

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superioară	Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj Napoca
1.2. Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științele Educației
1.3. Departamentul	Departamentul de Psihologie Aplicată
1.4. Domeniul de studii	Psihologie
1.5. Ciclul de studii	Licență
1.6. Programul de studii / Calificarea	Psihologie – în limba maghiară Psiholog/Cod calificare: L060080010
1.7. Forma de învățământ	Învățământ la distanță

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei		Psihologia muncii				Codul disciplinei		PLM1626	
2.2. Titularul activităților de curs – Coordonatorul de disciplină				Lect. dr. Kanyaro (Szabo) Kinga					
2.3. Titularul activităților de seminar / laborator / proiect – tutorele				Lect. dr. Kanyaro (Szabo) Kinga Lect. dr. Marschalko Eszter Enikő Asistent univ. asociat drd. Gergely Roland Henriu					
2.4. Anul de studiu	3	2.5. Semestrul	6	2.6. Tipul de evaluare	Ex	2.7. Regimul disciplinei	Conținut	DS	
							Obligativitate	DOp	

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1. Număr de ore pe săptămână – forma cu frecvență	2	din care: 3.2. curs	2			3.3. seminar/ laborator/ proiect	2
3.4. Total ore pe semestru – forma Învățământ la distanță	150	din care: 3.5. SI	102	AI	24	3.6. AT (6) + TC (18) + AA (0)	24
Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)							126 ore
3.5.1. Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)							24
3.5.2. Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren							56
3.5.3. Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri							40
3.5.4. Tutoriat (consiliere profesională)							2
3.5.5. Examinări							2
3.5.6. Alte activități							2
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)	126						
3.8. Total ore pe semestru (număr ECTS x 25 de ore)	150						

3.9. 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	Platforma eLearning a UBB
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului/ proiectului	

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C3. Evaluarea critică a situațiilor problematice și a soluțiilor posibile în psihologia muncii Rezultatele învățării: 1. Studentul evaluează și analizează pertinent comportamentul uman în context social la locul de muncă 2. Studentul manifestă gândire critică, utilizând noțiunile teoretice și datele empirice din domeniul psihologiei muncii în rezolvarea problemelor 3. Studentul se angajează în analiza critică a politicilor publice de promovare a sănătății și reducerii riscului de îmbolnăviri la locul de muncă 4. Studentul demonstrează înțelegere și utilizează tehnici specifice în diagnoza și intervenția organizațională C4. Evaluarea psihologică a individului, grupului și organizației Rezultatele învățării: 1. Studentul demonstrează înțelegerea modelelor personalității și utilizează adecvat instrumentele de evaluare a personalității întemeiate pe aceste modele în domeniul psihologiei muncii 2. Studentul cunoaște și aplică adecvat instrumentele de evaluare psihologică a abilităților și inteligenței în procesul de selecție și angajare 3. Studentul analizează și utilizează în mod corect caracteristicile psihometrice ale instrumentelor de evaluare psihologică în procesul de evaluarea angajaților 4. Studentul utilizează metode științifice de evaluare a organizațiilor 5. Studentul adaptează metodele și tehnicile de diagnoză intra și inter organizațională la condițiile concrete ale situațiilor ecologice
Competențe transversale	C1. Exercițarea sarcinilor profesionale conform principiilor deontologice specifice în exercitarea profesiei Rezultatele învățării 1. Studentul aplică normele deontologice în evaluarea psihologică în domeniul de psihologia muncii 2. Studentul aplică normele deontologice în intervenția psihologică în domeniul de psihologia muncii 3. Studentul aplică normele deontologice în cercetarea psihologică în domeniul de psihologia muncii

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)

7.1. Obiectivul general al disciplinei	Cunoașterea responsabilităților psihologului ocupațional și utilizarea adecvată a acestora în cadrul proiectelor practice
7.2. Obiectivele specifice	- Să utilizeze instrumente adecvate pentru analiza postului și monitorizarea performanțelor - Să fie capabil să definească principalele sarcini ale psihologului ocupațional și etapele acestora - Să înțeleagă și să recunoască diferențele individuale în lumea muncii - Să fie capabil să descrie și să definească metodele de testare a aptitudinilor - Să înțeleagă sistemele de formare și să planifice intervenții

8. Conținuturi

8.1. AI, SI	Metode de predare	Observații
1. Prezentul psihologiei muncii și a personalului	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
2. Metodologia cercetării în psihologia muncii și a personalului	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
3. Diferențele individuale în domeniul psihologiei muncii și a personalului	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
4. Analiza muncii	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
5. Recrutarea personalului	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
6. Tehnici și metode în selecția personalului	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
7. Interviu de selecție	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
8. Procesul de evaluarea performanțelor profesionale - Obiectivele și etapele	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
9. Elaborarea programelor de dezvoltare	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
10. Evaluarea sistemului de formare	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
11. Bazele teoretice ale procesului de coaching	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
12. Stresul occupational. Dezvoltarea mediului de lucru. Sistemul de lucru și de recreere	prelegerea interactivă, învățarea în echipă	
Bibliografie obligatorie: - Kanyaró, K. (2024). <i>Munkapszichológia, Suport de curs</i> - Arthur, D. (1998). Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. In D. Arthur (Ed.), <i>Employees (3rd Edition)</i>. NY:AMACOM. - Cope, M. (2007). <i>A coaching módszertana, Az együttműködésre épülő coaching kézikönyve</i>, Budapest: Manager könyvkiadó. - Juhász Á. (2002). <i>Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés: Oktatási segédanyag</i>. Budapest. - Klein S. (2018). <i>Munkapszichológia a 21. században</i>. Budapest: EDGE 2000. - Kaucsek Gy. és Simon P. (2003). Munkakörnyezet kialakítása és értékelése. In M. Antalovits, Dienes E., Kovács Z. és Perczel T. (Eds) <i>Munka-és szervezetpszichológia szakmai protokollja</i> (78-89). Budapest: "Emberhez Méltó Munkáért" Alapítvány kiadója. - Landy, F.J., Conte, J.M. (2012). <i>Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology</i>. (4th 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.), <i>The Handbook of Work and Health Psychology</i> (383-428). England: John Wiley & Sons Ltd. - Spector, P. E. (1996). <i>Industrial and Organizational Psychology</i>. New York: John		

Bibliografie facultativă:

- 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.

