

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca
1.2 Facultatea	Geografie
1.3 Departamentul	Geografie Umană și Turism
1.4 Domeniul de studii	Geografie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii	Amenajare și Dezvoltare Turistică

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	GESTIUNEA RESURSELOR UMANE						
2.2 Titularul activităților de curs	Sef Lucr. dr. István Egresi						
2.3 Titularul activităților de seminar	Sef Lucr. dr. István Egresi						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DOb

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					40
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități ...					-
3.7 Total ore studiu individual	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul total de credite	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• X
4.2 de competențe	• X

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	• Sală dotată cu calculator/laptop, videoproiector și software adecvat (Power Point, programe de vizualizare a imaginilor și filmelor documentare de specialitate)
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală echipată cu laptop, conexiune la Internet, videoproiector și software adecvat (Microsoft Office: Word, Excel și PowerPoint, programe de vizualizare a imaginilor și filmelor documentare de specialitate)

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> - Înțelegerea și utilizarea limbajului de specialitate din managementului resurselor umane teritoriale; - Dezvoltarea abilităților de analiză a diferitelor situații care pot interveni în relațiile dintre angajatori și angajați; - Identificarea, înțelegerea și utilizarea teoriilor cu privire la gestiunea resurselor umane. - Dezvoltarea abilităților de analiză și de utilizare a instrumentelor, metodelor, tehnicilor și strategiilor specifice domeniului gestiunii resurselor umane; - Elaborarea unor proiecte de cercetare în domeniul gestiunii resurselor umane; - formarea unor competențe de comunicare și creație profesională necesare profesioniștilor din resursele umane; - identificarea corectă a obiectivelor de gestionare a resurselor umane;
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> - Abordare teoretică și empirică argumentată - Gândire critică - Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă - Capacitate de analiză - Rezolvarea în mod realist - cu argumentare atât teoretică, cât și practică - a unor situații profesionale uzuale, în vederea soluționării eficiente și deontologice a acestora; - Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă într-o echipă multidisciplinară, cu îndeplinirea anumitor sarcini pe paliere ierarhice; - Autoevaluarea obiectivă a nevoii de formare profesională în scopul inserției și a menținerii adaptabilității la cerințele pieței muncii

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Înțelegerea conceptelor și teoriilor de bază în resursele umane.
7.2 Obiectele specifice	<ul style="list-style-type: none"> -- Analiza problemelor actuale în managementul resurselor umane. - Înțelegerea legăturii care există între industria turismului și societate și înțelegerea impactului factorilor social, economic și cultural asupra gestiunii resurselor umane în turism. - Identificarea principalelor probleme care pot apărea în managementul resurselor umane în turism și a soluțiilor posibile. - Dobândirea de abilități și cunoștințe de conducere (leadership) necesare rezolvării eficiente a problemelor de resurse umane. - Înțelegerea modalităților de motivare a personalului din turism și ospitalitate.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Saptamana 1. Importanța turismului în economia globală și rolul resurselor umane. <ul style="list-style-type: none"> • Evoluția turismului • Perspectivele de dezvoltare a turismului până în 2027 • Importanța turismului în generarea de locuri de muncă • Forța de muncă în turism • Dicotomii în industria turismului 	<ul style="list-style-type: none"> • expunerea combinată cu metode activ-participative • prezentarea de explicații alternative • exemplificări, comparații • exemplificarea • problematizarea 	2 ore
Saptamana 2. Introducere în gestiunea resurselor umane în turism. <ul style="list-style-type: none"> • Ce este industria turismului și a ospitalității? • Cine formează forța de muncă în turism și ospitalitate? • La ce se referă gestiunea resurselor umane (GRU)? • Modele sau realitate? • perspectiva pesimistă asupra gestiunii resurselor umane în turism și ospitalitate. • Cele mai bune practici în GRU aplicată sectorului turismului. 		2 ore

