



FIȘA DISCIPLINEI
Strategii de resurse umane
Anul universitar 2026-2027

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai
1.2. Facultatea	Business
1.3. Departamentul	Servicii de Ospitalitate
1.4. Domeniul de studii	Administrarea Afacerilor
1.5. Ciclu de studii	Master
1.6. Programul de studii / Calificarea	Management Hotelier / Master
1.7. Forma de învățământ	Învățământ cu frecvență (IF)

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Strategii de resurse umane			Codul disciplinei	IMR0057
2.2. Titularul activităților de curs	Lect. dr. Elisabeta BUTOI				
2.3. Titularul activităților de seminar	Lect. dr. Elisabeta BUTOI				
2.4. Anul de studiu	1	2.5. Semestrul	2	2.6. Tipul de evaluare	Colocviu
2.7. Regimul disciplinei	Obligativ		2.8. Tipul disciplinei	Disciplină de specializare (DS)	

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

3.1. Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2. curs	1	3.3. seminar/ laborator/ proiect	1
3.4. Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5. curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)					11
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					11
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					11
Tutoriat (consiliere profesională)					2
Examinări					2
Alte activități					10
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)				47	
3.8. Total ore pe semestru				75	
3.9. Numărul de credite				3	

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	-
4.2. de competențe	-

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	Studentii contribuie la desfășurarea cursului prin scurte intervenții sau întrebări concrete. De asemenea trebuie să parcurgă materialele indicate de cadrul didactic.
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	Datele stabilite pentru toate formele de evaluare pe parcurs sunt fixe; nerespectarea lor duce la pierderea punctajului aferent.

6.1. Competențele dobândite în urma absolvirii programului de studii

Competențe profesionale	
Codul competenței	Competență
CP3	Diagnosticarea situațiilor complexe în vederea elaborării de strategii/ programe de schimbare organizațională specifice domeniului ospitalității și turismului
CP4	Elaborarea de alternative decizionale și analizarea impactului acestora asupra funcționării unităților cu servicii de ospitalitate /turistice, utilizând tehnologii informaționale moderne
Competențe transversale	
Codul competenței	Competență
CT1	Aplicarea normelor și valorilor eticii profesionale specifice domeniului ospitalității și turismului

6.2. Rezultatele învățării specifice programului de studii

Rezultatele învățării vizate prin disciplină		
Codul competenței	Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)	Abilități academice specifice (Specific academic skills)
CP3 CP4 CT1	Studentul explică conceptele și funcționalitățile sistemelor informatice utilizate în industria ospitalității. Studentul/absolventul interpretează rolul instrumentelor software și al sistemelor suport de decizie în procesul managerial hotelier.	Studentul/Absolventul aplică sisteme informatice și instrumente software (Excel, Power BI, PMS/POS) pentru rezolvarea problemelor operaționale și decizionale din HoReCa. Studentul/absolventul elaborează și prezintă analize și rapoarte bazate pe date utilizând aplicații informatice specifice domeniului.

7. Rezultatele învățării specifice disciplinei

Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)
1. Explică logica și fundamentele activităților de resurse umane, precum și rolul strategiilor de resurse umane în funcționarea și schimbarea organizațiilor din domeniul ospitalității și turismului.
2. Descrie metodele de analiză a cauzalității și de identificare a problemelor în resursele umane (definirea problemei, analiza actorilor, arborele problemei, generarea soluțiilor), precum și relația dintre strategiile de resurse umane, marketing și leadership.
3. Cunoaște normele și valorile eticii profesionale aplicabile în fundamentarea și implementarea strategiilor de resurse umane specifice domeniului ospitalității și turismului.
Abilități academice specifice (Specific academic skills)
1. Diagnostichează, pe baza analizei cauzale și a studiilor de caz, situațiile complexe din domeniul resurselor umane și elaborează strategii de schimbare organizațională adaptate specificului ospitalității și turismului.
2. Elaborează alternative decizionale în domeniul resurselor umane utilizând instrumente de identificare și structurare a problemelor (arborele problemei, analiza actorilor) și analizează impactul acestora asupra funcționării unităților de ospitalitate/turism, integrând strategiile de resurse umane cu marketingul și leadershipul.
3. Aplică normele și valorile eticii profesionale în elaborarea și implementarea strategiilor de resurse umane, inclusiv în relația cu angajații și în construirea imaginii de angajator (employer branding).

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare - învățare	Observații
Prezentare curs și sistem de evaluare	Prelegere interactivă	1 prelegere
Logica activităților de RU	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere
Cauzalitate în RU – analiză studii de caz	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere
Identificarea problemelor în RU: definire, actori, arborele problemei, soluții	Prelegere interactivă, materiale multimedia	2 prelegeri
Strategiile de RU și marketingul	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere
Strategiile de RU și leadership	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere

