



FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor
1.3 Departamentul	Management, Marketing și Administrarea Afacerilor
1.4 Domeniul de studii	Management
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Managementul și Dezvoltarea Resurselor Umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL RECOMPENSELOR						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf. dr. FLOREA NELU						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. dr. TURNEA SABINA ELENA						
2.4 An de studiu	I	2.5 Semestru	II	2.6 Tip de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OB

* OB – Obligatoriu / OP – Opțional

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: curs	2	seminar/laborator	1
3.2 Total ore din planul de învățământ	42	din care: curs	28	seminar/laborator	14
3.3 Distribuția fondului de timp					83 ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					18
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					15
Tutoriat					6
Examinări					4
Alte activități					
3.4 Total ore studiu individual					83
3.5 Total ore pe semestru					42
3.6 Număr de credite					5

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	sală dotată cu videoproiector
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	sală dotată cu videoproiector





6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>C1. Capacitatea de a iniția/modela un sistem de recompensare prin identificarea problemelor/ oportunităților din mediul intern și extern organizației, (1 credit)</p> <p>C2. Capacitatea de a utiliza performant analiza documentară, analiza statistică, interpretare indicatori economico-sociali necesari conceperii unui sistem de recompensare, (0,5 credit)</p> <p>C3. Capacitatea de a planifica, implementa și monitoriza un sistem eficient de recompensare la nivelul organizației, (1 credit)</p> <p>C4. Capacitatea de a motiva și dezvolta eficient angajații organizației în vederea obținerii performanței ridicate prin utilizarea de sisteme moderne de recompensare, (1 credit)</p> <p>C5. Capacitatea de a desfășura activități de cercetare-dezvoltare specifice managementului recompenselor la nivel național/internațional, de preluare și aplicare a bunelor practici din domeniu (0,5 credit)</p>
Competențe transversale	<p>CT1 Capacitatea de a concepe/modela sistemul de recompensare al unei organizații în vederea adaptării la un mediu aflat în continuă schimbare (0,5 credit)</p> <p>CT2 Îmbunătățirea continuă a competențelor specifice managementului recompenselor prin cunoașterea specificului pieței, aplicarea standardelor de performanță din domeniul managementului la nivel de recompensare al angajaților (0,5 credit)</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general	Disciplina " <i>Managementul recompenselor</i> " are ca obiectiv esențial înțelegerea și dobândirea cunoștințelor teoretice specifice managementului performanțelor și recompenselor resurselor umane, abilitatea de aplicare în practică a cunoștințelor teoretice, formarea deprinderilor de acțiune autonom pentru a observa, analiza, interpreta și oferi soluții problemelor concrete dintr-o firmă/întreprindere/organizație/instituție privind sistemul de recompensare.
7.2. Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor deține competențe: <ul style="list-style-type: none">• cognitive – dezvoltarea capacității de cunoaștere a teoriei și a conceptelor dobândite tacit și informal prin experiență;• funcționale (deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație dată) – dezvoltarea competențelor specifice astfel încât absolventul să fie capabil de a investiga și identifica soluții concrete în mod autonom privind problematica managementului performanței și a recompenselor resurselor umane atunci când acționează într-un anumit domeniu de afaceri sau activitate socială• personale – dezvoltarea capacității de relaționare, a capacității de analiză, viziune integratoare și anticipativă, comportament proactiv;• generale – dezvoltarea unui comportament bazat pe integritate, onestitate, responsabilitate în relațiile cu alte persoane sau cu partenerii de afaceri.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	ANALIZA POSTURILOR – Elemente conceptuale în analiza posturilor. Procedura de analiză a posturilor. Metode de analiză a posturilor.	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	3 ore: (1), (5), (10)
2.	ANALIZA POSTURILOR – Cerințe privind descrierea postului. Etapele descrierii postului. Reproiectarea	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	2 ore: (1), (8), (10)





