

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	Economie și Administrarea Afacerilor
1.3 Departamentul	Administrarea Afacerilor
1.4 Domeniul de studii	Management
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii	Strategii și politici manageriale

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Managementul organizațiilor complexe						
2.2 Cod disciplină	1176.1OB02S						
2.3 Titularul activităților de curs							
2.4 Titularul activităților de seminar							
2.5 Anul de studiu	I	2.6 Semestrul	I	2.7 Tipul de evaluare	E	2.8 Regimul disciplinei	Ob

### 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/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					50
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					10
Tutoriat					10
Examinări					13
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual					133
3.8 Total ore pe semestru					175
3.9 Numărul de credite					7

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

4.1 de curriculum	•
4.2 de competențe	• Însușirea cunoștințelor și abilităților cerute de disciplinele menționate la condiții legate de curriculum.

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

5.1. de desfășurare a cursului	•
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	•

### 6. Competențele specifice acumulate


<b>Competențe profesionale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cunoașterea aprofundată, înțelegerea și utilizarea conceptelor de analiză strategică, precum și a mecanismelor manageriale de abordare a complexității mediului decizional folosite în elaborarea strategiilor și politicilor la nivel organizațional și funcțional;</li> <li>• Aplicarea de metode, tehnici și instrumente specifice, în situații incomplet definite, pentru a rezolva probleme legate de planificarea strategică la nivel organizațional și funcțional;</li> <li>• Evaluarea critic-constructivă a metodelor și instrumentarului folosite în elaborarea strategiilor și politicilor de management;</li> </ul>
<b>Competențe transversale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cunoașterea aprofundată și utilizarea pertinentă a tehnologiei informațiilor și comunicării în afaceri;</li> <li>• Capacitatea de a-și asuma roluri (funcții) de conducere a unei firme, instituții, divizii sau altei componente structurale a unei organizații naționale sau internaționale;</li> <li>• Alegerea și utilizarea metodelor celor mai potrivite de comunicare managerială în funcție de cerințele contextului organizațional.</li> </ul>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Pregătirea viitorilor absolvenți ai specializării pentru abordarea complexității mediului organizațional în scopul dezvoltării capacității manageriale de ajustare a portofoliului strategic.
7.2 Obiectivele specifice	<p>Însușirea metodelor de configurare procesuală a legăturilor dintre domeniile funcționale și de conducere într-o organizație complexă prin acumularea cunoștințelor privind:</p> <p>Variabilitatea resurselor în organizațiile complexe Modelarea alocării resurselor complementare în rețele partenariale de valorificare a activelor strategice Producerea și partajarea cunoștințelor în organizațiile complexe Complexitatea interacțiunii organizației în contextul variabilității ecosistemelor de stakeholderi</p>

### 8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teoria sistemelor complexe;complexitatea computațională, sociala, tehnologica, personală și emoțională.</li> <li>2. Dinamica și complexitatea mediului extern si predictibilitatea modelelor de adaptare organizațională ; Modelul VSM ;Sisteme de avertizare timpurie</li> <li>3. Mecanisme de învățare organizaționala și evaluarea capacității de răspuns;</li> <li>4. Armonizarea obiectivelor conflictuale derivate din complexitatea spațiului interacțional organizație-</li> </ol>	Prelegere, dezbatare, problematizare	

