

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai
1.2 Facultatea	Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	2
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Masteratul de Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Colaborare și negociere						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. Univ. Dr. Petru Curșeu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof. Univ. Dr. Petru Curșeu						
2.4 Anul de studiu	2	2.5 Semestrul	2	2.6. Tipul de evaluare	E, V	2.7 Regimul disciplinei	DS

### 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					28
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					50
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					50
Tutoriat					2
Examinări					3
Alte activități: ...					-
3.7 Total ore studiu individual					128
3.8 Total ore pe semestru					175
3.9 Numărul de credite					7

### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psihologie socială (Licență Sem 3 și 4),</li> <li>• Psihologie organizațională (Licență Sem 6).</li> </ul>
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competențe de bază și cunoașterea metodelor de cercetare specifice științelor sociale</li> <li>• Cunoașterea teoriilor fundamentale în Psihologia Organizațională</li> </ul>

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sală cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector</li> </ul>
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sală cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector</li> </ul>

## 6. Competențele specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p><b>CUNOȘTINȚE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelegerea teoretică într-o manieră sistemică a negocierii și colaborării în sisteme sociale</li> <li>• Cunoașterea sistematică și descrierea modelelor dinamice și multi-nivelare care abordează problematica interacțiunilor interpersonale în contextul relațiilor intra- și inter-organizaționale</li> </ul> <p><b>ABILITĂȚI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea modelelor teoretice dinamice și multi-nivelare care abordează problematica interacțiunilor interpersonale în vederea proiectării și implementării intervențiilor de optimizare a relațiilor interpersonale în context organizațional și trans-organizațional.</li> <li>• Utilizarea modelelor teoretice din domeniul negocierii pentru observarea și interpretarea dinamicii proceselor de negociere</li> </ul>
<b>Competențe transversale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executarea sarcinilor profesionale în conformitate cu valorile și principiile etice în vigoare</li> <li>• Dezvoltarea competențelor de muncă în echipă prin planificarea și implementarea activităților din cadrul grupurilor sociale restrânse</li> <li>• Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la cerințele în schimbare ale contextului socio-organizațional (dezvoltarea ca scientist-practitioner)</li> <li>• Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniu</li> <li>• Manifestarea unei atitudini responsabile privind proiectarea și desfășurarea cercetării în domeniu</li> </ul>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelegerea modelelor dinamice și multi-nivelare care abordează problematica interacțiunilor interpersonale în contextul relațiilor intra- și inter-organizaționale precum și utilizarea lor în explicarea proceselor de negociere și colaborare</li> </ul>
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelegerea negocierii diadice</li> <li>• Înțelegerea negocierii și colaborării în grupurile sociale restrânse</li> <li>• Înțelegerea negocierii și colaborării în sisteme sociale trans-organizaționale</li> </ul>

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Negociere și colaborare – o abordare sistemică	Prelegerea interactivă	
Dinamica cognitivă și emoțională în relațiile interpersonale	Prelegerea interactivă	
Negociere în diade sociale	Prelegerea interactivă	
Negociere și colaborare în grupuri sociale restrânse	Prelegerea interactivă	
Negociere și colaborare inter-group	Prelegerea interactivă	
Negocierea în relațiile interorganizaționale	Prelegerea interactivă	
Framing și re-framing în negociere	Prelegerea interactivă	
Aspecte culturale în dinamica negocierii	Prelegerea interactivă	

