

COMPORTAMENT ORGANIZAȚIONAL

1. Date despre disciplină

Facultatea	Calculatoare, Informatică și Microelectronică				
Departamentul	Științe Socio -Umane				
Ciclul de studii	Studii superioare de licență, ciclul I				
Programul de studii	Electronica aplicată				
Anul de studii	Semestrul	Tip de evaluare	Categoria formativă	Categoria de opționalitate	Credite ECTS
Anul I (<i>învățământ cu frecvență</i>)	I	E	U.A101	Unitate de curs de orientare socio-umanistică	2
Anul I (<i>învățământ cu frecvență redusă</i>)					

2. Timpul total estimat

Total ore în planul de învățământ	Din care				
	Ore auditoriale			Lucrul individual	
	Curs	Lucrări practice	Seminar	Studiul materialului teoretic	Proiectare
Învățământ cu frecvență	30	0	0	30	0
Învățământ cu frecvență redusă	12	0	0	12	0

3. Precondiții de acces la disciplină

Conform planului de învățământ	Înscrierea la acest curs nu este condiționată de parcurgerea sau promovarea unei discipline anumite. Tânărul trebuie să posede o cultură generală, formată în urma absolvirii cursurilor liceale: Istorie, Limba și Literatură, Sociologie, Dezvoltare personală.
Conform competențelor	

4. Condiții de desfășurare a procesului educațional pentru

Curs	Proiector
Lucrări practice/ seminare	

5. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>Definirea activităților organizaționale și repartizarea acestora subordonaților;</p> <p>Înțelegerea rolului teoriilor și modelelor în analiza, interpretarea și evaluarea realității organizaționale.</p> <p>Explicarea rolului comportamentului organizațional în optimizarea performanței organizației</p> <p>Utilizarea metodelor de studiere a organizațiilor</p> <p>Motivarea angajaților</p> <p>Cunoașterea principiilor eficienței organizaționale;</p> <p>Luarea deciziilor</p>
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza metodică a problemelor întâlnite în organizație, identificând elementele pentru care există soluții consacrate, asigurând astfel îndeplinirea sarcinilor profesionale. Adaptarea la noile tehnologii, dezvoltarea profesională și personală, prin formare continuă folosind surse de documentare tipărite, software specializat și resurse electronice în limba română și, cel puțin, într-o limbă de circulație internațională. • Înțelegerea legităților dezvoltării tehnicii și a progresului științific în scopul perfecționării viziunii inginerului în procesul de cercetare și inovare; Aplicarea aspectelor logice și metodologice ale științei și a metodelor științifice în activitatea ulterioară

de cercetare inginerescă și organizațională;

6. Obiectivele disciplinei

Obiectivul general	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea teoriilor și modelelor care explică fenomenele și procesele organizaționale. • Înțelegerea rolului comportamentului individual în menținerea, dezvoltarea și schimbarea performanței organizaționale. • Însușirea modalităților de recunoaștere și interpretare a fenomenelor organizaționale prin perspectivele teoriilor și modelelor studiate. • Familiarizarea cu cele mai importante tehnici utilizate în diagnoza și intervenția organizațională.
Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> - Cunoașterea sistematică a teoriilor și principiilor care fundamentează evaluarea și intervenția la nivelul individual, de grup și organizațional. - Descrierea principalelor abordări în teoria organizațiilor. - Descrierea principalelor teorii și modele ale proceselor organizaționale. - Înțelegerea rolului consultantului organizațional. - Interpretarea, prin prisma teoriilor și modelelor, a fenomenelor și proceselor care favorizează sau împiedică dezvoltarea organizațiilor. - Particularizarea intervenției organizaționale la diverse tipuri de disfuncționalități în organizații. - Promovarea criteriilor de deontologie profesională care fundamentează diagnoza și intervenția în organizații. - Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniu. - Manifestarea unei atitudini responsabile privind proiectarea și desfășurarea cercetării în domeniu. - Dezvoltarea prerechizitelor pentru formarea competențelor de consultant organizațional.

7. Conținutul disciplinei

Tematica activităților didactice	Numărul de ore	
	învățământ cu frecvență	învățământ cu frecvență redusă
Tematica cursurilor		
T1. Introducere în problematica comportamentului organizațional	4	2
T2. Conducerea în organizații: Teorii, modele funcții ale conducerii	4	2
T3. Problematici ale comportamentului organizațional	4	2
T4. Decizia și lupta pentru putere în organizații	4	2
T5. Cultura organizațiilor	4	2
T6. Patologie organizațională. Organizațiile nevrotice	4	0
T7. Intervenția și schimbarea organizațională	6	2
Total curs:	30	12

