

A TANTÁRGY ADATLAPJA

1. A képzési program adatai

1.1 Felsőoktatási intézmény	Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Kolozsvár
1.2 Kar	Pszichológia és Neveléstudományok Kar
1.3 Intézet	Alkalmazott Pszichológia Intézet
1.4 Szakterület	Pszichológia
1.5 Képzési szint	Alapképzés (Licenz)
1.6 Szak / Képesítés	Pszichológia – magyar nyelven Pszichológus/ Képesítés kód: L060080010

2. A tantárgy adatai

2.1 A tantárgy neve		MUNKA- ÉS SZEMÉLYZETPSZICHOLÓGIA					
2.2 Az előadásért felelős tanár neve		Dr. Szabó Kinga adjunktus					
2.3 A szemináriumért felelős tanár neve		Dr. Szabó Kinga adjunktus					
2.4 Tanulmányi év	III	2.5 Félév	I	2.6. Értékelés módja	vizsga	2.7 Tantárgy típusa	alaptantárgy

3. Teljes becsült idő (az oktatási tevékenység féléves óraszama)

3.1 Heti óraszám	4	melyből: 3.2 előadás	2	3.3 szeminárium/labor	2
3.4 Tantervben szereplő össz-óraszám	56	melyből: 3.5 előadás	28	3.6 szeminárium/labor	28
A tanulmányi idő elosztása:					98 óra
A tankönyv, a jegyzet, a szakirodalom vagy saját jegyzetek tanulmányozása					34
Könyvtárban, elektronikus adatbázisokban vagy terepen való további tájékozódás					34
Szemináriumok / laborok, házi feladatok, portofóliók, referátumok, esszék kidolgozása					26
Egyéni készségfejlesztés (tutorálás)					2
Vizsgák					2
Más tevékenységek:					
3.7 Egyéni munka össz-óraszama	98				
3.8 A félév össz-óraszama	154				
3.9 Kreditszám	6				

4. Előfeltételek (ha vannak)

4.1 Tantervi	
4.2 Kompetenciabeli	

5. Feltételek (ha vannak)

5.1 Az előadás lebonyolításának feltételei	Előadóterem, audio-video felszerelés
5.2 A szeminárium / labor lebonyolításának feltételei	Szemináriumterem, audio-video felszerelés

6. Elsajátítandó jellemző kompetenciák

Szakmai kompetenciák	<input type="checkbox"/> C.4 Pszichológiai vizsgálat az egyén, a csoport és a szervezet <input type="checkbox"/> C.5 Megtervezése és végrehajtása a pszichológiai beavatkozások <input type="checkbox"/> C.6 A konkrét interperszonális kommunikáció és hálózatépítés a pszichológiában
Transzverzális kompetenciák	<input type="checkbox"/> Gyakorlat szakmai feladatok etikai elveket konkrét gyakorlása <input type="checkbox"/> Alkalmazzon technikák hatékony multidiszciplináris csapaton belül különböző hierarchikus szintek <input type="checkbox"/> Önértékelési igények a szakmai képességekkel, amelyekkel alkalmazkodni szükséges egy dinamikus szociális környezetben.

