



A TANTÁRGY ADATLAPJA

Munka- és személyzetpszichológia

Egyetemi tanév 2025-2026

1. A képzési program adatai

1.1. Felsőoktatási intézmény	Babeş-Bolyai Tudományegyetem
1.2. Kar	Szociológia és Szociális Munka Kar
1.3. Intézet	Magyar Szociológia és Szociális Munka Intézet
1.4. Szakterület	Szociológia
1.5. Képzési szint	Alapképzés
1.6. Tanulmányi program / Képesítés	Humán erőforrás
1.7. Képzési forma	Nappali

2. A tantárgy adatai

2.1. A tantárgy neve	Munka- és személyzetpszichológia			A tantárgy kódja	ALM4501		
2.2. Az előadásért felelős tanár neve	Dr. JÁNOS Réka egyetemi adjunktus						
2.3. A szemináriumért felelős tanár neve	Dr. JÁNOS Réka egyetemi adjunktus						
2.4. Tanulmányi év	III	2.5. Félév	5	2.6. Értékelés módja	V	2.7. Tantárgy típusa	Kötelező

3. Teljes becsült idő (az oktatási tevékenység féléves óraszámja)

3.1. Heti óraszám	4	melyből: 3.2 előadás	2	3.3 szeminárium/labor/projekt	2
3.4. Tantervben szereplő összórászám	56	melyből: 3.5 előadás	28	3.6 szeminárium/labor	28
Az egyéni tanulmányi idő (ET) és az önképzési tevékenységekre (ÖT) szánt idő elosztása:					óra
A tankönyv, a jegyzet, a szakirodalom vagy saját jegyzetek tanulmányozása					17
Könyvtárban, elektronikus adatbázisokban vagy terepen való további tájékozódás					25
Szemináriumok / laborok, házi feladatok, portfóliók, referátumok, esszék kidolgozása					17
Egyéni készségfejlesztés (tutorálás)					7
Vizsgák					3
Más tevékenységek:					0
3.7. Egyéni tanulmányi idő (ET) és önképzési tevékenységekre (ÖT) szánt idő összórászámja					69
3.8. A félév összórászámja					125
3.9. Kreditszám					5

4. Előfeltételek (ha vannak)

4.1. Tantervi	-
4.2. Kompetenciabeli	-

5. Feltételek (ha vannak)



5.1. Az előadás lebonyolításának feltételei	előadóterem, audio-video felszerelés
5.2. A szeminárium / labor lebonyolításának feltételei	szemináriumterem, audio-video felszerelés

6.1. Elsajátítandó jellemző kompetenciák¹

Szakmai/kulcs-kompetenciák	<p>C3. A munkapszichológiában megjelenő problémás helyzetek és lehetséges megoldások kritikus értékelése</p> <p>Tanulási eredmények:</p> <ul style="list-style-type: none">• A tanuló értékeli és elemzi a releváns emberi viselkedést a munkahelyi, illetve a társadalmi kontextusban.• A tanuló kritikus gondolkodásról tesz tanúbizonyságot, a problémamegoldás során a munkapszichológia területéről származó elméleti fogalmakat és empirikus adatokat használva.• A hallgató kritikusan elemzi a munkahelyi egészségfejlesztésre és a betegségek kockázatának csökkentésére irányuló közpolitikákat.• A tanuló bizonyítja, hogy megérti és alkalmazza a szervezeti diagnózis és beavatkozás specifikus technikáit. <p>C4. Az egyén, a csoport és a szervezet pszichológiai értékelése</p> <p>Tanulási eredmények:</p> <ul style="list-style-type: none">• A hallgató bemutatja a személyiségmodellek megértését és megfelelően alkalmazza az ezeken a modelleken alapuló személyiségértékelő eszközöket a munkapszichológia területén.• A tanuló ismeri és megfelelően alkalmazza a képesség és intelligencia értékelési eszközöket a kiválasztási és az alkalmazás folyamatában.• A tanuló elemzi és helyesen alkalmazza a pszichológiai értékelési eszközök pszichometriai jellemzőit a munkavállalók értékelésének folyamatában.• A tanuló tudományos értékelési módszereket alkalmaz a szervezetekben.• A hallgató a szervezeten belüli és a szervezetek közötti diagnózis módszereit és technikáit az ökológiai helyzetek konkrét feltételeihez igazítja.
Transzverzális kompetenciák	<p>C1. Szakmai feladatok ellátása a sajátos etikai elveknek megfelelően</p> <p>Tanulási eredmények:</p> <ul style="list-style-type: none">• A hallgató alkalmazza a pszichológiai értékelés etikai szabályait a munkapszichológia területén.• A hallgató alkalmazza az etikai szabályokat a pszichológiai beavatkozásban a munkapszichológia területén.• A hallgató alkalmazza az etikai szabályokat a pszichológiai kutatásban a munkapszichológia területén.

