**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 |  |
|  |  |  |

**2.Date despredisciplină**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1 | Denumireadisciplinei | Cultură organizațională în administrație |
| 2.2 | Titularulactivităţilor de curs | Toth Cosmin |
| 2.3 | Titularulactivităţilor de seminar | Toth Cosmin |
| 2.4 | Anul de studiu | **I** | 2.5 Semestrul | **II** | 2.6 Tipul de evaluare | **E** | 2.7 Regimuldisciplinei | **Obligatoriu** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.Timpul total estimat (ore pesemestru al activităţilordidactice)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 Număr de ore pesăptămână | **2** |  | 1 |  | 1 |
| 3.4 Total ore din planul deînvăţământ | 28 |  | 14 |  | 14 |
| Distribuţia fondului de timp |  | ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe | 20 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele lectronice de specialitate şi pe teren | 20 |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | 20 |
| Tutoriat | 15 |
| Examinări | 15 |
| Alteactivităţi | 7 |
| 3.7 Total ore studiu individual | 97 |
| 3.9 Total ore pesemestru | 125 |
| 3.10 Numărul de credite |  | 5 |
|  |
| 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 specific acumulate** |
| **Competente profesionale** | Cunoaşterii principalelor modele teoretice privind cultura administrativa și organizaţională;Formarea capacității de măsurare și evaluare a culturilor organizaționale;Dezoltarea unor competențe de analiză a datelor organizaționale. |
| **Competente transversale** | Dezvoltarea responsabilității în analiza organizațiilor;Formarea unor deprinderi de cooperare si lucru în echipă;Însușirea unor idei legate de etica organizațională. |

|  |
| --- |
| 7. **Obiectiveledisciplinei** (reieşind din grila competenţelor specific acumulate) |
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei | Cursul de Cutură organizațională în administrație studenților posibilitatea cunoaşterii principalelor modele teoretice care abordează problematica culturii administrative și organizaţionale.Cunoașterea unor aspecte legislative cu impact în direct asupra modului de funcționare a organizațiilor publice;Dezvoltarea capacităţii de măsurare și evaluare comparată a culturii administrative şi organizaţionale din spatial organizațiilor publice, precum şi dezvoltarea competenţelor de analiză şi interpretare a datelor. |
| 7.2 Obiectivele specifice | Cursul oferă studenților o perspectivă aprofundată asupra abordărilor teoretice, aspectelor legislative, dar și valenţelor operaţionale ale conceptelor fundamentale vehiculate în câmpul cercetării culturii administrative și organizaționale în special din sfera organizațiilor publice. Concret, vor fi studiate: teorii dezvoltate la intersecția unor discipline precum comportamentul organizațional, sociologia organizațiilor, politici administrative, management public, dezvoltare socială; aspecte legislative implicate în determinarea modului de funcționare a organizațiilor publice cu impact direct asupra managementului acestora, a comportamentului membrilor organizațiilor publice dar și a culturii organizaționale care se dezvoltă în aceste spații; utilitatea aplicativă a unor concepte, modalităţile de operaţionalizare ale acestora precum şi elaborarea unor instrumente pertinente pentru studiul și evaluarea culturii administrative şi organizaţionale;Cursul va oferi un cadru de analiză şi vor interpretare și evaluare a aplicabilității unor concepte ale culturii administrative și organizaţionale în spaţiul organizaţional românesc, pe un fond comparativ conturat de cercetări și teorii din alte spații culturale și naționale. În cadrul cursului vor fi analizate şi interpretate rezultatele unor cercetări realizate la nivel naţional pe problematica administraţiilor publice. Principalele arii tematice de analiză şi interpretare vor viza funcţionarea şi funcţionalitatea sistemelor birocratice : sistemul administrativ, etica muncii, autopercepţia anagajaţilor din domeniul adminstraţiei publice, percepţia beneficiarilor, relaţiile de putere în interacţiunea beneficiar/client şi organizaţie publică |