7. A tantárgy célkitűzései (az elsajátítandó jellemző kompetenciák alapján)

7.1 A tantárgy általános célkitűzése	<ul style="list-style-type: none"> • Megismerni, a fogalmakat megértését, alapvető elméletek és módszerek a területen, és a szakosodás területén is, a megfelelő felhasználás a szakmai kommunikációban • Az alapvető ismeretek felhasználása ahhoz, hogy magyarázón és értelmezze a különböző fogalmak, helyzetek, folyamatok, projektek, stb. kapcsolódó területen • Alkalmazza az alapvető elveket és módszereket a problémák megoldására / meghatározott helyzetekre jellemző mező alatt szakképzett területén • Megfelelő értékelési kritériumok és módszerek minőségének értékelésére, érdemeit és korlátait folyamatok, programok, projektek, koncepciók, módszerek és elméletek • Fejlesztani szakmai projektek megalapozott elvek és módszerek terén
7.2 A tantárgy sajátos célkitűzései	<ul style="list-style-type: none"> • Használjon megfelelő szakmai fogalmak, módszerek és eszközök specifikus pszichológiai értékelés érdekében (egyéni, csoportos és szervezeti) • Fejlesztani a pszichodiagnosztika stratégiát, meghatározni a megfelelő módszerek és az értékelési eljárásokat hitelesített pszichológiai vizsgálatokat. • A pszichodiagnózis készítése egyének, csoportok, szervezetek kvalitatív és kvantitatív módszerek a kért szolgáltatásban • Értelmezése a sajátos lélektani helyzeteket (az egyén/csoport/szervezet) • Fejlesztani stratégiát / beavatkozási stratégiákat a problémák megoldása érdekében a célcsoportnak • Elemesse a minőség beavatkozási tervet • Végrehajtása a beavatkozás az egyén / csoport / szervezet igazított egyedi fogyasztói igények figyelemmel kísérése és értékelése intervenciók folyamatban • Megérteni a kommunikáció szerepét a szakmai területén és használni különböző típusú kommunikációs módszerek • Elveinek alkalmazása hatékony kommunikáció kialakítása érdekében a pszichológiai beavatkozás hatékony és megfelelő kapcsolati

	<p>funkciók kedvezményezett</p> <ul style="list-style-type: none"> • Azonosítsa a visszajelzést a téma / célcsoport, és meghatározza, hogy milyen mértékben hatásos volt a kommunikáció. • Építő szellem viszonyban kommunikál az igazított pszichológiai jellemzőiről és szükségleteiről az ügyfelekhez
--	--

8. A tantárgy tartalma

8.1 Előadás	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
1. A munka- és személyzetpszichológia története és jelenkora	Interaktív előadás	
2. A munka- és személyzetpszichológia területén használt vizsgálati módszerek	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
3. Egyéni különbségek a munka- és személyzetpszichológia területén	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
4. A munkaelemzés elméleti háttere	Előadás	
5. A toborzás és alkalmasságvizsgálat	Előadás	
6. A kiválasztásban és alkalmasság vizsgálat során használt módszerek	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
7. A szelektációs interjú	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
8. A dolgozók teljesítmény-értékelésének céljai és lépései	Előadás	
9. A képzésrendszerek kialakítása	Előadás	
10. A képzésrendszerek értékelése	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
11. A coaching elméleti alapjai	Előadás	
12. A munkahelyi stressz	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
13. A munkakörnyezet kialakítása és a munka-és pihenési rendszerek	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
14. A munka- és személyzetpszichológia alapfogalmainak összeillesztése	Interaktív előadás, irányított felfedezés	

Kötelező könyvészet:

- Arthur, D. (1998). Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. In D. Arthur (Ed.), *Employees (3rd Edition)*. NY:AMACOM.
- Cope, M. (2007). *A coaching módszertana, Az együttműködésre épülő coaching kézikönyve*, Budapest: Manager könyvkiadó.
- Juhász Á. (2002). *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés: Oktatási segédanyag*. Budapest.
- Klein S. (2004). *Munkapszichológia*. Budapest: EDGE 2000.
- Kaucsek Gy. és Simon P. (2003). Munkakörnyezet kialakítása és értékelése. In M. Antalovits, Dienes E., Kovács Z. és Perczel T. (Eds) *Munka-és szervezetpszichológia szakmai protokollja (78-89)*. Budapest: "Emberhez Méltó Munkáért" Alapítvány kiadója.
- Landy, F.J., Conte, J.M. (2010). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. (3rd Edition). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnbust & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology (383-428)*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Ajánlott könyvészet:

