

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Transilvania din Brașov
1.2 Facultatea	Alimentație și turism
1.3 Departamentul	Ingineria și managementul alimentației și turismului
1.4 Domeniul de studii de licență ¹⁾	Inginerie și management
1.5 Ciclul de studii ²⁾	Licență
1.6 Programul de studii/ Calificarea	Inginerie și management în industria turismului/Inginer

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Cultură organizațională								
2.2 Titularul activităților de curs	Lector dr. Simona ȘOICA								
2.3 Titularul activităților de seminar/ laborator/ proiect									
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Conținut ³⁾	DD	
							Obligativitate ⁴⁾	DI	

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	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					16
Tutoriat					
Examinări					2
Alte activități					
3.7 Total ore de activitate a studentului	58				
3.8 Total ore pe semestru	100				
3.9 Numărul de credite ⁵⁾	4				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	-NU
4.2 de competențe	-NU

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> Sală prevăzută cu videoproiector/TV, tablă și cretă (marker).
5.2 de desfășurare a seminarului/ laboratorului/	<ul style="list-style-type: none"> Sală prevăzută cu videoproiector/TV, tablă și cretă (marker).

proiectului	
-------------	--

6. Competențe specifice acumulate (conform grilei de competențe din planul de învățământ)

Competențe profesionale	<p>Cp.4. Capacitatea de a asigura managementul de proiect: Gestionează și planifică diversele resurse, cum ar fi resursele umane, bugetul, termenul, rezultatele și calitatea necesare pentru un anumit proiect, și monitorizează progresele înregistrate în cadrul proiectului pentru a realiza un obiectiv specific într-o anumită perioadă de timp și cu un buget prestabilit.</p> <p>R.Î.4.1. Absolventul IMIT poate identifica cerințele de formare ale unei organizații pentru a planifica instruirea angajaților.</p> <p>R.Î.4.2. Absolventul IMIT poate aplica indicatori-cheie de performanță pentru a măsura performanța organizației.</p> <p>Cp.9. Capacitatea de a se adapta la situațiile în schimbare: Schimbă abordarea situațiilor în funcție de schimbările neprevăzute și subite apărute la nivelul nevoilor și dispoziției oamenilor, sau în tendințe; schimbă strategii, improvizează și se adaptează în mod natural la acele împrejurări.</p> <p>R.Î.9.1. Absolventul IMIT poate aplica managementul schimbării prin anticiparea schimbărilor și luarea deciziilor manageriale pentru a se asigura că membrii implicați sunt cât mai puțin afectați</p> <p>R.Î.9.2. Absolventul IMIT poate prioritiza strategii, improvizează și se adaptează în mod natural la noi tendințe în domeniu.</p> <p>R.Î.9.3. Absolventul IMIT poate identifica soluții alternative în abordarea serviciului în cazul în care circumstanțele se schimbă.</p> <p>R.Î.9.4. Absolventul IMIT poate identifica soluții pentru a evita situațiile de criză.</p> <p>Cp.10. Capacitatea de a se orienta spre inovare în practicile curente: Caută îmbunătățiri și prezintă soluții inovatoare, cu utilizarea creativității și a gândirii alternative pentru a elabora noi tehnologii, metode sau idei și răspunsuri la problemele legate de muncă</p> <p>R.Î.10.1. Absolventul IMIT poate stabili criterii pentru a dezvolta o dinamică pozitivă a comunicării cu organizații din diferite țări în vederea construirii unei relații de cooperare și a optimizării schimbului de informații.</p> <p>R.Î.10.2. Absolventul IMIT poate adapta stilul de comunicare la publicul-țintă pentru a transmite instrucțiunile în modul prevăzut.</p> <p>Cp.11. Capacitatea de a oferi consultanță cu privire la îmbunătățirile în materie de eficiență. Analizează informațiile și detaliile proceselor și produselor pentru a oferi consiliere cu privire la posibile îmbunătățiri ale eficienței care ar putea fi puse în aplicare și care ar însemna o valorificare a resurselor.</p> <p>R.Î.11.1. Absolventul IMIT poate evidenția aspectele definitorii privind responsabilitatea socială a întreprinderilor pentru a gestiona procesele de afaceri în mod responsabil și etic.</p> <p>R.Î.11.10. Absolventul IMIT poate aplica programe pentru formarea și consolidarea capacităților angajaților din industria turismului pentru a-i informa cu privire la cele mai bune practici în dezvoltarea și gestionarea destinațiilor și pachetelor turistice, asigurând, în același timp, un impact minim asupra mediului și a comunităților locale și conservarea strictă a zonelor protejate și a speciilor de faună și floră.</p>
Competențe transversale	<p>Ct.1. Lucrează în echipe, urmărește viziunea organizației, demonstrează abilități organizatorice.</p> <p>R.Î.1.1. Absolventul IMIT este capabil să lucreze cu încredere în cadrul unui grup, fiecare făcându-și partea lui în serviciul întregului.</p> <p>R.Î.1.2. Absolventul IMIT este capabil să coordoneze și să îi direcționeze pe ceilalți către un scop comun, adesea într-un grup sau echipă.</p> <p>R.Î.1.3. Absolventul IMIT este capabil să organizeze informații, obiecte și resurse prin metode sistematice și în conformitate cu anumite standarde și asigură gestionarea sarcinii.</p>

