

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1.1 Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea | Sociologie și Asistență Socială |
| 1.3 Departamentul | Sociologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Sociologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Masterat |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | MRUAO (Specialist resurse umane – 242314 • Consultant în resurse umane – 242317 • Consultant intern în resurse umane – 242318 • Analist recrutare/integrare salariați – 242309 • Specialist în recrutare – 242320/ Promotor local – Cod COR 263220) |

2. Date despre disciplină

| | | | | | | | |
|--|---|---------------|----|-----------------------|----|-------------------------|----|
| 2.1 Denumirea disciplinei | Motivație, satisfacție, performanță individuală și de grup | | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | Conf.univ. dr. Mironică Corici | | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | Conf.univ. dr. Mironică Corici | | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | I | 2.5 Semestrul | II | 2.6 Tipul de evaluare | Ex | 2.7 Regimul disciplinei | DD |

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: | | | | | ore |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe | | | | | 20 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | 20 |
| Pregătire seminarii / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | 20 |
| Tutoriat | | | | | 10 |
| Examinări | | | | | 2 |
| Alte activități..... | | | | | |
| 3.7 Total ore studiu individual | 70 | | | | |
| 3.8 Total ore pe semestru | 100 | | | | |
| 3.9 Numărul de credite | 4 | | | | |

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

| | |
|-------------------|--|
| 4.1 de curriculum | <p>Disciplina este o disciplină de domeniu și necesită cunoștințe anterioare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Managementul resurselor umane; ➤ Managementul previzional al resurselor umane ➤ Cultură și comportament managerial; ➤ Metode și tehnici de cercetare: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborarea și interpretarea diagnozei sociale pe baza terminologiei, metodelor și paradigmelor specifice; ✓ Interpretarea realității sociale prin aplicarea cunoștințelor fundamentale; ✓ Realizarea diagnozei sociale în raport cu problemele comunităților umane și analizarea politicilor publice. |
| 4.2 de competențe | <p>Sunt necesare competențe de învățare activă și de organizare a timpului:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analiza și evaluarea strategiilor și proceselor de comunicare personale, de grup și de masă; ➤ Elaborarea de proiecte de cercetare și intervenție în domeniul comunicării; ➤ Formularea și analiza conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor utilizate în analiza comunicării; ➤ Identificarea, măsurarea și evaluarea tipurilor și stilurilor de comunicare; ➤ Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă. |

5. Condiții (acolo unde este cazul)

| | | |
|-------------------------------|--|---|
| 5.1 de desfășurare a cursului | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Activitățile din anul universitar se vor desfășura sincron față în față și online; ➤ Pentru organizarea activităților didactice se va utiliza platforma Google Classroom și emailul instituțional. Astfel vor fi comunicate materiale didactice | <ul style="list-style-type: none"> • Acces la internet • Sală de curs cu videoproiector |
|-------------------------------|--|---|

| | | |
|--|---|---|
| | afere disciplinei și predate teme aferente. Codul disciplinei va fi oferit la prima interacțiune online. Pentru interacțiunile online se va folosi aplicația Google Meet. Linkul de participare va fi unic pe parcursul semestrului și se va regăsi în orarul activităților didactice. | |
| 5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Activitățile din anul universitar se vor desfășura sincron față în față și online; ➤ Pentru organizarea activităților didactice se va utiliza platforma Google Classroom și emailul instituțional. Astfel vor fi comunicate materiale didactice aferente disciplinei și predate teme aferente. Codul disciplinei <i>vgkt4m7</i> va fi oferit la prima interacțiune online. Pentru interacțiunile online se va folosi aplicația Google Meet. Linkul de participare https://meet.google.com/mrc-tpwa-iyh va fi unic pe parcursul semestrului și se va regăsi în orarul activităților didactice. | <ul style="list-style-type: none"> • Acces la internet • Sală de curs cu videoproiector |

