

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	<b>Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca</b>
1.2 Facultatea	<b>Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației</b>
1.3 Departamentul	<b>Departamentul de Psihologie Aplicată</b>
1.4 Domeniul de studii	<b>Psihologie</b>
1.5 Ciclul de studii	<b>Ciclul I. Licență</b>
1.6 Programul de studiu / Calificarea	<b>Psihologie – în limba maghiară Psiholog/Cod calificare: L060080010</b>

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	<b>Psihologia muncii</b>						
2.2 Titularul activităților de curs	<b>Lector univ. dr. Szabó Kinga</b>						
2.3 Titularul activităților de seminar	<b>Lector univ. dr. Szabó Kinga</b>						
2.4 Anul de studiu	<b>III</b>	2.5 Semestrul	<b>VI</b>	2.6. Tipul de	<b>Ex.</b>	2.7 Regimul disciplinei	<b>DS</b>

### 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:					108 ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					35
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					39
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități: .....					
3.7 Total ore studiu individual	108				
3.8 Total ore pe semestru	156				
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. Competențele specifice acumulate

<b>Competențe profesionale</b>	<p>C.4 Evaluarea psihologică a individului, grupului și organizației</p> <p>C.5 Proiectarea și realizarea intervențiilor psihologice</p> <p>C.6 Relaționarea și comunicarea interpersonală specifică domeniului psihologiei</p>
<b>Competențe transversale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercițarea sarcinilor profesionale conform principiilor deontologice specifice în exercițarea profesiei</li> <li>• Aplicarea tehnicilor de muncă eficientă în echipă multidisciplinară pe diverse paliere ierarhice</li> <li>• Autoevaluarea nevoilor de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica contextului social.</li> </ul>

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

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și metodelor de bază ale domeniului și ale ariei de specializare; utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională</li> <li>• Utilizarea cunoștințelor de bază pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului</li> <li>• Aplicarea unor principii și metode de bază pentru rezolvarea de probleme/situații bine definite, tipice domeniului în condiții de asistență calificată</li> <li>• Utilizarea adecvată de criterii și metode standard de evaluare pentru a aprecia calitatea, meritele și limitele unor procese, programe, proiecte, concepte, metode și teorii</li> <li>• Elaborarea de proiecte profesionale cu utilizarea unor principii și metode consacrate în domeniu</li> </ul>
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea adecvată în comunicarea profesională a conceptelor, metodelor și instrumentelor specifice evaluării psihologice (individuală, de grup și organizațională)</li> <li>• Elaborarea strategiei de psihodiagnostic prin identificarea adecvată a metodelor și tehnicilor de evaluare și asistența psihologică etalonate și validate, în funcție de scopul evaluării psihologice și grupul țintă</li> <li>• Realizarea psihodiagnosticului persoanei, grupurilor, organizațiilor prin metode calitative și cantitative într-un demers relevant pentru serviciul solicitat</li> <li>• Interpretarea situațiilor concrete de asistență psihologică (la nivelul individului/grupului/ organizației)</li> <li>• Elaborarea strategiei/ strategiilor de intervenție în vederea rezolvării problemelor grupului țintă</li> <li>• Analiza calității planului de intervenție</li> <li>• Implementarea planului de intervenție la nivel de individ / grup / organizație, adaptat nevoilor specifice ale clientului monitorizarea și</li> </ul>

	<p>evaluarea intervenției</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretarea rolului comunicării în activitatea profesională și explicarea diferitelor tipuri și metode de comunicare</li> <li>• Aplicarea principiilor comunicării eficiente în intervenția psihologică cu scopul stabilirii unui contact eficient și adecvat particularităților beneficiarului</li> <li>• Identificarea feedback-ului oferit de subiectul/grupul țintă și determinarea măsurii în care comunicarea cu acesta a fost eficientă</li> <li>• Construirea unei relații de comunicare adaptată la caracteristicile psihologice și la nevoile beneficiarului</li> </ul>
--	--

