FIŞA DISCIPLINEI

Psihologia muncii

Anul universitar 2026-2027

1. Date despre program

1.1. Instituţia de învăţământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj Napoca
1.2. Facultatea	Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei
1.3. Departamentul	Departamentul de Psihologie Aplicată
1.4. Domeniul de studii	Psihologie
1.5. Ciclul de studii	Nivel de bază (BA) - licenţă
1.6. Programul de studii / Calificarea	Psihologie – în limba maghiară Psiholog/Cod calificare: L060080010
1.7. Forma de învăţământ	Învățământ la distanță

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	**Psihologia muncii**			Codul disciplinei	**PLM3226**
2.2. Titularul activităţilor de curs – Coordonatorul de disciplină	Lect. univ. dr. Kanyaro Kinga				
2.3. Titularul activităţilor de seminar - Tutorele	Lect. univ. dr. Kanyaro Kinga				
2.4. Anul de studiu	3	2.5. Semestrul	6	2.6. Tipul de evaluare	Examen
2.7. Regimul disciplinei	Obligatoriu		2.8. Tipul disciplinei		Disciplină de specializare (DS)

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

3.1. Număr de ore pe săptămână IF	4	din care: 3.2. curs	2	3.3. seminar/ laborator/ proiect	2
3.4. Total ore din planul de învăţământ ID	48	3.5.1 SI	102	3.6 AT (6) + TC (18) + AA (0)	24
		3.5.2. AI	24		
Distribuţia fondului de timp pentru studiul individual (SI) şi activităţi de autoinstruire (AI)					**ore**
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe (AI)					40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren					30
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii şi eseuri					45
Tutoriat (consiliere profesională)					5
Examinări					2
Alte activităţi					4
3.7. Total ore studiu individual (SI) şi activităţi de autoinstruire (AI)				**126**	
3.8. Total ore pe semestru *(număr ECTS x 25 de ore)*				**150**	
3.9. Numărul de credite				**6**	

4. Precondiţii (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	-
4.2. de competenţe	-

5. Condiţii (acolo unde este cazul)

5.1. de desfăşurare a cursului	Platforma eLearning a UBB
5.2. de desfăşurare a seminarului/ laboratorului	proiector, laptop/calculator, cariocă, tablă albă

6.1. Competenţele dobândite în urma absolvirii programului de studii (se preiau din planul de învăţământ)[1]

Competenţe profesionale	
Codul competenţei	**Competenţă**
CP4	Evaluarea psihologică a individului, grupului şi organizaţiei
Competenţe transversale	
Codul competenţei	**Competenţă**
CT1	Exercitarea sarcinilor profesionale conform principiilor deontologice specifice în exercitarea profesiei
CT2	Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipa multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice

6.2. Rezultatele învăţării specifice programului de studii (se preiau din planul de învăţământ)[2]

Rezultatele învăţării vizate prin disciplină		
Codul competenţei	**Cunoştinţe şi înţelegere (Knowledge and understanding)**	**Abilităţi academice specifice (Specific academic skills)**
CP4	1. Absolventul înţelege şi utilizează adecvat principiile cercetării psihologice fundamentale şi aplicative în domeniul psihometriei.	1. Absolventul analizează şi utilizează în mod corect caracteristicile psihometrice ale instrumentelor de evaluare psihologică.
CT1	2. Absolventul cunoaşte principiile şi standardele deontologice specifice exercitării profesiei.	
CT2	3. Absolventul recunoaşte utilitatea abordărilor multidisciplinare în practica psihologică	2. Absolventul îşi prezintă propria perspectivă şi se adaptează la munca în grup, aplicând noţiuni precum coordonarea, planificarea muncii, managementul conflictului.
CT2		3. Absolventul utilizează corect resursele oferite de serviciile specializate/şcoală/comunitate pentru abordarea unor diverse tipuri de probleme psihologice

