

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
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 (în limba engleză)						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Univ. dr. Claudia Lenuța Rus						
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	DS

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					28
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					9
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					10
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități: activități de cercetare					-
3.7 Total ore studiu individual		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	<ul style="list-style-type: none">• Sală de curs cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector• Online, Microsoft Teams
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none">• Sală cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector• Online, Microsoft Teams

6. Competențele specifice acumulate

CP 2. Oferirea de asistență și suport prin crearea de intervenții pentru stakeholderi interni și externi ai organizației bazate pe rezultatele unei evaluări și diagnoze organizaționale.

Rezultate ale învățării:

2.1. Absolventul poate să elaboreze și să diferențieze metode de intervenție specifice diferitelor nivele organizaționale pentru a crește performanța și inovația acestora.

2.2. Absolventul poate să utilizeze rezultatele unei diagnoze organizaționale pentru a informa și fundamenta intervenții adresate multiplelor nivele organizaționale.

2.3. Absolventul poate să definească și să aplice metode de dezvoltare și schimbare organizațională pentru a susține eficacitatea și inovația organizațională.

2.4. Absolventul poate să propună modalități de testare a eficacității intervențiilor adresate nivelelor multiple din organizații pentru a informa și adopta cursuri de acțiune organizațională.

CP 3. Gestionarea sistemelor organizaționale complexe din perspectivă multinivelară.

Rezultate ale învățării:

3.1. Absolventul cunoaște împărțirea pe nivele multiple în cadrul unei organizații (individual, de grup, organizațional și multinivel) și modul în care acestea interacționează pentru a propune și implementa intervenții specifice în vederea creșterii performanței și inovației în organizații.

3.2. Absolventul poate să proiecteze intervenții în funcție de nivelul organizațional vizat (individual, de grup, organizațional și multinivel) și dinamica pe care acesta o are cu celelalte nivele pentru a susține performanța.

3.3. Absolventul poate să diferențieze și să adopte perspective, abordări și teorii ale complexității organizaționale pentru a informa acțiuni și decizii care susțin performanța în organizații.

3.4. Absolventul poate să descrie și să înțeleagă tipuri de diversitate în organizații și impactul diversității asupra dinamicii organizaționale pentru a facilita performanța și inovația la multiple nivele organizaționale.

3.5. Absolventul poate să integreze tehnologia în practicile de resurse umane pentru a facilita dinamica și performanța și inovația la multiple nivele organizaționale.

CP 6. Managementul cunoștințelor din cadrul unei organizații pentru a facilita performanța angajaților/ a grupurilor/ a organizației.

Rezultate ale învățării:

6.1. Absolventul poate să înțeleagă și să utilizeze perspectivele folosite în managementul cunoștințelor și procesele de management al cunoștințelor (generare, creare de cunoștințe, capturarea cunoștințelor, stocarea cunoștințelor, împărtășirea, transferul de cunoștințe, reactualizarea cunoștințelor și utilizarea lor) pentru a contribui la eficacitatea și inovația organizațională.

6.2. Absolventul poate să identifice factorii determinanți și cei care influențează procesele de management al cunoștințelor pentru a le optimiza și pentru a contribui la eficacitatea și inovația organizațională.

6.3. Absolventul poate să conceapă inițiative și soluții pentru managementul cunoștințelor dintr-o organizație pentru a contribui la eficacitatea și inovația organizațională.

6.4. Absolventul poate să testeze eficiența și eficacitatea inițiativelor și soluțiilor de management al cunoștințelor pentru a elabora recomandări privind designul și managementul cunoștințelor.

CP 8. Oferirea de suport și consultanță pentru formularea și implementarea strategiei organizaționale privind resursele umane.

Rezultate ale învățării:

- | |
|--|
| <p>8.1. Absolventul poate să identifice strategia unei organizații privind resursele umane și gradul de integrare al acesteia cu alte strategii pentru a contribui la formularea strategiei organizaționale.</p> <p>8.2. Absolventul poate să identifice tipul de strategie organizațională privind resursele umane prezent în organizație pentru a formula și implementa procese de resurse umane.</p> <p>8.3. Absolventul poate să aplice pașii de formulare și implementare a unei strategii organizaționale privind resursele umane în cadrul unei anumite organizații pentru a asigura eficacitatea și inovația organizațională.</p> <p>8.4. Absolventul poate să identifice și să enumere factorii care activează, facilitează și împiedică formularea și implementarea strategiei privind resursele umane pentru a asigura condițiile obținerii eficacității și inovației organizaționale.</p> <p>8.5. Absolventul poate să înțeleagă imperatiile și modelul de business al organizației pentru a facilita eficacitatea și inovația organizațională.</p> <p>8.6. Absolventul poate să înțeleagă rolul strategic al profesioniștilor în domeniul managementului resurselor umane pentru a contribui la formularea și implementarea strategiei organizaționale, în special a celei privind resursele umane.</p> |
|--|

CT 1. Comunicarea în contexte de colaborare interorganizațională și intra-organizațională.

