



UNIVERSITATEA „VALAHIA” DIN TÂRGOVIȘTE
FACULTATEA DE ȘTIINȚE ECONOMICE
DEPARTAMENTUL MANAGEMENT - MARKETING

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA „VALAHIA” DIN TÂRGOVIȘTE
1.2 Facultatea/Departamentul	FACULTATEA DE ȘTIINȚE ECONOMICE
1.3 Departamentul	MANAGEMENT - MARKETING
1.4 Domeniul de studii	ADMINISTRAREA AFACERILOR
1.5 Ciclul de studii	LICENTA
1.6 Programul de studii/Calificarea	ECONOMIA COMERTULUI ,TURISMULUI SI SERICIILOR

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Managementul resurselor umane						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. univ.dr.habil.Florea Nicoleta Valentina						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf. univ.dr.habil.Florea Nicoleta Valentina						
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	Ex	2.7 Regimul disciplinei	Obl.

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					14
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					7
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					10
Tutoriat					11
Examinări					2
Alte activități: studii de caz					-
3.7 Total ore studiu individual					44
3.8 Total ore pe semestru					100
3.9 Numărul de credite					4

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Management, Marketing, Microeconomie
4.2 de competențe	Etica in afaceri

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	Tablă electronică / În sistem online prin utilizarea platformei e-learning Moodle (https://moodle.valahia.ro)
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Tablă electronică / În sistem online prin utilizarea platformei e-learning Moodle (https://moodle.valahia.ro)

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C6. Ține legătura cu managerii C7. Conduce managementul unei instituții
Competențe transversale	CT2. Respectă angajamente

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Familiarizarea viitorilor specialiști cu temeinice cunoștințe privind funcția de MRU și a tehnicilor sale specifice de atragere, menținere și creștere a candidaților adecvați Înțelegerea activității și a strategiilor de resurse umane în cadrul organizațiilor Utilizarea adecvată a conceptelor, metodelor, tehnicilor și politicilor de MRU.
7.2 Obiectivele specifice	Înșușirea principiilor, criteriilor și metodelor vizând formularea strategiilor de MRU: recrutare, selecție, angajare, integrare, evaluarea performanțelor, recompensare, motivare, înțelegerea disfuncționalităților sociale și a impactului lor asupra performanței firmei.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Curs 1 Introducere în MRU 1.1. Importanța RU în obținerea performanței organizatoriale 1.2. MRU- concept și caracteristici 1.3. Obiective, politici și activități de MRU 1.4. Managementul personalului vs MRU	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 2 Departamentul de RU și managerul de RU 2.1. Departamentul de resurse umane- evoluție și tendințe 2.2. Managerul de RU- sarcini, responsabilități, abilități și atribute	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 3 Descrierea și analiza postului 3.1. Conceptul de MRU previzional 3.2. Principalele opțiuni în MRU previzional 3.3. Metode de determinare a cererii de posturi vacante 3.4. Descrierea și analiza posturilor 3.5. Metode folosite în colectarea de date necesare analizei posturilor	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 4 Recrutarea candidaților talentați 4.1. Procesul de recrutare- definiții 4.2. Implementarea procesului de recrutare 4.3. . Procesul de recrutare – obiective și importanța 4.4. Recrutarea- politici, programe, strategii 4.5. Marketingul recrutării 4.6. Surse de recrutare	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 5 Selecția viitorilor angajați 5.1. Procesul de selecție- definire 5.2. Metode de selecție și criterii 5.3. Noi metode de selecție a candidaților 5.4. Comunicarea verbală și non-verbală în timpul selecției	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 6 Angajarea și integrarea noilor salariați în organizații 6.1. Definirea procesului de angajare și integrare a noilor angajați 6.2. Studii ale procesului de integrare 6.3. Strategii și metode de integrare a noilor angajați	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 7 Managementul carierei 7.1. Cariera- definiții și gestiune 7.2. Managementul carierei 7.3. Responsabilitatea în planificarea carierei 7.4. Relația dintre cariera și stadiile de dezvoltare a RU 7.5. Explorarea carierei și evaluarea	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 8 Evaluarea performanței angajaților 8.1. Evaluarea performanței - definiții 8.2. Evaluarea ciclului procesului de gestionare a evaluării 8.3. Pași în dezvoltarea programului de evaluare 8.4. Metode și modele de evaluare a performanței	Expunerea, explicația, conversația	2 ore
Curs 9 Procesul de dezvoltare și training a RU 9.1. Conținut și rolul trainingului 9.2. Caracteristici ale persoanei responsabile cu activitatea de training	Expunerea, explicația, conversația	2 ore

