

 Această imagine nu se poate afișa.

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Filosofie și Științe Social Politice
1.3 Departamentul	DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE, ASISTENTA SOCIALA SI RESURSE UMANE
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Masterat
1.6 Programul de studii / Calificarea	Sociologia organizațiilor și a resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Motivare și performanță organizațională						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. Univ. dr. Camelia Nicoleta Medeleanu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Specialist dr. Mihaela Denis Gălățanu						
2.4 An de studiu	II	2.5 Semestrul	III	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei*	Ob

*OB – Obligatoriu / OP – Opțional / F – Facultativ

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					12
Examinări					6
Alte activități					0/
3.7 Total ore studiu individual					108
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Numărul de credite					6

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	Nu este cazul.
4.2 De competențe	Nu este cazul.

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Nu este cazul.
-------------------------------	----------------

5.2 De desfășurare a seminarului/ laboratorului	Nu este cazul.
---	----------------

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>CP1. Cunoașterea aprofundată a dezvoltărilor teoretice, a abordărilor metodologice și practice specifice sociologiei organizațiilor și a resurselor umane;</p> <p>CP2. Utilizarea adecvată a limbajului specific domeniului sociologiei în comunicarea cu medii profesionale diferite;</p> <p>CP3. Utilizarea unor cunoștințe foarte specializate din domeniul sociologiei și al resurselor umane care să se constituie în baza unei gândiri și/sau cercetări originale;</p> <p>CP4. Utilizarea cunoștințelor din domeniul sociologiei și al resurselor umane și a cunoștințelor aflate la granița dintre diferite alte domenii precum marketing, psihologie, drept, economie, pentru a rezolva probleme teoretice și practice noi;</p> <p>CP5. Utilizarea cunoștințelor specializate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare și/sau inovație, pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri specifice managementului organizațional și al resurselor umane și pentru integrarea cunoștințelor din diferite domenii;</p> <p>CP6. Utilizarea competențelor specifice care să permită gestionarea și transformarea unor situații de muncă și de studiu complexe, imprevizibile și care necesită noi abordări strategice;</p> <p>CP7. Utilizarea competențelor specifice care să permită asumarea responsabilității pentru a contribui la dezvoltarea cunoștințelor și practicilor profesionale.</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Aplicarea standardelor profesionale de cercetare;</p> <p>CT2. Respectarea standardelor de integritate etică și onestitate profesională;</p> <p>CT3. Dezvoltarea capacității de negociere și adaptarea acesteia la diverse contexte socio-profesionale;</p> <p>CT4. Rezolvarea eficace și eficientă a problemelor în situații de criză și stare conflictuală;</p> <p>CT6. Deprinderea lucrului în grup și a cooperării în cadrul rețelelor;</p> <p>CT7. Identificarea, sistematizarea și ierarhizarea contactelor profesionale;</p> <p>CT8. Abordarea empatică a interacțiunilor cu beneficiarii / clienții, colegilor și partenerilor;</p> <p>CT9. Considerare în cadrul activității a aspectelor ce țin de bunăstarea publică și generală;</p> <p>CT10. Dezvoltarea unei abordări tolerante, nediscriminatorie și echitabile în diverse aspecte și contexte de activitate profesională și relații inter-umane;</p> <p>CT11. Clarificarea și evaluarea sistematică a mandatului, competențelor, rolului și așteptărilor personale;</p> <p>CT12. Aplicarea auto-evaluărilor longitudinale asupra proceselor învățate, deprinderilor dobândite și necesităților de profesionalizare;</p> <p>CT13. Proiectarea prospectivă a unor obiective profesionale;</p> <p>CT14. Diversificarea formelor și stilurilor de învățare.</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	<p>Utilizarea cunoștințelor de baza pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului</p> <p>Utilizarea adecvată de criterii și metode standard de evaluare pentru a aprecia calitatea, meritele și limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode și teorii</p>
7.2 Obiectivele specifice	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cunoască obiectivele, caracteristicile și activitățile specifice managementului resurselor umane • Înțeleagă rolul strategic al funcționării de resurse umane și modul în care specialiștii de resurse umane contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizaționale • Cunoască rolurile pe care specialiștii de resurse umane le pot avea în cadrul organizațiilor.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Introducere în managementul resurselor umane – tendințe și provocări pentru specialiștii de resurse umane. Rolul determinant al factorului uman în dezvoltarea socio-economică.	Expunerea problematizată Dezbateri Explicația Studiul de caz	Cursul se desfășoară conform programării de la orar
2.	Atitudinea față de muncă și diferențele generaționale	Exerciții Joc de rol	

