

FIȘA DISCIPLINEI

Recrutarea și selecția personalului

Anul universitar 2026-2027

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj Napoca
1.2. Facultatea	Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării
1.3. Departamentul	Administrație și Management Public
1.4. Domeniul de studii	Științe Administrative
1.5. Ciclu de studii	Licență
1.6. Programul de studii / Calificarea	Managementul proiectelor și resurselor umane în sectorul public
1.7. Forma de învățământ	Învățământ cu frecvență

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	<i>Recrutarea și selecția personalului</i>			Codul disciplinei	<i>ULR2049</i>
2.2. Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. Felicia Cornelia Macarie				
2.3. Titularul activităților de seminar	Lect. Univ. dr. Octavian Moldovan				
2.4. Anul de studiu	2	2.5. Semestrul	4	2.6. Tipul de evaluare	Examen
2.7. Regimul disciplinei	Opțional	2.8. Tipul disciplinei		Disciplină de specializare (DS)	

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/ proiect	2
3.4. Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5. curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri (mai mare sau egal cu nr. total ore prevăzut în calendarul disciplinei pentru temele de control)					5
Tutoriat (consiliere profesională)					4
Examinări					2
Alte activități [de ex.: comunicare bidirecțională cu titularul de disciplină / tutorele]					
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)				69	
3.8. Total ore pe semestru				125	
3.9. Numărul de credite				5	

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	<i>Din FD</i>
4.2. de competențe	<i>Din FD</i>

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	<i>Din FD</i>
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	<i>Din FD</i>

6.1. Competențele dobândite în urma absolvirii programului de studii (se preiau din planul de învățământ)¹

¹ Se vor prelua din Planul de învățământ al programului de studii acele competențe profesionale și/sau transversale la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fișa disciplinei. Pentru fiecare competență se va prelua întregul enunț, inclusiv codul competenței, cu formularea care apare în planul de

Competențe profesionale	
Codul competenței	Competență
CP9	Promovarea politicilor de ocupare a forței de muncă
CP12	Desfășurarea serviciilor de recrutare
Competențe transversale	
Codul competenței	Competență
CT1	Lucrul în echipă

6.2. Rezultatele învățării specifice programului de studii (se preiau din planul de învățământ)²

Rezultatele învățării vizate prin disciplină		
Codul competenței	Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)	Abilități academice specifice (Specific academic skills)
CP9	C9.1. Va cunoaște politicile publice în domeniul ocupării forței de muncă.	A9.1. Va fi capabil să aplice măsuri și instrumente de ocupare a forței de muncă.
CP9	C9.2. Va înțelege rolul instituțiilor publice în implementarea politicilor de ocupare.	A9.2. Va fi capabil să sprijine implementarea politicilor de ocupare.
CP9	C9.3. Va cunoaște instrumente și măsuri active pe piața muncii.	A9.3. Va fi capabil să informeze grupurile-țintă cu privire la oportunitățile existente.
CP9	C9.4. Va înțelege impactul politicilor de ocupare asupra grupurilor-țintă.	A9.4. Va fi capabil să colaboreze cu instituții implicate pe piața muncii.
CP12	C12.1. Va cunoaște etapele procesului de recrutare și selecție a personalului.	A12.1. Va fi capabil să participe la desfășurarea proceselor de recrutare și selecție.
CP12	C12.2. Va înțelege criteriile și metodele de selecție utilizate în organizații.	A12.2. Va fi capabil să aplice criterii și metode de selecție a personalului.
CP12	C12.3. Va cunoaște cadrul etic și legal al recrutării.	A12.3. Va fi capabil să sprijine evaluarea candidaților.
CP12	C12.4. Va înțelege rolul recrutării în funcționarea eficientă a organizațiilor.	A12.4. Va fi capabil să respecte cadrul legal și etic al recrutării.
CT1	CT1.1. Va cunoaște principiile și necesitatea colaborării și comunicării în echipă.	AT1.2. Va fi capabil să comunice clar în cadrul echipei.

7. Rezultatele învățării specifice disciplinei

Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)
RA2. Administrarea indicatorilor de evaluare a proiectului
RA9. Promovarea politicilor de ocupare a forței de muncă
RA10. Promovarea incluziunii
RA11. Consilierea în gestionarea personalului
RA12. Desfășurarea serviciilor de recrutare
Abilități academice specifice (Specific academic skills)
RA2.1. Își asumă responsabilitatea colectării și gestionării corecte a datelor necesare calculării indicatorilor de proiect.

învățământ, fără modificări. Dacă nu se preia nici o competență din oricare din cele două categorii, se șterge linia din tabel aferentă acelei categorii.

² Se menționează rezultatele învățării specifice programului de studiu la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fișa. Enunțurile, preluate fără modificări din Planul de învățământ în funcție de tipul disciplinei (DF/DS/DC) se trec în dreptul competenței asociate.