|  |
| --- |
| **8. Conţinuturi** |
| 8. 1 Curs | Metode de predare | Observaţii |
| INTRODUCERE**[1.] Introducere în definirea, măsurarea culturii organizaționale și administrative**Cultura administrativa la intersecția culturii naționale, culturii politice și civice, a culturii profesionale și a culturii organizaționale;Definiții generale ale culturii, moduri de operaționalizare și măsurarea a culturii. Culturi formale și informale. Dimensiuni ale culturii: dimensiunea observabilă (simboluri, mituri, ritualuri, narațiuni și limbaj, artefacte și practici) și neobservabilă a culturii (asumpții implicite, credințe și valori)Tipuri de culture organizaționale.**[2.] Măsurarea culturilor naționale**Operaționalizări ale culturii naționale. Delimitări conceptuale: cultură, mentalitate și stereotipuri culturale.Măsurarea comparată a culturilor naționale (Geert Hofstede) pe dimensiuni:- distanța față de putere- individualism – collectivism- masculinitate - feminitate- evitarea incertitudinii- orientare pe termen lung – orientare pe termen scurt- austeritate, permisivitate**[3.] Culturi profesionale- cultura birocratică**Teorii și cercetări asupra comportamentelor birocratice (Weber, Merton, Blau, Szelznick, Croizer). Birocacrația ca sistem de administrare, efectele structurii birocratice, disfuncții ale structurilor birocraticeComportamente birocratice ca relații de putere și controlStreet Level Bureacracy – M. Lipsky**[4.] Culturi politice.**Percepții, credințe și valori politice și administrative. Reprezentări ale rolului statului;Comportamente și practice civice și politice; Cultura civică – studio comparative pe 5 națiuni (S. Verbași G. Almond)**[5.] Civismul și capitalul social ca factori ai eficienței administrative și al implementării politicilor publice**Definirea și măsurarea capitalului socialÎncrederea în instituțiiImplicarea în rețele de angajament civic.Capital social (R. Putnam)Cercetări realizate în România asupra capitalului social.**[6.] Culturi organizaționale**Definirea culturii organizaționaleDe la cultura declarată (formală) la cultura practicată (informală, emergentă)Evaluarea culturilor organizaționaleMijloace de întărire a culturilor organizaționaleSpecificități ale culturilor organizațiilor publiceDileme managerial în organizațiile publice**[7.] Noul management public** Descrierea și istoricul noului management publicForme de implementare a noului management public în funcție de cultura administrativeImplicații ale adoptării unor strategii de management specifice NMPDificultăți și oportunități ale NMP | Metode de învăţare activă(expunere didactică, dezbatere) |  |
| Askanasy, N., Wilderom, C., Peterson, M. (Eds), (2000), *Handbook of Organizational Culture an Climate.* Sage PublicationsAlmond, G. Verba S, (1996) *Cultura Civică*, editura Du StyleCarter, N., Klein, R. and Day, P (2002). *How organisations measure success.The use of performance indicators in Government.* Taylor & Francis e-LibraryHeintz, M (2005). *Etica muncii la românii de azi.* Ed. CurteavecheHirschman, A. (1999).*Abandon, Contestare şi Loialitate.* Ed.NemiraHofstede, G. si colab (1990), *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*, Administrative Science Quarterly, Vol. 35, No. 2.Kumlin, S. (2000). *Institutions–Experiences–Preferences: Welfare State Design Affects Political Trust and Ideology*. in Rothstein, B. si Steinmo, S. (2002). Restructuring the Welfare State: Political Institutions and Policy Change, New York: Palgrave – MacMillan Lafaye, C., (1998) *Sociologiaorganizațiilor,* Polirom, IașiLipsky, M. (1980). *Street Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russell Sage Foundation Merton, R.K. (1940).*Bureacratic Structure and Personality.* Social Forces, Vol.18, Nr.4 Minkov, M., Hofstede G. Jan, Hofstede G. (2012). *Culturi şi organizaţii. Softulmintal.* Ed. HumanitasOstrom, E. (2007). *Guvernarea bunurilor comune*. Ed. PoliromPăunescu, M. (coord.) (2008). *Management public in România.* Ed. PoliromPettigrew, A. (1979). *On Studying Organizational Cultures.* Administrative Science Quarterly, Vol. 24, No. 4.Pollitt, C., van Thiel, S. and Homburg, V. (Eds.) (2007). *New Public Management in Europe Adaptation and alternatives.* PALGRAVE MACMILLANPutnam, R., şicolab (2001). *Cum funcţioneazădemocraţia?.*Ed. PoliromVlăsceanu, M. (1993). *Psihosociologia organizațiilor și a conducerii.*București. Ed. Paideia.Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization.* New York. Oxford University Press. |
| 8. 2 Seminar/laborator | Metode de predare | Observaţii |
| 1. **Ce este cultura administrativă. Dezbatere articole (Henderson, Anehiarico)**