3.	Motivația în muncă- definiții, funcții, roluri, factori motivaționali ai muncii.		
4.	Tipuri de motivație (extrinsecă, intrinsecă, pozitivă, negativă, financiară, non-financiară, economică, profesională, psihosocială) și teorii explicative ale motivației.		
5.	Sisteme și tehnici motivaționale (managementul prin obiective, modificarea programului de lucru, principiul îmbogățirii muncii)		
6.	Sisteme și tehnici motivaționale – politica salarială și managementul recompenselor (abordări teoretice privind recompensarea angajaților, sistemul de salarizare).		
7.	Sisteme și tehnici motivaționale (participarea angajaților în luarea deciziilor, teoria celor trei factori invariabili)		
8.	Motivarea și creșterea satisfacției în muncă a angajaților.		
9.	Managementul performanței la nivel organizational, operational și individual		
10.	Managementul performanței prin dezvoltare		
11.	Sisteme de evaluarea a performanței.		
12.	Tipuri de indicatori de performanță		
13.	Managementul carierei – ca factor de motivare		
14.	Well-being și echilibrul între viața profesională și cea personală		

Bibliografie

- Armstrong, M., Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management, Replika Press, HongKong, 2011.
- Boxall, P., Purcell, J., Wright, P., The Oxford Handbook of Human Resource Management, Oxford University Press, 2008.
- Boxall, P., Purcell, J., Strategy and human resource management. 4th ed., Palgrave, 2016.
- Furnham, A., MacRae, I., Motivation and Performance: A Guide to Motivating a Diverse Workforce, KoganPage Ltd., New York, 2017. Referințe suplimentare:
- Bach, S., Managing Human Resources: Personnel Management in Transition, Fourth Edition, Blackwell Publishing, USA, 2005.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., Culturi și organizații. Softul mental.Cooperarea interculturală și importanța ei pentru supraviețuire, Editura Humanitas, București, 2012.
- Legge, K., Human Resource Management: Rhetorics and Realities, Palgrave Mcmillian, USA, 2005.
- Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.), Managementul resurselor umane. Integritate. Excelență. Pasiune, Editura Economică, București, 2018.
- 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.
- Păuș, A., Comunicare și resurse umane, Editura Polirom, Iași, 2006.
- Tomescu, M., *Liber să devii. Omul potrivit în profesia potrivită.*, Editura Createrra, București, 2023.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Organizarea activităților de seminar; prezentare exigențe seminar; prezentarea temelor de seminar.		
2.	Implicatii practice si manageriale ale teoriilor de continut. Studiu de caz.		
3.	Implicatii practice si manageriale ale teoriilor de proces. Studiu de caz.	Expunerea problematizată Dezbateri	
4.	Factorul uman în cadrul organizației și relația dintre motivație, satisfacție și performanță la locul de muncă. Studiu de caz.	Explicația Studiul de caz Exerciții Joc de rol	Seminarul se desfășoară conform programării de la orar.
5.	Sisteme de evaluare a performanței. Studii de caz		
6.	Managementul carierei – ca factor de motivare		

7.	Well-being și echilibrul între viața profesională și cea personală		
Bibliografie			
<p>Buzea, C., Motivația. Teorii și practici, Editura Institutul European, Iași, 2010.</p> <p>Căprărescu, G., Stancu, D., Anghel, G., Managementul resurselor umane. Sinteze, grile, studii de caz, Editura Universitară, București, 2009.</p> <p>Klarsfeld, A., International handbook on diversity management at work: country perspectives on diversity and equal treatment, Edward Elgar Publishing, U.K., 2010.</p> <p>Lefter, V., Deaconu, A., Pascari, L. (coord.), Managementul resurselor umane. Teorie și practică, Editura Economică, București, 2008.</p> <p>Manolescu, A. (coord.), Managementul resurselor umane. Aplicații, Editura Economică, București, 2004.</p> <p>Nica, E., Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 2010.</p> <p>Prodan, A., Managementul resurselor umane: ghid de practică, Editura Economică, București, 2011.</p> <p>Tomescu, M., Liber să devii. Omul potrivit în profesia potrivită., Editura Createrra, București, 2023.</p>			

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina “Motivație și performanță organizațională” tratează o problemă de actualitate, cu implicații și dimensiuni amplificate pentru practica managerială. Demersul științific a avut la bază convingerea că performanța și competitivitatea organizațiilor depind, în mare măsură, de calitatea managementului resurselor umane.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Evaluare sumativă la sfârșitul semestrului	Examen scris	50%
10.5 Seminar / Laborator	Prezența activă la seminarii 2 teste Elaborarea și susținerea unor proiecte de seminar	Proiectul – 5p 2 teste – 4 p 1p. oficiu	50%
10.6 Standard minim de performanță			
Participarea activă la cel puțin 7 seminarii. Îndeplinirea criteriilor de evaluare la nivelul de 45% din punctajul maxim, atât la evaluarea de la curs, cât și la seminar.			

Data completării,
27.09.2024

Titular de curs,
Lect.univ.dr. Camelia Medeleanu

Titular de seminar,
Specialist Dr. Mihaela Denis Gălățanu

Data avizării în departament,
27.09.2024

Director de departament,
Conf. Univ. Dr. Mihaela Rădoi