

**Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Facultatea de Științe Reale, Economice și ale Mediului
Catedra de științe economice**

Curriculumul la disciplina

„ RESURSE UMANE”

**Anul universitar 2014/2015
Pentru studenții ciclului I – studii de licență,
domeniul general de studiu 52- „Inginerie și activități inginerești”
la specialitatea
521.8 „Inginerie și Management în Transport Auto”
(studii cu frecvență la zi)**

Titularul cursului

_____SUSLENCO Alina, dr. asistent univ.

Bălți, 2015

Curriculumul a fost discutat la ședința Catedrei de științe economice

Procesul verbal nr. __ din _____

Șeful catedrei dr. conf. univ. _____ Carolina Tcaci

Curriculumul a fost aprobat la ședința Consiliului Facultății de Științe Reale, Economice și ale Mediului

Procesul verbal nr. ____ din _____

Decanul facultății, dr. hab., prof. univ. _____ Pavel Topală

Informații de identificare a cursului

Facultatea de Științe Reale, Economice și ale Mediului

Catedra de științe economice

Domeniul general de studiu: 52 – „Inginerie și activități ingineresti”

Domeniul de formare profesională la ciclul I: 521 Inginerie și tehnologii industriale

Denumirea specialității: 521.8 „Inginerie și Management în Transport Auto”.

Administrarea unității de curs:

Denumirea	Codul unității de curs	Credite ECTS	Total ore	Repartizarea orelor				Forma de evaluare	Limba de predare
				Prel.	Sem.	Lab.	l.ind.		
Resurse Umane	U.06.O.054	5	75	45	30	-	75	Examen	Română

Statutul: disciplină fundamentală.

Informații referitoare la cadrul didactic

Titularul cursului – SUSLENCO Alina, dr. asistent universitar, Catedra de Științe Economice.
Studii de licență: Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, specialitatea „Business și Administrare”.
Studii de masterat: Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, specializarea „Administrarea Afacerilor Comerciale”.

Studii de doctorat: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, domeniul „Management”. A susținut teza de doctor în economie în „Management”, subdomeniul „Managementul Resurselor Umane”. A realizat peste 32 publicații științifice, un capitol în monografie în calitate de coautor, o monografie „Capitalul uman și competitivitatea întreprinderii”.

Localizarea și informații de contact: biroul 526;

Contact: tel. 060911146.

Adresa e-mail: alina.suslenco@mail.ru.

Ora de consultații: vineri, ora 14.10.

Integrarea cursului în programul de studii

Cursul Resurse Umane se integrează organic în ansamblul materiilor incluse în pregătirea viitorilor ingineri, economiști, manageri, finansiști, contabililor, utilizând cunoștințele asimilate de studenți la următoarele discipline: teoria economică, bazele managementului, oferind cunoștințe, metode și procedee ce vor fi utilizate la alte materii precum analiza activității economice, analiza potențialului uman, marketing, managementul organizației, managementul riscului, etc.

Având în vedere faptul că în multe domenii ale științei și practicii, cunoștințele se uzează, odată cu trecerea timpului și apare necesitatea de a însuși noi idei, cunoștințe în orice domeniu, în special al gestionării resurselor umane deoarece, resursa umană este o resursă vitală, regenerabilă și perisabilă, care necesită o atenție sporită din partea managementului organizației.

Curriculumul la disciplina „Resurse Umane” definește o serie de probleme legate de organizarea activității de gestiune a resurselor umane într-o organizație și de participare a studenților la elaborarea proiectelor de analiză a potențialului uman al unei organizații. Programul cursului include studierea aspectelor conceptuale, legităților logice de analiză a interdependenței conceptelor analizate. Este dezvăluit conceptul resursă umană, se examinează tehnologia analizei conceptelor analizate, metodele de lucru cu metodologia de analiză a

resurselor umane și a principalelor activități din domeniul gestiunii resurselor umane. Este analizat procesul de elaborare a planului de recrutare a personalului, de stabilire a necesarului de personal la întreprindere. Sunt prezentate structura prelegerilor de curs, temele seminariilor, structura proiectului, evaluarea curentă, evaluarea finală, precum și bibliografia obligatorie și recomandată.