<p>mediu de business ; sisteme de adaptare strategică; rețele de partajare a secvențelor de creare a valorii.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Evoluția configurațiilor organizaționale și dinamica adaptării sistemelor de management ;Elaborarea și testarea indicatorilor- cheie de performanță (KPI)</li> <li>6. Forme organizatorice hibride și modelarea alocării resurselor</li> <li>7. Mecanisme de coordonare, integrare și control; delegarea deciziei ; audit vs controlling organizațional; leadership-ul structurilor reconfigurate</li> <li>8. Mecanisme de delegare a deciziei ; putere, influență și control în organizații complexe</li> <li>9. Practici organizaționale de ajustare dinamică a ciclului de viață al avantajului competitiv prin dezvoltarea capacității anticipative</li> </ol>		
<p><b>Bibliografie:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auli Keskinen, Mika Aaltonen, Eve Mittleton-Kelly 2003 Organisational Complexity, Bradley Huffaker/Cooperative Association for Internet Data Analysis Layout, Pauli Saloranta/FFRC ISBN, 951-564-108-X, <a href="http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/documents/tutu_2003-6.pdf">http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/documents/tutu_2003-6.pdf</a></li> <li>2. Constantin Bratianu 2015 “Gandirea Strategica” Prouniversitaria București</li> <li>3. Cuhls, K. E. (2020). Horizon Scanning in Foresight–Why Horizon Scanning is only a part of the game. <i>Futures &amp; Foresight Science</i>, 2(1), e23.</li> <li>4. Dragan, G.B., Bleoju, G., Capatina, A. and Woodside, A. (2022), "European tech startups' responses to the COVID-19 pandemic: integrating McKinsey's 5R's paradigm and the Newtonian gravitational field", <i>Management Decision</i>, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <a href="https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1428">https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1428</a></li> <li>5. Crick, J. M., &amp; Crick, D. (2020). Coopetition and COVID-19: Collaborative business-to-business marketing strategies in a pandemic crisis. <i>Industrial Marketing Management</i>, 88, 206-213</li> <li>6. Dahlberg, R. (2015). Resilience and complexity: Conjoining the discourses of two contested concepts. <i>Culture Unbound</i>, 7(3), 541-557.</li> <li>7. De Toni, A. F., &amp; Pessot, E. (2020). Investigating organisational learning to master project complexity: An embedded case study. <i>Journal of Business Research</i>.</li> <li>8. H. Lesca&amp;N. Lesca, 2011: Weak Signals for Strategic Intelligence, <i>Anticipation tools for managers</i>, Wiley, UK</li> <li>9. Jafari-Sadeghi, V., Garcia-Perez, A., Candelo, E., &amp; Couturier, J. (2021). Exploring the impact of digital transformation on technology entrepreneurship and technological market expansion: The role of technology readiness, exploration and exploitation. <i>Journal of Business Research</i>, 124, 100-111.</li> <li>10. Moldoveanu, M., Nesbitt, R., (2018) „The Simplicity gap”, <a href="http://www.europeanbusinessreview.com/the-simplicity-gap-why-boards-are-always-a-step-behind-their-management-teams-and-what-to-do-about-it/">http://www.europeanbusinessreview.com/the-simplicity-gap-why-boards-are-always-a-step-behind-their-management-teams-and-what-to-do-about-it/</a></li> <li>11. Gianita Bleoju, Alexandru Capățină, 2015, Leveraging organizational knowledge vision through</li> </ol>		

<p>Strategic Intelligence profiling (the case of Romanian software industry), JISIB Journal of Intelligence Studies Business Vol 5, No 2(2015) 48-58, <a href="https://ojs.hh.se/index.php/JISIB/article/view/130">https://ojs.hh.se/index.php/JISIB/article/view/130</a></p> <p>12. Alexandru Capatina, Bleoju Gianita, Kiyohiro Yamazaki, Rozalia Nistor, 2016, Cross-cultural strategic intelligence solutions for leveraging open innovation opportunities, Journal of Intelligence Studies in Business, 6 (3), pag. 27-38, ISSN 2001-015X, <a href="https://ojs.hh.se/index.php/JISIB/article/view/194">https://ojs.hh.se/index.php/JISIB/article/view/194</a></p> <p>13. Romme, A. G. L., Bell, J., &amp; Frericks, G. (2023). Designing a deep-tech venture builder to address grand challenges and overcome the valley of death. Journal of Organization Design, 1-21.</p> <p>14. Rosenhead, J., 1998, Complexity Theory and Management Practice. <a href="http://www.human-nature.com/science-as-culture/rosenhead.html">http://www.human-nature.com/science-as-culture/rosenhead.html</a></p>		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitatea de adaptare a managementului unei organizații la complexitatea mediului- resursa strategica</li> <li>2. Anticipare versus estimare in contextul complexității structurilor de decizie strategică –proiectarea mecanismelor de ajustare managerială cu rol de avertizare timpurie; metode și tehnici manageriale specifice.</li> <li>3. Rolul sistemelor de Strategic Intelligence în abordarea complexității;standardizare pentru reducerea costurilor de învățare organizațională sau adaptare pentru consolidarea avantajului competitiv.</li> <li>4. Rolul mediului de învățare organizațională în maximizarea șanselor de poziționare strategica.</li> <li>5. Rolul managementului schimbării în dezvoltarea capacitații absorbitive a complexității prin dobândirea calificării anticipative a managementului</li> <li>6. Comportamentul strategic al firmelor sub dinamica complexității ; continuitate / stabilitate în mediul concurențial, prin configurații organizaționale hibride-conceptele de disonanță strategică și avantaj competitiv tranzitoriu.</li> <li>7. Rețele de firme și managementul complementarității resurselor strategice; mecanisme manageriale de ajustare;control versus consensus.</li> <li>8. Competențele interculturale specifice capitalizării organizaționale pe seama diferențelor specifice. Re-localizarea–ca vector al complexității.</li> </ol>	Dezbateri, studii de caz, proiect	
<p><b>Bibliografie:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constantin Bratianu ; 2015 “Gandirea Strategica” Prouniversitaria București</li> <li>2. Dragan, G.B., Bleoju, G., Capatina, A. and Woodside, A. (2022), "European tech startups' responses to the COVID-19 pandemic: integrating McKinsey's 5R's paradigm and the Newtonian gravitational field", Management Decision, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <a href="https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1428">https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1428</a></li> <li>3. Dahlberg, R. (2015). Resilience and complexity: Conjoining the discourses of two contested</li> </ol>		

