**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 | | | | MANAGEMENTUL PERFORMANTEI | | | |
| 2.2 | Titularul activităţilor de curs | | | | Lect. Dr. asociat Brândușa Fecioru | | | |
| 2.3 | Titularul activităţilor de seminar | | | | Lect. Dr. asociat Brândușa Fecioru | | | |
| 2.4 | Anul de studiu | **II** | 2.5 Semestrul | **1** | 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 pe  Săptămână | **2** | din care: 3.2 curs | | 1 | 3.3 seminar/laborator | 1 |
| 3.4 Total ore din planul de  Învăţământ | 28 | din care: 3.5 curs | | 14 | 3.6 seminar/laborator | 14 |
| 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 | | | | | | 43 |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | | | | | | 45 |
| Tutoriat | | | | | | 10 |
| Examinări | | | | | | 7 |
| Alte activităţi | | | | | | 4 |
| 3.7 Total ore studiu individual | | | | | | 147 |
| 3.8 Total ore pe semestru | | | | | | 175 |
| 3.9 Numărul de credite |  | | | | | 7 |
| **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 | - |

|  |  |
| --- | --- |
| **6. Competenţele specifice acumulate** | |
| **Competente profesionale** | * Intelegerea conceptului de performanta si aplicabilitatea sa in mediul organizational * Invatarea principalelor etape ale unui proces de managementul performantei (planificare, revizuire, evaluare, recompensa) * Cunoasterea “pilonilor” pe care se sprijina managementul performantei: obiectivele, comunicarea, feedbackul, motivarea, invatarea * Intelegerea legaturii dintre managementul performantei si celelalte procese de resurse umane   + Explicarea şi interpretarea sistemelor de managementul performantei in context organizational   + Explicarea comportamentului indivizilor în organizaţii in cadrul sistemului de managementul performantei ; interpretarea conceptului de « cultura a performantei »   Deprinderea de a formula obiective SMART |
| **Competente transversal** | * + Dezvoltarea capacitatii de stabilire a obiectivelor personale si profesionale   + Dezvoltarea capacitatii de a oferi si primi feedback   + Dezvoltarea capacităţii de analiza si diagnoza organizationala   + Intelegerea procesului de management al performantei ca instrument central de management   + Dezvoltarea unei atitudini pro-active, in care responsabilitatea personala este factorul decisiv al succesului   + Dezvoltarea abilitatii de a comunica si lucra eficient in echipa pentru a produce rezultatele dorite |