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

| | |
|--|---|
| | R1. Aparat conceptual specific din domeniul organizațional și al administrării resurselor umane |
|--|---|

| | |
|--------------------------------------|--|
| Cunoștințe | R2. Cunoștințe care să permită intervenții de natură practică în departamentele de resurse umane ale organizațiilor, precum recrutarea și selecția, evaluarea performanțelor, motivarea angajaților și construirea echipelor de muncă performante R3. Cunoștințe referitoare la indicatori specifici domeniului resurselor umane (indici și rate de fluctuație, scor motivațional, indicatori de performanță, etc): |
| Abilități | R7. Abilitatea de a aplica cunoștințele și instrumente de diagnoză și analiză R9. Abilitatea de a identifica nevoia de formare și dezvoltare continuă a resursei umane; R10. Abilitatea de a elabora strategii organizaționale specifice domeniului resurselor umane, a capacității de a transpune în practică cunoștințele dobândite, adică dezvoltarea unor abilități de cercetare; R11. Abilitatea de a crea un mediu de lucru care să favorizeze satisfacția în muncă și să ducă la creșterea performanței organizaționale; R12. Abilitatea de a formula elemente ale strategiei de evaluare a performanțelor resurselor umane și motivarea angajaților dintr-o organizație; |
| Responsabilitate și autonomie | |

7. Conținuturi

Platforma prin care pot fi accesate suportul de curs în format electronic și alte resurse de învățare/bibliografice: Google Classroom.

| 7.1 Curs | Metode de predare | Observații |
|---|--|-------------------|
| Motivația și factori ce influențează motivația | Dezbaterea, expunerea, exemplificarea | |
| Teoriile clasice ale motivației | Prelegerea participativă, dezbaterea, expunerea, problematizarea | |
| Teorii contemporane asupra motivației | Prelegerea participativă, dezbaterea, expunerea | |
| Satisfacția în muncă și determinanții satisfacției în muncă | Prelegerea participativă, dezbaterea, expunerea, exemplificarea | |
| Efectele satisfacției locului de muncă în performanța angajaților | Prelegerea participativă, dezbaterea, expunerea, problematizarea | |
| Legătura dintre satisfacție și performanță în muncă | Prelegerea participativă, dezbaterea, expunerea, problematizarea | |
| Stereotipuri ale managerilor în înțelegerea conduitelor de muncă | Prelegerea participativă, dezbaterea, expunerea, problematizarea | |
| Implicațiile teoriilor contemporane în practica managerială | Prelegerea participativă, dezbaterea, exemplificarea, | |

| | | |
|---|--|--|
| Practica motivării | Prelegerea participativă, dezbaterea, exemplificarea, | |
| Bibliografie <ul style="list-style-type: none"> – Abrudan, D. B., Serratore, M. (2002). <i>Motivația și motivarea resurselor umane pentru performanță</i>. Timișoara: Solness. (2D.L.08386) – Abrudan, D. (2010). <i>Performanța în organizații din perspectiva resurselor umane</i>. Timișoara: Solness. (ECONOMIE 658.3A13) – Adams, S. J. [1963]. Toward an Understanding of Inequity. În Levine M. Fredric (ed.). <i>Theoretical Readings in Motivation: Perspectives on Human Behavior</i>. (1976). Chicago: Rand McNally College Publishing Company. – Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990's. <i>Journal of Management</i>, 25(3), 231-292. – Andronic, B. C. (2000). <i>Performanța firmei</i>. Iași: Polirom. (Economie 658.3A13) – Bălăneanu, A., Pădurean, V. (2004). <i>Comunicare organizațională și motivație în muncă</i>. Zalău: Silvania. (5D.L.02736) – Bărbuță-Mișu, N. (2009). <i>Finanțarea și performanța întreprinderii</i>. București: Editura Didactică și Pedagogică. (Biblioteca nu are exemplare disponibile). – Burcu, A., <i>Piramida trebuințelor umane fundamentale</i>, Editura Fundației Mercur, 2003. () – Chișu, A. V. (2002). <i>Manualul specialistului în resurse umane</i>. București: Casa de editură IRECSO. – Codoban, I., David, I., Pitariu, H. D. (2003). <i>Psihologia muncii</i>. Cluj-Napoca: Editura ASCR. (4D.L.01377) – Cole, G. A. (1997). <i>Managementul personalului</i>. București: Codecs. (33C62) – Curelaru, V. (2014). <i>Conceptul de sine și performanța școlară</i>. Iași: Editura Universității "Alexandru Ioan Cuza". (În prelucrare) – Drăgulănescu, N. (1947-). <i>Evaluarea satisfacției clienților</i>. București: Standardizarea, 2011. (13D.L.04435) – Druță, F. (1999). <i>Motivația economică</i>. București: Editura Economică. – Eysenck, H. J. (1953). <i>The Structure of Human Personality</i>. London: Methuen. | | |

