

FIȘA DISCIPLINEI

(licență)

1. Date despre program

Instituția de învățământ superior	Universitatea „Ștefan cel Mare” Suceava
Facultatea	Drept și Științe Administrative
Departamentul	Drept și Științe Administrative
Domeniul de studii	Științe Administrative
Ciclul de studii	Licență/ învățământ cu frecvență
Programul de studii	Poliție Locală

2. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	STRATEGII DE SOLUȚIONARE A CONFLICTELOR ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ					
Titularul activităților de curs	Lector univ. dr. Cristina Maria BĂLĂNEASA					
Titularul activităților de seminar	Lector univ. dr. Cristina Maria BĂLĂNEASA					
Anul de studiu	II	Semestrul	3	Tipul de evaluare	E	
Regimul disciplinei	Categorია formativă a disciplinei DF - fundamentală, DD - în domeniu, DS - de specialitate, DC - complementară					DD
	Categorია de opționalitate a disciplinei: DI - impusă, DO - opțională, DF - facultativă					DO

3. Timpul total estimat (ore alocate activităților didactice)

I a) Număr de ore pe săptămână	3	Curs	2	Seminar	1	Laborator		Proiect	
I b) Totalul de ore pe semestru din planul de învățământ	42	Curs	28	Seminar	14	Laborator		Proiect	

II Distribuția fondului de timp pe semestru:	81 ore
II a) Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe	30
II b) Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
II c) Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri	21
II d) Tutoriat	-
III Examinări	2
IV Alte activități (precizați):	-

Total ore studiu individual II (a+b+c+d)	81
Total ore pe semestru (Ib+II+III+IV)	125
Numărul de credite	5

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

Curriculum	-
Competențe	-

5. Condiții (acolo unde este cazul)

Desfășurare a cursului	Sala va fi dotată cu laptop și videoproiector deoarece cursul va fi prezentat și pe slide-uri.	
Desfășurare aplicații	Seminar	Sala va fi dotată cu laptop și videoproiector deoarece referatele vor fi prezentate în power-point.
	Laborator	-
	Proiect	-

6.Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>CP1 Utilizarea conceptelor și principiilor fundamentale de organizare și funcționare a structurilor administrative pentru inserția profesională în instituții publice și/sau private;</p> <p>CP2 Identificarea și aplicarea dispozițiilor legale cu privire la sistemul administrativ, inclusiv inițierea și formularea de propuneri de acte normative și/sau administrative;</p> <p>CP4 Organizarea, planificarea și conducerea/coordonarea activităților specifice precum și aplicarea dispozițiilor legale în domeniile de specialitate;</p> <p>CP5 Realizarea cooperării profesionale la nivelul unităților, cu alte instituții și în relația cu societatea în vederea soluționării problemelor instituționale specifice;</p> <p>CP6 Rezolvarea problemelor manageriale la nivelul subunităților prin utilizarea mijloacelor și metodelor specifice domeniului;</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Îndeplinirea la termen, în mod riguros, eficient și responsabil, a sarcinilor profesionale, cu respectarea principiilor etice și a deontologiei profesionale.</p> <p>CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup, deprinderea și exercitarea rolurilor specifice în munca de echipă, prin dezvoltarea abilităților de comunicare interpersonală.</p> <p>CT3. Autoevaluarea nevoii de formare profesională și identificarea resurselor și modalităților de formare și dezvoltare personală și profesională, în scopul inserției și adaptării la cerințele pieței muncii</p>

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

Obiectivul general al disciplinei	<p>Datorate unui ritm de viață din ce în ce mai alert, conflictele sunt des întâlnite și în activitatea profesională. Înțelegerea conflictului – cu cauzele și efectele lui – și orientarea politicilor și strategiilor organizaționale spre găsirea de soluții și implementarea acestora, sunt fundamentale pentru succesul unei organizații. Parcurgând această disciplină, studenții vor înțelege mai bine sursele conflictelor în relațiile de muncă dar și strategiile organizaționale de soluționarea a acestora.</p>
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8.Conținuturi