RA9.1. Își asumă responsabilitatea aplicării corecte a măsurilor de ocupare în cadrul activităților profesionale desfășurate.
RA9.2. Aplică autonom proceduri și instrumente specifice politicilor active pe piața muncii, în limitele atribuțiilor stabilite.
RA9.4. Contribuie la informarea și orientarea grupurilor-țintă, utilizând informații corecte și actualizate.
RA9.5. Identifică nevoi specifice ale beneficiarilor și le corelează cu instrumentele disponibile.
RA9.6. Monitorizează aplicarea măsurilor de ocupare, semnalând eventuale disfuncționalități.
RA9.8. Colaborează responsabil cu instituțiile publice și partenerii relevanți în domeniul ocupării forței de muncă.
RA10.4. Contribuie la implementarea strategiilor locale sau instituționale de incluziune, respectând cadrul normativ aplicabil.
RA10.5. Respectă principiile deontologice ale profesiei în relația cu beneficiarii și partenerii instituționali.
RA11.1. Își asumă responsabilitatea aplicării corecte a procedurilor de management al resurselor umane, în limitele rolului profesional deținut.
RA11.5. Identifică nevoi de formare și dezvoltare, formulând recomandări fundamentate.
RA12.1. Își asumă responsabilitatea aplicării corecte a etapelor procesului de recrutare și selecție, în limitele atribuțiilor profesionale.
RA12.2. Aplică autonom proceduri și instrumente standard de recrutare, conform politicilor organizaționale.
RA12.3. Respectă criteriile obiective de selecție, evitând discriminarea și asigurând tratament egal candidaților.
RA12.4. Respectă cadrul legal și etic al recrutării, inclusiv normele privind protecția datelor și nediscriminarea.
RA12.5. Contribuie la elaborarea și gestionarea documentației aferente procesului de selecție, cu acuratețe și responsabilitate.
RA12.6. Participă la evaluarea candidaților, utilizând metode și instrumente adecvate nivelului de competență.
RA12.7. Asigură confidențialitatea informațiilor privind candidații și procesul de recrutare.
RA12.8. Corelează procesul de recrutare cu nevoile organizaționale, în limitele rolului profesional.
RA12.9. Semnalează neconformități sau riscuri procedurale în procesul de selecție.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare - învățare	Observații ³
1. Introducere. Stabilirea obiectivelor de învățare și așteptărilor cursanților;	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri.	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
2. Rolul recrutării și selecției în administrația publică Specificul funcției publice Diferențe față de sectorul privat Principiul meritului și al competenței	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
3. Cadrul legislativ al recrutării în sectorul public Statutul funcționarilor publici Principiul egalității de șanse Transparență și legalitate procedurală	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
4. Planificarea resurselor umane în instituțiile publice Organigrama și statul de funcții Analiza necesarului de personal Constrângeri bugetare	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.

³ De exemplu aspecte organizatorice, recomandări pentru studenți, aspecte specifice legate de curs/seminar cum ar fi invitarea unor practicieni în domeniu etc.

5. Analiza postului și definirea competențelor în administrația publică Fișa postului în sector public Competențe generale și specifice Corelarea cu standardele ocupaționale	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
6. Procedura concursului pentru ocuparea funcțiilor publice Publicarea anunțului Condiții generale și specifice Calendar procedural	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
7. Probele de concurs în administrația publică Proba scrisă Interviul Evaluarea competențelor	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
8. Comisiile de concurs și etica evaluării Componența comisiilor Conflicte de interese Responsabilitatea decizională	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
9. Recrutarea înalților funcționari publici Particularități Profesionalizare și depolitizare Managementul carierei publice	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
10. Diversitate, incluziune și nediscriminare în administrația publică Egalitate de șanse Recrutare incluzivă Prevenirea bias-urilor	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
11. Integrarea profesională (onboarding) în instituțiile publice Perioada de probă Formare inițială Codul de conduită	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
12. Digitalizarea recrutării în sectorul public Platforme online Transparență digitală Arhivarea documentelor	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
13. Evaluarea eficienței sistemului de recrutare publică Indicatori de performanță Probleme sistematice (birocratizare, formalism) Direcții de reformă administrativă	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să parcurgă bibliografia obligatorie și să participe activ la discuții.
14. Concluzii. Pregătirea examenului	Discuții libere	