Rezultate ale învățării:

- 1.1. Absolventul poate să utilizeze limbajul scris, verbal, non-verbal, tehnologii multimedia și diferite canale de comunicare pentru a transmite și primi clar și concis informații adaptate interlocutorului avizat.
- 1.2. Absolventul poate să utilizeze tehnici de oferire de feedback pentru a remedia sau menține calitatea comunicării și a performanței la niveluri multiple.
- 1.3. Absolventul poate să utilizeze diferite tipuri și canale de comunicare pentru a disemina informații în diferite contexte.
- 1.4. Absolventul poate să elaboreze și să susțină prezentări privind activitatea de muncă, utilizând limbajul adecvat contextului pentru a transmite într-un mod clar și concis informații adaptate interlocutorului.
- 1.5. Absolventul poate să utilizeze metode de adaptare și traducere a informațiilor din limbaj de specialitate într-un limbaj adecvat contextului pentru a transmite clar și concis informații către interlocutori.

CT 2. Dezvoltarea gândirii critice, a capacității de analiză și interpretare de informații pentru a lua decizii obiective și a face recomandări în cadrul organizațiilor.

Rezultate ale învățării:

- 2.1. Absolventul poate să analizeze critic literatura științifică pentru a înțelege concepte, teorii, modele și date empirice specifice domeniului psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale și a elabora planuri de intervenție și recomandări multinivelare.
- 2.2. Absolventul poate să interpreteze și să integreze informații din surse multiple pentru a lua decizii și a face recomandări în cadrul organizațiilor.
- 2.3. Absolventul poate să identifice părțile constituente ale unei situații sau probleme complexe din organizații, precum și relațiile dintre acestea pentru a înțelege acele situații sau probleme complexe.
- 2.4. Absolventul poate să emită judecăți informate despre valoarea unor idei, perspective și argumente pentru a fundamenta intervenții la nivel de individ, grup, organizațional și multinivelar.

CT 5. Elaborarea proiectelor de cercetare a conceptelor și a fenomenelor din domeniul psihologiei resurselor umane și al sănătății organizaționale.

Rezultate ale învățării:

- 5.1. Absolventul poate să identifice, să analizeze și să integreze literatura de specialitate relevantă cu scopul dezvoltării riguroase a unor propuneri de cercetare.
- 5.2. Absolventul poate să propună și să elaboreze design-uri de cercetare pentru a investiga concepte și fenomene specifice domeniului psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale.
- 5.3. Absolventul poate să colecteze și să analizeze date cantitative și calitative folosind metodele și analizele corespunzătoare pentru a extrage semnificația datelor și pentru a testa ipoteze.
- 5.4. Absolventul poate să redacteze rapoarte de cercetare urmând sisteme de formatare adecvate pentru a disemina rezultatele unei cercetări.
- 5.5. Absolventul poate să aplice designuri de cercetare în vederea identificării unor relații de cauzalitate și de corelație relevante pentru funcționarea organizației.

CT 6. Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor.

Rezultate ale învățării:

- 6.1. Absolventul poate să își autoevalueze performanța în vederea descoperirii propriilor nevoi de formare ca profesionist în domeniul psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale.
- 6.2. Absolventul poate să găsească independent resurse necesare pentru a susține propriile nevoi de formare în mod concordant cu cerințele pieței.
- 6.3. Absolventul poate să elaboreze un plan de acțiune în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale adaptate la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor.

6.4. Absolventul poate să aplice planul de acțiune elaborat conform obiectivelor setate în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale solicitate de mediului intern și extern al organizațiilor.