9.3 Determinarea nevoii de dezvoltare si training 9.4. Metode de dezvoltare 9.5. Evaluarea efectelor de dezvoltare si training		
Curs 10 Motivarea in munca si satisfactia 10.1. Motivarea- concept si definitii 10.2. Tipologia motivarii 10.3. Strategii de influenatare a gradului de motivare a angajatilor 10.4. Satisfactia in munca si factorii de influenta	Expunerea, explicatia, conversatia	2 ore
Curs 11 Sistemul de recompensare organizationala 11.1. Remunerarea si sistemul de recompensare 11.2. Remunerarea ca proces de schimb 11.3. Tipuri de recompensare oferite angajatilor 11.4. Abordarea strategica a recompensarii si sistemul de remunerare 11.5. Principii de baza ale politicii de remunerare	Expunerea, explicatia, conversatia	2 ore
Curs 12 Disfunctionalitatile sociale si masurarea lor 12.1. Absenteismul - cauze, factori de influenta si indicatori de masurare 12.2. Fluctuatia de personal 12.3. Principalele tipuri de conflicte in munca si consecintele acestora 12.4. Accidentele in munca si costurile acestora	Expunerea, explicatia, conversatia	2 ore
Curs 13 Stresul si cai de reducere a impactului asupra performantei capitalului uman 13.1. Despre stres 13.2. Factorii stresori- categorii si costurile acestora 13.3. Propuneri de diminuare a impactului lor asupra performantei organizationale	Expunerea, explicatia, conversatia	2 ore
Curs 14. MRU bazat pe folosirea IA 14.1. Inteligenta Artificiala si procesele de MRU 14.2. Probleme legate de integritatea folosirii IA in MRU 14.3. Recrutarea electronica - avantaje si dezavantaje 14.4. Tipologia recrutarii online 14.5. Metode de E-selection 14.6. Studiu de caz- E-Recruitment in lume si in Romania	Expunerea, explicatia, conversatia	2 ore
Bibliografie		
<p>Amos T.L., <i>Human resource management</i>, Juta and CoLtd, Cape Town, South Africa, 2008; Armstrong M., Taylor S., <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, Kogan Page, 2020, Beardwell J., Claydon T., <i>Human resources management: a contemporary approach</i>, Prentice Hall, UK, 2007; Crawshaw J. et al., <i>HRM</i>, SAGE, 2020, Croitoru, G.; Florea, N.V.; Ionescu, C.A.; Robescu, V.O.; Paschia, L.; Uzlaui, M.C.; Manea, M.D., Diversity in the Workplace for Sustainable Company Development, Sustainability, 31.05.2022, 14, 6728, pp.1-26. https://doi.org/10.3390/su14116728, https://www.mdpi.com/2071-1050/14/11/6728 Drd. Dinu A.E., Florea N.V., The Role of Talented Employees in Public Projects, 11th International Conference Global Economy under crisis, 15-16 dec.2022 (program conferinta), Universitatea Ovidius din Constanta, "Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series, vol. 22(2)/2022, p.539-544, BDI- DOAJ, ERIH Plus. etc. Dundon T., Wilkinson A., <i>Case Studies in Work, Employment and Human Resource Management</i>, Edward Elgar Pub., 2020, Fazey M., <i>Human resource policy</i>, Anthem Press, 2020, Florea N.V., Croitoru G., Human capital. Development, Motivation, and Green behavior, Lambert Academic Pub., 2023 Croitoru G., Robescu V. O., Florea N.V., Entrepreneurship and business management, Lambert Academic Pub., 2023, Florea N.V., Ionescu C.A., Manea M.D., Topor D.I., Capusneanu S., Coman D.M., Stanescu S.G., Coman M.D., Implementing ABC as Cost Management Model for the Human Resources Department: Evidence From a Romanian Entity, SAGE OPEN, 133(2), 1-20, iun. 2023, https://doi.org/10.1177/21582440231177228, https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440231177228 Florea N.V. et al., Sustainable Sources of Reducing HR Costs in the Pandemic Time: E-Recruitment and Nonfinancial Compensation – A Mathematical and Accounting-Based Approach, chapter IGI Global, oct.2022, Florea N.V., Human resources management, suport de curs, FSE, UVT, 2025-2026, Florea N.V., <i>Auditul resurselor umane</i>, Editura C.H.Beck., Bucuresti, 2013, Florea N.V., <i>Training, coaching, mentoring- metode si modele</i>, Editura C.H.Beck., Bucuresti, 2014, Godshalk J.H. and Callanan G.A., <i>Career management</i>, Sage Pub. Inc., CA, USA, 2010; Hosdey A., <i>Pour des entretiens d'evaluation efficaces</i>, Edi.Pro, Liege, Belgique, 2010; Ingham J., <i>Strategic human capital management. Creating value through people</i>, Butterworth-Heinemann, Oxford, UK, 2007; Ionescu CA, Fülöp MT, Topor DI, Duică MC, Stanescu SG, Florea NV, Zamfir M, Coman MD. Sustainability Analysis, Implications, and Effects of the Teleworking System in Romania. <i>Sustainability</i>. 2022; 14(9), 5273, pp. 1-18. https://doi.org/10.3390/su14095273, https://www.mdpi.com/2071-1050/14/9/5273 Jaquina G., <i>Human Resource Management Essentials You Always Wanted to Know</i>, Vibrant Pub., 2020, Jayawardena D., <i>Critical HRM</i>, Routledge, 2021, Jues J.-P., <i>Gestion des ressources humaines. Principes et points-cles</i>, Ellipses Edition Marketing S.A., Paris, 2002; Lakhdar S. si col, <i>Gestion de ressources humaines</i>, Universite de Boeck, Canada, 2001; Lamikanra, K.; Obafetni-Ajayi, T. (2023). Leveraging the Power of Artificial Intelligence and Blockchain in Recruitment using Beetle Platform, <i>IEEE Conference on Artificial Intelligence</i>, 262-263, DOI 10.1109/CAI54212.2023.00117.</p>		

