

FIȘA DISCIPLINEI

Psihologia Muncii și Personalului

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre program

| | |
|--|--|
| 1.1. Instituția de învățământ superior | Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj Napoca |
| 1.2. Facultatea | Sociologie și Asistență Socială |
| 1.3. Departamentul | Sociologie |
| 1.4. Domeniul de studii | Sociologie |
| 1.5. Ciclul de studii | Licență |
| 1.6. Programul de studii / Calificarea | Resurse Umane |
| 1.7. Forma de învățământ | Învățământ cu frecvență |

2. Date despre disciplină

| | | | | | | | |
|---|--|----------------|----------|------------------------|----------------|--------------------------|----|
| 2.1. Denumirea disciplinei | Psihologia Muncii și Personalului | | | Codul disciplinei | ALR4401 | | |
| 2.2. Titularul activităților de curs | Lect. Univ. dr. Claudia L. Rus | | | | | | |
| 2.3. Titularul activităților de seminar | Asist. Univ. dr. Sabina R. Trif | | | | | | |
| 2.4. Anul de studiu | 2 | 2.5. Semestrul | 4 | 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 | 56 | din care: 3.5. curs | 28 | 3.6 seminar/laborator | 28 |
| Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI) | | | | | ore |
| 3.5.1. Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI) | | | | | 40 |
| 3.5.2. Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren | | | | | 18 |
| 3.5.3. Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | 30 |
| 3.5.4. Tutoriat (consiliere profesională) | | | | | 2 |
| 3.5.5. Examinări | | | | | 2 |
| 3.5.6. Alte activități | | | | | 2 |
| 3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI) | | | | | 94 |
| 3.8. Total ore pe semestru | | | | | 150 |
| 3.9. Numărul de credite | | | | | 6 |

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

| | |
|--------------------|---|
| 4.1. de curriculum | Psihologie generală Metode de cercetare și analiză a datelor Metode și tehnici de testare și evaluare a personalului |
| 4.2. de competențe | Selectarea metodelor și designurilor de cercetare Analiza și prelucrarea datelor Analiza dinamicii echipelor și grupurilor Elaborarea testelor psihologice Realizarea testării și evaluării psihologice |

5. Condiții (acolo unde este cazul)

| | |
|--------------------------------|---|
| 5.1. de desfășurare a cursului | Sală cu minim 250 locuri dotată cu videoproiector și calculator conectat la Internet Acces la imprimantă și echipamente de fotocopiere (pentru tipărirea materialelor suport, a temelor redactate, a studiilor de caz) |
|--------------------------------|---|

| | |
|--|--|
| | Acces la resursele bibliografice (de exemplu, abonament la Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga”, enformation.ro) |
| 5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului | Sală de seminar locuri dotată cu videoproiector și calculator conectat la Internet Acces la imprimantă și echipamente de fotocopiere (pentru tipărirea materialelor suport, a temelor redactate, a studiilor de caz) Acces la resursele bibliografice (de exemplu, abonament la Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga”, enformation.ro) |

6. Competențele specifice acumulate¹

| | |
|-----------------------------------|---|
| Competențe profesionale/esențiale | <p>CUNOȘTINȚE PROFESIONALE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrierea cadrului teoretic relevant pentru analiza, implementarea și managementul intervențiilor de Psihologia Muncii și Personalului • Argumentarea alegerii unor metodologii de analiza muncii, recrutare și selecție profesională, evaluare a diferențelor individuale și a performanțelor în muncă relevante pentru contexte organizaționale specifice <p>ABILITĂȚI PROFESIONALE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea în contexte organizaționale specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție specifice analizei muncii, recrutării și selecției profesionale, evaluării diferențelor individuale și a performanțelor în muncă • Adaptarea și îmbunătățirea modului de implementare a metodelor, tehnicilor sau procedurilor de intervenție specifice analizei muncii, recrutării și selecției profesionale, evaluării diferențelor individuale și a performanțelor în muncă • Aplicarea procedurilor de evaluare a procesului și a rezultatelor intervenției specifice Psihologiei Muncii și Personalului prin raportare la indicatori specifici organizației • Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului |
| Competențe transversale | <ul style="list-style-type: none"> • Executarea sarcinilor profesionale în conformitate cu valorile și principiile etice în vigoare • Elaborarea unor proiecte (individuale și de grup) de investigare a conceptelor și fenomenelor din domeniul Psihologiei Muncii și Personalului • Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica mediului social și utilizarea platformelor de e-learning, a învățării de tip blended learning și a bazelor de date internaționale pentru dezvoltarea personală și profesională |