7. Rezultatele învăţării specifice disciplinei

Cunoştinţe şi înţelegere (Knowledge and understanding)
1. Identifică principalele metode de cercetare cantitative şi calitative utilizate pentru colectarea, analiza şi interpretarea datelor în evaluarea şi intervenţia din psihologia muncii şi organizaţională.
2. Demonstrează înţelegerea principiilor deontologice fundamentale aplicate în furnizarea serviciilor psihologice profesionale.
3. Prezintă principalele teorii privind relaţiile şi interacţiunile sociale, necesare în interacţiunea cu clientul.
Abilităţi academice specifice (Specific academic skills)
1. Să identifice şi să analizeze detaliile relevante, să exercite reflecţie critică şi să adapteze evaluarea în vederea optimizării procesului de selecţie şi a asigurării calităţii intervenţiilor psihologice.
2. Absolventul îşi prezintă propria perspectivă şi se adaptează la munca în grup, aplicând noţiuni precum coordonarea, planificarea muncii, managementul conflictului.
3. Absolventul utilizează corect resursele oferite de serviciile specializate/şcoală/comunitate pentru abordarea unor diverse tipuri de probleme psihologice în domeniul muncii

[1] Se vor prelua din Planul de învăţământ al programului de studii acele competenţe profesionale şi/sau transversale la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fişa disciplinei. Pentru fiecare competenţă se va prelua întregul enunţ, inclusiv codul competenţei, cu formularea care apare în planul de învăţământ, fără modificări. Dacă nu se preia nici o competenţă din oricare din cele două categorii, se şterge linia din tabel aferentă acelei categorii.

[2] Se menţionează rezultatele învăţării specifice programului de studiu la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fişa. Enunţurile, preluate fără modificări din Planul de învăţământ în funcţie de tipul disciplinei (DF/DS/DC) se trec în dreptul competenţei asociate.

8. Conținuturi

8.1. AI, SI	Metode de predare	Observații[3]
1.Situația și tendințele contemporane în psihologia muncii	prelegerea interactivă	5 % AI, SI
2. Metodologia cercetării în psihologia muncii	prelegerea interactivă	5 % AI, SI
3. Diferențele individuale în domeniul psihologiei muncii	prelegerea interactivă	10 % AI, SI
4. Analiza muncii	prelegerea interactivă	15 % AI, SI
5. Procesul de recrutare a personalului	prelegerea interactivă	5 % AI, SI
6. Tehnici și metode în selecția personalului	prelegerea interactivă	5 % AI, SI
7. Interviul de selecție	prelegerea interactivă	5 % AI, SI
8. Procesul de evaluarea performanţelor profesionale - Obiectivele și etapele	prelegerea interactivă	15 % AI, SI
9. Proiectarea și implementarea programelor de dezvoltare	prelegerea interactivă	10 % AI, SI
10. Evaluarea calității și impactului sistemelor de formare	prelegerea interactivă	10 % AI, SI
11. Modele, teorii și principii în procesul de coaching	prelegerea interactivă	5 % AI, SI
12. Stresul ocupațional și dezvoltarea mediului de lucru	prelegerea interactivă	10 % AI, SI

Bibliografie obligatorie:

- 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

Bibliografie opțională:

- Hanna, D., Dempster, M. (2012). *Psychology statisctics 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 / Oragnizational psychology: Understanding the workplace*, (3 rd 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*

[3] De exemplu se poate trece ponderea din timpul total alocat SI pentru acest Modul/Capitol.

(pp. 73-95), Iași: Polirom.		
8.2. AT	Metode de predare-învățare	Observații
Analiza muncii. Strategii de recrutare și selecție a personalului	Sarcini în grupe	
Evaluarea performanței și programele de dezvoltare profesională	Sarcini în grupe	

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 MsTeams	

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

8.4. AA	Metode de predare-învățare	Observații
-		

Bibliografie:

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare[4]	9.2 Metode de evaluare[5]	9.3 Pondere din nota finală
9.4 AI, SI	capacitatea de analiză și sinteză a materialelor	Examen scris	60%
9.5 TC / AA	înțelegerea și aplicarea practica a cunoștințelor	Evaluare pe parcurs	40%
9.6 Standard minim de promovare			

[4] Criteriile de evaluare trebuie să reflecte direct rezultatele învăţării vizate la nivel de program de studii, respectiv la nivel de disciplină. Mai concret, se evaluează achiziţiile de învăţare menţionate în rezultatele anticipate ale învăţării.