Malo F.B., *Le recrutement, la selection et l'accueil du personnel. Outils pour developper les competences du professionnel*, Presses de l'Universite du Noe R. A., Hollenbeck J. R., Gerhart B., Wright P.M., *Fundamentals of Human Resource Management*, New York, McGraw-Hill Irwin, 2014, Oswald, F. L., Behrend, T. S., Putka, D. J., & Sinar, E. (2020). Big data in industrial-organizational psychology and human resource management: Forward progress for organizational research and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, pp 505–533. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104553>.

Quebec, 2011. Saks A.M., Haccoun R.R., *Managing performance through training and development*, 5th edition, Toronto, Canada, 2010,

Stegaroiu I., Florea N.V., *Tehnici si instrumente de recrutare si selectie*, Editura C.H.Beck., Bucuresti, 2013,

Rees G., Smith P., *Strategic HRM*, SAGE, 2021

Roopnarain, M., Mwapwele, S.D. (2025). Factors influencing the adoption and usage of blockchain in e-commerce: A systematic literature review, *African Journal of Science Technology Innovation & Development*, 17(2), 238-251, DOI 10.1080/20421338.2025.2459428

Schrender A., Coetze M., *Careers. An organisational perspective*, Juta&Co.Ltd., South Africa, 2007;

Swartz A.E., *Motivating employees*, Swartz A.E.&Assoc., Ma, USA, 2006, Werner J.M., DeSimone R.L., *Human resource development*, South-rn engage Learning, Mason, USA, 2009;

Tilmes, N. (2022). Disability, fairness, and algorithmic bias in AI recruitment, *Ethics and Information Technology*, 24(2), DOI 10.1007/s10676-022-09633-2

Verhuist S., De Cenzo D., *Fundamentals of HRM*, John Wiley&Sons, 2021,

Wicker D., *Motivation. An interactive guide*, Authorhouse, Bloomington, USA, 2009,

Wilkinson A., Dundon T., *Contemporary HRM*, SAGE, 2021

Yadav, P., Keshri, A.K. (2025). Enhancing the Security of E-Commerce Systems Against Various Types of Attacks Using Deep Learning Model, *International Journal of Information Technology & Decision Making*, DOI 10.1142/S0219622025500233

Yarnall J., *Strategic career management. Developing your talent*, Butterworth-Hinemann, Oxford, UK, 2008.