|  |  |
| --- | --- |
| 7. **Obiectivele disciplinei** (reieşind din grila competenţelor specifice acumulate) | |
| 7.1 **Obiectivul general al disciplinei** | * Insusirea de catre studenti a problematicii legate de managementul performantei intr-o organizatie * Cunoasterea procesului de management al peformantei: stabilirea obiectivelor, revizuirea obiectivelor si evaluarea preliminara si evaluarea finala a obiectivelor, la incheierea anului financiar al companiei * Cunoasterea celor mai bune practici in implementarea unui sistem/ proces de management al performantei * Cursul stimulează formarea deprinderilor de analiza si diagnoza organizationala, precum si de intelegere a obiectivelor strategice ale unei organizatii * Cunoasterea importantei misiunii, viziunii si valorilor unei companii pentru a stabili un proces de management al performantei eficient |
| 7.2 **Obiectivele specifice** | Studenţii vor fi capabili să cunoasca ce inseamna managementul performantei, ca instrument central de gestionarea a performantei individuale  * Studentii vor cunoaste care sunt etapele unui astfel de proces  Studentii vor dobandi cunostinte despre elaborarea obiectivelor SMART, despre interviul de evaluare a performantei si despre responsabilitatile pe care le au cei doi parteneri: angajatul evaluat si managerul evaluatorStudentii vor invata despre celalte instrumente care sustin implementarea unui management al performantei eficient: feedback, comunicare pro-activa si ascultare activa,  * Studentii vor intelege legatura dintre procesele de resurse umane si de ce managementul performantei este unul central |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8. Conţinuturi** | | |
| 8. 1 Curs | Metode de predare | Observaţii |
| Intelegerea conceptului de performanta si aplicabilitatea sa in mediul corporatist  Intelegerea principiile de baza ale managementului performantei  Descrierea unui proces standard de management al performantei : planificare / revizuire / evaluare / recompensa  Procesul de planificare strategica ; stabilirea obiectivelor ; tipuri de obiective – de rezultat, comportamentale, de dezvoltare  Cunosterea “pilonilor” pe care se sprijina managementul performantei: obiectivele, comunicarea, feedbackul, motivarea, invatarea  Intelegerea motivarii (financiare si non-financiare) in managementul performantei  Discutia de evaluare : pregatirea discutiei, scale de evaluare, posibile erori de evaluare  Intelegerea legaturii dintre evaluarea performantei si recompensa  Intelegerea legaturii dintre managementul performantei si celelalte procese de resurse umane (recrutare si selectie, induction, training, coaching, motivare, managementul performantei, managementul carierei si talentelor, exit management) | Prelegeri  Studii de caz  In cadrul seminariilor se va fi stimulat lucrul in echipă in cadrul unor micro-proiect  Prezentari sustinute de specialisti in domeniul resurselor umane |  |
| **Bibliografie**   * “Managementul Resurselor Umane” – manual de practica, Michael Amstromg, Editura Codecs, 2003 * “Managementul Resurselor Umane” – Georgeta si Ion Ovidiu Painisoara, Editura Polirom, 2004 * “Human Resources Champions” – Dave Ulrich, Harvard Business School Press, 1996 * “Manager contra curentului” – Marcus Buckingham & Curt Coffman, Editura Allfa, 2004 * “Coaching” – Max Landsberg, Editura Curtea Veche, 2005 * [http://humanresources.about.com](http://humanresources.about.com/) * [http://www.businessballs.com](http://www.businessballs.com/) * http://harvardbusinessonline.hbsp.harvard.edu | | |
| 8. 2 Seminar/laborator | Metode de predare | Observaţii |
| Elaborarea obiectivelor & indicatorilor de performanta (2 oră)  Interviul de evaluare a performantei angajatilor(2 oră)  Cum primim si oferim feedback (2 oră)  Factori critici de succes in implementarea unui sistem de management al performantei(2 oră)  Managementul carierei (2 ore)  Managementul talentelor (2 ore)  Managementul recompenselor | * prezentari * exercitii individuale si de grup * brainstorming * studii de caz * impartasire experienta proprie |  |
| **Bibliografie**  Transitions – Bridges, William, Da Capo Press, 2004  Leading Change - Kotter, John, Harvard Business School Press, 1996  Working with Emotional Intelligence – Goleman, Daniel, Bloomsbury, 1998  Getting past NO – Ury, William, Business Books Limited, 1991  Change – Hayes, Alison, Murdoch Books PTY, 2006  Dialogue - The Art of Thinking Together – Isaacs, William, Doubleday, 1999  Changing Minds – Gardner, Howard, Harvard Business School Press, 2004  Welch, Jack, Welch, Suzy – Castigatorii, Finmedia Publishing House, Bucuresti, 2006  Whitmore, John – Coaching pentru performanta, Editura Publica, Bucuresti, 2008 | | |

|  |
| --- |
| **9. Coroborarea/validarea conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului** |
| Metodele interactive de predare încurajează stilul de învățare proactiv, iar programa se bazează pe situații concrete întâlnite în practică și pe experiența de leadership a profesorului. |

**10. Evaluare**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | | 10.3 Pondere din nota finală |  |
| 10.4 Curs | Evaluarea finală. | Lucrare scrisă care cuprinde conceptele majore predate in curs | | 50% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Evaluarea sumativă. | Activitatea la seminar – implicare, lucru in proiecte – 30%  Prezenta la seminar in proportie de minim 90% conteaza 10%  10% este in oficiu | | 50% |  |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | | |  |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază. | | | | |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | | Semnătura titularului de seminar | |  |
| 01.02.2019 | ......................... | | ......................... | |  |

Data completarii Semnatura titular curs Semnatura titularului de seminar

01.02.2019

**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 | Evaluarea finală. | Lucrare scrisă care cuprinde conceptele majore predate in curs | | 50% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Evaluarea sumativă. | Activitatea la seminar – implicare, lucru in proiecte – 30%  Prezenta la seminar in proportie de minim 90% conteaza 10%  10% este in oficiu | | 50% |  |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | | |  |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază. | | | | |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | | Semnătura titularului de seminar | |  |
| 01.02.2019 | ......................... | | ......................... | |  |

**c. Evaluare – restanţă**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | | 10.3 Pondere din nota finală |  |
| 10.4 Curs | Evaluarea finală. | Lucrare scrisă care cuprinde conceptele majore predate in curs | | 50% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Evaluarea sumativă. | Activitatea la seminar – implicare, lucru in proiecte – 30%  Prezenta la seminar in proportie de minim 90% conteaza 10%  10% este in oficiu | | 50% |  |
| 10.6 Standard minim de performanţă | | | | |  |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază. | | | | |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | | Semnătura titularului de seminar | |  |
| 01.02.2019 | ......................... | | ......................... | |  |