

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
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 activităților de curs		Conf. dr. Gabriel Mățăuan					
2.3	Titularul activităților de seminar		-					
2.4	Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Obligativu

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților 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 învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp						
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe						40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren						40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri						40
Tutoriat						
Examinări						2
Alte activități						
3.7 Total ore studiu individual						122
3.9 Total ore pe semestru						150
3.10 Numărul de credite						6

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1	de curriculum	-
4.2	de competențe	-

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1.	de desfășurare a cursului	
5.2.	de desfășurare a seminarului/laboratorului	-

6. Competențele specifice acumulate	
Competente profesionale	<p>Cunoaștere și înțelegere (<i>cunoașterea și utilizarea adecvata a noțiunilor specifice disciplinei</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> • Generarea unei atitudini active si responsabile vis-a-vis de gestiunea angajatilor si a sistemului total de recompensare a acestora <p>Formarea unei atitudini profesionale si inovative in administrarea resurselor umane ale organizatiei</p>

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor 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	<p>La sfarsitul cursului masteranzii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 umane • inteleg pozitionarea politicilor salariale in ansamblul sistemului total de recompense • sunt familiarizati cu evaluarea posturilor si managementul performantei, ca principale procese cu impact asupra politicilor salariale • inteleg principiile de alcatuire a mixului de compensatii si beneficii

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
----------	-------------------	------------

<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducere in functiunea de resurse umane <ol style="list-style-type: none"> a. Organizatia – definitii, elemente care o individualizeaza, functiuni comune b. Functiunea de resurse umane – misiune, continut, evolutie, sistem c. Noul mandat al functiunii de resurse umane 2. Notiuni financiare <ol style="list-style-type: none"> a. Rolul functiei financiare in organizatie b. Situatiile financiare c. Indicatori de performanta economica d. Evaluarea investitiilor 3. Evaluarea posturilor <ol style="list-style-type: none"> a. Analiza postului b. Fisa postului c. Metode de evaluare a posturilor 4. Sistemul total de recompense <ol style="list-style-type: none"> a. Scurt istoric b. Definitie si structura c. Oportunitatile de dezvoltare d. Climatul de lucru 5. Politici de compensatii si beneficii <ol style="list-style-type: none"> a. Compensatii – elemente fixe si variabile; elemente pe termen scurt si lung; sisteme de salarizare b. Beneficii – tipuri si categorii c. Politici – criterii, principii, analiza de piata, analiza interna 	Prelegeri Discutii Exercitii	
Bibliografie selectiva Cokins G. – 2009, Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics , Wiley and SAS Business Series Mannas T.M., Graham M.D. – 2002, Creating a Total Rewards Strategy (A Toolkit for Designing Business-Based Plans), American Management Association, New York Preda, M. – 2006 – Comportament Organizational, Editura Polirom, Iasi Purushotham D.P., Wilson S.T. – 2009, Building Pay Structures, WorldatWork Press Rogers S., Marcotte S. – 2010, Communicating Total Rewards, WorldatWork Press, 2010 Torrington D., Hall L. – 1995, Personnel Management – HRM in Action , Prentice Hall, London Torrington D., Hall L., Taylor S. – 2008, Human Resource Management, Financial Times Prentice Hall Ulrich D. – 1998, A New Mandate for Human Resources, Harvard Business Review Ulrich D. et al, HR from Outside In, McGraw Hill, 2012		

9. Coroborarea/validarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și 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	Evidenta celor doua criterii	Pana la 50%
	Evaluare sumativă: Elaborarea temelor Participarea la dezbateri		Pana la 50%
10.5 Standard minim de performanță			

- 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

ANEXĂ LA FIȘA 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	Evidenta celor doua criterii	Pana la 50%
	Evaluare sumativă: Elaborarea temelor Participarea la dezbateri		Pana la 50%
10.5 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> • Participarea la 50% dintre activitatile didactice • Nota 5 la toate lucrarile practice • Nota 5 la examen 			

c. Evaluare – restanță

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Evaluare finală: Examen	Evidenta celor doua criterii	Pana la 50%
	Evaluare sumativă: Elaborarea temelor Participarea la dezbateri		Pana la 50%
10.5 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> • Participarea la 50% dintre activitatile didactice • Nota 5 la toate lucrarile practice • Nota 5 la examen 			