

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
1.2 Facultatea/Departamentul	FACULTATEA de Jurnalism si Stiintele Comunicarii
1.3 Departamentul	Antropologie clturala si comunicare
1.4 Domeniul de studii	Științele comunicării
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii/Calificarea	<b>Comunicare și Resurse Umane</b>

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	<b>Negocierea și rezolvarea conflictelor în organizație</b>						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. univ. dr. Ionuț Butoi						
2.3 Titularii activităților de seminar	Lect. univ. dr. Ionuț Butoi						
2.4 Anul de studiu	2	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	Examen	2.7 Regimul disciplinei	Obligatoriu

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	40	din care: 3.5 curs	20	3.6 seminar/laborator	20
Distribuția fondului de timp					Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					14
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					7
Examinări					3
Alte activități .....					
3.7 Total ore studiu individual					50
3.9 Total ore pe semestru (3.4. + 3.7)					90
3.10 Numărul de credite					7

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

4.1 de curriculum	Comunicare organizațională; comunicare interpersonală; sociologie generală; tehnici de negociere
4.2 de competențe	Abilități de aplicare a conceptelor și teoriilor specifice

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

5.1 de desfășurare a cursului	Condițiile de frecvență sunt cele fixate de LEN/2011. Studentul este considerat prezent în condițiile în care participă la întregul curs și/sau seminar. Studenții se vor prezenta la prelegeri la ora afișată, nu se admit întârzieri mai mari de 15 minute. Studentul care întârzie mai mult de 15 minute poate participa la curs/seminar, dar va fi considerat absent (cu excepția cazurilor medicale).
-------------------------------	--

	Nu este permisă folosirea telefoanelor mobile în timpul cursului, nici părăsirea de către studenți a sălii de curs în vederea preluării apelurilor telefonice personale. Se pot folosi laptopurile și tabletele pentru luarea notițelor. Cursul poate fi înregistrat, dacă este obținută aprobarea titularului de curs. Nu este permisă deranjarea cursului prin dialoguri interpersonale, ascultarea muzicii, trimiterea de SMS, comunicare pe Facebook, Twiter, orice alte rețele sociale, ieșirea și intrarea în și din sală.
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	Condițiile de frecvență sunt cele fixate de LEN/2011. Studentul este considerat prezent în condițiile în care participă la întregul curs și/sau seminar. Studenții se vor prezenta la seminare la ora afișată, nu se admit întârzieri mai mari de 15 minute. Nu este permisă folosirea telefoanelor mobile în timpul cursului, nici părăsirea de către studenți a sălii de curs în vederea preluării apelurilor telefonice personale. Nu este permisă deranjarea seminarului prin dialoguri interpersonale, trimiterea de SMS, comunicare pe Facebook, Twiter etc, ascultarea muzicii, ieșirea și intrarea în și din sală.
5.3. Forme de comunicare	Fișa disciplinei este postată pe site-ul FJSC și pusă la dispoziția cursanților de către cadrul didactic titular.

## 6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- capacitatea de a identifica și defini corect situațiile de conflict din organizații;</li> <li>- capacitatea de a aplica eficient și adecvat soluții de remediere a conflictelor în organizații;</li> <li>- capacitatea de a aplica strategii și tactici de negociere;</li> <li>- capacitatea de a aplica eficient și adecvat soluții de mediere a conflictelor;</li> </ul>
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- competențe și abilități de (auto)monitorizare și (auto)evaluare specifice comunicării interpersonale;</li> <li>- competențe și abilități în diagnosticarea diferitelor aspecte ce țin de comunicarea organizațională;</li> <li>- capacitatea de a pune în context sociologic și cultural situațiile de conflict și negociere organizaționale;</li> </ul>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Cursul își propune ca studenții să deprindă noțiuni specifice unei culturi informate a negocierii conflictelor în organizații. Înțelegerea fenomenelor specifice organizaționale, punerea în context interpersonal, social și cultural, o mai bună conștientizare a propriilor abilități și atitudini față de conflict și negociere este obiectivul general al acestei discipline.
7.2 Obiectivele specifice:	<p>Stăpânirea și aplicarea teoriilor specifice sociologiei, comunicării și comportamentului organizaționale, precum și a teoriilor despre conflict și negociere. Mai concret, studenții vor trebui, la finalul cursului, să poată:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Defini și diagnostica o situație de conflict aplicând conceptele specifice teoretice;</li> <li>- Să elaboreze scenarii alternative de abordare și rezolvare a conflictelor organizaționale;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să identifice procesele comunicaționale organizaționale și interpersonale care subîntind fenomenele de conflict;</li> <li>- Să aplice strategiile și tacticile adecvate de negociere situațiilor de conflict;</li> <li>- Să aplice strategiile și tacticile adecvate de mediere a situațiilor de conflict;</li> </ul>
--	--

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere: Prezentarea cursului și a seminarului. Noțiuni preliminare. Două abordări ale naturii umane: cooperare sau conflict și impactul lor asupra culturilor organizaționale și stilurilor de management	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
2. Climatul comunicațional. Climatul pozitiv și climatul negativ/defensiv. Consecințele climatului asupra comportamentului individual și colectiv în organizații	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
3. Conflictul în organizații. Definiere, măsurare. Elemente interpersonale, dimensiuni structurale.	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
4. Cauze ale conflictului în organizații. Tipuri de conflict. Orientări/atitudini față de conflict	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
5. Metode tradiționale de rezolvare a conflictului în organizații	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
6. Metode moderne de gestionare și rezolvare a conflictelor în organizații.	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
7. Medierea. Tehnici ale medierii	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
8. Rolul managerului în rezolvarea conflictelor	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
9. Agresiunile la locul de muncă și conflictele	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
10. Impactul digitalizării comunicării intra-organizaționale asupra dinamicii conflictelor	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
11. Subprocesele negocierii : importanța „framing”-ului, emoțiile, relațiile,	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore

influența, contextul		
12. Negocierea. Tipuri, strategii, tactici	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
13. Tipare culturale. Atitudini față de conflict și negociere	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore
14. Perspective etice asupra conflictelor și comportamentelor organizaționale	Prelegere și interacțiune cu studenții	2 ore