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, respectiv a inovației în organizații 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 în termeni de managementul cunoștințelor Achiziția conceptelor de cunoștințe și managementul cunoștințelor în organizații Achiziția conceptelor de inovație la nivel individual, de grup, organizațional și din perspectivă multinivelară

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Cunoștințele și managementul cunoștințelor ca resursă strategică în organizațiile moderne	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
2. Perspective, componente și procese în managementul cunoștințelor	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
3. Perspective, componente și procese în managementul cunoștințelor	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
4. Perspective, componente și procese în managementul cunoștințelor	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de

		cadrul didactic
5. Rolul facilitator al tehnologiei informației în managementul cunoștințelor	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
6. Rolul facilitator al tehnologiei informației în managementul cunoștințelor	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
7. Factori socioculturali în motivarea angajaților pentru a participa la inițiative de managementul cunoștințelor	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
8. Conducere, managementul culturii organizaționale și managementul cunoștințelor	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
9. Facilitarea managementului cunoștințelor prin utilizarea practicilor de resurse umane	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
10. Managementul cunoștințelor și inovație	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele

		bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
11. Inovație și creativitate la nivel individual	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
12. Inovația în echipe	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
13. Inovația organizațională	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic
14. Inovația în organizații: Abordare multinivelară	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor consulta referințele bibliografice pusa de la dispoziție de cadrul didactic

Bibliografie:

- Arain, G. A., Bhatti, Z. A., Hameed, I., Khan, A. K., & Rudoph, C. W. (2023). A meta-analysis of the nomological network of knowledge hiding in organizations. *Personnel Psychology*, 00, 1–32. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/peps.12562>
- Asrar-ul-Haqm, M. & Anwar, S. (2016) A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business & Management*, 3(1). DOI: 10.1080/23311975.2015.1127744
- Cropley, D. H. and Cropley, A. J. (2015). *The psychology of innovation in organisations*. Cambridge University Press.

- Chen, J., & Nonaka, I. (2022). *The Routledge companion to knowledge management (1st ed.)*. Taylor and Francis.
- Dalkir, K. (2023). *Knowledge management in theory and practice (4th ed.)*. The MIT Press.
- 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.
- De Villiers, R. (2022). *The Handbook of creativity and innovation in business: A comprehensive toolkit of theory and practice for developing creative thinking skills*. Springer.
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction (4th ed.)*. Oxford University Press.
- Liu, G., Kianto, A., & Tsui, E. (2023). Knowledge management technologies and organizational performance: A meta-analytic study. *Industrial Management & Data Systems*, 123(2), 386-408. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2022-0121>
- Mainemelis, C., Kark, R., & Epitropaki, O. (2015). Creative leadership: A multi-context conceptualization. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 393-482.
- Phelps, C., Heidl, R., & Wadhwa, A. (2012). Knowledge, networks, and knowledge networks: A review and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 1115-1166.
- Poole, M. S., & Van de Ven, A. H. (Eds.) (2021). *The Oxford Handbook of organizational change and innovation (2nd ed.)*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198845973.001.0001>
- Škerlavaj, M., Černe, M., & Batistič, S. (2023). Knowledge hiding in organizations: Meta-analysis 10 years later. *Economic and Business Review*, 25(2), 79-102. <https://doi.org/10.15458/2335-4216.1319>
- 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.
- Yuan, Y., Humphrey, S. E., & van Knippenberg, D. (2022). From individual creativity to team creativity: A meta-analytic test of task moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 358-404. <https://doi.org/10.1111/joop.12380>
- Zappa, P., & Robins, G. (2016). Organizational learning across multi-level networks. *Social Networks*, 44, 295-306.
- Zhou, J., & Gibbs, M. (Eds.) (2021). *Handbook of research on creativity and innovation*. Edward Elgar Publishing.

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	Înțelegerea teoriilor, modelelor, principiilor și a datelor empirice în domeniu	Examen scris	50%
	Înțelegerea și aplicarea teoriilor, modelelor, principiilor și a datelor empirice în domeniu	Proiect de semestru (în triadă)	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:

- a. punctajul obținut la examenul scris în proporție de 50% (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10)
- b. evaluarea proiectului de semestru 50% (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10).

Pentru promovarea disciplinei este necesară îndeplinirea simultană a condițiilor:

- a. punctajul obținut la examenul scris în proporție de 50% (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10)
- b. evaluarea proiectului de semestru 50% (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10)
- c. punctajul final să fie minim 4.5p (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10)

Data completării

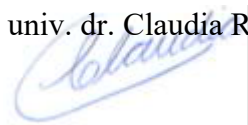
Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

14.09.2023

Lect. univ. dr. Claudia Rus

-



Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

14.09.2023

.....