<p>Saptamana 3. Practica internationala in managementul resurselor umane.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aparitia managementului resurselor umane. • Companiile multinationale si practica lor in domeniul resurselor umane din turism si ospitalitate. 		2 ore
<p>Saptamana 4. Piata fortei de munca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivele de analiza pe piata fortei de munca. • Piata interna a muncii si utilizarea flexibila a fortei de munca. 		2 ore
<p>Saptamana 5. Recrutarea si selectia fortei de munca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recrutarea. • Selectia 		2 ore
<p>Saptamana 6. Cum gestionam diversitatea de la locul de munca?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experienta locului de munca si grupul minoritatilor definite din perspective sociala. • Gestionarea diversitatii; 		2 ore
<p>Saptamana 7. Instruirea si dezvoltarea fortei de munca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investind in oameni. • Ucenicia • Instruirea si dezvoltarea: sfarsitul unei dicotomii? • Efectuarea instruirii. 		2 ore
<p>Saptamana 8. Managementul performantei si evaluarea performantei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Natura managementului si a evaluarii performantei. • Evaluarea in practica • Cum se gestioneaza performantele nesatisfacatoare? 		2 ore
<p>Saptamana 9. Strategia recompenselor in industria turismului si a ospitalitatii.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspectivele salariatului si a angajatorului in ceea ce priveste recompensele materiale. • Remunerarea • Practica bacsisului. • Alte beneficii. 		2 ore
<p>Saptamana 10. Relatiile dintre angajati, implicarea si participarea lor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatiile dintre angajati. • Sindicatele in turism • Implicarea si participarea salariatilor. 		2 ore
<p>Saptamana 11. Motivarea angajatilor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea unui climat pozitiv la locul de munca. • Asteptarile si nevoile angajatilor • Cum ne motivam angajatii? • Cum aplicam teoria la practica? 		2 ore
<p>Saptamana 12. Bunastarea, sanatatea si securitatea angajatilor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absenta managementului. • Problema alcoolului si a altor vicii • Stresul de la locul de munca. • Violenta la locul de munca. 		2 ore
<p>Saptamana 13. Disciplina angajatilor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diverse abordari in ceea ce priveste disciplina. • Disciplina angajatilor • Concedierea. • Importanta disciplinarilor special • Programe de asistenta pentru angajati. • Rolul cheie al sefului direct. 		2 ore
<p>Saptamana 14. Luarea deciziilor si controlul asupra lor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luarea deciziilor. • Cum sa luam deciziile potrivite • Rezolvarea problemelor. • Controlul. 		2 ore

Bibliografie

SUPPORT DE CURS:

Egresi, Istvan. *Gestiunea resurselor umane*, Facultatea de Geografie, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca

BIBLIOGRAFIE ORIENTATIVĂ:

- Abrudan, D. (2011). *Incursiune in managementul resurselor umane*. Timisoara: Eurobit.*
- Abrudan, M.M. (2010). *Echitate si discriminare in managementul resurselor umane*. Bucuresti: Editura ASE.*+
- Albrecht, M.H. (2001). *International HRM – managing diversity in the workplace*. Oxford: Blackwell.*
- Baum, T. (2016). *Human resource management for tourism, hospitality and leisure: An international perspective*. London, UK: Thomson.
- Baum, T. (1993). *Human resource issues in international tourism*. Oxford: Butterworth-Heinemann.*
- Bernardin, H.J. (2007). *Human resource management: an experiential approach*. Boston: McGraw Hill.*
- Boella, M.J. (1992). *Human resources management in the hospitality industry*. Londra: Tornes.*
- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P. & Vernon, G. (2016). *International human resource management (4th Edition)*. London, UK: CIPD.
- Brewster, C. (2006). *The human resources revolution: Why putting people first matters*. Amsterdam: Elsevier.*
- Campeanu-Sonea, E. (2004). *Managementul resursei umane – recrutarea, selectia si dezvoltarea profesionala*.*
- Covrig, S.S. (2007). *Managementul resurselor umane*. Teză de doctorat, Universitatea Politehnică, Bucuresti.
- Dionisie, C. (2006). *Economia turismului – strategii, resurse umane, eficienta*. Iasi: Junimea.*+
- Firoiu, D. (2007). *Resursele umane in turism (editia a 2-a)*. Bucuresti: Editura Poliuniversitaria.*+
- Fleseriu, A. (2004). *Contributii privind perfectionarea managementului resurselor umane in unitatile de turism*. Teza de doctorat, UBB Facultatea de Stiinte Economice.
- Harris, H., Brewster, C., & Sparrow, P. (2003). *International human resource management*. London, UK: CIPD.
- Harzing, A-W. & Pinnington, A.H. (eds.) (2011). *International human resource management*. Los Angeles: Sage.
- Harzing, A-W. & van Ruysseveldt, J. (2004). *International human resource management*. London: Sage.
- Hayes, D.K. & Ninemeier, J.D. (2008). *Human resources management in the hospitality industry*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Hoffman, S.M., Johnson, C., & Lefever, M.M. (2000). *International human resource management in the hospitality and tourism industry*. Lansing, MI: Educational Institute – American Hotel and Motel Association.*
- Lucas, R. (2004). *Employment relations in the hospitality and tourism industry*. London: Routledge.
- Miller, J.E., Walker, J.R., & Drummond, K.E. (2007). *Supervision in the hospitality industry: Applied human resources*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Mironescu, R. (2002). *Resurse umane in turism*. Bacau: Alma Mater.*+
- Nica, P., Prodan, A., Duse, D.M., Duse, C.S., Lefter, V., Mălăescu, S., Moraru, C., Porumb, E.M., Puia, R.S. (2011). *Managementul resurselor umane*. Bucuresti: UEFISCDI.
- Nickson, N. (2007). *Human resources management for the hospitality and tourism industries*. Amsterdam: Elsevier.
- Partenie, A. (2009). *Managementul resurselor umane*. Timisoara: Eurobit.*
- Riley, M., Ladkin, A., & Szivas, E. (2002). *Tourism employment: Analysis and planning*. Clevedon: Channel View.
- Riley, M. (1996). *Human resources management in the hospitality and tourism industry*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Stoica, M. (2009). *Managementul resurselor umane in turism*. Cluj-Napoca: Risoprint.*+
- Ticu, C. (2015). *Psihologia gestiunii resurselor umane*. Iasi: Editura Universitatii “Alexandru Ioan Cuza”.*