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

| | |
|--|---|
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei | <ul style="list-style-type: none"> • Însușirea principalelor teorii și modele științifice ale Psihologiei Muncii și Personalului și utilizarea lor în vederea explicării fenomenelor relaționate cu activitatea de muncă și relația individului cu organizația, cu modul în care oamenii își realizează sarcinile de muncă în diferite contexte și a proiectării unor demersuri de intervenție eficiente |
|--|---|

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.

| | |
|---|--|
| <p>7.2 Obiectivele specifice</p> | <p>În urma parcurgerii acestui curs, studenții vor trebui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Să cunoască și să analize critic principalele teorii, modele științifice și date empirice din literatura de specialitate pentru explicarea fenomenelor relaționate cu activitatea de muncă, cu modul în care oamenii își realizează sarcinile de muncă în diferite contexte • Să cunoască și să analize critic principalele teorii, modele științifice și date empirice din literatura de specialitate pentru explicarea relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta) • Să elaboreze și evalueze demersuri de cercetare a fenomenelor specifice activității de muncă și a relației dintre individ și organizație • Să demonstreze și exerseze deprinderi de proiectare, implementare și evaluare a unor demersuri de analiza muncii, recrutare și selecție profesională, evaluare a diferențelor individuale și a performanțelor profesionale • Să proiecteze demersuri de intervenție în mediul muncii și organizațional • Să abordeze și să dezvolte sensul etic al cercetării și al intervențiilor psihologice specifice activității de muncă și relației dintre individ și organizație |
|---|--|

8. Conținuturi

| 8.1 Curs | Metode de predare | Observații |
|--|---|--|
| 1. Trecutul, prezentul și viitorul psihologiei muncii și a personalului | prelegerea interactivă | <p>Studenții vor consulta selectiv referința: Capitolul 1 (Modul 1.1 și Modul 1.2) - What Is Industrial and Organizational Psychology? din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i>. Maiden, MA: Wiley Publishing.</p> |
| 2. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – Cunoștințe, deprinderi | prelegerea interactivă, jocul de rol, simularea, exemplul | <p>Studenții vor consulta selectiv referința: Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i>. Wiley Publishing.</p> <p>Beier, M.E., Young, C.K., & Villado, A.J. (2018). Job knowledge: Its definition, development and measurement. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance</i> (Chapter 10, pp. 279-298). Sage Publication Ltd. DOI: 10.4135/9781473914940.n11</p> |
| 3. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului - aptitudini | prelegerea interactivă, învățarea în echipă, descoperire dirijată | Studenții vor consulta selectiv referința: |

| | | |
|--|---|---|
| | | Dilchert, S. (2018). Cognitive ability. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance</i> (Chapter 9, pp. 248-275). Sage Publication Ltd. DOI: 10.4135/9781473914940.n10 Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i> . Wiley Publishing. |
| 4. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului - aptitudini | prelegerea interactivă, studiul de caz, descoperire dirijată | Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i> . Wiley Publishing. |
| 5. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului - personalitate | Prelegere interactivă | Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i> . Wiley Publishing. |
| 6. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – interese si valori | Prelegere interactivă | Studentii vor consulta selectiv referința: Hansen, J.-I. C. & Wiernik, B.M. (2018). Work preferences: Vocational interests and values. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance</i> (Chapter 14, pp. 408-445). Sage Publication Ltd. DOI: 10.4135/9781473914940.n15 |
| 7. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – inteligența emoțională, experiență | Prelegere interactivă | Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i> . Wiley Publishing. |
| 8. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – competențe | Prelegere interactivă | Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i> . Wiley Publishing. |
| 9. Analiza muncii | prelegerea interactivă, învățarea în echipă, descoperire dirijată, exemplul | Studentii vor consulta referința: Capitol 2 Job Analysis and Evaluation din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/Organizational Psychology: An</i> |