6.2. Tanulási eredmények

I s m e r e t e k	A hallgató ismeri...
K é p e s s é g e k	A hallgató képes...

¹ Választhat kompetenciák vagy tanulási eredmények között, illetve választhatja mindkettőt is. Amennyiben csak az egyik lehetőséget választja, a másik lehetőséget el kell távolítani a táblázatból, és a kiválasztott lehetőség a 6. számot kapja.



Felelő sség és önálló ság	A hallgató képes önállóan dolgozni...
--	---------------------------------------

7. A tantárgy célkitűzései (az elsajátítandó jellemző kompetenciák alapján)

7.1 A tantárgy általános célkitűzése	A munkapszichológus feladatköreinek ismerete és megfelelő felhasználása gyakorlati projektek folyamán
7.2 A tantárgy sajátos célkitűzései	Használjon megfelelő eszközöket a munkaelemzés és teljesítményértékelés esetében Tudja meghatározni a munkapszichológus főbb feladatait és azok lépéseit Értse meg és ismerje fel a munka világában jelen levő egyéni különbségeket Tudja leírni és meghatározni az alkalmasságvizsgálat módszereit Értse meg a képzésrendszereket és tervezzen meg ilyen jellegű beavatkozást

8. A tantárgy tartalma

8.1 Előadás	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
A munka- és személyzetpszichológia jelenkora	Interaktív előadás	
A munka- és személyzetpszichológia területén használt vizsgálati módszerek	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
Egyéni különbségek a munka- és személyzetpszichológia területén	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
A munkaelemzés elméleti háttere	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
A toborzás és alkalmasságvizsgálat	Előadás	
A kiválasztásban és alkalmasság vizsgálat során használt módszerek	Előadás	
A szelekciós interjú	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
A dolgozók teljesítmény-értékelésének céljai és lépései	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
A képzésrendszerek kialakítása	Interaktív előadás, irányított felfedezés	
A képzésrendszerek értékelése	Előadás	
A coaching elméleti alapjai	Interaktív előadás	
A munkahelyi stressz. A munkakörnyezet kialakítása és a munka-és pihenési rendszerek	Interaktív előadás, irányított felfedezés	

Kötelező könyvészet:

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

Ajánlott könyvészet:

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*, (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 Szeminárium / Labor	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
A munkapszichológus céljai és feladatkörei	Gyakorlati tevékenység, csoportban tanulás	
A munkapszichológia területén használt vizsgálati módszerek a gyakorlatban		
Egyéni különbségek mérése a munka- és személyzetpszichológia területén		
A munkaköri leírás a gyakorlatban		
A toborzási projekt kialakítása		
Önéletrajz és motivációs levél készítése		
A szelekciós interjú alkalmazása		
A teljesítményértékelés módszerei		
A képzésrendszerek a gyakorlatban I		
A képzésrendszerek a gyakorlatban II		
A coaching alapmodellje a gyakorlatban		
A munkahelyi kiégés jelensége és mérése Ergonómia és fáradtság és hasonló jelenségek a munkahelyen		
Könyvészet		



9. Az episztemikus közösségek képviselői, a szakmai egyesületek és a szakterület reprezentatív munkáltatói elvárásainak összhangba hozása a tantárgy tartalmával.