8.2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
Seminar 1 Introducere în MRU, RU 1.Definiția și caracteristicile resurselor umane- arhitectura KSA si VRIN 2.Obiectivele managementului resurselor umane	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 2 MRU- evolutie, DRU, rolul specialistului de RU 1. Evoluția managementului resurselor umane 2. Apariția departamentului de resurse umane 3.Chestionar necesar auditului managementului resurselor umane	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 3 Fisa postului 1.Comparație între o fișă reală a postului și modelul cadru 2.Tema de lucru. Lucru pe echipe	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 4 Recrutarea. Anuntul de recrutare 1.Recrutarea 2.Reguri de redactare ale unui anunt de recrutare 3.Principiul AIDA in recrutare 4.Eficiența anunțului de recrutare 5.Tema de lucru	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 5 Selecția și interviul candidaților 1.Procesul de selecție 2.CV-ul 3.Interviul 4.Sfaturi utile pentru succesul unui interviu de angajare 5.Tema aplicativa- cele mai utilizate intrebari in timpul unui interviu	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 6 Angajarea si integrarea noului salariat 1.Angajarea cf Codului Muncii. CIM si actul aditional 2.Integrarea- rolul tutorelui. Cele mai folosite metode de integrare	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 7 Managementul carierei 1.Elemente ale MC 2.Activitati specifice stadiilor de cariera 3.Auditul MC- chestionar 4.Cariera de tip Protean (scop, obiective, SW, limite, rezultate)	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 8 Evaluarea performantelor angajatilor 1.Evaluarea-obiective 2.Metode- cateva modele analizate 3.Tema aplicativa- evaluarea bazata pe distributia fortata si pe evaluarea 360 de grade.	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 9 Procesul de formare si training in organizatii 1.Determinarea nevoilor de formare 2.Bugetarea- graficul Gant 3.Tema aplicativa- identificarea unor deficiente, propunere program de training	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 10 Motivarea angajatilor 1.Metode de motivare- caracteristici	explicația, aplicații practice.	2 ore