	<p>R.Î.1.4. Absolventul IMIT este capabil să construiască o relație de încredere reciprocă, respect și cooperare între membrii aceleiași echipe.</p> <p>Ct.2. Gândește critic, promovează creativitatea în gândire, demonstrează gândire holistică, demonstrează spirit antreprenorial.</p> <p>R.Î.2.1. Absolventul IMIT este capabil să evalueze critic credibilitatea și fiabilitatea informațiilor înainte de a le utiliza sau de a le transmite altora.</p> <p>R.Î.2.1. Absolventul IMIT este capabil să identifice idei noi sau le combină pe cele existente pentru a dezvolta soluții inovatoare și noi.</p> <p>R.Î.2.3. Absolventul IMIT este capabil să dezvolte o întreprindere proprie, identificând și urmărind oportunitățile și mobilizând resursele, ținând cont de perspectiva unei rentabilități.</p> <p>Ct.3. Gestionează evoluția personală, dă dovadă de dorință de învățare, își asumă responsabilitatea.</p> <p>R.Î.3.1. Absolventul IMIT este capabil să identifice propriile competențe pentru a avansa în viața profesională și privată.</p> <p>R.Î.3.2. Absolventul IMIT este capabil să evidențieze atitudine pozitivă față de cerințe noi și provocatoare care pot fi satisfăcute doar prin învățare pe tot parcursul vieții</p> <p>R.Î.3.3. Absolventul IMIT este capabil să identifice soluții alternative pentru a lua decizii.</p> <p>R.Î.3.4. Absolventul IMIT este capabil să accepte responsabilitatea și răspunderea pentru propriile decizii și acțiuni profesionale sau pentru cele delegate altora.</p> <p>R.Î. 3.5. Absolventul IMIT este capabil să demonstreze onestitate, integritate și credibilitate la locul de muncă.</p> <p>Ct.4. Asigură orientarea către client, demonstrează competență interculturală.</p> <p>R.Î.4.1. Absolventul IMIT este capabil să selecteze cele mai adecvate căi de comunicare când interacționează cu clienții, oferă consiliere, vinde produse sau servicii sau procesează reclamații.</p> <p>R.Î.4.2. Absolventul IMIT este capabil să înțeleagă diferite moduri de comunicare verbală și non-verbală a sentimentelor și simțurilor.</p> <p>R.Î.4.3. Absolventul IMIT dă dovadă de toleranță și de apreciere față de diferitele valori și norme deținute de persoane și culturi diferite.</p>
--	---

