

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai
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	Nivel de bază (BA) - licență
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Psihologie IF (în limba maghiară) Psiholog

2. Date despre disciplină

2. Date despre disciplina											
2.1 Denumirea disciplinei		PLM1626 Psihologia muncii									
2.2 Titularul activităților de curs				Lect. Dr. Kanyaro (Szabó) Kinga							
2.3 Titularul activităților de seminar				Lect. Dr. Kanyaro (Szabó) Kinga							
2.4 Anul de studiu		3	2.5 Semestrul		6	2.6. Tipul de evaluare		E	2.7 Regimul disciplinei		DS

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	Din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	48	Din care: 3.5 curs	24	3.6 seminar/laborator	24
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					36
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					32
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual	102				
3.8 Total ore pe semestru	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	proiector, laptop/calculator, cariocă, tablă albă
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	proiector, laptop/calculator, cariocă, tablă albă

6. Competențele 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
	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 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 Curs	Metode de predare	Observații
1. Prezentul psihologiei muncii și a personalului	prelegerea interactivă	
2. Metodologia cercetării în psihologia muncii și a	prelegerea interactivă	

personalului		
3. Diferențele individuale în domeniul psihologiei muncii și a personalului	prelegerea interactivă	
4. Analiza muncii	prelegerea interactivă	
5. Recrutarea personalului	prelegerea interactivă	
6. Tehnici și metode în selecția personalului	prelegerea interactivă	
7. Interviu de selecție	prelegerea interactivă	
8. Procesul de evaluarea performanțelor profesionale - Obiectivele și etapele	prelegerea interactivă	
9. Elaborarea programelor de dezvoltare	prelegerea interactivă	
10. Evaluarea sistemului de formare	prelegerea interactivă	
11. Bazele teoretice ale procesului de coaching	prelegerea interactivă	
12. Stresul occupational. Dezvoltarea mediului de lucru. Sistemul de lucru și de recreere	prelegerea interactivă	

Bibliografie obligatorie:

- 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

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 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
1. Obiectul și sarcinile în domeniul psihologiei muncii	activități practice, învățarea în echipă	
2. Construirea unui demers de cercetare în psihologia muncii și a personalului	activități practice, învățarea în echipă	
3. Evaluarea diferențelor individuale în domeniul psihologiei muncii și a personalului	activități practice, învățarea în echipă	
4. Redactarea fișei postului	activități practice, învățarea în echipă	
5. Elaborarea unui plan de recrutare	activități practice, învățarea în echipă	
6. Curriculum vitae în format Europass și scrisoarea de intenție/motivație	activități practice, învățarea în echipă	
7. Tehnica de interviu de selecție	activități practice, învățarea în echipă	
8. Metode de apreciere a performanțelor profesionale	activități practice, învățarea în echipă	
9. Metode de formare I	activități practice, învățarea în echipă	
10. Metode de formare II	activități practice, învățarea în echipă	
11. Modele de bază în coaching	activități practice, învățarea în echipă	
12. Burnout profesional. Ergonomia. Oboseala și fenomenele asemănătoare la locul de muncă	activități practice, învățarea în echipă	

Bibliografie obligatorie:

- 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

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.
- Virgă, D. (2004). Recrutare și selecție. In: Z. Bogáthy (Ed.), *Manual de psihologia muncii și organizațională* (pp. 73-95), Iași: Polirom.

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității 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 Curs	- capacitatea de analiză și sinteză a materialelor	Examen scris	60%
10.5 Seminar/laborator	- 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 cursului, seminarului sau orelor practice (laborator, practică, proiect etc.), numărul maxim de absențe (motivată sau nemotivată) 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 și prezentarea lucrării(ilor) 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. Sarcinile prevăzute în decursul semestrului nu pot fi predate/trimise în perioada sesiunilor de examene.

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.

Data completării
25.04.2024

Semnătura titularului de curs și de seminar
Lect univ. dr. Kanyaro (Szabó) Kinga

Data avizării în departament
30.04.2024

Semnătura directorului de departament
Conf univ. dr. Kotta Ibolya