8.2. AT	Metode de predare- învățare	Observații
Analiza muncii. Recrutarea și selecția personalului	activități practice	
Evaluarea performanțelor și programele de dezvoltare	activități practice	

Bibliografie:

- Kanyaró, K. (2024). *Munkapszichológia, Suport de curs*
- 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. (2018). *Munkapszichológia a 21. században*. 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. (2012). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. (4th 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

8.3. TC	Metode de transmitere a informației	Observații
Proiect de recrutare și selecție: 1) Selecția postului 2) Fișa postului 3) Pregătirea anunțului de angajare 4) 3 instrumente de testare a aptitudinilor 5) CV-ul personal 6) Scrisoare de intenție	Assignment in MSTeams	
Bibliografie: - Kanyaró, K. (2024). <i>Munkapszichológia, Suport de curs</i> - Arthur, D. (1998). Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. In D. Arthur (Ed.), <i>Employees (3rd Edition)</i>. NY:AMACOM. - Cope, M. (2007). <i>A coaching módszertana, Az együttműködésre épülő coaching kézikönyve</i>, Budapest: Manager könyvkiadó. - Juhász Á. (2002). <i>Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés: Oktatási segédanyag</i>. Budapest. - Klein S. (2018). <i>Munkapszichológia a 21. században</i>. Budapest: EDGE 2000. - Kaucsek Gy. és Simon P. (2003). Munkakörnyezet kialakítása és értékelése. In M. Antalovits, Dienes E., Kovács Z. és Perczel T. (Eds) <i>Munka-és szervezetpszichológia szakmai protokollja</i> (78-89). Budapest: "Emberhez Méltó Munkáért" Alapítvány kiadója. - Landy, F.J., Conte, J.M. (2012). <i>Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology</i>. (4th 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.), <i>The Handbook of Work and Health Psychology</i> (383-428). England: John Wiley & Sons Ltd. - Spector, P. E. (1996). <i>Industrial and Organizational Psychology</i>. New York: John Wiley & Sons, Inc		
8.4. AA	Metode de predare-învățare	Observații
-		
Bibliografie:		

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

Temele de curs și seminar propuse sunt subiecte de actualitate în cercetarea fundamentală și aplicativă din domeniul psihologiei, iar abordarea lor în cadrul acestei discipline se bazează pe rezultatele recente din literatura de specialitate. De asemenea, tematica disciplinei acoperă conceptele majore relevante pentru aplicațiile psihologiei cerute pe piața muncii și pentru standardele comunității profesionale.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1. Criterii de evaluare	10.2. Metode de evaluare	10.3. Pondere din nota finală
10.4. AI, SI	capacitatea de analiză și sinteză a materialelor	Exam scris	60%
10.5. TC / AA	înțelegerea și aplicarea practica a cunostintelor	Evaluare pe parcurs	40%
10.6. Standard minim de performanță Pentru promovarea acestei discipline trebuie îndeplinite simultan următoarele condiții: În cazul în care la (punctul 10.4) studentul nu obține notă de trecere (5,00), atunci examenul nu este promovat, nici dacă a îndeplinit sarcinile prevăzute la activitățile trecute la pct. 10.5. În cazul orelor (laborator, practică, proiect etc.), numărul maxim de absențe (motivată sau nemotivat) nu poate fi mai mare de 15% din numărul total de ore. Neprezentarea studentului la			

activitățile didactice va duce la excluderea acestuia de la examenul sesiune (vezi regulamentul ECTS).

Predarea lucrării(lor) nu sunt obligatorii. Punctajul maxim va fi acordat doar la lucrări trimise la timp (termenul de limită stabilit de către titularul disciplinei). În perioada de grație (5 zile de la data limită), lucrarea depusă poate fi acceptată cu un punctaj mai mic.

Studentii care se înscriu în sesiuni ulterioare sesiunii normale (în sesiune deschisă, de restanță, de lichidare) trebuie să parcurgă și să satisfacă obligatoriu toate cerințele prevăzute în semestrul respectiv (prezență prevăzută la diferitele activități, examene parțiale, teme, proiecte etc.)

Orice lucrare plagiată, copiată, identică, precum și orice inspirație, colaborare, copiere se consideră fraudă, caz în care persoana(ele) în cauză vor fi sancționate cu nota 1,00 (unu). Fraudarea examenelor se sancționează cu exmatricularea de la studii.

Tutore de disciplină/
Lect univ. dr. Kanyaro (Szabo)
Kinga

Coordonator de disciplină
Lect univ. dr. Kanyaro (Szabo) Kinga

Lect. dr. Marschalko Eszter Enikő

Asistent univ. asociat drd. Gergely
Roland Henriu

Data
25.04.2024

Responsabil de studii ID/IFR,
Lect univ. dr. Kanyaro (Szabo) Kinga.