- Hanna, D., Dempster, M. (2012). *Psychology statistics for dummies*. England: John Wiley and Sons.
- Hogan, J. Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, 74, 2, 273-279.
- Kirkpatrick, J. D., Kirkpatrick W. K. (2016). *Kirkpatrick Four levels of training evaluation*. Alexandria (VA): ATD Press.
- Kroehnert, G. (2004). *103 extra tréninggyakorlat*, Miskolc: Z-Press kiadó Kft.
- Kroehnert, G. (2005). *102 extra tréninggyakorlat*, Miskolc: Z-Press kiadó Kft.
- Latham, G. P., Wexley, K. N. (1977). Behavioral observation scales for performance appraisal purpose, *Personnel Psychology*, 30, 255-268.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial / Organizational psychology: Understanding the workplace*, (3rd Ed) NY: Worth Publishers.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial Civilization*, Boston: Division of Research, Harvard Business School.
- McDaniel, M. A., Banks, G. C. (2010). General cognitive ability. In: J. C. Scott and D. H Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp. 61-80). USA: Wiley Imprint.
- Muchinsky, P. M. (2009). *Psychology Applied to work*. (9th Edition), United States of America: Hypergraphic Press
- Murphy, K. R. (2010). Individual differences that influence performance and effectiveness: What should We assess?. In: Scott, J. C. & D. H., Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp.3-27). USA: Wiley Imprint.
- Schultz, D. Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. (10th Edition). Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Schwan, D. P., Heneman, H. G., DeCotiis, Th. A. (1975). Behaviorally anchored rating scales: a review of the literature. *Personnel Psychology*, 28, 4, 549-562, doi: 10.1111/j.1744-6570.1975.tb01392.x.
- Virgă, D. (2004). Recrutare și selecție. In: Z. Bogáthy (Ed.), *Manual de psihologia muncii și organizațională* (pp. 73-95), Iași: Polirom.

8.2 Szeminárium / Labor	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
1. A munkapszichológus céljai és feladatkörei	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés	
2. A munkapszichológia területén használt vizsgálati módszerek a gyakorlatban	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, csoportban tanulás	
3. Egyéni különbségek mérése a munka- és személyzetpszichológia területén	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés	
4. A munkaköri leírás a gyakorlatban	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, csoportban tanulás	
5. A toborzási projekt kialakítása	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés	
6. Önéletrajz és motivációs levél készítése	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés	
7. A szelekciós interjú alkalmazása	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés, csoportban	
8. A teljesítményértékelés módszerei	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés	

9. A képzésrendszerek a gyakorlatban I	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés, csoportban tanulás	
10. A képzésrendszerek a gyakorlatban II	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés	
11. A coaching alapmodellje a gyakorlatban	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés, csoportban tanulás	
12. A munkahelyi kiegészítés jelensége és mérése	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés, csoportban tanulás	
13. Ergonómia és fáradtság és hasonló jelenségek a munkahelyen	Gyakorlati tevékenység, bemutató példák, irányított felfedezés	
14. A félév során elsajátított készségek a gyakorlatba	Gyakorlati tevékenység, irányított felfedezés, csoportban tanulás	

Kötelező könyvészet:

- Arthur, D. (1998). Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. In D. Arthur (Ed.), *Employees (3rd Edition)*. NY:AMACOM.
- Cope, M. (2007). *A coaching módszertana, Az együttműködésre épülő coaching kézikönyve*, Budapest: Manager könyvkiadó.
- Juhász Á. (2002). *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés: Oktatási segédanyag*. Budapest.
- Klein S. (2004). *Munkapszichológia*. Budapest: EDGE 2000.
- Kaucsek Gy. és Simon P. (2003). Munkakörnyezet kialakítása és értékelése. In M. Antalovits, Dienes E., Kovács Z. és Perczel T. (Eds) *Munka-és szervezetpszichológia szakmai protokollja (78-89)*. Budapest: "Emberhez Méltó Munkáért" Alapítvány kiadója.
- Landy, F.J., Conte, J.M. (2010). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. (3rd Edition). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnbust & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (383-428). England: John Wiley & Sons Ltd.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Ajánlott könyvészet:

- Hanna, D., Dempster, M. (2012). *Psychology statistics for dummies*. England: John Wiley and Sons.
- Hogan, J. Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, 74, 2, 273-279.
- Kirkpatrick, J. D., Kirkpatrick W. K. (2016). *Kirkpatrick Four levels of training evaluation*. Alexandria (VA): ATD Press.
- Kroehnert, G. (2004). *103 extra tréninggyakorlat*, Miskolc: Z-Press kiadó Kft.
- Kroehnert, G. (2005). *102 extra tréninggyakorlat*, Miskolc: Z-Press kiadó Kft.
- Latham, G. P., Wexley, K. N. (1977). Behavioral observation scales for performance appraisal purpose, *Personnel Psychology*, 30, 255-268.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial / Organizational psychology: Understanding the workplace*, (3rd Ed) NY: Worth Publishers.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial Civilization*, Boston: Division of Research, Harvard Business School.

