

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca
1.2 Facultatea	Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Psihologia Personalului						
2.2 Titularul activităților de curs	Asist. Univ. Dr. Cătălina Oțoiu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Asist. Univ. Dr. Cătălina Oțoiu						
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	1	2.6. Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	DO

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	Din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	Din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					35
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					35
Tutoriat					
Examinări					2
Alte activități: participare la studii și cercetări					
3.7 Total ore studiu individual	102				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	<ul style="list-style-type: none"> Nu este cazul
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> Nu este cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> Sală de curs cu minim 60 locuri, 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 (ex: abonament la Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga”)
5.2 De desfășurare a	<ul style="list-style-type: none"> Sală de seminar dotată cu videoproiector și calculator conectat la

seminarului/laboratorului	<p>Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acces la imprimantă și echipamente de fotocopiere (pentru tipărirea materialelor suport, a temelor redactate, a studiilor de caz) • Acces la resursele bibliografice (ex: abonament la Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga”)
---------------------------	--

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Descrierea cadrului teoretic relevant pentru implementarea și managementul intervențiilor de psihologia personalului – C4.1. • Elaborarea planului de intervenție adaptat specificului organizațional asupra relației angajatului cu activitatea de muncă în diferite contexte – C3.3. • Aplicarea în contexte organizaționale specifice a metodelor, tehnicilor și procedurilor de intervenție specifice analizei muncii, modelării competențelor, recrutării și selecției profesionale, evaluării performanțelor și atitudinilor la locul de muncă – C4.3. • Adaptarea și îmbunătățirea modului de implementare a metodelor, tehnicilor sau procedurilor de intervenție specifice analizei muncii, modelării competențelor, recrutării și selecției profesionale, evaluării performanțelor și atitudinilor la locul de muncă – C4.5. • Aplicarea procedurilor de evaluare a procesului și a rezultatelor intervenției specifice psihologiei personalului prin raportare la indicatori specifici organizației – C5.3. • Formularea și comunicarea informațiilor cu caracter profesional într-o manieră adaptată specificului interlocutorului – C6.3.
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Executarea sarcinilor profesionale în conformitate cu valorile și principiile etice în vigoare • Elaborarea unor proiecte de investigare a conceptelor și fenomenelor din domeniul psihologiei 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"> • Învățarea principalelor teorii și modele științifice ale psihologiei personalului și utilizarea lor în vederea explicării conceptelor și fenomenelor specifice relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta)
7.2 Obiectivele specifice	<p>În urma parcurgerii acestui curs, studenții vor trebui să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Să cunoască și să analizeze critic teoriile, modele științifice și datele empirice din literatura de specialitate pentru explicarea relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta) • Să demonstreze deprinderi de proiectare a unor demersuri de analiză a literaturii de specialitate orientate pe relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta) • Să demonstreze și exerseze deprinderi de proiectare, implementare și evaluare a relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta) • Să își dezvolte competențele de cercetare a conceptelor și fenomenelor specifice relației dintre individ și organizație

- Să abordeze și să dezvolte **sensul etic** al cercetării și al intervențiilor psihologice destinate relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta)

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Psihologia personalului - Introducere Principalele teme de cercetare în Psihologia personalului	Prelegerea interactivă, explicația	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
2. Diferențe individuale	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
3. Diferențe individuale	Prelegerea interactivă, predare dirijată, demonstrația	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
4. Analiza muncii	Învățarea în echipă, problematizarea, dezbateră, simularea	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
5. Modelarea competențelor	Prelegerea interactivă, învățarea individuală, predare dirijată, demonstrația	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
6. Recrutarea de personal	Prelegerea interactivă, predare dirijată, demonstrația, învățarea individuală	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
7. Selecția de personal – Teorii și perspective	Descoperire dirijată, dezbateră, problematizarea	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
8. Selecția de personal – Metode de selecție	Învățarea în echipă, descoperire dirijată, exercițiul, dezbateră	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
9. Selecția de personal – Decizia de selecție	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplul, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.

10. Reacțiile aplicanților față de recrutarea și selecția profesională	Învățarea în echipă de tip mozaic, descoperire dirijată, exercițiul, dezbateră	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
11. Domeniul performanței profesionale – Teorii și modele	Prelegerea interactivă, învățarea individuală, dezbateră	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
12. Domeniul performanței profesionale – Procesul evaluării	Prelegerea interactivă, descoperire dirijată, problematizarea	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
13. Domeniul performanței profesionale – Metode de evaluare	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
14. Prezentarea și discutarea proiectelor elaborate în domeniul Psihologiei Personalului	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.