- concepts. *Culture Unbound*, 7(3), 541-557.
4. Dahlberg, R. (2015). Resilience and complexity: Conjoining the discourses of two contested concepts. *Culture Unbound*, 7(3), 541-557.
  5. De Toni, A. F., & Pessot, E. (2020). Investigating organisational learning to master project complexity: An embedded case study. *Journal of Business Research*.
  6. H. Lesca&N. Lesca, 2011: *Weak Signals for Strategic Intelligence, Anticipation tools for managers*, Wiley, UK
  7. Gianita Bleoju, Alexandru Capătină, 2015, *Leveraging organizational knowledge vision through Strategic Intelligence profiling (the case of Romanian software industry)*, *JISIB Journal of Intelligence Studies Business* Vol 5, No 2(2015) 48-58,  
<https://ojs.hh.se/index.php/JISIB/article/view/130>
  8. Alexandru Capatina, Bleoju Gianita, Kiyohiro Yamazaki, Rozalia Nistor, 2016, *Cross-cultural strategic intelligence solutions for leveraging open innovation opportunities*, *Journal of Intelligence Studies in Business*, 6 (3), pag. 27-38, ISSN 2001-015X,  
<https://ojs.hh.se/index.php/JISIB/article/view/194>
  9. Moldoveanu, M., Nesbitt, R., (2018) „The Simplexity gap”,  
<http://www.europeanbusinessreview.com/the-simplexity-gap-why-boards-are-always-a-step-behind-their-management-teams-and-what-to-do-about-it/>

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

- Disciplina reprezintă baza de acumulare a unor cunoștințe complementare necesare instruirii profesionale în toate domeniile de calificare, prin adaptare și integrare rapidă și eficientă la cerințele angajatorilor.
- Disciplina contribuie la instruirea absolvenților în cercetare aplicativă prin cultivarea muncii în echipe interdisciplinare, rețele de proiectare și consultanță, prin contribuție esențială la formarea competențelor profesionale și transversale apreciate pe piața muncii de către angajatori.
- Angajatori: mediul instituțional public și privat local, național și european.

### **10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Înșușirea conceptelor fundamentale și conexe in domeniul MOC	Interactiv / Dezbateri orale pe teme de lucru Test grilă	50%
	Abordări metodologice comparate adaptate MOC		
	Proiectare soluții specifice MOC		
10.5 Seminar/laborator	Prezentarea proiectului și evaluarea continuă a	Implicare proactivă in grupele de proiect	50%

	progresului în demersul personalizat de acumulare a cunoștințelor	Prezentarea proiectului și evaluarea aplicabilității soluției	
	Asumarea rolului în echipa de proiect și evaluarea contribuției individuale		
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"><li>• Test grilă și susținere proiect</li></ul>			