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din competențele specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Observarea și definirea elementelor culturii unei organizații pentru a consolida, integra și modela în continuare codurile, valorile și comportamentele într-o organizație.
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea valorilor și dimensiunilor culturale dintr-o organizație. • Familiarizarea cu noțiunea de subcultură și sensibilizarea viitorilor angajați cu privire la varietatea de subculturi dintr-o organizație. • Cunoașterea mijloacelor de gestionare a unei organizații într-un mod responsabil și etic, manifestând responsabilitate economică, socială și de mediu față de părțile interesate. • Identificarea politicilor necesare dezvoltării și menținerii unei organizații. • Adaptarea culturii organizaționale la cultura locală. • Înțelegerea naturii relației dintre etica individuală a liderilor organizaționali și etica organizației însăși. • Înțelegerea rolului pe care cultura organizațională îl joacă în procesul de luare a deciziilor, atât în timpul situațiilor de criză, cât și în viața organizațională de zi cu zi. • Explicarea rolului pe care leadership-ul îl are în utilizarea culturii ca

	<p>instrument de susținere a unei organizații de înaltă performanță.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificarea elementelor care marchează schimbări culturale în cadrul organizațiilor • Înțelegerea asigurării cooperării cu toate entitățile și echipele dintr-o anumită organizație, în conformitate cu strategia companiei.
--	--

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Număr de ore	Observații
8.1.1. Organizația. Cultura. Cultura organizațională. Paradigme și evoluția organizațiilor	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	2	
8.1.2. Nivele culturale. Dimensiuni și valori culturale. Subculturi	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	4	
8.1.3. Crearea și menținerea culturii organizaționale. Semne ale culturii organizaționale.	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	4	
8.1.4. Politici organizaționale. Politici organizaționale în industria turismului	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	4	
8.1.5. Grupurile în organizații : formare, evoluție, consolidare, activitate	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	2	
8.1.6. Schimbări culturale în cadrul organizațiilor	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	2	
8.1.7. Responsabilitate socială corporativă. Nou cadru de dezvoltare a culturii organizaționale în industria turismului	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	2	
8.1.8. Leadership și cultură organizațională : Rol, trăsături, comportament	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	4	
8.1.9. Cultura învățării în organizații. Dezvoltarea și adaptarea aptitudinilor personale	Prelegere – dezbateri; predare interactivă; videoproiector	2	
8.1.10. Indicatori de performanță culturală (KPI)		2	
<p>Bibliografie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alvesson, M. (2012). Understanding Organizational Culture. London: Sage publications • Fahy, M., Weiner, A., Roche, J. (2005). Beyond governance: Creating corporate value through performance, conformance and responsibility. Chichester: John Wiley & Sons. • House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies. London Sage publications. • Johnson, D. W., Johnson, F. P. (1991). Joining together: Group theory and group skills. Harlow : Prentice-Hall, Inc. • Keyton, J. (2010). Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences. London: Sage Publications. • Machado, C., & Davim, J. P. (Eds.). (2016). Organizational Management: Policies and Practices. Springer. • Metro-Roland, M., Șoica, S. (2019). Landscape and tourism. În P. Howard, I. Thompson, E. Waterton, M. Atha (Eds) The Routledge companion to landscape studies (pp. 354-365). London: Routledge. 			

