

FIȘA DISCIPLINEI

(licență)

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	Sociologie
Ciclul de studii	Licență / învățământ ce frecvență
Programul de studii	Resurse umane

2. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	RECRUTARE ȘI SELECȚIE PERSONAL				
Titularul activităților de curs	Lector colab. Dumitru-Daniel MUȘETESCU				
Titularul activităților aplicative	Lector colab. Dumitru-Daniel MUȘETESCU				
Anul de studiu	II	Semestrul	2	Tipul de evaluare	Examen
Regimul disciplinei	Categorია formativă a disciplinei DF - fundamentală, DD - în domeniu, DS - de specialitate, DC – complementară				DS
	Categorია 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	4	Curs	2	Seminar	2	Laborator/lucrări practice		Proiect	
I b) Totalul de ore pe semestru din planul de învățământ	56	Curs	28	Seminar	28	Laborator/lucrări practice		Proiect	

II Distribuția fondului de timp pe semestru:	ore
II a) Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe	32
II b) Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	10
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	Sala de curs va fi dotată cu calculator, acces la internet, videoproiector	
Desfășurare aplicații	Seminar	Suport seminar, documentare, videoproiector
	Laborator/lucrări practice	•
	Proiect	•

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	CP 1. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație prin aplicarea de metode specifice CP 2. Elaborarea și implementarea strategiilor de recrutare și selecție adaptate la diferite niveluri de posturi și grupuri țintă specifice.
-------------------------	--

Competențe transversale	CT.1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională. CT.2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup, a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă. CT 3. Adoptarea metodelor și tehnicilor eficiente de învățare continuă pentru dezvoltarea profesională pe termen lung în domeniul de specializare..
-------------------------	--

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

Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> Familiarizarea cu limbajul specific recrutării și selecției de personal, utilizarea corectă și operaționalizarea conceptelor și metodelor fundamentale din acest domeniu.
	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili:</p> <ul style="list-style-type: none"> Să utilizeze corect terminologia specifică recrutării și selecției de personal. Să aplice în mod corespunzător conceptele și metodele fundamentale în activitățile de recrutare și selecție. Să elaboreze și să implementeze strategii eficiente de recrutare și selecție. Să evalueze și să selecteze candidații potriviți folosind tehnici și metode adecvate. Să respecte principiile și normele de etică profesională în toate etapele procesului de recrutare și selecție. Să se integreze și să își asume responsabilități, inclusiv legate de performanță, în cadrul echipelor profesionale specifice domeniului.

8. Conținuturi

Curs	Nr. ore	Metode de predare	Observații
I. Introducere în recrutarea și selecția personalului I.1. Importanța strategică a proceselor de recrutare și selecție în cadrul organizațiilor moderne. I.2. Diferențele și interdependențele între recrutare, selecție și alte procese legate de managementul resurselor umane	2	Prelegerea Expunerea	
II. Planificarea recrutării II.1. Metode și instrumente pentru determinarea necesarului de personal. II.2. Tehnici avansate de analiză a posturilor și descrierea specificațiilor posturilor. Crearea profilului candidatului ideal.	2	Prelegerea Expunerea Exemplificarea Problematizarea Dezbaterea	
III. Strategii de recrutare III.1. Conceperea, evaluarea și alegerea strategiilor de recrutare adecvate. Recrutare internă vs. recrutare externă. III.2. Metode tradiționale de recrutare. III.3. Utilizarea platformelor online și rețelelor sociale pentru atragerea candidaților. III.4. Metode moderne de recrutare. Recrutarea bazată pe analiza de date. Utilizarea inteligenței artificiale și a algoritmilor pentru screening-ul și selecția candidaților. III.5. Recrutarea candidaților pasivi.	4	Prelegerea Expunerea Exemplificarea Problematizarea Dezbaterea	
IV. Psihologia candidatului IV.1. Factori psihologici care influențează comportamentul candidaților. IV.2. Tehnici de evaluare psihologică și motivațională în recrutare.	2	Prelegerea Expunerea Exemplificarea Problematizarea Dezbaterea	
V. Metodologia selecției candidaților V.1. Etapele fundamentale ale procesului de selecție. V.2. Planificarea, alocarea de resurse, execuția și evaluarea procesului de selecție.	2	Prelegerea Expunerea Exemplificarea Problematizarea Dezbaterea	
VI. Elaborarea și implementarea planului de selecție a candidaților VI.1. Definirea etapelor și obiectivelor procesului de	2	Prelegerea Expunerea Exemplificarea	