A javasolt kurzus és szemináriumi témák a pszichológia alap- és alkalmazott kutatásának aktuális témái, és megközelítésük e tudományágban a szakirodalom legújabb eredményeire épülnek. A tantárgyak alkalmazásai a munkaerőpiacon igényelt és a szakmai közösségek normái szempontjából releváns főbb fogalmakra is kiterjednek.

10. Értékelés

Tevékenység típusa	10.1 Értékelési kritériumok	10.2 Értékelési módszerek	10.3 Aránya a végső jegyben
10.4 Előadás	a tananyagok elemzésének és szintetizálásának képessége	Írásbeli vizsga	60%
10.5 Szeminárium / Labor	Ismeretek megértése gyakorlati alkalmazása	Félév közbeni felmérés	40%

10.6 A teljesítmény minimumkövetelményei

Ha a félévi vizsgán a hallgató nem éri el az átmenő jegyet (5,00), akkor nem megy át a vizsgán, még akkor sem, ha a 10.5 pontban megjelölt előírásoknak eleget tett.



A kurzus, a szeminárium vagy a gyakorlati órák (laboratórium, gyakorlat, projekt stb.) esetében a hiányzások (igazolt vagy igazolatlan) maximális hányada az összóraszám legfeljebb 15%-a lehet. Az óralátogatási kötelezettségek elmulasztása hallgató vizsgáról való kizárását vonja maga után (lásd kreditszabályzat).

A szemináriumi feladat(ok) nem kizáró jellegűek. Teljes pontszámot csak a határidőre leadott dolgozatok kaphatják meg. A türelmi időszakban (5 nap a határidő után) pontlevonással még elfogadható a beadott dolgozat. A félév közbeni feladatok vizsgaidőszakban, pótvizsgaidőszakban nem pótolhatóak.

Azoknak a hallgatóknak, akik nyílt szesszióra, pótvizsgára, jegyemelésre jelentkeznek, minden tantárgyi követelménynek (jelenlét, parciális, feladatok, projektek stb.) eleget kell tenniük. A szemináriumi tevékenységeken, parciális vizsgákon szerzett osztályzat csak az adott tanévben érvényes, nem vihető át egy következő tanévre.

A plagizált, másolt, egyező félévi dolgozatok leadása esetén a hallgató (mindegyik érintett fél) 1-es osztályzatot kap. A vizsgázás közben történő együttműködést, másolást, csalást a vizsgáról való azonnali kizárás követi, 1-es osztályzattal.

11. SDG ikonok (Fenntartható fejlődési célok/ Sustainable Development Goals)²

	A fenntartható fejlődés általános ikonja						
							

² Csak azokat az ikonokat tartsa meg, amelyek az *SDG-ikonoknak az egyetemi folyamatban* történő alkalmazására vonatkozó eljárás szerint illeszkednek az adott tantárgyhoz, és törölje a többit, beleértve a fenntartható fejlődés általános ikonját is – amennyiben nem alkalmazható. Ha egyik ikon sem illik a tantárgyra, törölje az összeset, és írja rá, hogy „Nem alkalmazható”.



**sociologie &
asistență socială**
Universitatea Babeș-Bolyai

B-dul 21 Dec. 1989 nr. 128
Cluj-Napoca 400604

+40-246-42.46.74
+40-264-41.99.58

secretariat.socasis@ubbcluj.ro
socasis.ubbcluj.ro

Kitöltés időpontja:
2025. 09. 25.

Előadás felelőse:
Dr. JÁNOS Réka

Szeminárium felelőse:
Dr. JÁNOS Réka

Az intézeti jóváhagyás dátuma:
2025. 09. 30.

Intézetigazgató:
Dr. LÁSZLÓ Éva