| | | |
|---|--|---|
| | | <i>applied approach</i> (9th Edition). Boston, MA: Cengage Learning (doar textul dedicat analizei muncii) |
| 10. Analiza muncii | prelegerea interactivă, argumentarea, exemplul, demonstrația, descoperire dirijată | Studentii vor consulta referința: Capitol 2 Job Analysis and Evaluation din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach</i> (9th Edition). Boston, MA: Cengage Learning (doar textul dedicat analizei muncii) |
| 11. Performanța în muncă – Conceptualizare | prelegerea interactivă, exemplul, demonstrația, descoperire dirijată | Studentii vor consulta referința: Campbell, J. P., & Wiernik, B.M. (2015). The modeling and assessment of work performance. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 2, 47-74. |
| 12. Performanța în muncă – Procesul de evaluare | prelegerea interactivă, învățarea în echipă, descoperire dirijată, jocul de rol | Studentii vor consulta referința: Capitol 7 – Evaluating employee performance din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach</i> (9th Edition). Boston, MA: Cengage Learning |
| 13. Recrutarea profesională | prelegerea interactivă, exemplul, demonstrația, exercițiul | Studentii vor consulta referința: Capitol 4 –Employee recruitment and interviewing din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach</i> (Eighth Edition). Boston, MA: Cengage Learning. |
| 14. Recrutarea profesională și recapitulare | prelegerea interactivă, învățarea în echipă, descoperire dirijată, simularea | |

Bibliografie:

- Aamodt, M. G. (2023). *Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach (9th Edition)* (Capitol 4, Capitol 5, Capitol 6, Capitol 7). Boston, MA: Cengage Learning.
- Beier, M.E., Young, C.K., & Villado, A.J. (2018). *Job knowledge: Its definition, development and measurement*. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance* (Chapter 10, pp. 279-298). Sage Publication Ltd. DOI: 10.4135/9781473914940.n11 – doar metodele de măsurare a cunoștințelor
- Campbell, J. P. & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Conte, J.M. (2024). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology (7th ed.)*. Wiley.
- Dilchert, S. (2018). Cognitive ability. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance* (Chapter 9, pp. 248-275). Sage Publication Ltd. DOI: 10.4135/9781473914940.n10 (doar paginile de la 6 la 13 și de la 15 la 21)
- Doğru Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Frontiers in psychology*, 13, 611348. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Hansen, J.-I. C. & Wiernik, B.M. (2018). Work preferences: Vocational interests and values. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology:*

Personnel Psychology and Employee Performance (Chapter 14, pp. 408-445). Sage Publication Ltd. DOI: 10.4135/9781473914940.n15 (doar paginile de la 1 la 2 și de la 29 la 30).

Speer, A. B., Tenbrink, A. P., Wegmeyer, L. J., Sendra, C. C., Shihadeh, M., & Kaur, S. (2022). Meta-analysis of biodata in employment settings: Providing clarity to criterion and construct-related validity estimates. *Journal of Applied Psychology, 107*(10), 1678–1705. <https://doi.org/10.1037/apl0000964>

Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology, 107*(11), 2040–2068. <https://doi.org/10.1037/apl0000994>

Song, Q. C., Oh, I.-S., Kim, Y., & So, C. (2025). Revisiting the nature and strength of the personality–job performance relations: New insights from interpretable machine learning. *Journal of Applied Psychology, 110*(1), 1–26. <https://doi.org/10.1037/apl0001218> (doar rezumatul)

Wille, B., & De Fruyt, F. (2023). The resurrection of vocational interests in human resources research and practice: Evidence, challenges, and a working model. *International Journal of Selection and Assessment, 31*(4), 485–493. <https://doi.org/10.1111/ijisa.12415> (doar denumirea ariilor in care poate fi predictiv interesul vocational)

Resurse online:

Suport de curs din Platforma eLearning, Microsoft Teams

<http://online.onetcenter.org>

www.onet.org

www.siop.org

www.eawop.com

www.apio.ro

www.copsi.ro

Notă:

- Din lucrările menționate mai sus, este obligatorie parcurgerea doar a capitolelor aferente temelor predate la curs
- La aceste lucrări, se vor adăuga lucrări științifice puse la dispoziție de titularul de curs, în funcție de nevoile specifice de studiu identificate pe parcursul derulării activităților didactice și impactul acestora asupra domeniului Psihologiei Muncii și Personalului

Bibliografie opțională:

Anni, K., Vainik, U., & Möttus, R. (2025). Personality profiles of 263 occupations. *Journal of Applied Psychology, 110*(4), 481–511. <https://doi.org/10.1037/apl0001249>

Courtright, S. H., McCormick, B. W., Postlethwaite, B. E., Reeves, C.J., & Mount, M. K. (2013). A meta-analysis of sex differences in physical ability: Revised estimates and strategies for reducing differences in selection contexts. *Journal of Applied Psychology, 98*, 623-641.

