



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE ADMINISTRATIE ȘI MANAGEMENT PUBLIC

Piața Romană, Nr. 6, Sector 1, București

Telefon: 021.319.19.00/01, Interior 552 sau 553; Fax: 021.319.18.99

STRUCTURA CADRU A PROIECTULUI DE PRACTICĂ Specializarea “Resurse Umane”

La finalul stagiului în organizația parteneră de practică studenții vor redacta un *proiect de practică*, care va fi susținut în fața comisiei în cadrul colocviului de practică. La elaborarea proiectului de practică studentul va utiliza cu precădere informațiile culese pe parcursul stagiului și notate/precizate în jurnalul de practică.

Proiectul de practică va cuprinde următoarele capitole:

CAPITOLUL I. Prezentarea organizației (companie de stat, privată, românească, străină, ONG, administrație publică) în care se desfășoară practica

- 1.1. Denumirea organizației, profil, obiect de activitate profesională
- 1.2. Domeniul de activitate
- 1.3. Structura de organizare a companiei (organigramă, regulamentul de organizare și funcționare, fișele de post etc.)
- 1.4. Istoricul și dimensiunea organizației (nivelul profitului, evoluția cifrei de afaceri, linii de business, împărțire geografică, valoarea acțiunilor, modul în care se finanțează, realizări importante, implicare în societate etc.)
- 1.5. Evoluția pieței în care se află organizația (dacă este cazul)
- 1.6. Prezentarea strategiei (obiective/priorități pe care organizația și le propune să le atingă în următorii 3-5 ani) și a avantajelor competitive ale organizației.
- 1.7. Motivația alegerii temei (explicarea motivelor pentru care s-a ales organizația sau prezentarea elementelor care par atractive și care individualizează organizația în raport cu alte organizații similare de pe piață)

CAPITOLUL II. Cultura organizațională

- 2.1. Ce comportamente sunt valoroase și recompensate în cadrul organizației (financiar și non financiar)?
- 2.2. Care sunt valorile oficiale și cum sunt ele susținute de către angajați?
- 2.3. Care sunt valorile manifestate de angajați?
- 2.4. Cum este mediul de lucru, colaborativ sau competițional? (prezentare argumentelor și descrierea mediului de lucru)
- 2.5. Ce tip de comunicare ați identificat la nivelul organizației?

CAPITOLUL III. Sistemul de conducere

- 3.1. Care este evoluția sistemului de conducere a companiei?
- 3.2. Ce tip de management ați identificat: management autocratic, consultativ, persuasiv, democratic, flow?
- 3.3. Cum este aliniat sistemul de conducere cu tipul de forței de muncă?
- 3.4. Care este stilul de lucru, la posturi individuale sau în echipe autonome?



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE ADMINISTRATIE ȘI MANAGEMENT PUBLIC

Piața Romană, Nr. 6, Sector 1, București

Telefon: 021.319.19.00/01, Interior 552 sau 553; Fax: 021.319.18.99

CAPITOLUL IV. Analiza eficienței gestiunii resurselor umane în cadrul organizației

- 4.1. Analiza efectivului de salariați din punct de vedere cantitativ, structural și calitativ (după domeniul de activitate - muncitori, personal TESA, personal de conducere; după nivelul de pregătire - studii superioare, studii medii, școală profesională, școală generală); pe categorii de vârstă - 25 ani, 25-35 ani, 35-45 ani, 45-55 ani, peste 55 ani; structura pe sexe – femei și bărbați; în funcție de vechimea în muncă)
- 4.2. Analiza stabilității efectivului de salariați (circulația și fluctuația resurselor umane)
- 4.3. Analiza utilizării timpului de muncă și a efectelor economico-financiare
- 4.4. Analiza eficienței utilizării resurselor umane (indicatorii de productivitate medie și marginală, fiecare caracterizând o reacție particulară între factorul uman și volumul de activitate):
 - 4.4.1. Analiza productivității medii a muncii
 - 4.4.2. Analiza productivității marginale a muncii
 - 4.4.3. Analiza profitului pe un salariat

CAPITOLUL V. Aspecte ale activităților de resurse umane desfășurate în cadrul organizației

- 5.1. Proceduri de planificare, recrutare și selecție a personalului de conducere și de execuție
- 5.2. Care sunt etapele procesului de recrutare? Care sunt documentele folosite?
- 5.3. Elaborarea fișelor de post
- 5.4. Care sunt pașii administrativi ai angajării?
- 5.5. Proceduri de evaluare a personalului (forme, indicatori de performanță, metode de evaluare)
- 5.6. Sistemul de motivare și salarizare a personalului companiei
- 5.7. Ce sistem de gestionare al resurselor umane este folosit?
- 5.8. Cum sunt integrați noii angajați? Ce activități sunt planificate în perioada de probă?

CAPITOLUL VI. Eficiența departamentului de resurse umane

- 6.1. Ce indicatori ai activității de resurse umane sunt evaluați? (de exemplu: durata și costul recrutării, calitatea recrutării, numărul de ore de pregătire/angajat, rotația angajaților etc)
- 6.2. Ce măsuri se iau în urma evaluării departamentului de resurse umane?

CAPITOLUL VII. Dezvoltarea personalului

- 7.1. Există plan de carieră comunicat către angajați? Care sunt pașii procesului?
- 7.2. Cum este decisă dezvoltarea profesională și personală a angajaților (proces și criterii)?
- 7.3. Cum este aliniat procesul de dezvoltare al angajaților cu procesul de management al performanței?

CAPITOLUL VIII. Analiza SWOT și PEST

- 8.1. Analiza SWOT, factori interni și externi care evidențiază zonele ce pot performa mai bine și cele care prezintă vulnerabilități
- 8.2. Analiza PEST, factori externi, politici, economici, sociali și tehnologici, care influențează performanța organizației



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI
FACULTATEA DE ADMINISTRATIE ȘI MANAGEMENT PUBLIC

Piața Romană, Nr. 6, Sector 1, București

Telefon: 021.319.19.00/01, Interior 552 sau 553; Fax: 021.319.18.99

ANALIZA S.W.O.T.

Puncte forte	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪

ANALIZA P.E.S.T.

Factori politici	Factori economici
<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪
Factori sociali	Factori tehnologici
<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪	<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪

Pornind de la problemele identificate în urma analizării managementului resurselor umane în cadrul organizației se vor formula o serie de recomandări/propuneri/măsuri care să contribuie la îmbunătățirea activităților specifice domeniului resurselor umane.