

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

2. A tantárgy adatai

2.1 A tantárgy neve				PLM1626 Munkapszichológia			
2.2 Az előadásért felelős tanár neve				Dr. Kanyaro (Szabó) Kinga adjunktus			
2.3 A szemináriumért felelős tanár neve				Dr. Kanyaro (Szabó) Kinga adjunktus			
2.4 Tanulmányi év	3	2.5 Félév	6	2.6. Értékelés módja	vizsga	2.7 Tantárgy típusa	DS

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

3.1 Heti óraszám	4	melyből: 3.2 előadás	2	3.3 szeminárium/labor	2
3.4 Tantervben szereplő össz-óraszám	48	melyből: 3.5 előadás	24	3.6 szeminárium/labor	24
A tanulmányi idő elosztása:					
A tankönyv, a jegyzet, a szakirodalom vagy saját jegyzetek tanulmányozása					36
Könyvtárban, elektronikus adatbázisokban vagy terepen való további tájékozódás					30
Szemináriumok / laborok, házi feladatok, portofóliók, referátumok, esszék kidolgozása					32
Egyéni készségfejlesztés (tutorálás)					2
Vizsgák					2
Más tevékenységek:					
3.7 Egyéni munka össz-óraszám	102				
3.8 A félév össz-óraszám	150				
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	C3. A munkapszichológiában megjelenő problémás helyzetek és lehetséges megoldások kritikus értékelése Tanulási eredmények 1. A tanuló értékeli és elemzi a releváns emberi viselkedést a munkahelyi, illetve a társadalmi kontextusban. 2. A tanuló kritikus gondolkodásról tesz tanúbizonyságot, a problémamegoldás során a munkapszichológia területéről származó elméleti fogalmakat és empirikus adatokat használva. 3. A hallgató kritikusan elemzi a munkahelyi egészségfejlesztésre és a betegségek kockázatának csökkentésére irányuló közpolitikákat. 4. A tanuló bizonyítja, hogy megérti és alkalmazza a szervezeti diagnózis és beavatkozás specifikus technikáit. C4. Az egyén, a csoport és a szervezet pszichológiai értékelése Tanulási eredmények: 1. A hallgató bemutatja a személyiségmodellek megértését és megfelelően alkalmazza az ezeken a modelleken alapuló személyiségértékelő eszközöket a munkapszichológia területén. 2. A tanuló ismeri és megfelelően alkalmazza a képesség és intelligencia értékelési eszközöket a kiválasztási és az alkalmazás folyamatában 3. A tanuló elemzi és helyesen alkalmazza a pszichológiai értékelési eszközök pszichometriai jellemzőit a munkavállalók értékelésének folyamatában 4. A tanuló tudományos értékelési módszereket alkalmaz a szervezetekben 5. A hallgató a szervezeten belüli és a szervezetek közötti diagnózis módszereit és technikáit az ökológiai helyzetek konkrét feltételeihez igazítja.
Transzverzális kompetenciák	C1. Szakmai feladatok ellátása a sajátos etikai elveknek megfelelően Tanulási eredmények 1. A hallgató alkalmazza a pszichológiai értékelés etikai szabályait a munkapszichológia területén. 2. A hallgató alkalmazza az etikai szabályokat a pszichológiai beavatkozásban a munkapszichológia területén. 3. A hallgató alkalmazza az etikai szabályokat a pszichológiai kutatásban a munkapszichológia területén.

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

7.1 A tantárgy általános célkitűzése	- A munkapszichológus feladatköreinek ismerete és megfelelő felhasználása gyakorlati projektek folyamán
7.2 A tantárgy sajátos célkitűzései	- Használjon megfelelő eszközöket a munkaelemzés és teljesítményértékelés esetében - Tudja meghatározni a munkapszichológus főbb feladatait és azok lépéseit - Értse meg és ismerje fel a munka világában jelen levő egyéni különbségeket - Tudja leírni és meghatározni az alkalmasságvizsgálat módszereit - Értse meg a képzésrendszereket és tervezzen meg ilyen jellegű beavatkozást

8. A tantárgy tartalma

8.1 Előadás	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
-------------	----------------------	--------------

1. A munka- és személyzetpszichológia 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	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
5. A toborzás és alkalmasságvizsgálat	Előadás	
6. A kiválasztásban és alkalmasság vizsgálat során használt módszerek	Előadás	
7. A szelekciós interjú	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
8. A dolgozók teljesítmény-értékelésének céljai és lépései	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
9. A képzésrendszerek kialakítása	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
10. A képzésrendszerek értékelése	Előadás	
11. A coaching elméleti alapjai	Interaktív előadás	
12. A munkahelyi stressz. A munkakörnyezet kialakítása és a munka-és pihenési rendszerek	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. (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

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.