**Bibliografie minimală:**

Champoux, Joseph (2011), *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups and Organizations*, Routledge (ed. a IV-a);

Clocke, Kenneth; Goldsmith, Joan (2005), *Resolving Conflicts at Work. Eight Strategies for Everyone on the Job*, Jossey-Bass

De Dreu, Carsten; Gelfand, Michele (2008), *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*, Lawrence Erlbaum Associates

Deutsch M., Coleman P., Marcus E. (2006), *The Handbook of Conflict Resolution. Theory and Practice*, Jossey-Bass;

Eunson, Baden (2007), *Conflict management*, Wiley;

Hofstede, Geert (2012), *Culturi și organizații. Softul mental*, Humanitas;

Lewicki, Roy J.; Barry, Bruce; Sounders, David M. (2009), *Essentials of Negotiation*, McGraw-Hill/Irwin;

Morgan, G. (2006), *Images of Organizations*, Sage Publications;

Păuș, V.A. (2006), *Comunicare și resurse umane*, Polirom;

Proksch, Stephan (2016), *Conflict Management*, Springer;

Rahim, Afzalu M., (2001), *Managing Conflict in Organizations* (ed. A III-a), Quorum Books;

Schneider B., & Barbera K. (eds) (2014), *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*, Oxford University Press;

8.2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Tipuri de personalitate și relevanța lor față de situațiile de conflict	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
2. Conflictul – diagnostic și intervenție	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
3. Stiluri de negociere.	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
4. Tipuri temperamentale și influența lor asupra situațiilor de negociere	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
5. Rolul diferențelor de gen și de cultură în situațiile de negociere	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră

6. Culturi naționale și organizații	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
7. Percepția în negociere	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
8. Puterea în negociere	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
9. Asertivitatea și persuasiunea în negociere	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
10. Reguli de negociere. Pregătirea negocierii	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră
11. Stiluri, situații, strategii de negociere	Prezentări, exerciții, studii de caz, dezbateri	1 oră

### **Bibliografia seminarului:**

Bollen K, Euwema M., Munduate L. (2016), *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*, Springer;

Corvette, Barbara A. Budjac (2014), *Conflict Management: A Practical Guide to Developing Negotiation Strategies*, Pearson;

De Cremer, D., Pillutla, M. (2013), *MAKING NEGOTIATIONS PREDICTABLE. What Science Tells Us?*, Palgrave McMillan;

Hayes, J. (2002), *Interpersonal Skills at Work*, Routledge;

Julia T. Wood (2009), *Interpersonal Communication: Everyday Encounters*, Wadsworth

Mark G. Ehrhart, Benjamin Schneider, and William H. Macey (2014), *Organizational climate and culture : an introduction to theory, research, and practice*, Routledge;

McConnon, Shay & McConnon, Margaret (2008), *CONFLICT MANAGEMENT IN THE WORKPLACE. How to manage disagreements and develop trust and understanding*, How To Books

Thompson, J.L. (ed.), (2006), *Negotiation Theory and Research*, Psychology Press New York;

Lewicki R., Barry B., Saunders D., Minton J. (2002), *Negotiation* (ed. A IV-a), McGrawHill Irwin;

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

Temele de curs și seminar sunt stabilite conform ultimelor tendințe în domeniul negocierii conflictelor din organizații.

### **15. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Cunoașterea conceptelor de bază din teoriile conflictului și negocierii în organizații. Cunoașterea principalelor modele teoretice din acest domeniu.	Examen scris	50%  Media finală este alcătuită din nota obținută la seminar (50%) și nota obținută în urma

	Dezvoltarea capacității de interpretare și analiză a situațiilor de conflict și negociere în organizații.		examinării (50%).  Pentru a putea da examenul scris, un student trebuie să aibă minim 5 la seminar.  <b>Frecvența</b> la curs este de minim 70% din orele alocate.
10.5 Seminar/laborator	Fiecarui student i se va alocă un text inclus în bibliografia de seminar pentru a a-l prezenta la una din temele de seminar. Fiecare săptămână de întârziere a prezentării lucrării atrage scăderea a două (2) puncte. Prezentarea va conta 25% din nota finală.  Proiectul de cercetare constă într-un studiu de caz, respectiv etnografia organizațională a conflictelor din diverse companii/firme/instituții. Referatul va conta 25% din nota finală.  Se acordă puncte la seminar și pentru gradul de implicare în dezbaterile din seminare.	Evaluare continuă	50%  Nota de la seminar este compusă din: -susținerea unei prezentări pe baza bibliografiei, precum și din participarea la dezbaterile, studiile de caz, aplicațiile din cadrul seminarelor; - prezentarea proiectului de cercetare;  <b>Frecvența</b> la seminar este de minim 50% din orele alocate.
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitatea de a defini fenomenele organizaționale de conflict și negociere pornind de la literatura de specialitate;</li> <li>- Capacitatea de a analiza situațiile de conflict și negociere din perspectiva domeniilor comunicării organizaționale, interpersonale, precum și a teoriilor negocierii și conflictului;</li> <li>- Capacitatea de a aplica soluțiile adecvate situațiilor de conflict și negociere;</li> <li>- Redactarea unui proiect de cercetare pe o temă dezbătută la curs și seminar;</li> </ul>			

Data completării  
1-10-2017

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în  
department

Semnătura șefului departament

.....

.....