Bibliografie

1. Abbas, S. I., Shah, M. H., & Othman, Y. H. (2021). Critical review of recruitment and selection methods: Understanding the current practices. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 3(3), 46-52. Available online: <http://acdmhr.theiaer.org/archive/v3/v3n3/p5.htm>
2. Acikgoz, Y. Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2019, 29, 1-13
3. Bangura, S. (2024). Evaluating the effectiveness of traditional recruitment and selection practices in a technologically dominated economy. *International Journal of Social Science Research and Review*, 7(11), 40-48. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v7i11.2310>
4. Breagha, J.A. Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2008, 18, 103-118
5. Buckley, M.R.; Norris, A.C.; Wiese, D.S. A brief history of the selection interview: May the next 100 years be more fruitful. *J. Manag. Hist.* 2000, 6, 113-126

6. Ehrenfried, F.; Holzner, C. Dynamics and Endogeneity of Firms' Recruitment Behaviour. *Labour Econ.* 2019, 57, 63–84.
7. Ekwoaba, J.O.; Ikeije, U.U.; Ufoma, N. The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Glob. J. Hum. Resour. Manag.* 2015, 3, 22–23.
8. Highhouse, S. Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Ind. Organ. Psychol.* 2008, 1, 333–342.
9. Ma, R.; Allen, D.G. Recruiting across cultures: A value-based model of recruitment. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2009, 19, 334–346.
10. Morgeson, F.P.; Campion, M.A.; Dipboye, R.L.; Hollenbeck, J.R.; Murphy, K.; Schmitt, N. Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Pers. Psychol.* 2007, 60, 683–729.
11. OBERȘT, Ala. Tehnologii de recrutare în era digitală. In: *Marketingul și logistica în era digitală*, 18 octombrie 2024, Chișinău. Chișinău: Tehnica-UTM,, 2024, pp. 92-97. ISBN (pdf) 978-9975-64-481-5.
12. Okusanya, A.O.; Oseji, A.S. Empirical Analysis of Sound Recruitment and Selection Criteria as a Tool of Organizational Efficiency. *J. Res. Natl. Dev.* 2012, 14, 1
13. Rozario, S. D., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in Recruitment and Selection Process: An Empirical Study. *Challenges*, 10(2), 35. <https://doi.org/10.3390/challe10020035>
14. Ryan, A.M.; Ployhart, R.E. A century of selection. *Annu. Rev. Psychol.* 2014, 65, 693–717
15. Secretariatul General al Guvernului / World Bank, „Manual de Recrutare”, 2021, https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2021/Proiecte/SIPOCA%20136/Output-uri/RO_HRMRAS_4.1b_Manual%20Recrutare_Feb2021.pdf
16. van Esch, P.; Black, J.S.; Ferolie, J. Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Comput. Hum. Behav.* 2019, 90, 215–222

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare - învățare	Observații
1. Introducere. Prezentarea cerințelor și a condițiilor de desfășurare a activității	Discuții, dezbateri	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate.
2. Analiza unei fișe de post din administrația publică	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
3. Elaborarea unui anunț de concurs pentru funcție publică	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
4. Simulare probă scrisă (grilă + subiecte teoretice)	D Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
5. Simulare probă scrisă (grilă + subiecte teoretice)	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
6. Simulare interviu pentru funcționar public	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
7. Studiu de caz: contestarea unui concurs public	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
8. Analiza unui caz de conflict de interese în comisia de concurs	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz.	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate.

	Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Exerciții individuale și muncă în echipă
9. Proiect: plan de recrutare pentru o primărie de municipiu	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
10. Proiect: plan de recrutare pentru o primărie de municipiu	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
11. Exercițiu: identificarea riscurilor de politizare în recrutare	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
12. Elaborarea unui mini-ghid de bune practici pentru recrutare publică	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
13. Elaborarea unui mini-ghid de bune practici pentru recrutare publică	Prezentare (cu exemple concrete). Discuții, dezbateri. Experimentare activă. Studii de caz. Joc de rol. Muncă în echipă Exerciții individuale	Studentii trebuie să participe la discuțiile, jocurile de rol, studiile de caz și dezbaterile desfășurate. Exerciții individuale și muncă în echipă
14. Concluzii. Pregătirea examenului	Discuții. Întrebări și răspunsuri	