<ul style="list-style-type: none"> Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). Chichester John Wiley & Sons. Soica, S. (2021) Emotional entanglement with nature, a trigger for social and solidarity economy. În D. Roventă-Frumușani și V. Marinescu (ed.) Sustainable development, entrepreneurship and social economy (pp.63-78). Cluj Napoca: Presa Universitară Clujeană.. 			
8.2 Seminar	Metode de predare-învățare	Număr de ore	Observații
8.2.1. Cultura în organizații. Studii de caz	Problematizare. Studii de caz	2	
8.2.2. Dimensiuni și valori culturale	Exerciții. Studii de caz	2	
8.2.3. Semne ale culturii organizationale: studii de caz în industria turismului	Problematizare. Exerciții	2	
8.2.4. Politici organizaționale în industria turismului. Studii de caz	Dezbateri. Studii de caz.	2	
8.2.5. Conducere și motivație. Aplicații practice	Problematizare. Exerciții	2	
8.2.6. Lideri : exemplificări și discuții	Dezbateri. Problematizare. Studii de caz.	2	
8.2.7. Indicatori de performanță culturală. Analiză în industria turismului	Dezbateri. Studii de caz.	2	
Bibliografie <ul style="list-style-type: none"> Alvesson, M. (2012). <i>Understanding Organizational Culture</i>. London: Sage publications Fahy, M., Weiner, A., Roche, J. (2005). Beyond governance: Creating corporate value through performance, conformance and responsibility. Chichester: John Wiley & Sons. House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2004). Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies. London Sage publications. Johnson, D. W., Johnson, F. P. (1991). Joining together: Group theory and group skills. Harlow : Prentice-Hall, Inc. Keyton, J. (2010). Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences. London: Sage Publications. Machado, C., & Davim, J. P. (Eds.). (2016). Organizational Management: Policies and Practices. Springer. Metro-Roland, M., Șoica, S. (2019). Landscape and tourism. În P. Howard, I. Thompson, E. Waterton, M. Atha (Eds) The Routledge companion to landscape studies (pp. 354-365). London: Routledge. Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). Chichester John Wiley & Sons. Soica, S. (2021) Emotional entanglement with nature, a trigger for social and solidarity economy. În D. Roventă-Frumușani și V. Marinescu (ed.) Sustainable development, entrepreneurship and social economy (pp.63-78). Cluj Napoca: Presa Universitară Clujeană. 			

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunităților epistemice, ale asociațiilor profesionale și ale angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

<ul style="list-style-type: none"> Înțelegerea dinamicii culturale din organizații, adaptare la schimbare Deschidere spre o cultură a învățării continue
--

10. Evaluare

Tip de activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Aplicarea noțiunilor din curs	Examen scris	50%

10.5 Seminar/ laborator/ proiect	Documentare pentru lucrările de seminar. Participare activă la ore	Lucrări de seminar. Evaluare pe parcursul semestrului	50%
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> Cunoașterea elementelor care alcătuiesc cultura organizațională, Cunoașterea indicatorilor de performanță culturală Obținerea notei minime de promovare			

Prezenta Fișă de disciplină a fost avizată în ședința de Consiliu de departament din data de 12.09.2024 și aprobată în ședința de Consiliu al facultății din data de 12.09.2024

Prof.dr.ing. Vasile PĂDUREANU, Decan	Conf.dr.ing. Cristina-Maria CANJA, Director de departament
Lector dr. Simona ȘOICA, Titular de curs	Lector dr. Simona ȘOICA, Titular de seminar

Notă:

- ¹⁾ Domeniul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat (se completează conform cu Nomenclatorul domeniilor și al specializărilor/ programelor de studii universitare în vigoare);
- ²⁾ Ciclul de studii - se alege una din variantele: Licență/ Masterat/ Doctorat;
- ³⁾ Regimul disciplinei (conținut) - se alege una din variantele: **DF** (disciplină fundamentală)/ **DD** (disciplină din domeniu)/ **DS** (disciplină de specialitate)/ **DC** (disciplină complementară) - pentru nivelul de licență; **DAP** (disciplină de aprofundare)/ **DSI** (disciplină de sinteză)/ **DCA** (disciplină de cunoaștere avansată) - pentru nivelul de masterat;
- ⁴⁾ Regimul disciplinei (obligativitate) - se alege una din variantele: **DI** (disciplină obligatorie)/ **DO** (disciplină opțională)/ **DFac** (disciplină facultativă);
- ⁵⁾ Un credit este echivalent cu 25 de ore de studiu (activități didactice și studiu individual).