

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 | Master 2018-2020 |
| 1.6 Programul de studiu / Calificarea | Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională |

2. Date despre disciplină

| | | | | | | | |
|--|--|---------------|---|------------------------|---|-------------------------|----|
| 2.1 Denumirea disciplinei | Knowledge Management and Innovation/Managementul cunoștințelor și inovație | | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | Prof. Univ. Dr. Petru L. Curșeu | | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | - | | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 1 | 2.5 Semestrul | 2 | 2.6. Tipul de evaluare | E | 2.7 Regimul disciplinei | DO |

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

| | | | | | |
|--|----|--------------------|----|-----------------------|-----|
| 3.1 Număr de ore pe săptămână | 2 | Din care: 3.2 curs | 2 | 3.3 seminar/laborator | 0 |
| 3.4 Total ore din planul de învățământ | 28 | Din care: 3.5 curs | 28 | 3.6 seminar/laborator | 0 |
| Distribuția fondului de timp: | | | | | Ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe | | | | | 10 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren | | | | | 13 |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | 10 |
| Tutoriat | | | | | 4 |
| Examinări | | | | | 4 |
| Alte activități: activități de cercetare | | | | | 6 |
| 3.7 Total ore studiu individual | | 42 | | | |
| 3.8 Total ore pe semestru | | 75 | | | |
| 3.9 Numărul de credite | | 3 | | | |

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

| | |
|-------------------|---|
| 4.1 de curriculum | Parcursarea acestui curs este facilitată de parcursarea următoarelor discipline: <ul style="list-style-type: none"> • Psihologie socială (Licență Sem 3), • Psihologie organizațională (Licență Sem 6). |
| 4.2 de competențe | <ul style="list-style-type: none"> • Competențe de bază și cunoașterea metodelor de cercetare specifice științelor sociale • Cunoașterea teoriilor fundamentale în Psihologia Organizațională |

5. Condiții (acolo unde este cazul)

| | |
|-------------------------------|---|
| 5.1 De desfășurare a cursului | <ul style="list-style-type: none"> • Sală de curs cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector |
|-------------------------------|---|

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

6. Competențele specifice acumulate

| | |
|--------------------------------|--|
| Competențe profesionale | <ul style="list-style-type: none"> • Cunoaștere și înțelegere <ul style="list-style-type: none"> ○ Cunoașterea sistematică și înțelegerea relațiilor dintre managementul cunoștințelor și procesele care asigură obținerea performanței organizaționale și a inovației ○ Înțelegerea și analiza relației dintre cunoștințe și inovație într-o perspectivă sistemică ○ Familiarizarea cu elemente sinergice ale interacțiunii proceselor de management al cunoștințelor • Explicare și interpretare <ul style="list-style-type: none"> ○ Argumentarea relațiilor complexe între cunoștințe și inovație ○ Interpretarea din perspectiva cercetărilor recente ale efectelor benefice ale utilizării modelelor de management al cunoștințelor pentru performanța și starea de bine a angajaților și pentru inovație în organizații • Instrumental – aplicative <ul style="list-style-type: none"> ○ Dezvoltarea competențelor de utilizare a cunoștințelor teoretice în procesul de analiză organizațională. ○ Dezvoltarea abilităților de integrare multidisciplinară a modelelor conceptuale care explică dinamica socială la interfața cu tehnologiile moderne ○ Dezvoltarea competențelor de lucru cu studiul de caz în organizații • Atitudinale <ul style="list-style-type: none"> ○ Manifestarea unei atitudini pozitive și responsabile față de domeniul științific ○ Cultivarea unei atitudini responsabile față de activitatea de cercetare în domeniu ○ Interes față de dezvoltarea personală în domeniu |
| Competențe transversale | <ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea competențelor de prezentare publică a rezultatelor analizelor organizaționale. • Executarea sarcinilor profesionale în conformitate cu valorile și principiile etice în vigoare • Dezvoltarea competențelor de muncă în echipă prin planificarea și implementarea activităților din cadrul grupurilor sociale restrânse. • Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale cerințele în schimbare ale contextului socio-organizațional (dezvoltarea ca scientist-practitioner). • Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniu. • Manifestarea unei atitudini responsabile privind proiectarea și desfășurarea cercetării în domeniu. |