Curs	Nr. ore	Metode de predare	Observații
Cap.1 Delimitări conceptuale și abordări generale privind conflictul <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Definiția și natura conflictului 1.2. Caracteristici generale ale conflictului 1.3. Modele de conflict inter-grupuri 1.4. Evoluția și efectele generale ale conflictului 	4	<p>Expunerea;</p> <p>Demonstrația;</p> <p>Conversația;</p> <p>Dezbateră;</p> <p>Problematizarea;</p> <p>Studiul de caz</p>	
Cap.2. Natura și tipologia conflictului în organizații <p>2.1. Clasificarea conflictelor organizaționale</p> <p>2.2. Surse și cauzele conflictelor organizaționale</p> <p>2.3. Conflicte benefice și conflicte disfuncționale</p> <p>2.4. Rolul conflictelor</p> <p>2.5. Părțile implicate în conflictul organizațional</p> <p>2.6. Beneficiile și efectele negative ale conflictelor</p>	4	<p>Expunerea;</p> <p>Demonstrația;</p> <p>Conversația;</p> <p>Dezbateră;</p> <p>Problematizarea;</p> <p>Studiul de caz</p>	
Cap.3. Soluționarea conflictului în relația angajați-angajator <p>3.1. Cadru legal</p> <p>3.2. Cauze și situații de declanșare a conflictului colectiv de muncă</p> <p>3.3. Reprezentarea angajaților în conflictele colective de muncă</p> <p>3.4. Etapele declanșării conflictului colectiv de muncă</p> <p>3.5. Strategii de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin intermediul concilierii, medierii și arbitrajului conflictelor colective de muncă</p> <p>3.6. Forme de manifestare a nemulțumirilor colective ale salariaților</p>	4	<p>Expunerea;</p> <p>Demonstrația;</p> <p>Conversația;</p> <p>Dezbateră;</p> <p>Problematizarea;</p> <p>Studiul de caz</p>	
Cap.4. Conflictul în cadrul grupurilor/echipelor de lucru <p>4.1. Definirea și clasificarea grupurilor și a echipelor de muncă</p>	4	<p>Expunerea;</p> <p>Demonstrația;</p> <p>Conversația;</p> <p>Dezbateră;</p>	

4.2. Formarea și dezvoltarea grupurilor de muncă 4.3. Elemente structurale ale grupurilor de lucru (norme, roluri, statut) 4.4. Conformarea și devianța în grupul de lucru 4.5. Surse principale ale conflictului dintre angajați 4.5.1. Abuzurile verbale ale angajaților 4.5.2. Competiția și incompatibilitățile dintre obiective/activități		Problematizarea; Studiul de caz	
Cap.5. Strategii de prevenire a conflictelor dintre angajați 5.1. Folosirea empatiei și asertivității pentru evitarea confruntărilor 5.2. Modelul CCI de prevenire a conflictelor 5.3. Modul potrivit de a oferi feedback negativ 5.4. Importanța și relevanța feedback-ului pozitiv	4	Expunerea; Demonstrația; Conversația; Dezbaterea; Problematizarea; Studiul de caz	
Cap.6. Strategii și tehnici de soluționare a conflictelor în relațiile de muncă 6.1. Consecințe ale nesoluționării conflictelor în cadrul grupurilor de muncă 6.2. Relationarea și comunicarea eficientă ca mijloace eficiente de rezolvare a conflictelor 6.3. Strategii de construire și menținere de relații bune și constructive cu angajații și între angajați 6.4. Negocierea conflictelor 6.5. Medierea conflictelor 6.6. Tehnica Icebergului 6.7. Tehnici de neutralizare a agresivității verbale la locul de muncă 6.8. Adoptarea și aplicarea normelor interne și a codurilor deontologice	4	Expunerea; Demonstrația; Conversația; Dezbaterea; Problematizarea; Studiul de caz	
Cap.7. Rolul diversilor actori în soluționarea conflictelor în relațiile de muncă 7.1. Rolul specialistului în relațiile de muncă în soluționarea conflictelor dintre salariați 7.2. Rolul managerului ierarhic superior în cadrul conflictului dintre subordonați 7.3. Tipologii de manageri și colegi cu comportament conflictual și modalități de abordare a acestora	4	Expunerea; Demonstrația; Conversația; Dezbaterea; Problematizarea; Studiul de caz	
Bibliografie			
1. Arthur Bell, <i>Gestionarea conflictelor în organizații</i> , Editura Polirom, Iași, 2007 2. Armstrong, M., <i>Managementul resurselor umane : manual de practică</i> , versiunea în limba română, Editura CODECS, București, 2009, http://exlibris.usv.ro:8991/F 3. Bălăneasa Maria Cristina , <i>Strategii de soluționare a conflictelor în relațiile de muncă. Note de curs</i> , Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, 2021 4. Bălăneasa Maria Cristina , Manolescu, A., <i>Managing employees grievances by employers</i> , The Annals of the „Ștefan cel Mare” University Suceava. Fascicle of the Faculty of Economics and Public Administration, Editura Universității Ștefan cel Mare” Suceava, vol.11, nr.1 (13), 2011 5. Maria-Cristina BĂLĂNEASA , Aurel MANOLESCU, <i>From industrial relations towards the new paradigm of labor relations</i> , The USV Annals of Economics and Public Administration, Editura Universității Ștefan cel Mare din Suceava, vol.12, issue 1 (15), 2012, ISSN 2066-575X, volum aflat la editură, revista cotate CNCSIS în categoria B+ , inclusă în următoarele baze de date internaționale: DOAJ, EBSCO, Cabell's Directory, Scientific Commons, Public Knowledge Project (PKP), SCIRUS, Socionet, Intute - Social Sciences, Index Copernicus, http://www.seap.usv.ro/annals/arhiva/USVAEPA_VOL.12,ISSUE_1(15),2012_fulltext.pdf 6. Bălăneasa Maria Cristina , Manolescu, A., <i>The role of trade unions in regulating labour relations</i> , The Annals of the „Ștefan cel Mare” University Suceava. Fascicle of the Faculty of Economics and Public Administration, Editura Universității Ștefan cel Mare” Suceava, volume 9, no. 1(9), 2009 7. Bălăneasa Maria Cristina , <i>Strategies to manage labour conflicts</i> , International Colloquium Papers „The reform of public administration in the context of european integration”, Academy of Economic Studies, Romania, 2005			