Definirea conceptului de cultură administrativă, tipuri de culturi administrative, istoric1. **Relația organizațiilor publice cu clienții/consumatorii de servicii publice (Steffan Kumlin)**

Relația și puterea cetățenilor în raport cu organizațiile publice, schimbarea și sensibilitatea organizațiilor publice la cerințele cetățenilor1. **Capitalul social și angajament civic în România.**

Cercetări și discuție pe date culese în România (B. Voicu, G. Bădescu, M. Vasile)1. **Etica muncii și etica în organizațiile publice (M. Heinz)**

Construirea socială a comportamentelor deviante, discurs și reprezentări publice a corupției și altor acte deviante de ordin profesional1. **Problematica evaluării performanțelor în organizațiile birocratice**

Management privat, management public și noul management public, dificultăți și provocări în evaluarea și motivarea personalului din sitemul administativ public1. **Problematica managementului în organizații publice dileme și provocări manageriale (Whorton și Worthley)**

Management privat, management public și noul management public, dificultăți și provocări practicile manageriale din spațiul public1. **Discuție finală. Cultura administrativă din România.**

Dezbatere recapitulativă și evaluări în lumina conceptelor, teoriilor, datelor și cazuisticii studiate aplicate pe situația actuală din România | Metode de stimulare, dezbatere, brainstorming, studii de caz, referate si recenzii |  |
|  |

|  |
| --- |
| **9. Coroborarea/validarea conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi angajatori reprezentativi din domeniul afferent programului** |
| Metoda de predare, atat la curs cat si la seminar este orientată spre aflarea și discutarea situației un orcaracteristici cultural actuale ale organizațiilor publice din România precum a relației acestora cu cetățenii, pornind de la teorii, date cercetări și cazuistici de specialitate astfel încât absolvenții să fie pregătiți atât teoretic/epistemic, cât și practic. |

|  |
| --- |
| **10. Evaluare** |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 10.4 Curs | Realizarea unei cercetări pe o temă de cultură administrativă prin care studentul demonstrează cunoștințe teoretice dobândite la curs precum și capacitatea de aplicarea a acestora în evaluarea unor cazuri concrete. | Prezentarea unui raport de cercetare propriu | 60% |
| 10.5 Seminar/laborator | Participare activă la discuții pemarginea cazusiticii și textelor propuse | Participarea și prezentare de date și materiale | 40% |
| 10.6 Standard minim de performanţă |
| * Obținerea unui minim de 50% din punctajul posibil prin realizarea unei cercetări proprii pe o temă de cultură administrativă (evaluare curs)
* Obținerea unui minim de 50% din punctajul total posibil (evaluare curs + seminar).
 |

Data completarii Semnatura titular curs Semnatura titularului de seminar

01.03.2019

**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 | Realizarea unei cercetări pe o temă de cultură administrativă prin care studentul demonstrează cunoștințe teoretice dobândite la curs precum și capacitatea de aplicarea a acestora în evaluarea unor cazuri concrete. | Prezentarea unui raport de cercetare propriu | 60% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Participare activă la discuții pe marginea cazusiticii și textelor propuse | Participarea și prezentare de date și materiale | 40% |  |
|  |
|  |
| 10.6 Standard minim de performanţă |  |
| * Obținerea unui minim de 50% din punctajul posibil prin realizarea unei cercetări proprii pe o temă de cultură administrative (evaluare curs)
* Obținerea unui minim de 50% din punctajul total posibil (evaluare curs + seminar).
 |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | Semnătura titularului de seminar |  |
| 01.10.2014 | ......................... | ......................... |  |

**c. Evaluare – restanţă**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |  |
| 10.4 Curs | Realizarea unei cercetări pe o temă de cultură administrativă prin care studentul demonstrează cunoștințe teoretice dobândite la curs precum și capacitatea de aplicare a acestora în evaluarea unor cazuri concrete. | Prezentareaunuiraport de cercetarepropriu | 60% |  |
|  |
|  |
| 10.5 Seminar/laborator | Participare activă la discuții pe marginea cazusiticii și textelor propuse | Participarea și prezentare de date și materiale | 40% |  |
|  |
|  |
| 10.6 Standard minim de performanţă |  |
| * Obținerea unui minim de 50% din punctajul posibil prin realizarea unei cercetări proprii pe o temă de cultură administrativă (evaluare curs)
* Obținerea unui minim de 50% din punctajul total posibil (evaluare curs + seminar).
 |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | Semnătura titularului de seminar |  |
| 01.03.2019 | ......................... | ......................... |  |