Obiectul de studiu al cursului „Resurse Umane” este sistemul integrat de regulamente, tehnologii, metode și tehnici de analiză a resurselor umane în cadrul unei organizații.

Competențe prealabile

1) Competențe cognitive

- de cunoaștere a conceptelor de bază teoretice și aplicative ale resurselor umane;
- de cunoaștere a metodelor utilizate de planificare, resurselor umane în cadrul organizației;
- de identificare a oportunităților de gestiune eficientă a resurselor umane în cadrul organizației, astfel încât să contribuie la atingerea competitivității;
- de analiză a resurselor umane în cadrul unei organizații;
- de comparare a potențialului uman în cadrul organizațiilor.

2) Competențe de aplicare

- de utilizare a metodelor de gestiune a resurselor umane în cadrul organizației în scopul atingerii performanței economice;
- de identificare a metodelor de recrutare, selecție a personalului uman a unei organizații;
- de analiză a necesității de formare și integrare a resurselor umane;

Studentii anului III ce ascultă acest curs trebuie să dețină aceste competențe prealabile acumulate la unitățile de curs precum: Economia întreprinderii, Logistica I, Logistica II, Managementul calității, Bazele teoriei economice, Managementul Afacerilor, Managementul producerii, Etica profesională.

Competențe dezvoltate în cadrul cursului

Cursul urmărește să formeze la studenți unele deprinderi de a raționa economic, de a analiza potențialul uman al unei organizații, de a planifica strategic resursele umane ale unei companii, de a interpreta logic informațiile disponibile din departamentul de resurse umane, de a aplica judicios metodele specifice de analiză a resurselor umane, de a interpreta corect rezultatele aplicării deprinderilor metodice, astfel încât după parcurgerea cursului să poată interpreta corect fenomenele economice și sociale cu ajutorul analizei și gestiunii resurselor umane.

1) Competențe cognitive

- de întocmire a planului de recrutare a resurselor umane în cadrul unei firme;
- de elaborare corectă a planului necesarului de personal a unei organizații;
- de conceptualizare a noțiunilor de element de muncă, post, funcție, meserie, specialitate și analiza interconexiunilor dintre aceste concepte;

2) Competențe de aplicare

- de identificare a metodelor oportune de gestiune eficientă a resurselor umane în diferite situații ale procesului economic;
- de stabilire a interconexiunilor dintre diferite concepte analizate;

Finalitățile cursului

Obiectivul general al cursului Resurse Umane este formarea bazei teoretico-metodologice și aplicative în domeniul gestiunii resurselor umane a viitorilor specialiști.

Studentul va fi capabil:

- să identifice conceptele de resurse umane, post, funcție, meserie, specialitate în diferite context social-economice;
- să structureze cunoștințele despre implicațiile resurselor umane în gestiunea fenomenelor social-economice;
- să utilizeze metodologia și metodele de analiză a principalelor activități ale gestiunii resurselor umane din cadrul organizației;
- să compare abordările resurselor umane din diferite țări cu cele conturate din Republica Moldova;
- să analizeze interconexiunea dintre conceptele de resurse umane, planificare strategică, dezvoltare durabilă.
- să elaboreze un plan al necesarului de resurse umane în cadrul companiei, un plan corect, relevant al recrutării resurselor umane și o analiză a situației potențialului uman în cadrul unei organizații.

Conținuturi

Tematica și repartizarea orelor

Nr. d/o	Tematica	Număr de ore		
		Prelegeri	Seminare	Activitatea independentă
1.	Introducere în managementul resurselor umane 1.1 Definierea managementului resurselor umane 1.2 Etapele în evoluția funcțiunii de personal și definitivarea managementului resurselor umane 1.3 Principalele activități ale managementului resurselor umane 1.4 Dimensiunile internaționale ale managementului resurselor umane	4	2	8
2.	Strategii și politici în domeniul managementului resurselor umane 2.1 Conținutul strategiilor din domeniul resurselor umane 2.2 Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane 2.3 Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane 2.4 Politica în domeniul resurselor umane. Tipurile de specialiști în MRU 2.5. Politici de resurse umane specifice 2.6 Tipuri de structuri în organizarea departamentului de resurse umane	4	2	8
3.	Planificarea strategică a resurselor umane 3.1 Procesul planificării strategice 3.2 Cercetarea mediului extern și intern la planificarea resurselor umane 3.2.1 Mediul intern și planificarea resurselor umane 3.2.2 Meriul extern și planificarea resurselor umane 3.3 Analiza situației existente privind disponibilul de personal 3.4 Previziunea necesarului de personal 3.5 Adaptarea necesarului de personal în raport cu efectivele existente	2	2	4
4.	Analiza și descrierea posturilor 4.1 Definierea noțiunilor de element de muncă, post, funcție,	4	2	8