Diferențe de gen în dinamica negocierii și colaborării	Prelegerea interactivă	
Relații de putere în negociere	Prelegerea interactivă	
Încredere și securitate psihologică în negociere și colaborare	Prelegerea interactivă	
Principii etice în negociere	Prelegerea interactivă	
Decizii privind sustenabilitatea – între conflict și negociere	Prelegerea interactivă	
Sumar și concluzii – dinamica multi-nivelară a negocierii și colaborării	Prelegerea interactivă, Sinteza cunoștințelor	
<b>8.2 Seminar / laborator</b>	Metode de predare	Observații
Introducere în negociere	Prezentare video și discuție	
Identificarea dinamicii emoționale în cadrul relațiilor de colaborare și negociere	Prezentare video și discuție	
Joc de rol în negociere și colaborare interpersonală 1	Joc de rol, analiza	
Joc de rol în negociere și colaborare interpersonală 2	Joc de rol, analiza	
Joc de rol în negociere și colaborare interpersonală 3	Joc de rol, analiza	
Simulare – negociere inter-grup 1	Exercițiu practic	
Simulare – negociere inter-grup 2	Exercițiu practic	
Simulare – negociere inter-grup 3	Exercițiu practic	
Studiu de caz - aspecte culturale în dinamica negocierii	Studiu de caz	
Studiu de caz - relații de putere în negociere	Studiu de caz	
Studiu de caz - principii etice în negociere	Studiu de caz	
Analiza încrederii în relațiile de negociere	Descoperire dirijată	
Reflecție – simulare și analiză teoretică în înțelegerea negocierii	Descoperire dirijată	
Sumar și concluzii	Sinteza cunoștințelor	
<p><b>Bibliografie</b></p> <p>Bazerman, M. (2003). The Mythical Fixed Pie. <i>Negotiation</i>, 6, 11., 3-5</p> <p>Bouwen, R., Taillieu, T. (2004). Multi-party collaboration as social learning for interdependence: Developing relational knowing for sustainable natural resource management. <i>Journal of Community and Applied Social Psychology</i>, 14, 137-153.</p> <p>Curșeu, P. L. &amp; Schrujijer, S. G. L. (2008). The effects of framing on inter-group negotiation. <i>Group Decision and Negotiation</i>, 17, 4, 347-362.</p> <p>Curșeu, P. L. (2011). Framing effects in small group and inter-group negotiation: A cognitive perspective, in W. Donohue, R. J. Rogan and S. Kaufman (Eds) <i>Framing Matters: Perspectives on Negotiation and Practice in Communication</i>, (p.71-94) Peter Lang International Academic Publishers, New York.</p> <p>Curșeu, P. L., &amp; Schrujijer, S. G. (2017). Stakeholder diversity and the comprehensiveness of sustainability decisions: the role of collaboration and conflict. <i>Current Opinion in Environmental Sustainability</i>, 28, 114-120.</p> <p>Jang, D., Elfenbein, H. A., &amp; Bottom, W. P. (2018). More than a phase: Form and features of a general theory of negotiation. <i>Academy of Management Annals</i>, 12(1), 318-356.</p> <p>Fleștea, A. M., Curșeu, P. L., &amp; Fodor, O. C. (2017). The bittersweet effect of power disparity: Implications for emergent states in collaborative multi-party systems. <i>Journal of Managerial Psychology</i>, 32(5), 401-416.</p> <p>Fleștea, A. M., Fodor, O. C., Curșeu, P. L., &amp; Miclea, M. (2017). 'We didn't know anything, it was a mess!' Emergent structures and the effectiveness of a rescue operation multi-team system. <i>Ergonomics</i>, 60(1), 44-58.</p>		

Galinsky, A. & Magee, J. (2006). Power Plays. *Negotiation*, 9, 7.  
 Lewicki, R. (2007). Walk the line: Ethical Dilemmas in Negotiation. *Negotiation*, 10, 5.  
 Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. (2006). *Negotiation*, Fifth Edition, McGraw-Hill Irwin.  
 Schrujjer, S. (2006). Research on collaboration in action. *International Journal of Action Research*, 2(2), 222-242.

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

Conținutul disciplinei este în concordanță cu ceea ce se predă în alte centre universitare din țară și din străinătate. Pentru o mai bună adaptare la cerințele pieței muncii a conținutului disciplinei, în scopul promovării ideii de practician-cercetător, subiectele prezentate în curs au fost discutate cu foști studenți, actual angajați în diferite domenii aplicative ale psihologiei.

Conținuturile disciplinei sunt compatibile cu recomandările asociațiilor profesionale la nivel european (EAWOP și EFPA) cu privire la acordarea dreptului de liberă practică în Psihologia muncii și organizațională în Europa.

### 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Proiect aplicativ	Suținere proiect	60%
10.5 Seminar/laborator	Studiu de caz	Prezentare studiu de caz	40%
10.6 Standard minim de performanță			
Condițiile pentru promovarea examenului la Colaborare și negociere sunt:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promovarea prezentării proiectului și a studiului de caz (minim 4,5 puncte pe o scală de la 1 la 10)</li> <li>- Nota finală de promovare (punctaj reunit: proiect și studiu de caz) depășește 4,5 pe o scală de la 1 la 10)</li> </ul>			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

19.09.2017



Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

.....

.....