Bibliografie

1. Storey, J., Ulrich, D., and Wright, P.M., (2019) Strategic Human Resource Management. A Research Overview, Routledge
2. Ashish, M. ed. (2018) Strategic Human Resource Management and Employment Relations. An International Perspective, Springer
3. Armstrong, M. (2021) Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management Improve Business Performance through Strategic People Management by Michael Armstrong, 7th Edition, Kogan Pages,
4. Chris Brewster, Elisabeth Houldsworth, Paul Sparrow, and Guy Vernon, (2016). International Human Resource Management, 4th Edition, The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)
5. Butoi E., (2022), Managementul schimbării pentru orientarea organizațiilor spre inovarea continuă (Change management to guide organizations towards continuous innovation), PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ, ISBN 978-606-37-1699-7
6. Collings, D.G., Scullion, H., Caliguri, P.M, (2019) Global Talent Management, Second Edition, Routledge.
7. David G. Collings, Geoffrey T. Wood, Paula M. Caligiuri, (2015) The Routledge Companion to International Human Resource Management, Routledge.
8. Taylor, Stephen, 2011. Contemporary Issues in Human Resource Management, CIPD
9. Wilkinson, A., Redman, T., and Dunon, T., (2017) Contemporary Human Resource Management. Text and Cases, 5th Edition, Pearson
10. Dave Ulrich and Norm Smallwood (2007) Building a leadership Brand, in Harvard Business Review
11. Wickham and Wayne. (2009) Developing Employer of Choice Status. Exploring an Employment Marketing Mix. In Organizational Development Journal

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare - învățare	Observații
Prezentare seminare și sistem de evaluare	Prelegere interactivă	1 prelegere
Logica activităților de RU	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere
Cauzalitate în RU – analiză studii de caz	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere
Identificarea problemelor în RU: definire, actori, arborele problemei, soluții	Prelegere interactivă, materiale multimedia	2 prelegeri
Strategiile de RU și marketingul	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere
Strategiile de RU și leadership	Prelegere interactivă, materiale multimedia	1 prelegere

Bibliografie

1. Storey, J., Ulrich, D., and Wright, P.M., (2019) Strategic Human Resource Management. A Research Overview, Routledge
2. Ashish, M. ed. (2018) Strategic Human Resource Management and Employment Relations. An International Perspective, Springer
3. Armstrong, M. (2021) Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management Improve Business Performance through Strategic People Management by Michael Armstrong, 7th Edition, Kogan Pages,
4. Chris Brewster, Elisabeth Houldsworth, Paul Sparrow, and Guy Vernon, (2016). International Human Resource Management, 4th Edition, The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)
5. Butoi E., (2022), Managementul schimbării pentru orientarea organizațiilor spre inovarea continuă (Change management to guide organizations towards continuous innovation), PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ, ISBN 978-606-37-1699-7

6. Collings, D.G., Scullion, H., Caliguri, P.M, (2019) Global Talent Management, Second Edition, Routledge.
7. David G. Collings, Geoffrey T. Wood, Paula M. Caligiuri, (2015) The Routledge Companion to International Human Resource Management, Routledge.
8. Taylor, Stephen, 2011. Contemporary Issues in Human Resource Management, CIPD
9. Wilkinson, A., Redman, T., and Dunon, T., (2017) Contemporary Human Resource Management. Text and Cases, 5th Edition, Pearson
10. Dave Ulrich and Norm Smallwood (2007) Building a leadership Brand, in Harvard Business Review
11. Wickham and Wayne. (2009) Developing Employer of Choice Status. Exploring an Employment Marketing Mix. In Organizational Development Journal

9. Evaluare

- Modul de evaluare se menține și pentru examenele din sesiunea de restanțe. Componentele procesului de evaluare desfășurate pe parcursul semestrului nu pot fi recuperate/refăcute în sesiunile de examinare.
- Pentru a putea cumula punctele obținute pe parcursul semestrului, este necesară obținerea notei minime 5 (cinci) în cadrul examenului final (scris/oral).

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	• Folosirea logică și coerentă a noțiunilor însușite. • Propunerea unor soluții argumentate pentru o problemă/oportunitate ce ține de folosirea strategiilor de RU • Calitatea datelor și a argumentelor, spiritul critic, creativitatea	Proiect (Evaluare în timpul sesiunii de examene)	50%
9.5 Seminar/laborator	• Argumentare, persuasiune, abilități de prezentare, interactivitate • Relevanța studiului de caz pentru strategiile de RU	Teme pe parcursul semestrului – min. 3 și participare activă la seminare (Evaluare pe parcursul semestrului, la datele stabilite de coordonatorul seminarului)	50%
9.6 Standard minim de promovare			
Cunoașterea noțiunilor de bază de strategii de resurse umane.			

10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)¹

	☐	Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă						
								
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
								
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Data completării:	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de seminar
22.05.26	Lect. Univ. Dr. Elisabeta Butoi	Lect. Univ. Dr. Elisabeta Butoi
Data avizării în departament:	Semnătura directorului de departament	
27.05.26	Conf. dr. Marius BOTA	

¹ Selectați o singură etichetă, cea care, în conformitate cu [Procedura de aplicare a etichetelor ODD în procesul academic](#), se potrivește cel mai bine disciplinei. Dacă disciplina tratează tema dezvoltării durabile la modul general (de ex. prin prezentarea/introducerea cadrului general al dezvoltării durabile etc.) atunci se poate alocă eticheta generală de Dezvoltare Durabilă. Dacă niciuna dintre etichete nu descrie disciplina, selectați ultima opțiune: „Nu se aplică nici o etichetă”.