	meserie, specialitate 4.2 Conținutul și scopul analizei postului de muncă 4.3 Metode folosite în analiza postului 4.4 Conținutul descrierii și specificației postului, cerințe privind descrierea postului 4.5 Etapele analizei postului. Impactul analizei postului asupra performanțelor			
5.	Recrutarea personalului 5.1 Organizarea procesului de recrutare a resurselor umane 5.2 Metode de recrutare a resurselor umane. Avantajele și dezavantajele lor 5.3 Sursele de recrutare a resurselor umane. Avantajele și dezavantajele surselor de recrutare 5.4 Întocmirea planului de recrutare a resurselor umane 5.5 Curriculum-Vitae – instrument de autoprezentare. Tipuri de Curriculum-Vitae 5.6 Componentele unei scrisori de intenție	4	2	8
6.	Selecția personalului 6.1 Conținutul selecției personalului 6.1.1. Interviu inițial de selecție. Completarea formularului de angajare 6.1.2. Testarea pentru selecție 6.1.3. Interviu aprofundat de selecție 6.1.4. Verificarea referințelor 6.1.5 Examenul medical. Oferirea funcției 6.2.Evaluarea recrutării și selecției personalului	4	2	8
7.	Integrarea profesională a personalului 7.1 Conținutul și scopul integrării personalului 7.2 Stabilirea unui sistem eficient de integrare 7.2.1. Metode de integrare	3	2	6
8.	Motivația pentru muncă 8.1 Conținutul și natura motivației 8.2 Factorii motivaționali 8.3 Sursele motivaționale	4	2	8
9.	Comunicarea în cadrul organizației 9.1 Comunicarea interpersonală și organizațională 9.2 Tipologia comunicărilor interne. Capacitatea de ascultare	2	2	4
10.	Pregătirea profesională și dezvoltarea carierei 10.1 Natura și conținutul pregătirii personalului 10.2 Un model al sistemului de pregătire 10.3 Metode de pregătire a personalului 10.3.1 Metode de pregătire legate direct de funcție 10.3.2 Metode de pregătire indirect legate de funcție 10.4 Evaluarea rezultatelor pregătirii profesionale 10.5 Cariera personalului. Planificarea carierei din perspectiva organizațională și individuală 10.6 Stadiile carierei și ale vieții. Căile carierei	4	2	8
11.	Evaluarea performanțelor personalului 11.1 Conținutul și domenii de folosire a evaluării performanțelor 11.2 Criterii de evaluare a performanțelor 11.3 Procesul evaluării performanțelor 11.4 Metode folosite pentru evaluarea performanțelor 11.4.1 Metode simple de evaluare a performanțelor 11.4.2 Metode comparative de evaluare a performanțelor	4	2	8

	11.4.3 Metode scrise de evaluare a performanțelor 11.4.4 Metode speciale de evaluare a performanțelor 11.5 Erori în procesul de evaluare a performanțelor			
12.	Remunerarea resurselor umane 12.1 Conținutul și structura recompenselor 12.2 Corelația dintre mărimea salariului și dificultatea postului 12.3 Conținutul și formele de salarizare.	2	2	4
13.	Relațiile cu sindicatele 13.1 Organizarea și structura sindicatelor 13.2 Managementul relațiilor cu sindicatele	2	2	4
14.	Abordări moderne ale Managementului Resurselor Umane 14.1. Abordări moderne ale MRU 14.2.Esența MRU în contextul provocărilor moderne 14.3.Elementele caracteristice ale MRU în contextul internaționalizării economiei 14.4.Dimensiunile etice ale MRU	2	2	4
15	Test de evaluare curentă		2	
	Total	45	30	75

Activități de lucru individual

Activitatea individuală a studenților este o componentă obligatorie în cadrul procesului de instruire. În studiul acestui curs, studenților li se vor propune o literatură variată ce urmează a fi studiată independent. Conținutul studiilor de caz la fiecare temă este prezentat mai jos.