<p>selecție.</p> <p>VI.2. Importanța evaluării compatibilității candidatului cu cultura organizațională.</p> <p>VI.3. Utilizarea metodelor și instrumentelor de selecție.</p> <p>VI.4. Integrarea feedback-ului în procesul de selecție.</p>		<p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
<p>VII. Tehnici de screening preliminar</p> <p>VII.1. Analiza CV-urilor și verificarea referințelor.</p> <p>VII.2. Utilizarea interviurilor telefonice și video pentru screening preliminar.</p>	2	<p>Prelegerea</p> <p>Expunerea</p> <p>Exemplificarea</p> <p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
<p>VIII. Interviurile de selecție</p> <p>VIII.1. Dezvoltarea competențelor pentru interviuri structurate și nestructurate.</p> <p>VIII.2. Tehnici de interviu situațional și comportamental.</p> <p>VIII.3. Interviul tehnic.</p>	2	<p>Prelegerea</p> <p>Expunerea</p> <p>Exemplificarea</p> <p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
<p>IX. Evaluarea competențelor profesionale. Centrele de evaluare</p> <p>IX.1. Utilitatea, planificarea și administrarea centrelor de evaluare.</p> <p>IX.2. Fundamentele teoretice ale exercițiilor de grup, studiilor de caz și simulărilor pentru evaluarea competențelor.</p>	2	<p>Prelegerea</p> <p>Expunerea</p> <p>Exemplificarea</p> <p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
<p>X. Prevenirea erorilor de evaluare în procesul de selecție</p> <p>X.1. Identificarea și corectarea subiectivismului în evaluarea candidaților.</p> <p>X.2. Alte distorsiuni cognitive în evaluarea candidaților.</p>	2	<p>Prelegerea</p> <p>Expunerea</p> <p>Exemplificarea</p> <p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
<p>XI. Decizia de angajare și integrarea noilor angajați</p> <p>XI.1. Factori care influențează decizia de selecție. Rolul evaluatorilor și managerilor în luarea deciziei finale.</p> <p>XI.2. Elemente cheie ale unei oferte de angajare. Tehnici de negociere și finalizare a ofertei.</p> <p>XI.3. Onboarding-ul. Strategii pentru asigurarea integrării și retenției noilor angajați.</p>	2	<p>Prelegerea</p> <p>Expunerea</p> <p>Exemplificarea</p> <p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
<p>XII. Aspecte legale în recrutare și selecție</p> <p>XII.1. Conformitatea cu legislația muncii și reglementările anti-discriminare.</p> <p>XII.2. Protecția datelor și confidențialitatea în procesul de selecție.</p>	2	<p>Prelegerea</p> <p>Expunerea,</p> <p>Exemplificarea</p> <p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
<p>XIII. Inteligența artificială în recrutare și selecție</p> <p>XII.1. Oportunități și provocări ale utilizării inteligenței artificiale.</p> <p>XII.2. Aspecte etice și de confidențialitate în utilizarea AI.</p>	2	<p>Prelegerea</p> <p>Expunerea</p> <p>Exemplificarea</p> <p>Problematizarea</p> <p>Dezbaterea</p>	
Bibliografie			
<p>Florea, N.V. (2013) <i>Tehnici și instrumente de recrutare și selecție</i>. editura CH Beck, București.</p> <p>Moasa, H., Buzea C. (2021) <i>Managementul resursei umane</i>. Editura Institutul European, București.</p> <p>Mușetescu, D.D. (2024). <i>Recrutare și selecție personal – Note de curs</i>. USV.</p> <p>Panisoara, I.O., Panisoara G. (2016) <i>Managementul resurselor umane</i>. Editura Polirom, Iași</p> <p>Russu, C., Gheorghe, I., (2004). <i>Managementul resurselor umane</i>. Editura Tribuna Economică, București</p> <p>Zaharia, V., Dogaru, M., David E., Mihalcioiu V. (2018) <i>Managementul resurselor umane și munca în echipă</i>. Editura Universitară, București.</p> <p>***, <i>Manual de recrutare – Concursul național pentru ocuparea funcțiilor publice în România</i>. document accesibil online la adresa: https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2021/Proiecte/SIPOCA%20136/Output-uri/RO_HRMRAS_4.1b_Manual%20Recrutare_Feb2021.pdf (accesat la data de 20.09.2023)</p>			
Bibliografie minimală			
<p>Florea, N.V. (2013) <i>Tehnici și instrumente de recrutare și selecție</i>. editura CH Beck, București.</p> <p>Moasa, H., Buzea C. (2021) <i>Managementul resursei umane</i>. Editura Institutul European, București.</p> <p>Mușetescu, D.D. (2024). <i>Recrutare și selecție personal – Note de curs</i>. USV.</p> <p>***, <i>Manual de recrutare – Concursul național pentru ocuparea funcțiilor publice în România</i>. document accesibil online la adresa: https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2021/Proiecte/SIPOCA%20136/Output-uri/RO_HRMRAS_4.1b_Manual%20Recrutare_Feb2021.pdf (accesat la data de 20.09.2023)</p>			