- McDaniel, M. A., Banks, G. C. (2010). General cognitive ability. In: J. C. Scott and D. H Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp. 61-80). USA: Wiley Imprint.
- Muchinsky, P. M. (2009). *Psychology Applied to work*. (9th Edition), United States of America: Hypergraphic Press
- Murphy, K. R. (2010). Individual differences that influence performance and effectiveness: What should We assess?. In: Scott, J. C. & D. H., Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp.3-27). USA: Wiley Imprint.
- Schultz, D. Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. (10th Edition). Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Schwan, D. P., Heneman, H. G., DeCotiis, Th. A. (1975). Behaviorally anchored rating scales: a review of the literature. *Personnel Psychology*, 28, 4, 549-562, doi: 10.1111/j.1744-6570.1975.tb01392.x.
- Vîrgă, D. (2004). Recrutare și selecție. In: Z. Bogáthy (Ed.), *Manual de psihologia muncii și organizațională* (pp. 73-95), Iași: Polirom.

9. Az epiztemikus közösségek képviselői, a szakmai egyesületek és a szakterület reprezentatív munkáltatói elvárásainak összhangba hozása a tantárgy tartalmával.

- A **Romániai Pszichológusok Kollégiuma**, a szabadalommal rendelkező **Pszichológusok Deontológiai Kódexe** (www.copsi.ro) és a **213/2004-es Törvény alkalmazási feltételeiben megfogalmazott elismerési eljárásoknak megfelelően**
- A Felsőoktatási Szakosodások Nemzeti Besorolása (<http://www.rncis.ro>)
- A Romániai Foglalkozási Besorolás (<http://www.mmuncii.ro/>)

10. Értékelés

Tevékenység típusa	Értékelési kritériumok	Értékelési módszerek	Aránya a végső jegyben
10.1 Előadás	Szóbeli vizsga	Kizáró jelleggel min. átmenő jegy (5,00)	60 %
10.2 Szeminárium Félévközi tevékenységek	Zárthelyi (Időszakos felmérés)		15 %
	Tudományos projekt		10 %
	Tudományos portfólió		15 %
10.3 A teljesítmény minimumkövetelményei			

- A félév végi sikeres vizsga (min. 5-ös jegy) **előfeltétele a végső jegy kiszámításának**, a szemináriumi és félévközbeleni tevékenységek beszámítása érdekében a hallgatónak a szóbeli vizsgán min. 5-ös átmenő jegyet kell elérnie.

Az óralátogatási kötelezettségeket (min. 85%) elmulasztó nappali tagozatos hallgató **vizsgáról való kizárását** vonja maga után. A gyakorlati órák (laboratórium, gyakorlat, projekt stb.) esetében az igazolt vagy igazolatlan hiányzások maximális hányada az összóraszám legfeljebb 15%-a lehet (14 jelenlétből max. 3-szor lehet hiányozni). **A távoktatásos hallgatók kontaktórákon való részvétele kötelező, ez a vizsgára való jelentkezés előfeltétele.**

A gyakorlati dolgozat(ok) leadása és bemutatása kötelező, kizáró jellegű, a vizsgára való jelentkezés előfeltétele. A plagizált, másolt, egyező félévi dolgozatok leadása esetén, illetve a vizsgázás közben történő együttműködés, másolás esetén, a hallgató (mindegyik érintett fél) 1-es osztályzatot kap. A vizsgák alatti csalás a hallgató egyetemről való kizárását vonja maga után.

A félév közbeni feladatok vizsgaidőszakban, pótvizsgaidőszakban és pót-pótvizsga időszakban nem pótolhatóak.

Kitöltés dátuma
2018.04.02.

Előadás felelőse
dr. Szabó Kinga adjunktus

Szeminárium felelőse
dr. Szabó Kinga adjunktus

Intézeti jóváhagyás dátuma
2018.04.09.

Intézetigazgató
dr. Batiz Enikő adjunktus