Nr. d/o	Conținutul lucrului individual
1.	<i>Studiu de caz 1:</i> Analiza eficienței managementului resurselor umane în cadrul companiilor din Republica Moldova. Conturarea unor propuneri relevante de sporire a eficienței managementului resurselor umane în cadrul companiilor.
2.	<i>Studiu de caz 2:</i> Elaborarea obiectivelor, strategiilor, politicilor de resurse umane în cadrul companiilor din Republica Moldova. Stabilirea interconexiunilor dintre aceste concepte și punctarea implicațiilor asupra eficienței întreprinderilor. Analiza tipologiei de strategii de resurse umane existente și selectarea celor mai oportune strategii pentru întreprinderile din Republica Moldova.
3.	<i>Studiu de caz 3:</i> Analiza procesului de planificare strategică eficientă la companiile din Republica Moldova. Analiza comparativă a procesului planificării strategice la companiile din occident și la cele din Republica Moldova. Conturarea unor propuneri eficiente de îmbunătățire a procesului planificării strategice.
4.	<i>Studiu de caz 4:</i> Analiza conținutului și a scopului postului de muncă. Analiza metodelor utilizate în analiza postului la companiile din Republica Moldova. Stabilirea conținutului și a etapelor analizei postului.
5.	<i>Studiu de caz 5:</i> Analiza procesului eficient de recrutare a resurselor umane în cadrul organizațiilor din Republica Moldova. Întocmirea corectă a planului de recrutare a resurselor umane în cadrul unei organizații. Elaborarea corectă a unui curriculum-vitae și a unei scrisori de intenție pe exemplul companiilor naționale. Analiza resurselor umane ale unei organizații.
6.	<i>Studiu de caz 6:</i> Analiza productivității muncii, calcularea nivelului productivității muncii a unei companii.

7.	<i>Studiu de caz 7: Analiza procesului selecției resurselor umane în cadrul companiei. Interpretarea metodelor utilizate pentru selecția resurselor umane la companiile din Republica Moldova. Stabilirea celor mai relevante metode pentru selectarea resurselor umane în funcție de domeniul de activitate al organizației, numărul de angajați, obiectivele stabilite.</i>
8.	<i>Studiul de caz 8: Analiza procesului integrării profesionale și a motivării angajaților. Stabilirea metodelor relevante pentru sporirea eficienței acestui proces la întreprinderile autohtone. Delimitarea interconexiunilor logice dintre integrarea personalului și motivarea lui pe baza unor exemple concrete.</i>
9.	<i>Studiu de caz 9: Analiza dimensiunilor și implicațiilor pregătirii profesionale și a dezvoltării carierei angajaților în atingerea competitivității firmelor pe marginea unor exemple concrete.</i>
10.	<i>Studiu de caz 10: Analiza conținutului și a metodelor relevante pentru evaluarea performanțelor resurselor umane de la întreprinderile autohtone. Reliefarea unor erori de evaluare a performanțelor angajaților și analiza impactului lor.</i>

Pentru fundamentarea cunoștințelor teoretico-aplicative studenții trebuie să lucreze individual la cele 10 studii de caz propuse. Studenții unei grupe vor fi grupați în echipe a câte 2-3 studenți (atfel încât să cuprindă întreaga grupă). Un membru din fiecare echipă va veni la cadrul didactic va trage la sorți, astfel încât să se respecte etica și va alege un studiu de caz din cele 10 propuse. Respectiv fiecare echipă va avea de muncit la un studiu de caz. Ulterior la ultimul seminar echipele vor prezenta rezultatele lucrului individual. Pentru aceste studii de caz studenții vor obține câte o notă. Nota va depinde de limbaj, claritate în exprimare, logică.

Evaluare

Cursul la *Resurse Umane* prevede evaluarea curentă și finală a cunoștințelor studenților. Formele de evaluare sunt: prin chestionare orală, elaborarea unui proiect pe marginea cunoștințelor acumulate, lucrul în grup (studii de caz), test evaluare curentă.

Exemplul proiectului la Resurse Umane este prezentat mai jos.