Walker, J.R. & Miller, J.E. (2010). <i>Supervision in the hospitality industry: Leading human resources</i> . Hoboken, NJ: Wiley.		
Woods, R.H. (1997). <i>Managing hospitality human resources</i> . East Lansing: Educational Institute.		
Zeuch, M. (Ed.) (2015). <i>Dos and Don'ts in human resources management: A practical guide</i> . Springer Gabler.		
8.2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
8.2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
Introducere	conversația	2 ore
Tema 1: Problema sezonității		2 ore
Tema 2: Turismul și forța de muncă feminină		2 ore
Tema 3: Forța de muncă migrantă		2 ore
Tema 4: Abilități și calificări		2 ore
Tema 5: GRU în țările în curs de dezvoltare		2 ore
Tema 6: Carieră în ITO?		2 ore
Bibliografie		
Bibliografia va fi recomandată pentru fiecare temă în parte.		

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

- Conținutul disciplinei este în concordanță cu programele și conținuturile altor centre universitare din țară și din străinătate.
- Din analiza opiniilor formulate de angajatori privind atributele preferențiale ale formației de specialiști a rezultat un grad ridicat de apreciere a profesionalismului acestora, ceea ce confirmă faptul că, structura și conținutul curriculei educaționale construită pentru acest program de studii sunt corecte, cuprinzătoare și eficiente.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	<ul style="list-style-type: none"> • verificarea gradului de sistematizare și utilizare a noțiunilor însușite • coerența logică și forța argumentativă • gradul de asimilare a terminologiei de specialitate • aspectele atitudinale: interesul pentru studiu individual 	Evaluare secvențială (orală) în timpul semestrului: <ul style="list-style-type: none"> - expunerea liberă - conversația de evaluare - chestionarea orală 	10%
		Evaluare scrisă (finală) în sesiunea de examene: <ul style="list-style-type: none"> - testare sumativă 	50%

10.5 Seminar/ laborator	<ul style="list-style-type: none"> • capacitatea de aplicare în practică • capacitatea de a opera cu cunoștințele asimilate • criterii ce vizează aspectele atitudinale: conștiinciozitatea, interesul pentru studiu individual 	Elaborarea a trei eseuri de reflectie Participarea activă la seminarii	20% 20%
10.6 Standard minim de performanță <ul style="list-style-type: none"> • Pentru absolvirea acestei discipline este necesară obținerea unei note finale de minim 5 (cinci); • Notele acordate sunt între 1 (unu) și 10 (zece); • Examenul este scris și durează 120 minute. 			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

19.04.2021

Sef Lucr. dr. István Egresi

Sef Lucr. dr. István Egresi




Data avizării în departament

Semnătura director de departament

.....