Hickman, L., Bosch, N., Ng, V., Saef, R., Tay, L., & Woo, S. E. (2022). Automated video interview personality assessments: Reliability, validity, and generalizability investigations. *Journal of Applied Psychology, 107*(8), 1323-1351

Kleinmann, M., & Ingold, P. V. (2018). Toward a better understanding of assessment centers: A conceptual review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*(1). doi:10.1146/annurev-orgpsych-012218-014955

Lee, Y., Berry, C. M., & Gonzalez-Mulé, E. (2019). The importance of being humble: A meta-analysis and incremental validity analysis of the relationship between honesty-humility and job performance. *Journal of Applied Psychology, 104*(12), 1535–1546. doi: [10.1037/apl0000421](https://doi.org/10.1037/apl0000421)

Ohlms, M., Melchers, K. G., & Kanning, U. P. (in press). Can we playfully measure cognitive ability? Construct-related validity and applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*.

Oostrom, J. K., de Vries, R. E., & de Wit, M. (2019). Development and validation of a HEXACO situational judgment test. *Human Performance, 32*(1), 1-29. Doi: [10.1080/08959285.2018.1539856](https://doi.org/10.1080/08959285.2018.1539856)

Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review, 19*(1), 3–29. Doi: [10.1177/1088868314538548](https://doi.org/10.1177/1088868314538548)

Ramos-Villagrana, P. J., Fernández-del-Río, E., & Castro, Á. (2022). Game-related assessments for personnel selection: A systematic review. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 952002. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.952002>

Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2023). Personnel selection: A review of ways to maximize validity, diversity, and the applicant experience. *Personnel Psychology, 76*(2), 651-686. <https://doi.org/10.1111/peps.12578>

| <p>Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>. DOI: 10.1111/ijsa.12199</p> <p>Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019, May 23). Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. <i>Journal of Applied Psychology</i>. Doi: 10.1037/apl0000415</p> | | |
|---|--|---|
| 8.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
| 1. Construirea unui demers de cercetare în psihologia muncii și a personalului și metode de testare și evaluare psihologică | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată | Capitolul 2 (Modul 2.1, 2.2, 2.3 și Modul 2.4) - Methods and Statistics in I-O Psychology din Landy, F.J., Conte, J.M. (2013). <i>Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology</i> (4th Edition). Maiden, MA: Blackwell Publishing. |
| 2. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – Cunoștințe, Deprinderi - și metode de testare și evaluare psihologică - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Beier, M.E., Young, C.K., & Villado, A.J. (2018). Job knowledge: Its definition, development and measurement. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance</i> (Chapter 10, pp. 279-298). Sage Publication Ltd. |
| 3. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – aptitudini – și metode de testare și evaluare psihologică - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology</i> (7th Edition). Wiley Publishing. |
| 5. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – personalitate - și metode de testare și evaluare psihologică - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Thibault, T., & Kelloway, E. K. (2020). The dark tetrad at work. <i>Human Performance</i> , 33(5), 406-424. Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. <i>Journal of organizational behavior</i> , 35(S1), S41-S60. |
| 6. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – interese și valori - și metode de testare și evaluare psihologică - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), <i>Career development and counseling: Putting theory and research to work</i> (pp. 3–23). John Wiley & Sons, Inc.. Hansen, J.-I. C. & Wiernik, B.M. (2018). Work preferences: Vocational interests and values. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and</i> |

| | | |
|---|--|--|
| | | <i>Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance</i> (Chapter 14, pp. 408-445). Sage Publication Ltd. |
| 7. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – inteligența emoțională, experiență – Aplicații - și metode de testare și evaluare psihologică | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i> . Wiley Publishing. |
| 8. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului - Competențe - și metode de testare și evaluare psihologică - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. <i>Personnel Psychology</i> , 64(1), 225–262. Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i> . Wiley Publishing. (Capitolul 3) |
| 9. Analiza Muncii - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. <i>Psychological Bulletin</i> , 51, 327–358 |
| 10. Analiza Muncii - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Capitol 2 Job Analysis and Evaluation din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach</i> (9th Edition). Boston, MA: Cengage Learning (doar textul dedicat analizei muncii) |
| 11. Performanța în muncă – Conceptualizare, și evaluare - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Campbell, J. P., & Wiernik, B.M. (2015). The modeling and assessment of work performance. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 2, 47-74. Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 26(1), 36–48. Capitol 7 – Evaluating employee performance din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach</i> (9 th Edition). Boston, MA: Cengage Learning |
| 13. Recrutarea profesională - Aplicații | clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată, învățarea în echipă | Capitol 4 –Employee recruitment and interviewing (doar partea de Recruitment) din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach</i> |