2.Motivare- performanta-satisfactie in munca- chestionar 3.Tema aplicativa		
Seminar 11 Recompensarea salariatlor 1.Recompensarea- tipologii, caracteristici 2.Stabilirea salariului de incadrare si calcularea salariului net 3.Chestionar privind recompensarea salariatilor conform Codului Muncii	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 12 Disfuncționalitățile sociale în organizații 1.DS- factorii CAFA 2.Tema aplicativa- cauzele plecării dintr-o organizație și a conflictelor în munca 3.Tendințele factorilor CAFA în organizație- studiu de caz folosind lanțurile Markov	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 13 Stresul în munca 1.Analiza factorilor stresori 1.Masuri de diminuare a impactului stresului asupra performanței angajaților 3.Studiu de caz	explicația, aplicații practice.	2 ore
Seminar 14 E-MRU 1.e-recruitment 2.indicatori specifici eurostat și statistica 3.studiu de caz folosind regresia matematică 4.e-selection 5.e-mentoring și e-coaching	explicația, aplicații practice.	2 ore
Bibliografie		
<p>Duica A., Florea N.V., <i>Challenges for business - e-recruitment and modeling</i>, conferința științifică internațională "accounting and finance – the global languages in business", <i>section i. modeling of information systems for business</i>, Revista Economia Contemporană, vol.3, nr.3/2018, p.19-29,</p> <p>Duica M., Florea N.V., Duica A., Tanasescu I., <i>The role of e-skills in developing sustainable organizations and e-activities in the new digitized business world</i>, Sustainability, MDPI, 2020, 12,(8), Special Issue Sustainable Economic Development: Challenges, Policies, and Reforms),</p> <p>Florea N.V., Mihai D.C., Duica A., Pahome , <i>Analyzing and measuring the value of human resources using VRIN architecture and exponential integral function</i>, JOSA, iun. 2020, 2(51), p.381-394,</p> <p>Florea N.V., <i>Auditul resurselor umane</i>, Editura C.H.Beck., Bucuresti, 2013,</p> <p>Florea N.V., <i>Training, coaching, mentoring- metode și modele</i>, Editura C.H.Beck., Bucuresti, 2014,</p> <p>Florea N.V., „<i>Developing careers of employees in the new Knowledge Economy</i>”, Management&Marketing, p.151-168, 2015,</p> <p>Florea N.V., Mihai D.C., „<i>Improving organization performance through human capital development using a regression function and MATLAB</i>„,2015, nr.3(32), p.229-238, JOSA,</p> <p>Florea N.V., Duica A., Duica M.C., <i>Using models and evaluation planning to improve corporate training activity and trainee performance</i>, 2016, VJES, vol. 7(21), issue 1 /2016, p.45-56,</p> <p>Florea N.V., Gilmeanu (Manea) Raluca, Stegaroiu B., <i>La motivation des ressources humaines- vecteur de la performance organisationnelle</i>, RVEE, vol.6(20), issue 2, p.49-66, 2015, UVT, B+ și BDI: Ebsco, Index Copernicus, DOAJ, dec. 2015,</p> <p>Florea N.V., Mihai D.C., <i>Predicting employees' evaluation performance using simulation and mathematical modeling</i>, ICNAAM, 17-18 iun. 2016, publicată mar. 2017 în JOSA, vol 1 (38), 2017, p.81-94,</p> <p>Florea N.V., <i>Using simulation and modeling to improve career management processes in organizations</i>, Theoretical and Applied Economics, Volume XXIII (2016), No. 3(608), Sept. 2016, pp. 267-282,</p> <p>Florea N.V., <i>Capitolul "The tacit Knowledge and the Knowledge Management processes- developing a relationship-based Knowledge Matrix using simulation to improve organizational performance"</i>, volumul "Handbook of Research on Tacit Knowledge Management for Organizational Success", Ed. IGI Global, Hershey, USA, 2017, p.201-235.</p> <p>Florea N.V., Mihai D.C., Duica A., <i>Using Markov chains to forecast social dysfunctions and obtain individual and organizational performance</i>, JOSA, vol 4(41), p.745-760, dec. 2017,</p> <p>Duica M., Florea N.V., Duica A., Tanasescu I., <i>The role of e-skills in developing sustainable organizations and e-activities in the new digitized business world</i>, Sustainability, MDPI, 22 apr. 2020, volume 12, issue 8, factor de impact- 2,592 (2018), 1-21, DOI 10.3390/su12083400, Special Issue Sustainable Economic Development: Challenges, Policies, and Reforms)</p> <p>Florea N.V., Mihai D.C., Duica A., Pahome D., <i>Analyzing and measuring the value of human resources using VRIN architecture and exponential integral function</i>, JOSA, iun. 2020, 2(51), 381-394</p> <p>Gitman L.J., McDaniel C., <i>The future of business: the essentials</i>, South-Western, USA, 2009;</p> <p>Godshalk J.H. and Callanan G.A., <i>Career management</i>, Sage Pub. Inc., CA, USA, 2010;</p> <p>Qu Y., Baek E. (2024). Let virtual creatures stay virtual: Tactics to increase trust in virtual influencers", <i>Journal of Research in Interactive Marketing</i>, 18(1), 91-108</p> <p>Nastase M., Croitoru G., Florea N.V., Cristache N., Lile R., <i>Percepția angajaților din companiile românești despre adoptarea inteligenței artificiale în procesele de recrutare și selecție</i>, 25(66), apr. 2024, <i>Amfiteatru Economic</i>, p.384-402, ISI, cu FI și AIS nenul, Core Economics, DOI: 10.24818/EA/2024/66/421</p> <p>Noe R. A., Hollenbeck J. R., Gerhart B., Wright P.M., <i>Fundamentals of Human Resource Management</i>, New York, McGraw-Hill Irwin, 2014;</p> <p>Stegaroiu I., Florea N.V., <i>Tehnici și instrumente de recrutare și selecție</i>, Editura C.H.Beck, Bucuresti, 2013.</p>		

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

Studentii mai bine pregătiți în organizarea activității de MRU, dobândirea cunoștințelor și abilităților de MRU, dezvoltarea unei strategii eficiente de MRU, cunoașterea valorii angajaților și a tehnicilor de atragere și menținere a angajaților talentați.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Evaluarea cunoștințelor acumulate	Test de evaluare	50%
	Activitatea fizica/online a studentilor	Raspunsurile la alte teme decat lucrarea practica	10%
10.5 Seminar/laborator	Lucrare practică/referate	Analizarea răspunsurilor la lucrarea practică/referate	40%
	10.6 Standard minim de performanță: Cunoașterea noțiunilor de bază specifice disciplinei. Capacitatea de a rezolva probleme și teste de dificultate medie		

Data completării
25.09.2025

Titularul de curs
Conf.univ.dr.habil. Florea Nicoleta Valentina

Titularul de aplicații
Conf.univ.dr.habil. Florea Nicoleta
Valentina

Data avizării în
departament
30.09.2025

Director de departament
Conf.univ.dr. Violeta - Andreea ANDREIANA

Data avizării în
Consiliul Facultății
30.09.2025

Decan
Conf.univ.dr.habil. Maria - Cristina ȘTEFAN