- Grosu, N., Duță, D. S. (2011). *Psihosociologia grupurilor și organizațiilor*. București: Editura Universitară. II(12D.L.04641)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. [1959] (2008). *The Motivation to Work*. US: Transaction Publishers.
- Ionescu, S. (2010). *Motivație și performanță în organizația școlară*. Buzău: [Vega Prod '94]. (DEPOZIT LEGAL 13D.L.04775)
- Johns, G. (1998). *Comportament organizațional*. București: Editura Economică. (33J69 / 005J69)
- Landy, F.J. (1989). *The Psychology of Work Behavior*. Homewood IL, The Dorsey Press.
- Landsberg, M. (2005). *Leadership*. București: Curtea Veche. (159.923.2L19)
- Latham, P. G. (2007). *Work Motivation. History, Theory, Research, and Practice*. California: Sage Publications.
- Leonard, N. H., Beauvais, L. L., & Scholl, R. W. (1999). Work motivation: The incorporation of self based processes. *Human Relations*, 52: 969-998.
- Lieury, E. A. (1996). *Manual de psihologie generală*. Oradea: Ed. Antet.
- Lussier, R. N. & Hirsch, L. (1988). *Experiencing Organizational Behavior: Exercises and Study Guide for Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House.
- Mamali, C. (1981). *Balanța motivațională și coevoluție*. București: Editura științifică și enciclopedică.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (2009). *Motivație și personalitate*. București: Trei. (159.923.2M45)
- Maslow, A. H. [1954] (1987). *Motivation and Personality* (ediția a III-a). New-York: Adison-Wesley Educational Publisher.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory and research. *Academy of Management Review* 17 (1):80-88.
- Pitariu, H. D. (1994). *Managementul resurselor umane*. București: Editura All. (33P69/D.L.7537)

- Porter, L. W. and Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.
- Prodan, A. (1999). *Managementul de succes*. Iași: Polirom. (33P94)
- Tudose, L. (2011). *Personalitate și motivație*. București: Editura Academiei Naționale de Informații Mihai Viteazul. (12D.L.00868)
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York, NY: Wiley.
- Weiner, B. (1980). *Human Motivation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zlate, M. (2004-2007). *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. Iași: Polirom. (316.6Z76)

| 7.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
|--|--|------------|
| Prezentarea instrumentelor de diagnostic a motivației în muncă | Prelegerea participativă, dezbateră, exemplificarea, | |
| Măsurarea satisfacției în muncă – metode calitative | Prelegerea participativă, dezbateră, exemplificarea, documentarea pe web | |
| Măsurarea satisfacției în muncă – metode cantitative | Prelegerea participativă, dezbateră, exemplificarea, documentarea pe web | |
| Cum își exprimă angajați nemulțumirea – studii de caz | Prelegerea participativă, dezbateră, exemplificarea, documentarea pe web | |
| Satisfacția angajaților din companiile românești | Prelegerea participativă, dezbateră, exemplificarea, documentarea pe web | |
| Practici motivaționale aplicate la nivel organizațional | Prelegerea participativă, dezbateră, exemplificarea, | |
| Proiectarea unui studiu vizând satisfacția în muncă | Prelegerea participativă, dezbateră, exemplificarea, | |

Bibliografie

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Burcu, A., Chișu, N. (2003). *Psihologie managerială*. Cluj-Napoca: Argonaut. (4D.L.06160)
- Candrea, A. (2012). *Comunicare și performanță în realizarea unor sarcini de grup*. Cluj-Napoca: Dokia. (DEPOZIT LEGAL 14D.L.03086)

- Constantin, T., Iarcuczewicz, I., Constantin, L., Fodorea, A., Caldare, A. (2007b). *Persistenta motivatională și operationalizarea ei în vederea evaluării potențialului motivational individual*. Analele de Psihologie și Științe ale Educației, Editura Universității „Al. I. Cuza”, nr 1 / 2007 (în print).
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 75–170). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Pădurean, V. (2004). *Motivație și stimulente în muncă*. Zalău : Silvania. (4D.L.07999)
- Pânișoară, G., Pânișoară, I. O. (2005). *Motivarea eficientă*. Iași: Polirom. (159.923.2P18)
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Sirota, D., Mischkind, L. A., Meltzer, M. I. (2010). *Motivarea angajaților*. București: ALL. (658.3S60 / 33S53)
- Stanciu, L. D. (2012). *Motivație și performanța grupului profesional*. Bacău: Grapho. (13D.L.09015)
- Thomas, K.W. (2000). *Intrinsic Motivation at Work*, Berrett-Koehler Publ., San Francisco
- Trăistaru, G. L. (2007). *Tipurile de personalitate și satisfacția profesională*. Iași: Lumen. (10D.L.04692)
- Wilson, J. R. (2007). *151 de idei eficiente pentru motivarea angajaților*. Iași: Polirom. (33W68)
- Zlate, M. (1981). *Psihologia muncii – relații interumane*. București: Editura didactică și pedagogică.

8. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

- ✓ Conținutul disciplinei este în concordanță cu ceea ce se face în alte centre universitare din țară și din străinătate;
- ✓ Pentru o mai bună adaptare la cerințele pieței muncii a conținutului disciplinei au avut loc întâlniri atât cu reprezentanți ai mediului de afaceri cât și discuții și interviuri cu managerii ce gestionează activitățile de responsabilitate socială corporativă din mari companii din România;
- ✓ Prin însușirea conceptelor teoretico-metodologice în disciplina *Managementul financiar și politici salariale* studenții dobândesc un bagaj de cunoștințe consistent, în concordanță cu actualele cerințe ale

comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului;

- ✓ Prin abordarea aspectelor practice incluse în disciplina *Managementul financiar și politici salariale*, studenții sunt capabili să se integreze în piața muncii;
- ✓ Cursul respectă Curricula;
- ✓ Cursul există în programa de studii a universităților și facultăților de profil din România. Conținutul cursului este foarte bine apreciat de către companiile din zona de Vest a României care au ca și angajați absolvenți ai acestui curs.

9. Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligența artificială generativă:

Pentru realizarea sarcinilor definite la secțiunea de evaluare Este permisă utilizarea II Agen pentru generarea de idei.

Fiecare student va preciza, într-o declarație redactată distinct pentru fiecare sarcină de lucru, conform modelului din anexa 3 a [Regulamentului privind utilizarea inteligenței artificiale generative în procesul educațional la UVT](#), instrumentul pe care l-a utilizat, modul în care a fost utilizat și partea din sarcină în care acesta a fost utilizat. **Declarația va fi menționată de student la începutul sarcinii de lucru elaborate.**

10. Evaluare

| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
|---|---|---|------------------------------|
| 10.4 Curs | Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor. | Evaluarea formativă prin testul parțial 1, testul parțial 2 de tip grilă pe parcursul semestrului din materialul prezentat și discutat la curs (Google forms, Google Classroom, Google meet). Evaluarea finală din sesiunea de examene prin Examinarea testelor de evaluare a cunoștințelor. | 50% |
| 10.5 Seminar / laborator | Cunoaștere și înțelegerea noțiunilor teoretice fundamentale; Abilitatea de explicare și interpretare; Rezolvarea completă și corectă a cerințelor. Caracterul sistematic al expunerii și capacitatea de sinteză, reflecția aplicată și considerațiile personale; Abilitatea de explicare și interpretare a prezentării elementelor Portofoliului; Rezolvarea completă și corectă a cerințelor. | Evaluarea formativă a prezentării elementelor Portofoliului. <i>Evaluarea va avea incidență asupra parcurgerii materialelor diseminate din bibliografie privind exigențele teoretice și criteriile practice (specifice disciplinei) necesare planificării strategice a portofoliului</i> (Google Classroom, Google meet) îndeosebi, a suportului de curs/seminar reflectate în elementele prezentate și susținute la activitatea de seminar. | 50% |
| Condiții de intrare în examen în prima sesiune | | | |

Prezența la minim 50% din numărul total al cursurilor;
Prezența la minim 70% din numărul total al seminariilor.

10.6 Standard minim de performanță

- Studentul cunoaște care sunt principalele concepte, le recunoaște și le definește corect;
- Imagine de ansamblu asupra disciplinei studiate;
- Limbajul de specialitate este corect utilizat;
- Concizie în exprimare;
- Să rezolve bine un minim de întrebări grilă și de aplicații;
- Notarea cu minim 5 la evaluarea finală.

Data completării,
5.02.2026

Semnătura titularului de curs



Data avizării în catedră/departament

Semnătura șefului catedrei/departamentului