

## FIȘA DISCIPLINEI

## 1. Date despre program

Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA ȘTEFAN CEL MARE DIN SUCEAVA
Facultatea	Facultatea de Istorie și Geografie
Departamentul	Departamentul de Științe Umane și Social-Politice
Domeniul de studii	Sociologie
Ciclul de studii	licență
Programul de studii/calificarea	Resurse umane

## 2. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	<b>TEORII ORGANIZAȚIONALE</b>				
Titularul activităților de curs	lect. univ. dr. Andreea URUSU				
Titularul activităților aplicative	lect. univ. dr. Andreea URUSU				
Anul de studiu	III	Semestrul	6	Tipul de evaluare	E
Regimul disciplinei	Categorია formativă a disciplinei DF - fundamentală, DD - în domeniu, DS - de specialitate, DC – complementară				DD
	Categorია de opționalitate a disciplinei: DI - impusă, DO - opțională DL - facultativă (liber aleasă)				DO

## 3. Timpul total estimat (ore alocate activităților didactice)

I a) Număr de ore pe săptămână	3	Curs	2	Seminar	1	Laborator	0	Proiect	0
I b) Totalul de ore pe semestru din planul de învățământ	42	Curs	28	Seminar	14	Laborator	0	Proiect	0

II Distribuția fondului de timp pe semestru:	ore
II a) Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe	10
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	18
II d) Tutoriat	2
III Examinări	2
IV Alte activități (precizați):	0

Total ore studiu individual II (a+b+c+d)	42
Total ore pe semestru (Ib+II+III+IV)	100
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, aplicații software și de prezentare,	
Desfășurare aplicații	Seminar	Suport seminar, documentare
	Laborator	Nu este cazul

## 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>CP 2. Gestionarea sistemelor de date sociale</li> <li>CP 4. Utilizarea adecvată a perspectivei sociologice aplicate</li> <li>CP 5. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație prin aplicarea de metode specifice</li> </ul>
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> <li>CT3. Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri online etc) atât în limba română cât și într-o limbă de circulație internațională</li> </ul>

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

Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cunoașterea specificului organizațiilor, interacțiunile de la locul de muncă și procesele specifice de la locul de muncă</li> </ul>
Obiective specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Înțelegerea rolului și sarcinilor specialistului în resurse umane.</li> <li>Cunoașterea și utilizarea adecvată a conceptelor și metodelor în contexte organizaționale variate.</li> <li>Proiectarea unor programe și activități specifice pentru identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane</li> </ul>

8. **Conținuturi**

Curs	Nr. ore	Metode de predare	Metode de predare	Observații
<b>1. Introducere în teoriile organizaționale (curs introductiv)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cunoaștere și așteptări</li> <li>Prezentarea conținuturilor</li> <li>Clarificări conceptuale                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ definiție generală a organizației</li> <li>✓ componente esențiale</li> </ul> </li> </ul>	2		prelegerea, prelegerea cu oponent, prelegerea-dezbatere, problematizarea, conversația, demonstrația	
<b>2. Teorii organizaționale (I)</b> <p>a) Teorii clasice în studiul organizației</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Managementul științific clasic (F. Taylor)</li> <li>Organizațiile birocratice (M. Weber)</li> <li>Prima teorie cuprinzătoare a managementului (H. Fayol)</li> </ul>				
<b>3. Teorii organizaționale (II)</b> <p>b) Teorii neoclasice în studiul organizației</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ecosisteme de organizații (P. Selznick)</li> <li>Relații umane (G. Elton Mayo)</li> <li>Teoria X și Teoria Y (D. McGregor)</li> <li>Teoria conflictului organizațional (W. Whyte)</li> </ul> <p>c) Teorii moderne</p> <p>d) Asemănări și deosebiri între teorii</p> <p>e) Critici ale teoriilor</p>	2			
<b>4. Cercetarea în domeniul organizațiilor</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Specificul cercetării în organizații</li> <li>Metode de cercetare calitative</li> <li>Metode de cercetare cantitative</li> </ul>	2			
<b>5. Structură organizațională</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conceptualizare</li> <li>Dimensiuni ale structurii organizaționale (Pugh et al., 1968; H. Mintzberg)</li> <li>Tipologia structurilor organizaționale (Desremaux, 1998; Grupul de la Aston; Flamholtz &amp; Randle, 2016)</li> <li>Factori determinanți ai structurii organizaționale</li> </ul>	2		expunerea, prelegerea, problematizarea, conversația, demonstrația, studiu de caz	