Conținutul proiectului pentru evaluarea curentă,

Ciclul I, cursul Resurse Umane

Proiect Resurse Umane

Organizare: Studiul va fi realizat de un grup format din 4 studenți și va fi prezentat la o dată prestabilită, în cadrul seminarului. Durata prezentării: maxim 20 de minute + întrebări și discuții (20 de minute). Prezentarea se va face liber și va fi însoțită de o prezentare power point.

Cerință: Prezentarea analizei unei situații (problemă sau oportunitate) din practica de MRU a unei organizații a soluțiilor/ opțiunilor de valorificare pentru aceasta. Situația aleasă trebuie să fie interesantă pentru cei cărora le va fi prezentată și să se încadreze în problematica Managementului Resurselor Umane. Structura trebuie să fie cea a unei propuneri realizată de un consultant intern sau extern care o supune discuției și deciziei managementului organizației.

Structura:

1. Descrierea organizației dimensiune, structură, obiective, resurse.
2. Identificarea și definirea situației (problemă sau oportunitate), respectiv a legăturilor acesteia cu alte aspecte din cadrul organizației.
3. Cauzele/ oportunitățile care au condus la situație.
4. Formularea obiectivelor ce vor fi atinse prin soluționarea problemei sau valorificarea oportunității (SMART).
5. Analiza SWOT relativă la situația analizată.
6. Prezentarea opțiunilor pentru rezolvarea problemei sau valorificarea oportunității (minim 3), pentru fiecare soluție-opțiune se vor descrie avantajele, dezavantajele, inclusiv influența elementelor din analiza SWOT.
7. Identificarea, argumentarea și prezentarea detaliată a soluției optime.
8. Elaborarea scenariilor de implementare, inclusiv a planului de implementare, și rezolvarea dificultăților / obiecțiilor posibile să apară.

9. Modalități de evaluare/ verificare a atingerii obiectivelor.
10. Concluzii.

Dimensiune: 15-20 pagini, A4, TNR 12, la 1 rând, Margini: sus 2 cm, jos 2 cm, stânga 2,5 cm, dreapta 2,5 cm.

Studiul trebuie să fie realizat pe baza unei documentări într-o organizație.

Teme posibile:

1. Probleme în recrutarea și selecția resurselor umane la întreprindere.
2. Recrutarea prin internet și utilizarea acesteia.
3. Aspecte legate de motivație și recompense la organizație.
4. Evaluarea performanței angajaților- real și fals.
5. Realizarea carierei.
6. Dezvoltarea angajaților.
7. Stresul la locul de muncă.
8. Posibilități de aplicare a muncii în echipă.
9. Satisfacția în muncă.
10. Schimbări în Managementul Resurselor Umane ca urmare a adaptării sistemului de personal la cerințele Uniunii Europene.
11. Probleme etice în Managementul Resurselor Umane.
12. Productivitatea muncii- efecte și aspecte determinante.
13. Aspecte ale legislației muncii și influența lor în practica MRU.

Reguli generale aplicabile proiectelor:

- Proiectul va conține titlu relevant, cuprins, concluzii și bibliografie. Pe pagina de titlu vor apărea numele și prenumele persoanelor care au elaborat proiectul.
- Un exemplar al proiectului va fi trimis pe adresa de mail al cadrului didactic de la seminar cu două zile înainte de prezentare. E-mailul trebuie să aibă subiectul „proiect MRU”. Forma listată al proiectului o prezentați în ziua prezentării.
- Pe foaia de titlu se indica procentul de implicare a fiecărui student.

Reguli privind referințele:

- În cazul identificării în unele proiecte a unor pasaje identice sau a unor structuri de conținut tipice altor proiecte, nota acordată la disciplina MRU va fi 1(unu).
- Orice idee din text ce nu aparține membrilor grupului trebuie marcată prin notă bibliografică.

Criterii de evaluare:

Generale: realism, limbaj de specialitate, calitatea prezentării, antrenarea în discuții a grupei, concordanța dintre conținut, titlu și originalitate. Fiecare student din cadrul grupului va obține notă la proiect. Nota studenților va depinde de limbaj, structură, respectarea cerințelor, prezentarea proiectului. Pentru elaborarea proiectului notele vor fi la fiecare dintre membri aceleași, însă pentru prezentarea lui, pentru răspunsul la întrebările cadrului didactic, notele vor diferința.

