**FIŞA DISCIPLINEI**

**1.Date despre program**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Instituţia de învăţământ superior | **UNIVERSITATEA DIN BUCUREŞTI** |
| 1.2 | Facultatea/Departamentul | **FACULTATEA DE SOCIOLOGIE SI ASISTENTA SOCIALA** |
| 1.3 | Catedra | **DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE** |
| 1.4 | Domeniul de studii | **SOCIOLOGIE** |
| 1.5 | Ciclul de studii | **MASTER** |
| 1.6 | Programul de studii/Calificarea | **MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE** |
|  |  |  |

**2.Date despre disciplină**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1 | Denumirea disciplinei | Notiuni financiare si politici salariale (managementul sistemului total de recompense) |
| 2.2 | Titularul activităţilor de curs | Conf. dr. Gabriel Mățăuan |
| 2.3 | Titularul activităţilor de seminar | - |
| 2.4 | Anul de studiu | **II** | 2.5 Semestrul | **I** | 2.6 Tipul de evaluare | **E** | 2.7 Regimul disciplinei | **Obligatoriu** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.Timpul total estimat (ore pe semestru al activităţilor didactice)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 Număr de ore pesăptămână | **1** | din care: 3.2 curs | 1 | 3.3 seminar/laborator | 0 |
| 3.4 Total ore din planul deînvăţământ | 14 | din care: 3.5 curs | 14 | 3.6 seminar/laborator | 0 |
| Distribuţia fondului de timp |  |  |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe | 38 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren | 35 |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | 25 |
| Tutoriat | 5 |
| Examinări | 8 |
| Alte activităţi  | 0 |
| 3.7 Total ore studiu individual | 111 |
| 3.9 Total ore pe semestru | 125 |
| 3.10 Numărul de credite |  | 5 |
| **4. Precondiţii** (acolo unde este cazul) |
| 4.1 de curriculum | - |
| 4.2 de competenţe | - |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **5. Condiţii** (acolo unde este cazul)  |
| 5.1. de desfăşurare a cursului  |  |
| 5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului | - |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competente profesionale** |  |
| **Competente transversale** |  |

|  |
| --- |
| **6. Competenţele specifice acumulate**  |
| **Competente profesionale** | **Cunoaştere şi înţelegere** *(cunoaşterea şi utilizarea adecvata a noţiunilor specifice disciplinei)** Cunosterea si intelegerea functiunii de resurse umane si a principalelor procese ale acesteia
* Intelegerea proceselor si instrumentelor financiare de baza
	+ Explicarea si interpretarea alinierii proceselor de resurse umane cu directiile strategice ale organizatiei
* Stapanirea conceptului de sistem total de recompense
* Capacitatea de a proiecta si asambla in mod optim elementele sistemului total de recompense
 |
| **Competente transversale** | * Generarea unei atitudini active si responsabile vis-a-vis de gestiunea angajatilor si a sistemului total de recompensare a acestora

Formarea unei atitudini profesionale si inovative in administrarea resurselor umane ale organizatiei |

|  |
| --- |
| 7. **Obiectivele disciplinei** (reieşind din grila competenţelor specifice acumulate) |
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei  | Masteranzii capabili sa proiecteze si sa gestioneze sistemul total de recompense al unei organizatii. |
| 7.2 Obiectivele specifice  | La sfarsitul cursului masteranzii:au o privire de ansamblu asupra functiei de resurse umane* inteleg rolul functiei financiare in organizatie
* pot calcula principalele situatii financiare si pot calcula indicatori de performanta economica

inteleg locul sistemului total de recompense in cadrul functiei de resurse umaneinteleg pozitionarea politicilor salariale in ansamblul sistemului total de recompensesunt familiarizati cu evaluarea posturilor si managementul performantei, ca principale procese cu impact asupra politicilor salarialeinteleg principiile de alcatuire a mixului de compensatii si beneficii |

|  |
| --- |
| **8. Conţinuturi** |
| 8. 1 Curs | Metode de predare | Observaţii |
|

