

FIȘA DISCIPLINEI

SATISFAȚIA MUNCII ȘI FLUXURI DE PERSONAL

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	LICENȚĂ
1.6 Programul de studii/Calificarea	RESURSE UMANE

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Satisfacția muncii și fluxuri de personal						
2.2 Titularul activităților de curs							
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	III	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	V	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	1	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	36	din care: 3.5 curs	12	3.6 seminar/laborator	24
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					12
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					12
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					15
Examinări					5
Alte activități.....					
3.7 Total ore studiu individual	64				
3.9 Total ore pe semestru	100				
3.10 Numărul de credite	4				

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 studenților înțelegerea rolului satisfacției muncii și procesului fluctuației resurselor umane în activitatea organizațiilor
7.2 Obiectivele specifice	<ol style="list-style-type: none"> 1. Să permită studenților 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 5. Să stabilească indice fluctuație de personal, indice de stabilitate a forței de muncă.

8. Conținuturi

8. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Motivația și comportamentul motivațional	Prelegerea. Dezbateri	2 ore
2. Teorii ale motivării în muncă bazate pe nevoi. Teorii procesuale ale motivării muncii	Prelegerea. Dezbateri. Problematizare	2 ore
3. Motivație și performanță în muncă	Prelegere. Dezbateri.	2 ore
4. Factorii care determină satisfacția în muncă.	Prelegere. Comparație. Dezbateri.	2 ore
5. Insatisfacție și muncă și consecințele ei	Prelegere. Dezbateri	2 ore
6. Fluctuația de personal. Importanța studiului fluctuației de personal; predictorii ai deciziei de a părăsi organizația; investigarea fluctuației de personal.	Prelegere. Dezbateri.	2 ore

Bibliografie:

Armstrong, Michael. *Managementul resurselor umane. Manual de practică*. – București: CODECS, 2003.

Burduș, E.; Căprărescu Gheorghită, *Fundamentele managementului organizațional*, București, Editura Economică, 1999.

Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G., *Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz*, Editura Universitară, București, 2009.

Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.), *Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune*, Editura Economică, București, 2017.

Manolescu, A., Deaconu, A., Lefter, V. (coord.), *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2007.

Mathis, R., *Gestionarea previzională și valorificarea resurselor umane. Politici, metode și procedee utile*, Editura Sitech, Craiova, 2008.

Nica, E., *Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2010.

Prodan, A., *Managementul resurselor umane: ghid de practică*, Editura Economică, București, 2011.

8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1-2. Motivația: Concept, tipologia motivației, motivație în muncă	Studiul de caz. Aplicații practice.	4 ore
3-4. Impactul teoriilor motivaționale asupra managerilor. Teoremele managementului motivațional	Expunere interactivă, cu material suport, Aplicații practice	4 ore
5. Factori motivatori ai forței de muncă: banii, conceperea postului, programele de lucru alternative	Studiul de caz Aplicații practice.	2 ore
6. Modelul Porter – Lawler – centralizare a relației dintre diferitele teorii ale motivației, performanței și satisfacției în muncă	Studiul de caz Aplicații practice. Dezbateri	2 ore
7-8. Practici privind personalul. Demotivarea, absenteismul și abandonul; Fluctuația de personal; Discriminarea și practici negative.	Studiul de caz Aplicații practice	4 ore
9-10. Indicatori utilizați pentru „analiza” forței de muncă. Indice fluctuația personalului. Indice de stabilitate a forței de muncă	Studiul de caz Aplicații practice	4 ore
11. Strategii pentru retenția angajaților și reducerea fluctuației. Studii de caz	Studiul de caz Aplicații practice	2 ore
12. Strategii pentru retenția angajaților și reducerea fluctuației. Studii de caz	Studiul de caz Aplicații practice	2 ore

Bibliografie:

Burduș, E.; Căprărescu Gh. (1999). *Fundamentele managementului organizațional*, București: Editura Economică.

Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G. (2009). *Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz*, București: Editura Universitară.

Iosif, L., Huzum C. (2019). “Concediul sabatic. Formă de motivare a personalului” în *Analele Universității Dunărea de Jos Galați, fasc. XX, Sociologie*, nr. 14, 2019, pp. 49-63.

Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.) (2017). *Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune*, București: Editura Economică.

Mathis, R., *Gestionarea previzională și valorificarea resurselor umane. Politici, metode și procedee utile*, Editura Sitech, Craiova, 2008.

Miron, L. (2009). „Motivația muncii – formă de prevenire a fluctuației personalului”, *Acta Universitatis Danubius. Communicatio*, nr.1, Editura Universitară Danubius, Galați, pp.126-148, disponibil online la: <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/communicatio/article/view/378>

Nica, E., *Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2010.

Prodan, A., *Managementul resurselor umane: ghid de practică*, Editura Economică, București, 2011.

www.hr-club.ro

Codul muncii legea 53/2003 actualizat 2020.

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

Disciplina “ Satisfacția muncii și fluxuri de personal ” 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	Rezolvarea subiectelor de examen	Examen scris de tip test grilă. Grila de test va cuprinde întrebări închise și întrebări deschise.	60%
10.5 Seminar/laborator	Prezența activă la seminarii	Evaluarea activității generale de la seminar (prezență; participare la discuții și dezbateri)	20%
	Elaborarea și susținerea unor proiecte de seminar	Realizarea și susținerea unui proiect de cercetare	20%
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none">• Elaborarea, tehnoredactarea și susținerea unei lucrări de specialitate pe o temă actuală în domeniu, utilizând diverse surse și instrumente de informare• Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând principii, norme și valori de etică și deontologie profesională			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în
departament

Semnătura directorului de departament