<p>8. Bălăneasa Maria Cristina, <i>Evidența și controlul relațiilor de muncă-activitate specifică inspectorului de muncă</i> în lucrarea “Statistică: Disciplină științifică și metodă de cercetare în variate domenii”, Constantin MITRUȚ, Elisabeta ROȘCA, Carlos COSTA (coordonatori), Editura Economică, București, 2008, pp.613-624, ISBN: 978-973-709-336-3, http://www.edecon.ro/cuprins/1017.pdf</p> <p>9. Bogathy Zoltan, <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i>, Editura Polirom, Iași 2004</p> <p>10. Ciocină Barbu Ioan, <i>Dreptul muncii- curs universitar</i>, Editura Hamangiu, București, 2012- http://exlibris.usv.ro:8991/F;</p> <p>11. Dorneanu Valer, <i>Dreptul muncii-partea generală</i>, Editura Universul Juridic, București, 2012- http://exlibris.usv.ro:8991/F</p> <p>12. Lockton, Deborah J., <i>Employment law</i>, Palgrave Macmillan, New York, 2010- http://exlibris.usv.ro:8991/F;</p> <p>13. Nicolescu Ovidiu, <i>managerii și managementul resurselor umane</i>, editura Economică, București, 2004</p> <p>14. Țiclea, Alexandru, <i>Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudență</i>, Editura Universul Juridic, București, 2012- http://exlibris.usv.ro:8991/F</p> <p>15. Legea nr. 53/2003-Codul Muncii modificat Legea nr.40/2011 de modificare a Codului muncii și prin Legea nr.12/2015</p> <p>16. Legea nr.62 din 10 mai 2011privind dialogul social</p> <p>17. http://europa.eu/eu-life/work-pensions/index_ro.htm</p>
Bibliografie minimală
<p>1. Bălăneasa Maria Cristina, <i>Strategii de soluționare a conflictelor în relațiile de muncă</i>. Note de curs, Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, 2021</p> <p>2. Armstrong, M., <i>Managementul resurselor umane : manual de practică</i>, versiunea în limba română, Editura CODECS, București, 2009, http://exlibris.usv.ro:8991/F</p> <p>3. Bălăneasa Maria Cristina, <i>Strategies to manage labour conflicts</i>, International Colloquium Papers „The reform of public administration in the context of european integration”, Academy of Economic Studies, Romania, 2005</p> <p>4. Legea nr.62 din 10 mai 2011privind dialogul social</p>