|  |
| --- |
| 1. Introducere in functiunea de resurse umane
	1. Organizatia – definitii, elemente care o individualizeaza, functiuni comune
	2. Functiunea de resurse umane – misiune, continut, evolutie, sistem
	3. Noul mandat al functiunii de resurse umane
2. Notiuni financiare
	1. Rolul functiei financiare in organizatie
	2. Situatiile financiare
	3. Indicatori de performanta economica
	4. Evaluarea investitiilor
3. Evaluarea posturilor
	1. Analiza postului
	2. Fisa postului
	3. Metode de evaluare a posturilor
4. Sistemul total de recompense
	1. Scurt istoric
	2. Definitie si structura
	3. Oportunitatile de dezvoltare
	4. Climatul de lucru
5. Politici de compensatii si beneficii
	1. Compensatii – elemente fixe si variabile; elemente pe termen scurt si lung;

 sisteme de salarizare* 1. Beneficii – tipuri si categorii
	2. Politici – criterii, principii, anliza de piata, analiza interna
 |

 | PrelegeriDiscutiiExercitii |  |
| Bibliografie selectivaCokins G. – 2009, Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics , Wiley and SAS Business SeriesMannas T.M., Graham M.D. – 2002, Creating a Total Rewards Strategy (A Toolkit for Designing Business-Based Plans), American Management Association, New YorkPreda, M. – 2006 – Comportament Organizational, Editura Polirom, IasiPurushotham D.P., Wilson S.T. – 2009, Building Pay Structures, WorldatWork PressRogers S., Marcotte S. – 2010, Communicating Total Rewards, WorldatWork Press, 2010Torrington D., Hall L. – 1995, Personnel Management – HRM in Action , Prentice Hall, LondonTorrington D., Hall L., Taylor S. – 2008, Human Resource Management, Financial Times Prentice HallUlrich D. – 1998, A New Mandate for Human Resources, Harvard Business ReviewUlrich D. et al, HR from Outside In, McGraw Hill, 2012 |

|  |
| --- |
| **9. Coroborarea/validarea conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului** |
| Materia disciplinei este aliniata celor mai noi cunstinte in domeniu, sistemul total de recompense fiind abordarea integrativa cea mai utilizata in ultima decada pentru a defini, proiecta si gestiona asteptarile angajatilor si nevoile de retentie ale organizatiilor. Exercitiile sunt construite pe baza unor situatii reale, iar cunostintele si abilitatile dobandite de catre masteranzi sunt imediat transferabile in practica. |

|  |
| --- |
| **10. Evaluare** |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | **Evaluare finală:**Examen**Evaluare sumativă:**Elaborarea temelorParticiparea la dezbateri | Evidenta celor doua criterii | Pana la 50%Pana la 50% |
| 10.5 Standard minim de performanţă |
| * Participarea la 50% dintre activitatile didactice
* Nota 5 la toate lucrarile practice
* Nota 5 la examen
 |

Data completarii Semnatura titular curs Semnatura titularului de seminar

28.02.2019

**ANEXĂ LA FIŞA DISCIPLINEI**

**b. Evaluare – mărire de notă**

|  |
| --- |
|  |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | **Evaluare finală:**Examen**Evaluare sumativă:**Elaborarea temelorParticiparea la dezbateri | Evidenta celor doua criterii | Pana la 50%Pana la 50% |
| 10.5 Standard minim de performanţă |
| * Participarea la 50% dintre activitatile didactice
* Nota 5 la toate lucrarile practice
* Nota 5 la examen
 |

**c. Evaluare – restanţă**

|  |
| --- |
|  |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | **Evaluare finală:**Examen**Evaluare sumativă:**Elaborarea temelorParticiparea la dezbateri | Evidenta celor doua criterii | Pana la 50%Pana la 50% |
| 10.5 Standard minim de performanţă |
| * Participarea la 50% dintre activitatile didactice
* Nota 5 la toate lucrarile practice
* Nota 5 la examen
 |