

**TEMATICA PROPUȘĂ PENTRU
ELABORAREA LUCRĂRILOR DE DISERTAȚIE**
Cadru didactic coordonator: *Prof.univ.dr. Micu Angela-Eliza*
Anul universitar: 2022-2023

| | |
|----|---|
| 1 | Rolul capitalului uman – componentă esențială a capitalului intelectual – în predictibilitatea performanțelor organizaționale |
| 2 | Analiza comparativă a strategiilor de gestiune a capitalului uman în companiile multinaționale versus firmele românești |
| 3 | Identificarea și gestiunea talentelor prin intermediul rețelelor sociale profesionale |
| 4 | Identificarea oportunităților de învățare intergenerațională bazate pe transferul de cunoștințe |
| 5 | Reproiectarea strategiilor de gestiune a capitalului uman prin abordări colaborative |
| 6 | Fructificarea oportunităților de învățare organizațională prin diferențiatori strategici |
| 7 | Strategii inovative de management al capitalului uman bazate pe retenția talentelor |
| 8 | Evaluarea potențialului capitalului uman în universitățile din România |
| 9 | Identificarea rolului multiplicator al capitalului uman în susținerea leadership-ului organizațional |
| 10 | Rolul tehnologiei informației și comunicațiilor în elaborarea deciziilor predictive din sfera capitalului uman |
| 11 | Stresul la locul de muncă. Analiza factorilor favorizanți ai stresului și modalitățile de reducere a acestora |
| 12 | Dezvoltarea strategică a resurselor umane. Studiu de caz la firma... |
| 13 | Strategii și modalități de rezolvare a conflictului în organizații |
| 14 | Analiza culturii organizaționale în vederea implementării schimbărilor |
| 15 | Managementul conflictelor în context intergenerațional |
| 16 | Diferențe de gen în managementul performanței |
| 17 | Impactul factorilor care facilitează coeziunea socială asupra performanțelor la nivel de grup |
| 18 | Corelațiile dintre nivelurile diferite de implicare ale angajaților unei organizații și performanțele globale ale acesteia |
| 19 | Evaluarea gradului de adaptare a angajaților din multinaționale la valorile culturale promovate de acestea |
| 20 | Retenția talentelor și tacticile de motivare adoptate de organizațiile din domeniul... |
| 21 | Strategia – procesul sistemic interactiv de dezvoltare a unei organizații |
| 22 | Potențialul strategic al organizației – conținut și analiză |

| | |
|----|---|
| 23 | Delimitarea câmpului de luptă concurențial prin segmentarea strategică |
| 24 | Avantajul competitiv – sursă durabilă pentru profitabilitate |
| 25 | Studiul posibilităților de optimizare a planificărilor strategice din organizație |
| 26 | Dezvoltarea organizației prin intermediul programelor europene de finanțare |
| 27 | Strategia de delocalizare a activităților unei organizații |
| 28 | Strategia de diversificare a activităților unei organizații |
| 29 | Analiza culturii organizaționale în vederea implementării schimbărilor |
| 30 | Managementul schimbărilor strategice în organizații |
| 31 | Modalități de dezvoltare a afacerilor în afara granițelor naționale |
| 32 | Strategiile de alianțe strategice internaționale |
| 33 | Evaluarea orientărilor strategice și a modalităților de dezvoltare a organizațiilor |
| 34 | Utilizarea reperelor de evaluare a strategiilor de dezvoltare |
| 35 | Limite de utilizare strategică a matricelor și modelelor de poziționare concurențială |
| 36 | Variabile cu rol determinant în alegerea și asigurarea succesului strategiei organizației |
| 37 | Alternative strategice în demersul de definire a poziției organizației pe piață |
| 38 | Analiza situației strategice în vederea restructurării organizației |
| 39 | Analiza culturii organizaționale în vederea implementării schimbărilor |
| 40 | Strategii ale sfârșitului de partidă pentru domeniile în declin |

NOTĂ: Denumirile temelor de mai sus sunt orientative. În raport cu opțiunea studentului, acestea vor putea fi reformulate cu acordul cadrului didactic îndrumător, în funcție de specificul programului de studii la care este înmatriculat studentul și domeniul propriu de competență al coordonatorului.