	postului.		
3.	EVALUAREA POSTURILOR – Conținutul activităților de evaluare a posturilor. Metode de evaluare a posturilor	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	6 ore: (2), (8), (10), (12)
4.	EVALUAREA PERFORMANTELOR – Conținutul evaluării performanțelor. Criterii de evaluare și standarde de performanță. Cine face evaluarea performanțelor? Metode de evaluare a performanțelor. Surse generatoare de erori în procesul de evaluare. Comunicarea rezultatelor evaluării performanțelor	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	3 ore: (2), (9), (10), (13)
5.	DIMENSIUNEA RECOMPENSELOR – Importanța sistemului de recompensare. Evoluția teoriilor privind salariul. Sisteme de salarizare – etimologie, principiile care stau la baza salarizării, componentele salariului. Principalele forme de salarizare utilizate în România	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	3 ore: (2), (5), (7), (10), (14)
6.	SISTEME INTEGRATE DE MANAGEMENTUL PERFORMANTELOR ȘI RECOMPENSELOR – Sisteme și modele de salarizare din practica internațională. Sisteme de remunerare a angajaților pe baza sarcinilor postului. Sisteme de remunerare pe bază de abilități (competențe). Sisteme de remunerare pe bază de profit. Sisteme de remunerare premiale.	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	8 ore: (1), (4), (7), (9), (11), (14)
7.	STRATEGII DE MOTIVARE UTILIZATE ÎN VEDEREA OBTINERII PERFORMANȚEI - Formele motivării. Strategii tradiționale de motivare. Strategii moderne de motivare	Prelegeri, cursuri interactive, dezbateri tematice.	3 ore: (2), (5), (7), (9), (11)

Bibliografie**Referințe principale:**

1. Armstrong Michael (2003), Managementul resurselor umane. Manual de practică, Editura Codecs, București, Partea V (cap.19), Partea VI (cap. 23), Partea X (cap. 40, cap.41, cap. 43),
2. Armstrong Michael, Duncan Brown (2019), Armstrong's Handbook of Reward Management Practice Improving Performance Through Reward, Kogan Page,
3. Armstrong Michael (2008), Reward Management. A handbook of remuneration strategy and practice, Ed. Kogan Page, London, Part 1, Part 4, Part 6,
4. Chișu Viorica Ana (2002), Manualul specialistului în resurse umane. Manual de practică, Editura Irecson, București, (cap. V, cap. VI); (CVA).
5. Florea, Nelu (2023), Managementul recompenselor - suport de curs partea a II-a,
6. Ghosh Biswanath (2012), Compensation and Reward Management, Sterling Publishers Pvt. Limited,
7. Greene Robert (2018), Rewarding Performance Guiding Principles; Custom Strategies, Taylor & Francis,
8. Rose Michael (2014), Reward Management, Kogan Page,
9. Rose Michael (2018), Reward Management A Practical Introduction, Kogan Page,
10. Mathis Robert, Nica Panaite, Rusu Costache (1997), Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, cap. 4, cap. 9, cap. 10,
11. Nica Panaite (2010), Managementul performanțelor resurselor umane, Editura Sedcom Libris, Iași,
12. Nelson Bob (2005), 1001 de moduri de a-ți recompense angajații, Editura Litera, București, (Partea III, Partea IV),
13. Perkins Stephen, Sarah Jones (2020), Reward Management Alternatives, Consequences and Contexts, Kogan Page,
14. Sirota David (2010), Motivarea angajaților. Cum crește performanța companiei odată cu





entuziasmul oamenilor, Editura ALL, București, Partea I (cap.1), Partea a II-a (cap.4), Partea III (cap.9),

15. Taylor Stephen, Woodhams Carol (2022), Human Resource Management People and Organisations Kogan Page.

Referințe suplimentare:

Vor fi oferite pe perioada derulării cursului prin intermediul platformei Blackboard Learn FEAA.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Analiza și descrierea posturilor la nivelul unei organizații	explicație, discuția colectivă, problematizare,	2 ore: (1), (4), (12)
2.	Metode de evaluare a posturilor	explicație, discuția colectivă, problematizare	2 ore: 1), (5), (10), (12)
3.	Analiza posturilor la nivelul unei organizații. Particularități determinate de activitatea organizației	explicație, discuția colectivă, problematizare, aplicații	2 ore: (1), (4), (12), (14)
4.	Evaluarea performanțelor la nivelul unei organizații	explicație, problematizare, aplicații	2 ore: (2), (7), (9), (13)
5.	Sistemele de salarizare utilizate în România	explicație, problematizare, aplicații	2 ore: (1), (4), (10), (12)
6.	Determinarea veniturilor salariale la nivel individual și efortul financiar organizațional	explicație, problematizare, aplicații	2 ore: (2), (8), (12), (14)
7.	Arhitectura sistemului de recompensare în funcție de domeniul de activitate al organizației	explicație, problematizare, aplicații	2 ore: (1), (4), (11), (14)