Specifice: identificarea clară a situației și a cauzelor, formularea clară a obiectivelor, îndrarea corectă a elementelor din analiza SWOT, delimitarea și diferențierea soluțiilor, calitatea argumentării soluției optime, gradul de detaliere a scenariilor de implementare, existența mijloacelor de măsurare a rezultatelor și detalierea acestora, calitatea concluziilor.

Formula pentru calculul notei finale la proiect este următoarea: $N_{\text{elab}} * 90\% + N_{\text{prez}} * 10\%$ unde, N_{elab} - nota pentru elaborarea proiectului, N_{prez} - nota pentru prezentarea proiectului.

**Subiectele pentru evaluarea finală pentru examenul la disciplina
„Resurse Umane”**

1. Definierea managementului resurselor umane
2. Etapele în evoluția funcțiunii de personal și definitivarea managementului resurselor umane
3. Principalele activități ale managementului resurselor umane
4. Dimensiunile internaționale ale managementului resurselor umane
5. Conținutul strategiilor din domeniul resurselor umane
6. Tipuri de strategii în domeniul resurselor umane
7. Elaborarea și implementarea strategiilor din domeniul resurselor umane
8. Politica în domeniul resurselor umane. Tipurile de specialiști în MRU

9. Politici de resurse umane specifice
10. Tipuri de structuri în organizarea departamentului de resurse umane
11. Procesul planificării strategice
12. Cercetarea mediului extern și intern la planificarea resurselor umane
13. Mediul intern și planificarea resurselor umane
14. Mediul extern și planificarea resurselor umane
15. Analiza situației existente privind disponibilul de personal
16. Previziunea necesarului de personal
17. Adaptarea necesarului de personal în raport cu efectivele existente
18. Definirea noțiunilor de element de muncă, post, funcție, meserie, specialitate
19. Conținutul și scopul analizei postului de muncă
20. Metode folosite în analiza postului
21. Conținutul descrierii și specificației postului, cerințe privind descrierea postului
22. Etapele analizei postului. Impactul analizei postului asupra performanțelor
23. Organizarea procesului de recrutare a resurselor umane. Metode de recrutare a resurselor umane. Avantajele și dezavantajele lor. Sursele de recrutare a resurselor umane. Avantajele și dezavantajele surselor de recrutare
24. Întocmirea planului de recrutare a resurselor umane
25. Curriculum-Vitae – instrument de autoprezentare. Tipuri de Curriculum-Vitae
26. Componentele unei scrisori de intenție
27. Conținutul selecției personalului. Interviul inițial de selecție. Completarea formularului de angajare.
28. Testarea pentru selecție. Interviul aprofundat de selecție
29. Verificarea referințelor. Examenul medical. Oferirea funcției
30. Evaluarea recrutării și selecției personalului
31. Conținutul și scopul integrării personalului. Stabilirea unui sistem eficient de integrare
32. Metode de integrare
33. Conținutul și natura motivației. Factorii motivaționali. Sursele motivaționale
34. Comunicarea interpersonală și organizațională. Tipologia comunicărilor interne. Capacitatea de ascultare
35. Natura și conținutul pregătirii personalului. Un model al sistemului de pregătire
36. Metode de pregătire a personalului. Metode de pregătire legate direct de funcție. Metode de pregătire indirect legate de funcție
37. Evaluarea rezultatelor pregătirii profesionale
38. Cariera personalului. Planificarea carierei din perspectiva organizațională și individuală
39. Stadiile carierei și ale vieții. Căile carierei
40. Conținutul și domenii de folosire a evaluării performanțelor
41. Criterii de evaluare a performanțelor
42. Procesul evaluării performanțelor
43. Metode folosite pentru evaluarea performanțelor. Metode simple de evaluare a performanțelor. Metode comparative de evaluare a performanțelor. Metode scrise de evaluare a performanțelor
44. Metode speciale de evaluare a performanțelor
45. Erori în procesul de evaluare a performanțelor
46. Conținutul și structura recompenselor
47. Corelația dintre mărimea salariului și dificultatea postului
48. Conținutul și formele de salarizare
49. Organizarea și structura sindicatelor
50. Managementul relațiilor cu sindicatele

Evaluarea reușitei curente a studenților se calculează după următoarea formulă:

$N_c = N_r * 70\% + N_p * 30\%$, unde N_r - nota la răspuns, activitate la seminar, studii de caz, test evaluare curentă; N_p - nota pentru elaborarea, prezentarea proiectului.