8. Referințe bibliografice

Principale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chirică, S. Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție. Casa de editură și consultanță Studiul Organizării, Cluj-Napoca. 1996 2. Chirică, S. Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca. 2003 3. Bogathy, Z. (coord.), Manual de psihologia muncii și organizațională, Editura Polirom, Iași, 2004. 4. Chelcea, S. (coord.), Psihosociologia cooperării și intrajutorării umane, Editura Militară, București, 1990. 5. Chirică, S., Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție. Casa de Editură și Consultanță "Studiul organizării", Cluj-Napoca, 1996. 6. Johns, G., Comportament organizațional, Editura Economică, București, 1998. 7. Ioan, C.C., Psihologia industrială, Editura Polirom, Iași, 1997. 8. Iosif, G., Moldovan-Scholz, M., Psihologia muncii, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2001. 9. Lafaye, C., Sociologia organizațiilor, Editura Polirom, Iași, 1998. 10. Lungu V. Pedagogia prospectivă. Chișinău, 2022. 11. Neculau, A. (coord.), Analiza și intervenția în grupuri și organizații, Editura Polirom, Iași,
-------------------	---

	<p>2000.</p> <p>12· Tellier, Y., Roventă-Frumușani, D., Resurse umane și dezvoltare organizațională, Editura Cvallioti, București, 1999.</p> <p>13· Vlăsceanu, M., Organizații și comportament organizațional, Editura Polirom, Iași, 2003.</p> <p>14· Vlăsceanu, M., Organizațiile și cultura organizării, Editura Trei, ediția a doua, București, 2002.</p> <p>15. Zlate Mielu. Psihologia organizațională și managerială. București: Ed. Polirom. 2004.</p>
Suplimentare	<p>1· Cooper, C.L., Locke, E.A., Industrial and Organizational Psychology. Linking theory with practice, Blackwell, Oxford, 2000.</p> <p>2· Pop, L.M., Imagini instituționale ale tranziției. Pentru o sociologie a retro-instituționalizării, Editura Polirom, Iași, 2003.</p> <p>3· McCormick, E.J., Ilgen, D.R., Industrial and Organizational Psychology (ediția a VIII-a), Routledge, Londra, 1995.</p> <p>4· Miroiu, A. (coord.), Instituții în tranziție, Editura Punct, București, 2002.</p>

9. Utilizarea IA generativă

Permisivitatea de utilizare	<p>Utilizarea IA generative în cadrul temelor și proiectelor este permisă, cu condiția ca studenții să respecte următoarele reguli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IA generativă poate fi utilizată pentru generarea de idei, structuri de text sau cod, dar toate materialele generate trebuie să fie revizuite și ajustate de către student pentru a se asigura că acestea corespund cerințelor academice. • Orice utilizare a IA generative trebuie să fie declarată în secțiunea de apendice a fiecărei lucrări, folosind fraza: "În timpul pregătirii acestei lucrări, autorul a utilizat [NUME INSTRUMENT / SERVICIU] în scopul [MOTIV]. După utilizarea acestui instrument/serviciu, autorul a revizuit și editat conținutul după cum a fost necesar și își asumă întreaga responsabilitate pentru conținutul lucrării."
Restricții de utilizare	<p>Studenții nu trebuie să considere IA generativă ca o sursă de încredere pentru informații, deoarece nu oferă referințe clare sau surse documentate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nu este permisă citarea directă a conținutului generat de IA în lucrările academice ca și cum ar fi sursă primară. • Activitățile în care este interzis utilizarea IA generativă sunt specificare de profesor și sunt de regulă evaluări intermediare și finale sau care nu presupun activități de dezvoltare a competențelor profesionale.

10. Evaluare

Periodică		Curentă	Proiect	Examen
EP 1	EP 2			
Învățământ cu frecvență				
10%	10%	10%	30%	40%
Învățământ cu frecvență redusă				
20%			30%	50%
Standard minim de performanță. Prezența și activitatea la prelegeri și lucrări practice. Prezentarea proiectului de an. Obținerea notei minime de „5” la fiecare lucrări practice și proiectul de an.				

11. Criterii de evaluare

Activitate	Componente evaluare	Metodă de evaluare, Criterii de evaluare	Pondere în nota finală a activității	Ponderea în evaluarea disciplinei
Învățământ cu frecvență				
Evaluare periodică I	Conținut teoretic, teme 1-5	Test pe MOODLE	100%	10%
Evaluare periodică II	Conținut teoretic, teme 6-10	Test pe MOODLE	100%	10%

Activitate	Componente evaluare	Metodă de evaluare, Criterii de evaluare	Pondere în nota finală a activității	Ponderea în evaluarea disciplinei
Evaluare curentă	Activitatea practică	Discuții în cadrul orelor de practică	50%	10%
		Raport pentru fiecare lucrare de practică încărcat pe MOODLE	50%	
Lucrul individual/Proiect de an	Cercetare la temă	Referat/Prezentare/discurs public. Raportul încărcat pe MOODLE	100%	30%
Evaluarea finală	Conținut teoretic și practic	Test pe MOODLE	100%	40%
Învățământ cu frecvență redusă				
Evaluare curentă și periodică	Activitatea practică	Raport pentru fiecare lucrare practică încărcat pe MOODLE	100%	20%
Lucrul individual/Proiect de an	Cercetare la temă	Referat/Prezentare/discurs public. Raportul încărcat pe MOODLE	100%	30%
Evaluarea finală	Conținut teoretic și practic	Test pe MOODLE	100%	50%