Bibliografie:

1. Armstrong Michael (2003), Managementul resurselor umane. Manual de practică, Editura Codecs, București, Partea V (cap.19), Partea VI (cap. 23), Partea X (cap. 40, cap.41, cap. 43),
2. Armstrong Michael, Duncan Brown (2019), Armstrong's Handbook of Reward Management Practice Improving Performance Through Reward, Kogan Page,
3. Armstrong Michael (2008), Reward Management. A handbook of remuneration strategy and practice, Ed. Kogan Page, London, Part 1, Part 4, Part 6,
4. Chișu Viorica Ana (2002), Manualul specialistului în resurse umane. Manual de practică, Editura Irecon, București, (cap. V, cap. VI); (CVA).
5. Florea, Nelu (2023), Managementul recompenselor - suport de curs partea a II-a,
6. Ghosh Biswanath (2012), Compensation and Reward Management, Sterling Publishers Pvt. Limited,
7. Greene Robert (2018), Rewarding Performance Guiding Principles; Custom Strategies, Taylor & Francis,
8. Rose Michael (2014), Reward Management, Kogan Page,
9. Rose Michael (2018), Reward Management A Practical Introduction, Kogan Page,
10. Mathis Robert, Nica Panaite, Rusu Costache (1997), Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, cap. 4, cap. 9, cap. 10,
11. Nica Panaite (2010), Managementul performanțelor resurselor umane, Editura Sedcom Libris, Iași,
12. Nelson Bob (2005), 1001 de moduri de a-ți recompensa angajații, Editura Litera, București, (Partea III, Partea IV),
13. Perkins Stephen, Sarah Jones (2020), Reward Management Alternatives, Consequences and Contexts, Kogan Page,
14. Sirota David (2010), Motivarea angajaților. Cum crește performanța companiei odată cu entuziasmul oamenilor, Editura ALL, București, Partea I (cap.1), Partea a II-a (cap.4), Partea III (cap.9),
15. Taylor Stephen, Woodhams Carol (2022), Human Resource Management People and Organisations Kogan Page.



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

Planul de învățământ, precum și conținutul disciplinei este analizat periodic în discuții cu reprezentanți ai mediului de afaceri care derulează activități la nivel local/național și internațional. De asemenea, absolvenții specializării sunt invitați periodic să ofere feed-back cu privire la conținutul disciplinei în vederea adaptării permanente la nevoile și cerințele pieței muncii în vederea obținerii constante a performanței și a recompensării adecvate.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare Examen	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	Calitatea lucrării de tip grilă	Examen tip grilă – 5 puncte din nota finală	50%
10.5 Seminar/ Laborator	Rezolvarea aplicațiilor și studiilor de caz propuse la seminar Elaborarea unui proiect de grup privind recompensarea pentru o organizație cu un anumit specific de activitate	EVP - 5 puncte activitate seminar: 2 puncte pentru activitatea individuală de la seminar, 3 puncte pentru proiectul de grup	50%
10.6 Standard minim de performanță			
Înșușirea cunoștințelor și a limbajului specific domeniului de recompensare; dobândirea abilităților în vederea aplicării practice a conceptelor asimilate; realizarea și utilizarea metodologiei de recompensare specifice unei organizații; utilizarea tehnologiei moderne pentru realizarea proiectelor propuse. Elaborarea unui proiect de grup privind complexitatea problematicii managementului recompenselor pentru o organizație cu un anumit specific, soluționarea corectă, în timp real a testelor grilă și a proiectului.			

Data completării,
25.09.2023

Titular de curs,
Conf. dr. Nelu FLOREA

Titular de seminar,
Lect. dr. Sabina Elena TURNEA

Data avizării,
28.09.2023

Director de departament,
Prof. dr. Andrei Ștefan NEȘTIAN

