

FIȘA DISCIPLINEI

POLITICI DE MOTIVARE ȘI RECOMPENSARE A PERSONALULUI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați
1.2 Facultatea	Istorie, Filosofie și Teologie
1.3 Departamentul	Istorie, Filosofie și Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii/Calificarea	Managementul Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Politici de motivare și recompensare a personalului						
2.2 Titularul activităților de curs							
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 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	36	din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar/laborator	12
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					30
Examinări					19
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	139				
3.9 Total ore pe semestru	175				
3.10 Numărul de credite	7				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	să dețină un nivel mediu de cunoștințe generale în domeniul Resurselor Umane
4.2 de competențe	să dețină un nivel de comunicare adecvat.

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	laptop, video-proiector
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	laptop, video-proiector

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C1.3 Identificarea metodelor, tehnicilor, procedeele și instrumentelor de cercetare, adecvate scopului cercetării diferitelor fenomene organizaționale și culegerea datelor empirice</p> <p>C2.2 Analizarea conceptelor, metodelor și instrumentarului necesare elaborării de strategii și politici specifice resurselor umane</p> <p>C3.4 Transpunerea în practică a metodelor de evaluare a problemelor sociale diagnosticate în medii sociale concrete (organizații și/sau comunități)</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională.</p> <p>CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă.</p> <p>CT3. Utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate, baze de date, cursuri on-line etc.) atât în limba română, cât și într-o limba de circulație internațională.</p>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Să permită masteranzilor înțelegerea rolului politicilor de motivare și recompensare a personalului în activitatea organizațiilor
7.2 Obiectivele specifice	<ol style="list-style-type: none"> 1. Să permită masteranzilor înțelegerea rolului motivației în activitatea organizațiilor 2. Să definească motivația în muncă, să discute caracteristicile ei de bază și să o distingă de performanță 3. Să explice implicațiile manageriale ale teoriilor motivaționale. 4. Să explice conceptul de satisfacție în muncă și să enunțe câțiva dintre factorii satisfacției în muncă

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1-2. Motivația și comportamentul motivațional	Prelegeri, cursuri interactive. Dezbateri tematice	4 ore
3-4. Teorii ale motivării în muncă bazate pe nevoi. Teorii procesuale ale motivării muncii	Prelegeri, cursuri interactive. Dezbateri tematice	4 ore
5-6. Motivație și performanță în muncă	Prelegeri, cursuri interactive. Dezbateri tematice	4 ore
7-8. Managementul recompenselor Dimensiunea recompenselor. Importanța sistemului de recompensare	Prelegeri, cursuri interactive. Dezbateri tematice.	4 ore
9-10. Sisteme integrate de managementul performanțelor și recompenselor. Sisteme și modele de salarizare din practica internațională. Sisteme de remunerare a angajaților pe baza sarcinilor	Prelegeri, cursuri interactive. Dezbateri tematice	4 ore

postului.		
11-12. Sisteme de remunerare pe bază de abilități (competențe). Sisteme de remunerare pe bază de profit. Sisteme de remunerare premiale.	Prelegeri, cursuri interactive. Dezbateri tematice	4 ore
Bibliografie: Armstrong, Michael (2003), <i>Managementul resurselor umane. Manual de practică</i> , Editura Codecs, București, Partea V (cap.19), Partea VI (cap. 23), Partea X (cap. 40, cap.41, cap. 43); Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G. (2009). <i>Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz</i> , București: Editura Universitară. David, Sirota (2010), <i>Motivarea angajaților. Cum crește performanța companiei odată cu entuziasmul oamenilor</i> , Editura ALL, București, Partea I (cap.1), Partea a II-a (cap.4), Partea III (cap.9); Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.) (2017). <i>Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune</i> , București: Editura Economică. Nica, Panaite (2010), <i>Managementul performanțelor resurselor umane</i> , Editura Sedcom Libris, Iași. Nica, E., <i>Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane</i> , Editura Economică, București, 2010. Prodan, A., <i>Managementul resurselor umane: ghid de practică</i> , Editura Economică, București, 2011.		
8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Motivația: Concept, tipologia motivației, motivație în muncă	Explicatie, Aplicații practice.	2 ore
2. Impactul teoriilor motivaționale asupra managerilor. Teoremele managementului motivațional	Explicatie Expunere interactivă, Aplicații practice	2 ore
3. Factori motivatori ai forței de muncă: banii, conceperea postului, programele de lucru alternative	Explicatie Studiul de caz Aplicații practice.	2 ore
4. Practici privind personalul. Demotivarea, absenteismul și abandonul; Fluctuația de personal; Discriminarea și practici negative.	Explicatie Studiul de caz Aplicații practice	2 ore
5-6. Arhitectura sistemului de recompensare în funcție de domeniul de activitate al organizației	Explicatie Studiul de caz Aplicații practice	4 ore
Bibliografie: Armstrong, Michael (2003), <i>Managementul resurselor umane. Manual de practică</i> , Editura Codecs, București, Partea V (cap.19), Partea VI (cap. 23), Partea X (cap. 40, cap.41, cap. 43); Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G. (2009). <i>Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz</i> , București: Editura Universitară. David, Sirota (2010), <i>Motivarea angajaților. Cum crește performanța companiei odată cu entuziasmul oamenilor</i> , Editura ALL, București, Partea I (cap.1), Partea a II-a (cap.4), Partea III (cap.9); Iosif, L., Huzum C. (2019). "Concediul sabatic. Formă de motivare a personalului" în <i>Analele Universității Dunărea de Jos Galați, fasc. XX, Sociologie</i> , nr. 14, 2019, pp. 49-63. Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.) (2017). <i>Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune</i> , București: Editura Economică. Miron, L. (2009). „Motivația muncii – formă de prevenire a fluctuației personalului”, <i>Acta Universitatis Danubius. Communicatio</i> , nr.1, Editura Universitară Danubius, Galați, pp.126-148, disponibil online la: http://journals.univ-danubius.ro/index.php/communicatio/article/view/378 Nica, Panaite (2010), <i>Managementul performanțelor resurselor umane</i> , Editura Sedcom Libris, Iași. Nica, E. (2010), <i>Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane</i> , Editura Economică, București. Prodan, A. (2011), <i>Managementul resurselor umane: ghid de practică</i> , Editura Economică, București. www.hr-club.ro Codul muncii legea 53/2003 actualizat.		

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

Disciplina “ Politici de motivare și recompensare a personalului ” tratează o problematică de maximă actualitate, cu implicații și dimensiuni amplificate pentru practica managerială.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Calitatea lucrării de tip grila	Examen scris de tip test grilă. Grila de test va cuprinde întrebări închise și întrebări deschise.	60%
10.5 Seminar/laborator	Rezolvarea aplicațiilor și studiilor de caz propuse la seminar	Evaluare periodica	10%
	Elaborarea unui proiect de grup privind recompensarea pentru o organizație cu un anumit specific de activitate si prezentarea proiectului	Evaluare periodica	30%
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> • Însușirea cunoștințelor și a limbajului specific domeniului de recompensare; dobândirea abilităților în vederea aplicării practice a conceptelor asimilate; realizarea și utilizarea metodologiei de recompensare specifice unei organizații; utilizarea tehnologiei moderne pentru realizarea proiectelor propuse. • Elaborarea unui proiect de grup privind complexitatea problematicii managementului recompenselor pentru o organizație cu un anumit specific, soluționarea corectă, în timp real a testelor grilă și a proiectului. 			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în Departament

Semnătura Director Departament