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

| | |
|---------------------------------------|---|
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei | <ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea conceptelor de complexitate și dinamică organizațională precum și a teoriilor și modelelor științifice care abordează problematica complexității și dinamicii organizaționale din perspectiva utilizării cunoștințelor și a managementului cunoștințelor. |
| 7.2 Obiectivele specifice | <ul style="list-style-type: none"> • Înțelegerea dinamicii organizaționale, a formelor sale de manifestare la nivel individual, de grup și organizațional. • Înțelegerea relațiilor de interdependență (intra și interorganizaționale) în care sunt implicați actorii organizaționali. • Înțelegerea modului în care organizațiile se adaptează caracteristicilor și complexității mediului informațional contemporan. • Achiziția conceptelor de diferențiere și integrare în organizații precum și înțelegerea organizațiilor ca sisteme socio-tehnice complexe |

8. Conținuturi

| 8.1 Curs | Metode de predare | Observații |
|--|---|------------|
| Organizațiile ca sisteme socio-cognitive | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Cunoștințele ca resursă strategică în organizațiile moderne | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Procese de achiziție, selecție, generare, internalizare, externalizare a cunoștințelor | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Rețele sociale și rețele de cunoștințe | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Perspective în managementul cunoștințelor | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Rolul facilitator al tehnologiei informației în managementul cunoștințelor | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Inovația ca avantaj competitiv în organizații | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Perspective multi-nivelare în inovație | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Inovație și creativitate la nivel individual | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Inovația în echipe | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| O perspectivă colaborativă asupra inovației în organizațiile moderne | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |
| Managementul cunoștințelor și inovație – o perspectivă strategică | expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată | |

Bibliografie:

- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., & Van Hootegeem, G. (2015). Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis. *Management Revue*, 123-137.
- Dayan, R., Heisig, P., & Matos, F. (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 308-329.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2016). Sustainability-oriented innovation: a systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180-205.
- Jiang, Y., & Chen, C. C. (2018). Integrating knowledge activities for team innovation: effects of transformational leadership. *Journal of Management*, 44(5), 1819-1847.
- Weaven, S., Grace, D., Dant, R., & R. Brown, J. (2014). Value creation through knowledge management in franchising: a multi-level conceptual framework. *Journal of Services Marketing*, 28(2), 97-104.

- Zappa, P., & Robins, G. (2016). Organizational learning across multi-level networks. *Social Networks*, 44, 295-306.
- Chuang, C.-H & Jackson, S. & Jiang, Y. (2016). Can Knowledge-Intensive Teamwork Be Managed? Examining the Roles of HRM Systems, Leadership, and Tacit Knowledge. *Journal of Management*. 42(2), 524–554.
- Phelps, C., Heidl, R., & Wadhwa, A. (2012). Knowledge, Networks, and Knowledge Networks: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 38(4), 1115-1166.
- Van Lancker, J., Mondelaers, K., Wauters, E., & Van Huylenbroeck, G. (2016). The Organizational Innovation System: A systemic framework for radical innovation at the organizational level. *Technovation*, 52, 40-50.
- Mainemelis, C., Kark, R., & Efitropaki, O. (2015). Creative leadership: A multi-context conceptualization. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 393-482.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.

| | | |
|-------------------------|-------------------|------------|
| 8.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
| - | | |

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 | | Examen scris | 50% |
| | | Proiect de semestru | 50% |
| 10.5 Seminar/laborator | | - | |
| | | | |

10.6 Standard minim de performanță

Evaluarea finală se va realiza pe baza unui examen scris și a unui proiect de semestru realizat în grup.

Nota finală se compune din:

- punctajul obținut la examenul scris în proporție de 50% (maxim 5 puncte)
- evaluarea proiectului de semestru 50% (maxim 5 puncte).

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

01.10.2018

Prof. Univ. Dr. Petru L. Curșeu



Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

.....

.....