management Science, pp.1-25;
- Liu J., Xu Y. (2018) *How to manage conflicts: An exploratory study of managers' conflict management styles in cross-cultural workplace through the lens of Cultural Intelligence*, Jonkoping University – International Business School;
- Rousseau M, Barends G.R. (2011) , *Becoming an evidence-based HR practitioner*, Human Resource Management Journal, Vol. 21, no. 3, pp. 221-235;
- Savage D-A (2016) *Surviving the Storm: Behavioural Economics in the Conflict Environment*, Peace Econ. Peace Sci. Pub. Pol. 22(2): 105-129;
- Schoop M. (2021) *Negotiation Communication Revisited*, Central European Journal of Operations Research, Issues 29, pp 163-176;
- Stoica A-M. (2014) *Communication in the context of the negotiation process*, SEA – Practical Application of Science, Vol. II, Issue 2 (4);

Bibliografie minimală

- Abigail D-Y, Eden D., Ideris A. (2018) *A review of Distributive and Integrative Strategies in the Negotiation Process*, Malaysian Journal of Social Science and Humanities, Vol 3. Issue 5;
- Aslani S, Ramirez-Marin J., Brett J., Uao J., Semnani-Azad Z, Zhang Z., Tinsley C., Weingart L., Adair W. (2016) *Dignity, Face, and Honor Cultures: A Study of Negotiation Strategy and Outcomes in three Cultures*, Journal of Organizational Behavior, vol. 37, pp 1178-1201;
- Cabulea May S. (2018) *Compromise in Negotiation*, American Society for Political and Legal Philosophy, Nomos, Vol.59, Compromise, pp.150-166.
- Bulei A-E (2021) *Conflict Management in Organisations – The Role of Alternative Dispute Resolution*, Ovidius University Annals, Economic Sciences Series, Col XXI, issue 2;
- Caputo A. (2012) *A literature review of cognitive biases in negotiation processes*, International Journal of Conflict Management, Vol. 24, No. 4, pp. 374-398;
- Hampton M. (2010) *Reflective Writing: a basic introduction*, University of Portsmouth, Department for Curriculum and Quality Enhancement;
- Rousseau M, Barends G.R. (2011) , *Becoming an evidence-based HR practitioner*, Human Resource Management Journal, Vol. 21, no. 3, pp. 221-235;

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

Disciplina *Conflict, negociere și tehnici decizionale* (curs și seminar) prin obiectivele propuse vine în întâmpinarea așteptărilor sociale de formare a unor persoane apte să aplice tehnicile de comunicare în gestionarea situațiilor noi sau de criză, negocierea și medierea conflictelor, consilierea filosofică, etică și profesională.

Disciplina *Conflict, negociere și tehnici decizionale* (curs și seminar) vizează formarea unor competențe specifice incluse în standardele ocupaționale în domeniu.

10. Evaluare

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere din nota finală
Curs	Gradului de însușire a cunoștințelor parcurse (CP2-CP5)	Evaluare prin probă finală scrisă (examen scris de 1 ora; va exista un mix între întrebări grila și altele cu răspunsuri ample)	60
Seminar	Gradului de însușire și aplicare a cunoștințelor parcurse (CP1, CP6, CT1-CT4)	Evaluare prin proba finală orală: reflecție asupra lucrului în grup și prezentare individuală a acesteia pe baza unui document ppt individual, care să conțină și elemente de <i>evaluare continuă</i> .	40

Standard minim pentru nota 5:		
<ul style="list-style-type: none"> - însușirea principalelor noțiuni, idei, teorii; - cunoașterea problemelor de bază din domeniu; 		
Standard minim pentru nota 10:		
<ul style="list-style-type: none"> - însușirea principalelor noțiuni, idei, teorii; - cunoașterea problemelor de bază din domeniu; - ilustrarea unei situații de viață, din experiența personală sau din lecturi prin care să evidențieze capacitatea de a observa și analiza procese și fenomene psihice; - parcurgerea bibliografiei minimale. 		
Data completării	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de aplicație
20.09.2024	lector. dr. Ștefan Alexa	lector. dr. Ștefan Alexa
Data avizării	Semnătura responsabilului de program	
20.09.2024	Lect. univ. dr. Sergiu-Lucina Raiu	
Data avizării în departament	Semnătura directorului de departament	
23.09.2024	Prof. univ. dr. Gheorghe Onișoru	
Data aprobării în Consiliul academic	Semnătura decanului	
23.09.2024	Prof. univ. dr. Florin Pintescu	