[5] Se recomandă stabilirea atât a metodelor de evaluare finală, cât şi a strategiei de evaluare pe parcurs.

Examenul de final de semestru este obligatoriu și are caracter eliminatoriu. În cazul în care studentul nu obține la examen nota minimă de promovare (5,00), examenul nu este considerat promovat, indiferent de îndeplinirea celorlalte cerințe prevăzute la punctul 9.5.

În cazul activităților didactice cu prezență obligatorie (laborator, lucrări practice, proiect etc.), numărul maxim de absențe, motivate sau nemotivate, inclusiv cele justificate prin certificat medical, nu poate depăși 50% din numărul total de ore alocat acestor activități (în cazul a 2 activități didactice prevăzute, se admite absența de la o singură activitate). Prezența la activitățile didactice se consemnează la fiecare întâlnire. Se consideră prezență participarea studentului la cel puțin 50% din durata totală a activității didactice (în cazul unei activități de 4 ore, minimum 2 ore). Absența integrală de la activitățile didactice obligatorii atrage excluderea studentului de la examen în sesiunea respectivă, în conformitate cu prevederile Regulamentului ECTS, inclusiv în sesiunea de restanțe.

Realizarea și predarea sarcinilor pe parcursul semestrului, prin intermediul platformei Microsoft Teams, constituie condiție pentru prezentarea la examen. Punctajul maxim se acordă exclusiv lucrărilor transmise până la termenul-limită stabilit de titularul disciplinei și indicat pe platforma Microsoft Teams pentru fiecare sarcină. Pentru lucrările transmise în perioada de grație prevăzută în cerințele sarcinii se aplică o penalizare de 1 punct. Lucrările transmise după expirarea perioadei de grație, în cazul în care îndeplinesc condițiile minime de promovare, sunt punctate cu 0 puncte în calculul notei finale, dar permit studentului prezentarea la examen. Sarcinile prevăzute pe parcursul semestrului pot fi transmise și în perioada sesiunii de examene, însă acestea nu vor contribui la calculul notei finale, ci vor constitui exclusiv o condiție pentru prezentarea la examen.

Studenții care doresc să susțină examenul în sesiuni desfășurate în afara sesiunii ordinare de examene (sesiune deschisă, sesiune de restanțe sau sesiune de recuperare) au obligația de a îndeplini toate cerințele prevăzute pe parcursul semestrului, inclusiv cele referitoare la prezență, evaluări parțiale, sarcini, proiecte etc.

Orice comportament neregulamentar în cadrul lucrărilor, sarcinilor și examenelor aferente disciplinei, inclusiv frauda și plagiatul, se evaluează și se sancționează în conformitate cu prevederile metodologiei în vigoare privind evaluarea competențelor studenților în cadrul UBB (Metodologie de organizare și desfășurare a evaluării competențelor studenților în UBB, Senatul UBB, 2025).

În cazul în care examenul studentului este întrerupt ca urmare a constatării unei fraude, studentul nu mai are dreptul de a susține examenul la disciplina respectivă în cadrul sesiunii în curs și nici în sesiunea de restanțe aferentă acesteia.

10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)[6]

	○	Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă

								
○	○	○	●	○	○	○	○	○
								Nu se aplică nici o etichetă
○	○	○	○	○	○	○	○	○

Coordonator de disciplină
Lect. Univ. dr. Kinga Kanyaro

Tutore de disciplină
Lect. Univ. dr. Kinga Kanyaro

Data
2026.04.25

Responsabil de studii ID/IFR,
Lect. Univ. dr. Kinga Kanyaro

[6] Selectați o singură etichetă, cea care, în conformitate cu *Procedura de aplicare a etichetelor ODD în procesul academic*, se potrivește cel mai bine disciplinei. Dacă disciplina tratează tema dezvoltării durabile la modul general (de ex. prin prezentarea/introducerea cadrului general al dezvoltării durabile etc.) atunci se poate aloca eticheta generală de Dezvoltare Durabilă. Dacă niciuna dintre etichete nu descrie disciplina, selectați ultima opțiune: „*Nu se aplică nici o etichetă*”.