| | | |
|--|--|---|
| | | (Eighth Edition). Boston, MA: Cengage Learning. |
| 14. Prezentări de proiecte semestriale | | |
| Bibliografie | | |
| <p>Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach</i> (Eighth Edition). Boston, MA: Cengage Learning. (Cap 2, 4, 7)</p> <p>Beier, M.E., Young, C.K., & Villado, A.J. (2018). Job knowledge: Its definition, development and measurement. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance</i> (Chapter 10, pp. 279-298). Sage Publication Ltd. Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology</i> (7th Edition). Wiley Publishing.</p> <p>Campbell, J. P., & Wiernik, B.M. (2015). The modeling and assessment of work performance. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 2, 47-74.</p> <p>Campion, M. A., Fink, A. A., Rugeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. <i>Personnel Psychology</i>, 64(1), 225–262</p> <p>Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology</i> (7th Edition). Wiley Publishing. (Capitolul 3)</p> <p>Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology</i> (7th Edition). Wiley Publishing. (Capitolul 3)</p> <p>Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), <i>Career development and counseling: Putting theory and research to work</i> (pp. 3–23). John Wiley & Sons, Inc..</p> <p>Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. <i>Psychological Bulletin</i>, 51, 327–358</p> <p>Hansen, J.-I. C. & Wiernik, B.M. (2018). Work preferences: Vocational interests and values. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance</i> (Chapter 14, pp. 408-445). Sage Publication Ltd.</p> <p>Landy, F.J., Conte, J.M. (2013). <i>Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology</i> (4th Edition). Maiden, MA: Blackwell Publishing (Capitolul 2)</p> <p>Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 35(S1), S41-S60.</p> <p>Thibault, T., & Kelloway, E. K. (2020). The dark tetrad at work. <i>Human Performance</i>, 33(5), 406-424.</p> <p>Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 26(1), 36–48.</p> | | |

9. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Conținuturile disciplinei sunt compatibile cu recomandările asociațiilor profesionale la nivel global (Society for Industrial and Organizational Psychology, Divizia 14 a Asociației Psihologilor Americani), european (European Association of Work and Organizational Psychology și EFPA) cu privire la acordarea dreptului de liberă practică în Psihologia Muncii, Personalului și Organizațională în Europa, precum și în acord cu standardele elaborate de Colegiul Psihologilor din România. |
|---|

10. Evaluare

| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
|------------------------|---|-------------------------|------------------------------|
| 10.4 Curs | Răspunsuri corecte la 20 de întrebări grilă vizând cunoștințe declarative și procedurale din conținuturile științifice studiate la curs și cele cuprinse în materialele bibliografice obligatorii | Examen scris | 50% |
| 10.5 Seminar/laborator | - | - | - |

| | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|
| | Corectitudinea aplicării cunoștințelor declarative și procedurale din conținuturile științifice studiate la curs și cele cuprinse în materialele bibliografice obligatorii | Proiect realizat în cadrul grupului de studenți alcătuit din 5 membri | 50% (40% în grup și 10% individual) |
|--|--|---|-------------------------------------|

10.6 Standard minim de performanță

- Condițiile simultane, pentru promovarea examenului la această disciplină, îndeplinite:
 - Prezență la activitatea de seminar 75% din totalul numărului activităților de seminar anunțate
 - Promovarea examenului scris la această disciplină (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10)
 - Nota finală de promovare (punctaj reunit: proiect, sarcini de seminar și examen depășește 4.5 pe o scală de la 1 la 10)
 - Metoda de calcul al punctajului reunit este $(50 \cdot \text{nota examen} + 50 \cdot \text{proiect grup și individual}) / 100$

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

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|--|--|
|  | Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă | | | | | | | |
| | |  |  |  | | |  |  |
|  | | | | | |  | | |

Data completării:
17.02.2026

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Data avizării în departament:
18.02.2026

Semnătura directorului de departament

.....

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".