Bibliografie

1. Abbas, S. I., Shah, M. H., & Othman, Y. H. (2021). Critical review of recruitment and selection methods: Understanding the current practices. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, 3(3), 46-52. Available online: <http://acdmhr.theiaer.org/archive/v3/v3n3/p5.htm>
2. Acikgoz, Y. Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2019, 29, 1–13
3. Bangura, S. (2024). Evaluating the effectiveness of traditional recruitment and selection practices in a technologically dominated economy. *International Journal of Social Science Research and Review*, 7(11), 40-48. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v7i11.2310>
4. Breugh, J.A. Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2008, 18, 103–118
5. Buckley, M.R.; Norris, A.C.; Wiese, D.S. A brief history of the selection interview: May the next 100 years be more fruitful. *J. Manag. Hist.* 2000, 6, 113–126
6. Ehrenfried, F.; Holzner, C. Dynamics and Endogeneity of Firms' Recruitment Behaviour. *Labour Econ.* 2019, 57, 63–84.
7. Ekwoaba, J.O.; Ikeije, U.U.; Ufoma, N. The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Glob. J. Hum. Resour. Manag.* 2015, 3, 22–23.
8. Highhouse, S. Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Ind. Organ. Psychol.* 2008, 1, 333–342.
9. Ma, R.; Allen, D.G. Recruiting across cultures: A value-based model of recruitment. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2009, 19, 334–346.
10. Morgeson, F.P.; Campion, M.A.; Dipboye, R.L.; Hollenbeck, J.R.; Murphy, K.; Schmitt, N. Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Pers. Psychol.* 2007, 60, 683–729.
11. OBERȘT, Ala. Tehnologii de recrutare în era digitală. In: *Marketingul și logistica în era digitală*, 18 octombrie 2024, Chișinău. Chișinău: Tehnica-UTM, 2024, pp. 92-97. ISBN (pdf) 978-9975-64-481-5.
12. Okusanya, A.O.; Oseji, A.S. Empirical Analysis of Sound Recruitment and Selection Criteria as a Tool of Organizational Efficiency. *J. Res. Natl. Dev.* 2012, 14, 1
13. Rozario, S. D., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in Recruitment and Selection Process: An Empirical Study. *Challenges*, 10(2), 35. <https://doi.org/10.3390/challe10020035>
14. Ryan, A.M.; Ployhart, R.E. A century of selection. *Annu. Rev. Psychol.* 2014, 65, 693–717
15. Secretariatul General al Guvernului / World Bank, „Manual de Recrutare”, 2021, https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2021/Proiecte/SIPOCA%20136/Output-uri/RO_HRMAS_4.1b_Manual%20Recrutare_Feb2021.pdf

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare ⁴	9.2 Metode de evaluare ⁵	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Înțelegerea noțiunilor discutate la curs.	Examen scris.	60%
	Capacitatea de a aplica noțiunile asimilate la acest curs.		
9.5 Seminar/laborator	Gradul de implicare în activitățile interactive.	Prezența la seminar și participare activă la exerciții.	20%
	Capacitatea de a aplica noțiunile asimilate.	Teme și prezentări realizate în cadrul seminarului.	20%
9.6 Standard minim de promovare			
. Studentul trebuie să obțină minim media 5 (ponderată) pentru a promova cursul. Neprezentarea la examen atrage după sine ne-promovarea acestei discipline. Nota 10 corespunde la îndeplinirea 100% a cerințelor de la curs. "Plagiatul si alte forme de fraudă academica se sancționează conform Codului Etic al studenților FSPAC accesibil la adresa https://fspac.ubbcluj.ro/ro/resurse/administrative/regulamente." La acest curs se aplică Politica FSPAC de utilizare a inteligenței artificiale - https://fspac.ubbcluj.ro/application/files/7216/8872/5573/GHIDUL_STUDENTULUI.pdf			

10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)⁶

		Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă						

⁴ Criteriile de evaluare trebuie să reflecte direct rezultatele învățării vizate la nivel de program de studii, respectiv la nivel de disciplină. Mai concret, se evaluează achizițiile de învățare menționate în rezultatele anticipate ale învățării.

⁵ Se recomandă stabilirea atât a metodelor de evaluare finală, cât și a strategiei de evaluare pe parcurs.

⁶ Selectați o singură etichetă, cea care, în conformitate cu [Procedura de aplicare a etichetelor ODD în procesul academic](#), se potrivește cel mai bine disciplinei. Dacă disciplina tratează tema dezvoltării durabile la modul general (de ex. prin prezentarea/introducerea cadrului general al dezvoltării durabile etc.) atunci se poate alocă eticheta generală de Dezvoltare Durabilă. Dacă niciuna dintre etichete nu descrie disciplina, selectați ultima opțiune: „Nu se aplică nici o etichetă”.

10 INEQUALITĂȚI REDUSE 	11 ORASE ȘI COMUNITĂȚI DURABILE 	12 CONSUM ȘI PRODUCȚIE RESPONSABILĂ 	13 ACȚIUNE CLIMATICĂ 	14 VIAȚĂ ACVATICĂ 	15 VIAȚĂ TERESTRĂ 	16 PACE, JUSTIȚIE ȘI INSTITUȚII EFICIENTE 	17 PARTENERIATE PENTRU REALIZAREA OBIECTIVELOR 	Nu se aplică nici o etichetă
								

Data completării:

27.01.2026

Semnătura titularului de curs

Prof. univ. dr. Felicia Cornelia Macarie

Semnătura titularului de seminar

Lect. Univ. dr. Octavian Moldovan

Data avizării în departament:

29.01.2026

Semnătura directorului de departament

Prof. univ. dr. Bogdana Neamțu