

FIȘA DISCIPLINEI***Psihologia muncii***

Anul universitar 2025-2026

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 studii / Calificarea	Psihologie – în limba maghiară Psiholog/Cod calificare: L060080010
1.7. Forma de învățământ	Cu frecvență

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei		Psihologia muncii				Codul disciplinei		PLM 3226			
2.2. Titularul activităților de curs			Lect. dr. Kanyaro Kinga								
2.3. Titularul activităților de seminar			Lect. dr. Kanyaro 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/ proiect	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 pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)					102 ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					35
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și					33
Tutoriat (consiliere profesională)					2
Examinări					2
Alte activități					
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)				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	
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	

6.1. Competențele specifice acumulate¹

¹ Se poate opta pentru competențe sau pentru rezultatele învățării, respectiv pentru ambele. În cazul în care se alege o singură variantă, se va șterge tabelul aferent celeilalte opțiuni, iar opțiunea păstrată va fi numerotată cu 6.

Competențe profesionale/esențiale	(Cfct4) Evaluarea psihologică la nivel individual/de grup/comunitar/societal, prin (RAI) evaluarea caracteristicilor proceselor, rezultatelor, efectelor și impactului evaluărilor psihologice și/sau intervențiilor sau serviciilor/ produselor, sub supervizare. În urma evaluărilor se poate decide să se revizuiască procedurile, dacă este necesar, pe parcursul procesului de implementare (evaluare formativă) și la final (evaluare sumativă). Dacă este nevoie, aceasta poate însemna revenirea la secțiunea 1 (analiza nevoilor și stabilirea obiectivelor) și reluarea procesului. (Măsurile de rezultat pot include fiabilitate, validitate, utilitate, impact, câștig, eficacitate etc., în funcție de context și de obiectivele evaluării.)
Competențe transversale	(CF1) Aplicarea principiilor și a normelor de deontologie profesională, fundamentate pe opțiuni valorice, specifice domeniului Psihologie, prin (RAI) cunoașterea și operaționalizarea principiilor etice în conduita psihologică, prin recunoașterea și rezolvarea dilemelor etice și a abaterilor de la standardele profesionale în practica profesională și cercetare, folosind o abordare adecvată de luare a deciziilor și management al calității, sub supervizare profesională. (CF2) Relaționarea și comunicarea interpersonală specifică domeniului psihologiei, prin (RAI) stabilirea unei alianțe de lucru, adoptarea perspectivei celorlalți și recunoașterea experiențelor acestora, exprimarea propriilor gânduri, contribuții profesionale și împărtășirea de informații cu clienții, alți profesioniști, publicul larg, precum și gestionarea adecvată a granițelor profesionale și personale, sub supervizare.

6.2. Rezultatele învățării

Cunoștințe	Studentul: Cfct4. b) identifică principalele metode de cercetare cantitativă și calitativă pentru colectarea, analiza și interpretarea datelor în evaluarea și intervenția psihologică în domeniul muncii CF1. b) demonstrează înțelegerea principiilor deontologice de bază ale profesiei în furnizarea serviciilor psihologice. CF1. c) recunoaște relevanța și importanța codurilor etice și a standardelor profesionale ca bază a conduitei, cercetării și practicii profesionale. CF2. b). raportează principalele teorii despre relații sociale/interacțiuni, necesare în interacțiunea cu clientul.
Aptitudini	Studentul este capabil să: Cfct4. c) detectează/analizează detaliile notabile, realizează reflecția critică și adaptarea evaluării pentru a asigura calitatea procesului de selecție și intervenții psihologice în domeniul muncii CF1. a) aplică principiile și standardele deontologice în procesul de evaluare psihologică, utilizând proceduri și instrumente validate, conform reglementărilor și ghidurilor stabilite de organisme profesionale reprezentative ale domeniului. CF1. b) recunoaște și rezolvă adecvat dilemele etice și abaterile de la standardele profesionale în cadrul unui demers de diagnoză/ intervenție psihologică, sub supervizare. CF2. c) negociază adecvat nevoile, obiectivele, procesul și rezultatele evaluării/intervenției realizate asupra clientului, sub supervizare. CF2. d) rezolvă conflictele cu clienții în cadrul interacțiunii cu aceștia, sub supervizare. CF2. e) formulează și comunică informații cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului, sub supervizare. CF2. h) prezintă și clarifică relevanța contribuțiilor profesionale ale psihologului într-o muncă derulată în cadrul unei echipe interdisciplinare, sub supervizare.
Responsabilități și autonomie	Studentul are capacitatea de a lucra independent pentru: Cfct4. a) planifică adecvat resursele în vederea realizării unui demers validat științific de evaluare psihologică și intervenție Cfct4. b) demonstrează disponibilitate de a accepta rezultatele evaluării care nu sunt așteptate și de a acționa cu integritate în situațiile problematice intervenite în evaluarea și diagnoza psihologică. CF1. b) demonstrează respect atunci când interacționează cu clienții și alții. CF1. c) acționează cu integritate și onestitate cu beneficiarii serviciilor psihologice. CF2. a) demonstrează deschidere interpersonală în construirea comunicării și relațiilor cu clientul. CF2. b) comunică concluzii și recomandări psihologice într-o manieră clară și etică, adaptată audienței, fie că este vorba de profesioniști, clienți sau publicul larg, sub supervizare.