8.2 Szeminárium / Labor	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
1. A munkapszichológus céljai és feladatköréi	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
2. A munkapszichológia területén használt vizsgálati módszerek a gyakorlatban	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
3. Egyéni különbségek mérése a munka- és személyzetpszichológia területén	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	

4. A munkaköri leírás a gyakorlatban	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
5. A toborzási projekt kialakítása	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
6. Önéletrajz és motivációs levél készítése	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
7. A szelekciós interjú alkalmazása	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
8. A teljesítményértékelés módszerei	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
9. A képzésrendszerek a gyakorlatban I	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
10. A képzésrendszerek a gyakorlatban II	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
11. A coaching alapmodellje a gyakorlatban	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
12. A munkahelyi kiégés jelensége és mérése Ergonómia és fáradtság és hasonló jelenségek a munkahelyen	Gyakorlati tevékenység, 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. (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

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: Human Resources Press.

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

A javasolt kurzus és szemináriumi témák a pszichológia alap- és alkalmazott kutatásának aktuális témái, és megközelítésük e tudományágban a szakirodalom legújabb eredményeire épülnek. A tantárgyak alkalmazásai a munkaerőpiacon igényelt és a szakmai közösségek normái szempontjából releváns főbb fogalmakra is kiterjednek.

10. Értékelés

Tevékenység típusa	10.1 Értékelési kritériumok	10.2 Értékel	10.3 Aránya a végső jegyben
10.4 Előadás	a tananyagok elemzésének és szintetizálásának képessége	Írásbeli vizsga	60 %
10.5 Szeminárium / Labor	Ismeretek megértése gyakorlati alkalmazása	Félév közbeni felmérés	40 %

10.6 A teljesítmény minimumkövetelményei

Ha a félévi vizsgán a hallgató nem éri el az átmenő jegyet (5,00), akkor nem megy át a vizsgán, még akkor sem, ha a 10.5 pontban megjelölt előírásoknak eleget tett.

A kurzus, a szeminárium vagy a gyakorlati órák (laboratórium, gyakorlat, projekt stb.) esetében a hiányzások (igazolt vagy igazolatlan) maximális hányada az összóraszám legfeljebb 15%-a lehet. Az óralátogatási kötelezettségek elmulasztása hallgató vizsgáról való kizárását vonja maga után (lásd kredit szabályzat).

A szemináriumi feladat(ok) nem kizáró jellegűek. Teljes pontszámot csak a határidőre leadott dolgozatok kaphatják meg. A türelmi időszakban (5 nap a határidő után) pontlevonással még elfogadható a beadott dolgozat. A félév közbeni feladatok vizsgaidőszakban, pótvizsgaidőszakban nem pótolhatóak.

Azoknak a hallgatóknak, akik nyílt szesszióra, pótvizsgára, jegyemelésre jelentkeznek, minden tantárgyi követelménynek (jelenlét, parciális, feladatok, projektek stb.) eleget kell tenniük. A szemináriumi tevékenységeken, parciális vizsgákon szerzett osztályzat csak az adott tanévben érvényes, nem vihető át egy következő tanévre.

A plagizált, másolt, egyező félévi dolgozatok leadása esetén a hallgató (mindegyik érintett fél) 1-es osztályzatot kap. A vizsgázás közben történő együttműködést, másolást, csalást a vizsgáról való azonnali kizárás követi, 1-es osztályzattal.

Kitöltés Dátum

2024.04.25

Előadás és szeminárium felelőse

dr. Kanyaro (Szabó) Kinga adjunktus

Az intézeti jóváhagyás dátuma

2024.04.30

Intézetigazgató

Dr. Kotta Ibolya, docens