Aplicații (Seminar / laborator / lucrări practice / proiect)	Nr. ore	Metode de predare	Observații
Seminar introductiv (prezentare generală a tematicii, cerințelor și criteriilor de evaluare). Provocări în recrutare și selecție. Caracteristicile actuale ale pieței forței de muncă.	2	Conversația Discuție de grup	
Crearea profilului candidatului ideal pornind de la analiza fișei postului și adecvarea acestuia la realitatea pieței forței de muncă. Rolul de consilier de talente al recrutorului.	2	Conversația Studiu de caz Exercițiu practic Discuție de grup Jocul de rol	
Stabilirea criteriilor pentru alegerea celei mai potrivite strategii de recrutare pentru diverse situații organizaționale. Evaluarea unor strategii de recrutare relevante cunoscute în domeniu. Crearea unui plan de recrutare pentru un post specific. Analiza avantajelor și dezavantajelor fiecărei strategii pe baza experiențelor din diferite industrii.	2	Conversația Demonstrația Dezbaterea Problematizarea, Studiul de caz	
Examinarea metodelor tradiționale de recrutare. Caracteristicile anunțurilor de recrutare. Crearea unui anunț de recrutare pentru un post fictiv și particularizarea acestuia la canalele de mediatizare utilizate. Recrutarea ca strategie de marketing – studiu de caz Heineken	2	Dezbaterea Problematizarea Studiul de caz Exercițiu practic	
Utilizarea platformelor online și rețelelor sociale pentru atragerea candidaților. Strategii de recrutare pe rețele sociale precum LinkedIn, Facebook, Twitter și alte platforme, inclusiv tactici de implicare și viralizare; crearea unei prezențe atractive pentru candidați. Recrutare folosind bazele de date existente în online. Utilizarea analizei datelor, căutării booleene și a metricilor în procesul de recrutare.	2	Discuție de grup Demonstrația Dezbaterea Problematizarea, Studiul de caz Exercițiu practic	
Recrutarea candidaților pasivi. Identificarea și aplicarea tehnicilor de recrutare a candidaților pasivi. Strategie pentru atragerea unui candidat pasiv de top dintr-o industrie competitivă. Crearea unui mesaj de recrutare personalizat pentru un candidat pasiv identificat pe LinkedIn.	2	Discuție de grup Demonstrația Dezbaterea Problematizarea, Studiul de caz Exercițiu practic	
Examinarea factorilor psihologici care influențează comportamentul candidaților; aplicarea tehnicilor de evaluare psihologică și motivațională în recrutare. Valorile și motivațiile candidaților. Comunicarea cu candidații. Feedback-ul în procesul de recrutare. Gestionarea emoțiilor.	2	Discuție de grup Demonstrația Studiul de caz Jocul de rol Exercițiu practic	
Planificarea detaliată a procesului de selecție pentru un post specific. Stabilirea criteriilor de selecție pentru diverse posturi	2	Studiu de caz Exercițiu practic Discuție de grup	
Fisa de evaluare a candidatului. Stabilirea indicatorilor și indicilor de evaluare. Scalarea și notarea în procesul de evaluare a candidaților. Calibrarea și standardizarea în recrutarea de volum.	2	Studiu de caz Exercițiu practic Discuție de grup Demonstrația Dezbaterea Problematizarea, Studiul de caz	
Organizarea și desfășurarea unui centru de evaluare. Alocarea resurselor; crearea scenariilor, pregătirea evaluatorilor și a jucătorilor de rol; întocmirea fișelor de notare și scalarea indicilor de competență; notarea și armonizarea ponderată a punctajului; feedback 360. Erorile de evaluare.	4	Simulare Jocuri de rol Exercițiu practic Discuție de grup Dezbaterea Problematizarea	
Limitările procedurării stricte a procesului de recrutare și	2	Studiu de caz	