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	Are ca scop formarea unei înțelegeri integrate a proceselor psihologice implicate în activitatea profesională și în managementul resurselor umane, dezvoltarea capacității de aplicare a metodelor științifice de evaluare și intervenție, precum și consolidarea competențelor etice și de comunicare necesare pentru practicarea responsabilă a profesiei de psiholog în domeniul muncii.
7.2 Obiectivele specifice	- Studentul descrie evoluția și specificul psihologiei muncii și a personalului, raportându-se la contexte organizaționale actuale. - Studentul compară principalele teorii despre diferențele individuale și explică impactul acestora asupra performanței profesionale. - Studentul explică rolul analizei muncii în procesul de recrutare și selecție și identifică pașii principali ai acestui proces. - Studentul aplică tehnici de colectare și analiză a datelor (ex. chestionar, interviu, observație) într-un mini-proiect practic. - Studentul interpretează date obținute și formulează concluzii privind un proces de selecție sau evaluare. - Studentul descrie etapele evaluării performanței și elaborează un instrument simplu de feedback. - Studentul propune obiective și activități pentru un program de dezvoltare profesională. - Studentul exersează comunicarea profesională prin prezentarea orală a unui studiu de caz în fața grupei.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Situația și tendințele contemporane în psihologia muncii	prelegerea interactivă	
2. Metodologia cercetării în psihologia muncii	prelegerea interactivă	
3. Diferențele individuale în domeniul psihologiei muncii	prelegerea interactivă	
4. Analiza muncii	prelegerea interactivă	
5. Procesul de recrutare a personalului	prelegerea interactivă	
6. Tehnici și metode în selecția personalului	prelegerea interactivă	
7. Interviul de selecție	prelegerea interactivă	
8. Procesul de evaluarea performanțelor profesionale - Obiectivele și etapele	prelegerea interactivă	
9. Proiectarea și implementarea programelor de dezvoltare	prelegerea interactivă	
10. Evaluarea calității și impactului sistemelor de formare	prelegerea interactivă	
11. Modele, teorii și principii în procesul de coaching	prelegerea interactivă	
12. Stresul ocupațional și dezvoltarea mediului de lucru	prelegerea interactivă	
Bibliografie obligatorie: - 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 (78-89)</i>. 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 Bibliografie facultativă: - Hanna, D., Dempster, M. (2012). <i>Psychology statistics for dummies</i>. England: John Wiley and Sons. - Hogan, J. Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. <i>Journal of Applied psychology</i>, 74, 2, 273-		

- 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 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Obiectivele și sarcinile fundamentale ale psihologiei muncii	activități practice, învățarea în echipă	
Etapile elaborării unui demers de cercetare în psihologia muncii	activități practice, învățarea în echipă	
Evaluarea diferențelor individuale în domeniul psihologiei muncii	activități practice, învățarea în echipă	
Redactarea fișei postului	activități practice, învățarea în echipă	
Principii și strategii în proiectarea unui plan de recrutare	activități practice, învățarea în echipă	
Structura și redactarea documentelor de aplicare: CV Europass și scrierea de intenție	activități practice, învățarea în echipă	
Tehnica interviului de selecție: principii, etape și instrumente	activități practice, învățarea în echipă	
Sisteme și criterii de apreciere a performanței la locul de muncă	activități practice, învățarea în echipă	
Strategii clasice de instruire și dezvoltare	activități practice, învățarea în echipă	
Metode moderne și interactive de formare	activități practice, învățarea în echipă	
Modele conceptuale de bază aplicate în procesul de coaching	activități practice, învățarea în echipă	
Burnout profesional și implicațiile sale asupra sănătății ocupaționale	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.
- Vîrgă, 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 specializării 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 și psihopedagogiei 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			
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(lor) sunt obligatorii fiind precondiție de prezentare la examen. Punctajul maxim va fi acordat doar la lucrări trimise la timp (termenul de limită stabilit de către titularul disciplinei). În perioada de grație (7 zile de la data limită), lucrarea depusă poate fi acceptată cu un punctaj mai mic. Temele depuse după perioada de grație, dacă obțin o notă de trecere, valorează 0 puncte în nota finală, dar studentul devine îndreptățit să participe la examen. Sarcinile prevăzute în decursul semestrului pot fi predate/trimise în perioada sesiunilor de examene, cu condiția de a nu se calcula în nota finală, doar dau dreptul studentului să participe la examen. Studenții 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.			

11. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)²

	Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă
---	--

Data completării:
15.04.2025

Semnătura titularului de curs
Lect. dr. Kanyaro Kinga

Semnătura titularului de seminar
Lect. dr. Kanyaro Kinga

Data avizării în departament:
25.04.2025

Semnătura directorului de departament
Conf. dr. Kotta Ibolya

² Păstrați doar etichetele care, în conformitate cu [Procedura de aplicare a etichetelor ODD în procesul academic](#), se potrivesc disciplinei și ștergeți-le pe celelalte, inclusiv eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă - dacă nu se aplică. Dacă nicio etichetă nu descrie disciplina, ștergeți-le pe toate și scrieți "Nu se aplică".