Evaluarea finală este sub formă de examen în formă scrisă. Nota finală obținută la disciplină se calculează conform formulei:

$N_f = N_c * 0,6 + N_e * 0,4$, unde, N_f - nota finală, N_c -nota reușitei curente, N_e -nota la examen.

Resurse informaționale ale unității de curs

Obligatorii

1. Codul muncii al Republicii Moldova, Nr. 154 –XV din 28.03.2003. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane, manual practic*. București: CODECS, 2003, 872 p.
3. BIRCA, A. *Managementul resurselor umane*. Chișinău: ASEM., 2005, 329 p.
4. DJANETO, K. *Managementul cunoștințelor*. Moscova: Cartea bună, 2005, 425 p.
5. DOJI-METIUZ, D. *Dezvoltarea resurselor umane*. Moscova: Exmo, 2006, 285 p.
6. DOBROTĂ, N. *Dicționar de economie*. București: Economica, 1999, 476 p.
7. GHERASIMOV, B. *Managementul personalului*. Rostov pe Don: Fenix, 2003, 326 p.
8. MARA, R. *Managementul personalului în condițiile economiei sociale de piață*. Moscova: MGU, 1997, 452 p.
9. NICA, P.; IFTIMESCU, A. *Management: concepte și aplicații*. Iași: Sedcom Libris, 2004, 264 p.
10. PRODAN, A.; ROTARU, A. *Managementul resurselor umane*. Iași: Sedcom Libris, 2006, 252 p.
11. PRODAN, A. *Managementul resurselor umane: Ghid Practică*. București: Economica, 2011, 224 p.

Opționale

12. FEURAȘ, E. *Metodologia cercetării economice*. Chișinău: ASEM, 2008, 304 p.
13. FISCHER, S. *Economie*. Moscova: Delo LTD, 1993, 348 p.
14. FUENTE, A.; CICCONE, A. *Le capital humain dans une economie mondiale fondee sur la connaissance*. Barcelona: Universite Pompeu Fabro, 2002, 384 p.
15. GARAVAN, T.; COSTINE, N. *Strategic human resource development*. London: Arrow, 1997, 262 p.
16. HENTZE, I. *Teoria managementului personalului în economia de piață*. Moscova: Relații internaționale, 1997, 194 p.
17. KIBANOVA, A. *Managementul personalului firmei*. Moscova: INFRA-M, 2005, 264 p.
18. LIFȘIȚ, A. *Evaluarea și dezvoltarea personalului de conducere*. Ivanovo: Universitatea de stat din Ivanovo, 1999, 354 p.
19. MAZILCHINA, E. *Managementul competitivității*. Moscova: Omega-L, 2008, 284 p.
20. MELNIC, B. *Capitalul uman*. Chișinău: ASEM, 2001, 302 p.
21. MOLODCIC, A.V. *Management : strategia, structura, personalul*. Moscova: Școala de economie superioară, 1997, 254 p.
22. NEUNÎLOVA, O. *Calitatea personalului : aprecierea, dinamica, rezervele ridicării calității*. Samara: Școala de economie superioară, 2002, 294 p.
23. NICA, P.; PRODAN, A.; IFTIMESCU, A. *Management*. Iași: Sanvidy, 1996, 324 p.
24. NICOLESCU, O.; ZAIȚ, D. *Minidicționar de Management. Managementul competitivității și benchmarkingul*. București: Pro Universitaria, 2011, 128 p.
25. ODEGOV, I. *Gestiunea personalului în scheme logistico-structurale*. Moscova: Proiectul Academic, 2005, 242 p.
26. PERȚ, S. (coord.). *Evaluarea capitalului uman, Coordonate strategice ale evoluției pieței muncii în România*. București: IRI, 1997, 324 p.
27. ZAIȚ, D.; SPALANZANI, A. *Cercetarea în economie și management*. București: Economica, 2006, 225 p.