<b>6. Componente și relații în cadrul organizațiilor</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cunoașterea de sine și cunoașterea celorlalți</li> <li>• Imaginea de sine</li> <li>• Aptitudinile</li> <li>• Sistemul motivațional</li> <li>• Emoțiile și mecanismele de apărare/adaptare</li> </ul>	2			
<b>7. Grupuri și echipe de lucru</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualizare (grupuri de muncă, echipe de muncă)</li> <li>• Tipologia echipelor (Drucker, 1999)</li> <li>• Caracteristici de bază ale echipelor eficiente</li> <li>• Modele teoretice (Tuckmann, 1965; Gersick, 1988; Klein, 2001)</li> <li>• Funcțiile echipelor</li> <li>• Roluri în echipă (Belbin, 1981)</li> </ul>	2			
<b>8. Cultură organizațională</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultură - conceptualizare și caracteristici</li> <li>• Cultură organizațională – definiție și caracteristici</li> <li>• Valori culturale (Hofstede, 1981, 2001)</li> <li>• Responsabilism (Talhelm, 2023)</li> </ul>	2			
<b>9. Schimbare organizațională</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualizare</li> <li>• Modele</li> <li>• Cauze și efecte ale schimbării organizaționale</li> <li>• Programe</li> </ul>	2			
<b>10. Sensul muncii</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De ce muncim?</li> <li>• Rezultatele Echipei meaning of work (Wilpert, 1987)</li> <li>• Sens versus semnificație</li> <li>• Sensul muncii și funcționare organizațională</li> <li>• Variabile individuale și sensului muncii</li> <li>• Efectele sensului muncii</li> </ul>	2			
<b>11. Identitate personală și socială în organizații</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identitate - conceptualizare și tipuri</li> <li>• Teorii ale identității – identitate personală versus identitate socială (Bewer, 1991; Taifel, 1970)</li> <li>• Identitate organizațională – conceptualizare</li> <li>• Niveluri de analiză ale identității organizaționale</li> <li>• Tendințe actuale în studiul identității organizaționale</li> </ul>	2			

<b>12. Comunicare organizațională</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualizare</li> <li>• Teorii</li> <li>• Tipuri de comunicare</li> <li>• Efecte ale comunicării la nivel organizațional</li> </ul>	2		expunerea, prelegerea, problematizarea, conversația	
<b>13. Inteligență emoțională în acțiune</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualizare</li> <li>• Modele ale inteligenței emoționale</li> <li>• Chestionare</li> <li>• Exerciții pentru dezvoltarea inteligenței emoționale</li> </ul>	2			
<b>14. Curs final - recapitulativ</b>	2			
<b>Bibliografie</b>				
<p>Avram, A. &amp; Cooper, C. (2008). <i>Psihologie organizațional-managerială</i>, ed. Polirom, Iași</p> <p>Bogathy, Z. (2007). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i>, ed. Polirom, Iași</p> <p>Chirica, S., Andrei, D., &amp; Ciuce, C. (2009). <i>Aplicații practice ale psihologiei organizaționale</i>. ASCR, Timișoara.</p> <p>Hughes, M. &amp; Brandford Terrell, J. (2017). <i>Inteligența emoțională în acțiune. Programe de training și coaching pentru lideri, manageri și echipe</i>. ed. Curtea Veche, București.</p> <p>Louche, C. (2013). <i>Psihologia socială a organizațiilor</i>. ed. Institutul European, Iași.</p> <p>Nevis, E.C. (2013). <i>Consultanță organizațională. O abordare Gestalt</i>. ed. Vidia, București.</p> <p>Preda, M. (2006). <i>Comportament organizațional. Teorii, exerciții și studii de caz</i>. ed. Polirom, Iași</p> <p>Sfetcu, L. (2022). <i>Introducere în studiul schimbării organizaționale</i>. ed. Pro Universitaria, București.</p> <p>Vlăsceanu, M. (2003). <i>Organizații și comportament organizațional</i>. ed. Polirom, Iași</p> <p>Zlate, M. (2003). <i>Tratat de psihologie organizațional-managerială</i>. ed. Polirom, Iași</p>				