Aplicații (Seminar / laborator / proiect)	Nr. ore	Metode de predare	Observații
Conflicte inter-grupuri. Surse și cauzele conflictelor organizaționale. Modelul CCI de prevenire a conflictelor. Tehnica Icebergului	2	- Conversația; - Problematizarea; - Dezbateră; - Referat	
Conflicte benefice si conflicte disfuncționale. Tehnici de neutralizare a agresivității verbale la locul de muncă Studii de caz	2	- Conversația; - Problematizarea; - Dezbateră; - Referat	
Relationarea și comunicarea eficienta ca mijloace eficiente de rezolvare a conflictelor. Strategii de construire si mentinere de relatii bune și constructive cu angajații și între angajați	2	- Conversația; - Problematizarea; - Dezbateră; - Referat	
Elaborarea codurilor de conduită în cadrul organizațiilor – strategie de prevenire a comportamentului necorespunzător în relația cu colegii și superiori	2	- Conversația; - Problematizarea; - Dezbateră; - Referat	
Tipologii de manageri si colegi cu comportament conflictual . Modalitati de abordare a acestora	2	- Conversația; - Problematizarea; - Dezbateră; - Referat	
Strategii de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin intermediul concilierii, medierii și arbitrajului conflictelor colective de muncă	2	- Expunerea; - Conversația; - Problematizarea; - Dezbateră; - Referat	
Greva –formă gravă a conflictelor în relațiile de muncă dintre angajați și angajatori și prevenirea/soluționarea acesteia.	2	- Conversația; - Problematizarea; - Dezbateră; - Referat	
Bibliografie			
<p>1. Arthur Bell, <i>Gestionarea conflictelor în organizații</i>, Editura Polirom, Iași, 2007</p> <p>2. Armstrong, M., <i>Managementul resurselor umane : manual de practică</i>, versiunea în limba română, Editura CODECS, București, 2009, http://exlibris.usv.ro:8991/F</p>			

3. **Bălăneasa Maria Cristina**, Strategii de soluționare a conflictelor în relațiile de muncă. Note de curs, Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, 2021
4. **Bălăneasa Maria Cristina**, Manolescu, A., *Managing employees grievances by employers*, The Annals of the „Ștefan cel Mare” University Suceava. Fascicle of the Faculty of Economics and Public Administration, Editura Universității Ștefan cel Mare” Suceava, vol.11, nr.1 (13), 2011
5. Maria-Cristina BĂLĂNEASA, Aurel MANOLESCU, *From industrial relations towards the new paradigm of labor relations*, The USV Annals of Economics and Public Administration, Editura Universității Ștefan cel Mare din Suceava, vol.12, issue 1 (15), 2012, ISSN 2066-575X, volum aflat la editură, **revista cotate CNCSIS în categoria B+**, inclusă în următoarele baze de date internaționale: DOAJ, EBSCO, Cabell's Directory, Scientific Commons, Public Knowledge Project (PKP), SCIRUS, Socionet, Intute - Social Sciences, Index Copernicus,
6. [http://www.seap.usv.ro/annals/arhiva/USVAEPA_VOL.12,ISSUE_1\(15\),2012_fulltext.pdf](http://www.seap.usv.ro/annals/arhiva/USVAEPA_VOL.12,ISSUE_1(15),2012_fulltext.pdf)
7. Bălăneasa Maria Cristina, Manolescu, A., *The role of trade unions in regulating labour relations*, The Annals of the „Ștefan cel Mare” University Suceava. Fascicle of the Faculty of Economics and Public Administration, Editura Universității Ștefan cel Mare” Suceava, volume 9, no. 1(9), 2009
8. Bălăneasa Maria Cristina, *Strategies to manage labour conflicts*, International Colloquium Papers „The reform of public administration in the context of european integration”, Academy of Economic Studies, Romania, 2005
9. Bălăneasa Maria Cristina, *Evidența și controlul relațiilor de muncă-activitate specifică inspectorului de muncă* în lucrarea “Statistică: Disciplina științifică și metodă de cercetare în variate domenii”, Constantin MITRUȚ, Elisabeta ROȘCA, Carlos COSTA (coordonatori), Editura Economică, București, 2008, pp.613-624, ISBN: 978-973-709-336-3, <http://www.edecon.ro/cuprins/1017.pdf>
10. Bogathy Zoltan, *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Editura Polirom, Iași 2004
11. Ciochină Barbu Ioan, *Dreptul muncii- curs universitar*, Editura Hamangiu, București, 2012-<http://exlibris.usv.ro:8991/F>;
12. Dorneanu Valer, *Dreptul muncii-partea generală*, Editura Universul Juridic, București, 2012-<http://exlibris.usv.ro:8991/F>
13. Lockton, Deborah J., *Employment law*, Palgrave Macmillan, New York, 2010- <http://exlibris.usv.ro:8991/F>;
14. Nicolescu Ovidiu, *managerii și managementul resurselor umane*, editura Economică, București, 2004
15. Țiclea, Alexandru, *Tratat de dreptul muncii: legislație, doctrină, jurisprudență*, Editura Universul Juridic, București, 2012- <http://exlibris.usv.ro:8991/F>
16. Legea nr. 53/2003-Codul Muncii modificat Legea nr.40/2011 de modificare a Codului muncii și prin Legea nr.12/2015
17. Legea nr.62 din 10 mai 2011privind dialogul social
18. http://europa.eu/eu-life/work-pensions/index_ro.htm