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Istoria și prezentul psihologiei muncii și a personalului	prelegerea interactivă	
2. Metodologia cercetării în psihologia muncii și a personalului	prelegerea interactivă, descoperire dirijată	
3. Diferențele individuale în domeniul psihologiei muncii și a personalului	prelegerea interactivă, descoperire dirijată	
4. Analiza muncii	prelegere, expunere	
5. Recrutarea personalului	prelegere, expunere	
6. Tehnici și metode în selecția personalului	prelegerea interactivă, descoperire dirijată	
7. Interviul de selecție	prelegerea interactivă, descoperire dirijată	
8. Procesul de evaluarea performanțelor profesionale - Obiectivele și etapele	prelegere, expunere	
9. Elaborarea programelor de dezvoltare	prelegere, expunere	
10. Evaluarea sistemului de formare	prelegere, expunere	
11. Bazele teoretice ale procesului de coaching	prelegerea interactivă, descoperire dirijată	
12. Stresul ocupational. Dezvoltarea mediului de lucru. Sistemul de lucru și de recreere	prelegerea interactivă, descoperire dirijată	

### 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. (2004). *Munkapszichológia*. 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. (2010). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. (3rd 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 / Oragnizational psychology: Understanding the workplace*, (3<sup>rd</sup> 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, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
2. Construirea unui demers de cercetare în psihologia muncii și a personalului	activități practice, exemplul demonstrativ, învățarea în echipă	
3. Evaluarea diferențelor individuale în domeniul psihologiei muncii și a personalului	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
4. Redactarea fișei postului	activități practice, exemplul demonstrativ, învățarea în echipă	
5. Elaborarea unui plan de recrutare	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
6. Curriculum vitae în format Europass și scrisoarea de intenție/motivație	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
7. Tehnica de interviul de selecție	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
8. Metode de apreciere a performanțelor profesionale	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă	
9. Metode de formare I	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă	
10. Metode de formare II	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă	
11. Modele de bază în coaching	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă	
12. Burnout profesional Ergonomia. Oboseala și fenomenele asemănătoare la locul de muncă	activități practice, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, 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. (2004). *Munkapszichológia*. 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. (2010). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. (3rd 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*, (3<sup>rd</sup> 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**

- Colegiul Psihologilor din România, a Codului deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică ([www.copsi.ro](http://www.copsi.ro)) și al **Procedurilor de atestare în conformitate cu Normele metodologice de aplicare a Legii 213/2004**
- Registrul Național al Calificărilor din învățământul Superior (<http://www.rncis.ro>)
- Clasificarea Ocupațiilor din România (<http://www.mmuncii.ro/>)

**10. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Examen oral	Min nota 5	60%
10.5 Seminar/laborator Evaluare periodică	Examen parțial		15%
	Proiect științific		10%

## 10.6 Standard minim de performanță

Studentul se poate prezenta la examenul final, doar dacă evaluările periodice au fost depuse.

Frecventarea orelor de curs este obligatorie în proporție de 85%, în caz contrar studentul de la învățământ cu frecvență nu se poate prezenta la examen. Absențele motivate și nemotivate de la activitățile de seminar și/sau lucrări practice nu pot depăși 15% din totalul prevăzut (3 din 14).

În cazul studenților de la învățământ la distanță prezența la orele de contact prevăzute în orar sunt obligatorii 100%, fiind condiție de prezentare la examen.

Predarea și prezentarea lucrării(lor) sunt obligatorii fiind condiție de prezentare la examen.

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.

Sarcinile prevăzute în decursul semestrului nu se pot recupera/compensa în perioada sesiunilor de examene (normală, deschisă, restanță, lichidare).

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 respective (prezență prevăzută la diferitele activități, examene parțiale, teme, proiecte etc.).

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

10.09.2019

lector univ. dr. Szabó Kinga

lector univ. dr. Szabó Kinga

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

11.09.2019.

Lect. Univ. dr. Batiz Enikő