Aplicații (Seminar)	Nr. ore	Metode de predare	Observații
<b>1. Analiza climatului organizațional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificarea specificului psihologiei organizaționale și manageriale</li> <li>• Necesitatea analizei organizaționale</li> <li>• Influențe asupra organizației</li> <li>• Modele rationale, sociale și contextuale ale organizației</li> </ul>	2		
<b>2. Tehnici și instrumente pentru analiza climatului organizațional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teste, chestionare, inventare</li> </ul>	2		
<b>3. Evaluarea culturii și a dominantelor individuale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborarea fișei postului</li> <li>• Conturarea profilurilor candidaților</li> </ul>	2	conversația, demonstrația, dezbateră, problematizarea, exercițiul,	
<b>4. Procesul de selecție profesională în context organizațional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Întocmirea unui plan de recrutare și selecție profesională</li> </ul>	2		
<b>5. Comportamentul organizațional. Planul de integrare organizațională</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluarea personalității în context organizațional</li> </ul>	2		
<b>6. Patologie și sănătate în organizație</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicabilitatea abordărilor teoretice <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza surselor și a consecințelor</li> <li>• Identificarea factorilor mediator</li> <li>• Propunerea unor modalități de management al stresului</li> </ul> </li> </ul>	2		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectele stresului organizațional asupra relației de cuplu</li> <li>• Efectele stresului organizațional asupra relației părinte-copil</li> <li>• Efectele stresului organizațional asupra bunăstării psihologice</li> </ul>			
<b>7. Evaluarea portofoliilor și testarea competențelor</b> Evaluare calitativă a portofoliilor	2		
<b>Bibliografie</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abric, J-C (2002). <i>Psihologia comunicării</i>. Ed. Polirom</li> <li>• Avram, A. &amp; Cooper, C. (2008). <i>Psihologie organizațional-managerială</i>. Ed. Polirom</li> <li>• Bauer, T.N. &amp; Erdogan, B. (2015). <i>Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization</i>, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Vol. 1, 439-457 DOI: 10.1146/annurev-orgpsych031413-091251</li> <li>• Bogathy, Z. (2007). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i>. Ed. Polirom</li> <li>• Chircă, S. (1996). <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>. Ed. Casa de editură și consultanță Studiul Organizării</li> <li>• Chircă, S., Andrei, D.M., &amp; Ciuce, C. (2009). <i>Aplicații practice ale Psihologiei Organizaționale</i>, Ed. ASCR &amp; Cognitrom, Cluj-Napoca;</li> <li>• Constantin, T. &amp; Stoica-Constantin, A. (2002). <i>Managementul resurselor umane</i>. Ed. Institutul European</li> <li>• Constantinescu, A-G. (2014). <i>Motivație și satisfacție în procesul de muncă</i>. Ed. Universității din București</li> <li>• Goleman, D. (2007). <i>Inteligența emoțională în leadership</i>. Ed. Curtea Veche</li> <li>• Hughes, M. &amp; Bradford Terrell J. (2013). <i>Inteligența emoțională în acțiune. Programe de training și coaching pentru lideri, manageri și echipe</i>. Ed. Curtea Veche</li> <li>• Huse, E.F. și Cummings, T.G. (1985). <i>Organizational development</i>, St. Paul.</li> <li>• Pânișoară, G. &amp; Pânișoară, I-O (2004). <i>Managementul resurselor umane</i>. Ghid practic. Ed. Polirom</li> <li>• Pânișoară, G. &amp; Pânișoară, I-O (2005). <i>Motivarea eficientă</i>. Ghid practic. Ed. Polirom</li> <li>• Pânișoară, G. &amp; Pânișoară, I-O (2016). <i>Managementul resurselor umane</i>. Ghid practic, <i>Editia a III a</i>, Ed. Polirom</li> <li>• Tenney, M. &amp; Gard, T. (2017). <i>Mindfulness și leadership. Cum să-ți resetezi mintea pentru excelență fără să-ți aglomerezi programul</i>. Ed. Trei</li> <li>• Voiculescu, F. (2004). <i>Analiza resurse - nevoi și managementul strategic în învățământ</i>. Ed. Aramis</li> <li>• Wilson, J. (2007). <i>151 de idei eficiente pentru motivarea anagajaților, cum să îi formezi și să-i păstrezi pe cei mai buni</i>. Ed. Polirom</li> </ul>			

Aplicații (Laborator)	Nr. ore	Metode de predare	Observații
•			
<b>Bibliografie</b>			
•			

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

Conținuturile disciplinei au fost elaborate ca urmare a consultării programelor de studii similare din țară și străinătate. Disciplina *Teorii organizaționale* contribuie la formarea competențelor de promovare a unui demers de sprijin în vederea evaluării potențialului personal și luarea deciziilor corecte privind procesele de la locul de muncă. Disciplina *Teorii Organizaționale* (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	Definirea conceptelor de bază referitoare la teoriile organizaționale Utilizarea adecvată a termenilor de specialitate Demonstrarea cunoștințelor de bază legate de abordări teoretice și metode de gestionare a organizațiilor	<i>Examen scris, urmat de verificare orală a gradului de îndeplinire a cerințelor în lucrarea scrisă.</i>	50%
Seminar	Elaborarea unui portofoliu	<i>evaluare continuă și portofoliu</i>	50%

	Utilizarea unor instrumente specifice managementului organizațiilor		
Laborator/ lucrări practice			
Proiect			
Standard minim de performanță			
10.1. Standard minim de performanță evaluare la curs			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Înșușirea principalelor noțiuni, teorii și modele ale organizațiilor;</li> <li>• Cunoașterea problemelor de bază referitoare la gestionarea sistemelor sociale;</li> </ul>			
10.2. Standard minim de performanță evaluare la activitatea aplicativă			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proiectarea unor programe și activități specifice pentru identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane</li> </ul>			

Data completării	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de aplicație
20.09.2024	lect. univ. dr. Andreea Ursu	lect. univ. dr. Andreea Ursu

Data avizării	Semnătura responsabilului de program
20.09.2024	lect. univ. dr. Sergiu Raiu

Data avizării în departament	Semnătura directorului de departament
20.09.2024	prof. univ. dr. Gheorghe Onișoru

Data aprobării în Consiliul facultății	Semnătura decanului
23.09.2024	prof. univ. dr. Florin Pintescu