Bibliografie minimală

1. **Bălăneasa Maria Cristina**, Strategii de soluționare a conflictelor în relațiile de muncă. Note de curs, Facultatea de Drept și Științe Administrative, Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, 2021
2. Armstrong, M., *Managementul resurselor umane : manual de practică*, versiunea în limba română, Editura CODECS, București, 2009, <http://exlibris.usv.ro:8991/F>
3. Bălăneasa Maria Cristina, *Strategies to manage labour conflicts*, International Colloquium Papers „The reform of public administration in the context of european integration”, Academy of Economic Studies, Romania, 2005
4. Legea nr.62 din 10 mai 2011privind dialogul social

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

- Conținuturile disciplinei au fost elaborate ca urmare a așteptărilor și cerințelor angajatorilor din domeniul public

10. Evaluare

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere din nota finală
Curs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cunoașterea terminologiei specifice disciplinei; ➤ Înțelegerea strategiilor propuse în soluționarea conflictelor din domeniul relațiilor de muncă; ➤ Capacitatea de utilizare adecvată a conceptelor specifice ➤ Abilitatea de a identifica soluții la locul de muncă 	Examen scris tip grilă cu un subiect deschis	50%
Seminar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitatea de a utiliza corect și de a explica 	-Evaluare continuă pe	50%

	noțiunile fundamentale ale disciplinei; ➤ Însușirea și înțelegerea problematicei discutate la seminar . ➤ Capacitatea de a elabora și prezenta referatul	parcursul semestrului: pe baza activităților individuale sau de grup susținute în cadrul seminariilor: prezentare de aplicații, studii de caz, referate pe teme propuse). - Activitatea pe parcurs poate fi echivalată prin alcătuirea unui proiect suplimentar pe o temă stabilită de cadrul didactic titular de seminar și prezentarea acestuia la data sustinerii examenului scris și a unui test docimologic.	
Laborator	-	-	-
Proiect	-	-	-
Standard minim de performanță			
Nota 5: • Cunoașterea minimală a conceptelor, strategiilor de gestionare a conflictelor dintre salariați și dintre manageri și salariați. Nota 10: • cunoștințe certe și profund argumentate pentru teoria evaluării; • parcurgerea bibliografiei minimale, dar și a celei extinse; • înțelegerea aprofundată a teoriilor din domeniu;			

Data completării	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de seminar
20.09.2021		

Data avizării în departament	Semnătura directorului de departament
22.09.2021	

Data aprobării în Consiliul academic	Semnătura decanului
25.09.2021	