selecție. Ajustarea și flexibilizarea conceptelor și procedurilor studiate la dinamica situațiilor posibile. Operaționalizarea conceptelor și informațiilor acumulate prin întocmirea, într-un scenariu ipotetic, a unei strategii complete de recrutare și selecție, ca și contractor extern, pentru un beneficiar ce activează în domeniul IT.		Exercițiu practic Discuție de grup Conversația Dezbaterea Problematizarea	
Procedura de publicare și scoatere la concurs a posturilor în sectorul public. Studiu de caz.	2	Studiu de caz Exercițiu practic Discuție de grup Conversația Dezbaterea Problematizarea,	
Viitorul recrutării. Tendințe pe piața muncii. Impactul inteligenței artificiale. Provocări și oportunități.	2	Discuție de grup Dezbaterea	
Bibliografie			
<p>Florea, N.V. (2013) <i>Tehnici și instrumente de recrutare și selecție</i>. editura CH Beck, București. Moasa, H., Buzea C. (2021) <i>Managementul resursei umane</i>. Editura Institutul European, București. Mușetescu, D.D. (2024). <i>Recrutare și selecție personal – Note de curs</i>. USV. Panisoara, I.O., Panisoara G. (2016) <i>Managementul resurselor umane</i>. Editura Polirom, Iași Russu, C., Gheorghe, I., (2004). <i>Managementul resurselor umane</i>. Editura Tribuna Economică, București Zaharia, V., Dogaru, M., David E., Mihalcioiu V. (2018) <i>Managementul resurselor umane și munca în echipă</i>. Editura Universitară, București. ***, <i>Manual de recrutare – Concursul național pentru ocuparea funcțiilor publice în România</i>. document accesibil online la adresa: https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2021/Proiecte/SIPOCA%20136/Output-uri/RO_HRMRAS_4.1b_Manual%20Recrutare_Feb2021.pdf (accesat la data de 20.09.2023)</p>			
Bibliografie minimală			
<p>Florea, N.V. (2013) <i>Tehnici și instrumente de recrutare și selecție</i>. editura CH Beck, București. Moasa, H., Buzea C. (2021) <i>Managementul resursei umane</i>. Editura Institutul European, București. Mușetescu, D.D. (2024). <i>Recrutare și selecție personal – Note de curs</i>. USV. ***, <i>Manual de recrutare – Concursul național pentru ocuparea funcțiilor publice în România</i>. document accesibil online la adresa: https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2021/Proiecte/SIPOCA%20136/Output-uri/RO_HRMRAS_4.1b_Manual%20Recrutare_Feb2021.pdf (accesat la data de 20.09.2023)</p>			

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

Conținutul disciplinei este în concordanță cu cele ale disciplinelor similare predate la programe de studii de licență de la facultăți de profil din țară și străinătate, a așteptărilor și cerințelor actorilor publici locali/internaționali, asociațiilor profesionale din zonă, precum și a altor cadre didactice din domeniu, astfel încât competențele dobândite de absolvenții acestei specializări să răspundă cerințelor pieței muncii.

10. Evaluare

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere din nota finală
Curs	Înșușirea conținutului teoretic conceptual al disciplinei predate; Să utilizeze corect terminologia specifică recrutării și selecției de personal	Evaluare sumativă - examen scris și oral	50%
Seminar	Să aplice în mod corespunzător conceptele și metodele fundamentale în activitățile de recrutare și selecție. Să elaboreze și să implementeze strategii eficiente de recrutare și selecție. Să evalueze și să selecteze candidații potriviți folosind tehnici și metode adecvate. Să cunoască principiile și normele de etică profesională în toate etapele procesului de recrutare și selecție.	Evaluare formativă - analiza produselor activităților individuale și /sau de grup, a proiectelor și a portofoliilor întocmite (scris și oral) Observarea sistematică a studenților pe parcursul activităților individuale și /sau de grup.	50%
Laborator/lucrări practice			
Proiect			

10.1. Standard minim de performanță evaluare la curs
Cunoașterea și operarea cu conceptele și noțiunile de bază utilizate; Demonstrarea parcurgerii bibliografiei minimale; Tratarea în mod corect a cel puțin 50% din subiectele de la examen.
10.2. Standard minim de performanță evaluare la activitatea aplicativă
Cunoașterea noțiunilor de bază studiate în cadrul activităților specifice; Realizarea a cel puțin 50% din temele curente de seminar.

Data completării	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de aplicație
22.09.2024	Lector colab. Daniel MUȘETESCU	Lector colab. Daniel MUȘETESCU

Data avizării	Semnătura responsabilului de program
	Lect. univ. dr. Sergiu-Lucian RAIU

Data avizării în departament	Semnătura directorului de departament
	Prof. univ. dr. Gheorghe ONIȘORU

Data aprobării în consiliul facultății	Semnătura decanului
	Prof. univ. dr. Florin PINTESCU