Bibliografie:

- Aamodt, M. (2015). *Industrial/Organizational Psychology: An applied approach (8th ed.)*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Barney, M. & Fisher Jr., W. P. (2016). Adaptive measurement and assessment. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 469-490. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062329>
- Campbell, J. P. (2013). Assessment in industrial and organizational psychology: An overview. In K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, & M. C. Rodriguez (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of testing and assessment in psychology*, Vol. 1. Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology (pp. 355-395). Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/14047-022>
- 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. *Personnel Psychology*, 64, 225-262. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B.M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, & M. C. Rodriguez (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of testing and assessment in psychology*, Vol. 1. Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology (pp. 355-395). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Goldstein, H. W., Pulakos, E. D., Passmore, J., & Semedo, C. (Eds) (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. Wiley-Blackwell.

Hertel, G., Stone, D. L., Johnson, R. D., & Passmore, J. (Eds) (2017). The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work. Wiley-Blackwell.

Kuncel, N. R., Klieger, D. M., Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2013). Mechanical versus clinical data combination in selection and admissions decisions: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1060-1072. <http://dx.doi.org/10.1037/a0034156>

Morris, S. B., Daisley, R. L., Wheeler, M., & Boyer, P. (2015). A meta-analysis of the relationship between individual assessments and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 5-20. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036938>

Ones, D. S., Anderson, N., Viswesvaran, C., & Sinangil, H. K. (2017). The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology, 2nd edition (Volume 1 - Personnel Psychology and Employee Performance).

Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. First published as a Review in Advance on November 13, 2017, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>

Pitariu, H. (2006/2014). *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului. Un ghid practic pentru managerii de resurse umane*. București: Irecson.

Sackett, P. R., Lievens, F., Van Iddekinge, C. H., & Kuncel, N. R. (2017). Individual differences and their measurement: A review of 100 years of research. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000151>

Salas, E., Kozlowski, S.W.J., Chen, G. (2017). A century of progress in Industrial and Organizational Psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 589–598. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000206>

Sanchez, J.I., & Levine, E.L. (2009). What is or should be the difference between competency modelling and traditional job analysis? *Human Resource Management Review*, 19, 53-63.

Schmidt, F. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.

Van Iddekinge, C. H., & Arnold, J.D. (2017). Retaking employment tests: What we know and what we still need to know. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 445-471. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113349>

Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*. DOI: 10.1111/ijasa.12199

www.onet.org

www.siop.org

www.eawop.com

www.apio.ro

Bibliografie Opțională

Beal, D. J. (2015). ESM 2.0: State of the art and future potential of experience sampling methods in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2:1, 383-407, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111335>.

González-Romá, V. & Hernández, A. (2017). Multilevel modeling: Research-based lessons for substantive researchers. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 183-210. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062407>

Johns, G. (2018). Advances in the treatment of context in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 21-46. <https://doi.org/10.1146/annurev->

Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 65:1, 693-717. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>

Tippins, N. T. (2015). Technology and assessment in selection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2:1, 551-582

!!! Notă: Pe parcursul lucrărilor practice se va propune bibliografie suplimentară, în funcție de nevoile specifice ale grupului de studenți și de temele alese pentru proiecte. Aceasta va fi selectată de către grupurile de studenți, validate împreună cu cadrul didactic și pusă la dispoziție prin intermediul resurselor disponibile facultății.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
1. Aplicații - Psihologia personalului - Introducere Principalele teme de cercetare în Psihologia personalului	Prelegere interactivă, demonstrația, descoperire dirijată, problematizarea	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
2. Aplicații - Diferențe individuale	Prelegere interactivă, demonstrația, descoperire dirijată, învățarea în echipă prin sinergie	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
3. Aplicații - Diferențe individuale	Exemplul, exercițiul, descoperire dirijată, învățarea în echipă prin sinergie	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
4. Aplicații - Analiza muncii	Descoperire dirijată, expunerea, învățarea în echipă, demonstrația, exemplul	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
5. Aplicații - Modelarea competențelor	Prelegere interactivă, expunerea, învățarea în echipă, demonstrația, exemplul	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
6. Aplicații - Recrutarea de personal	Exercițiul, demonstrația, problematizarea	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
7. Aplicații - Selecția de personal – Teorii și perspective	Prelegere interactivă, demonstrația, descoperire dirijată, exemplul	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
8. Aplicații - Selecția de personal – Metode de selecție	Prelegere interactivă, demonstrația, descoperire dirijată, exemplul, demonstrația	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele

		recomandate.
9. Aplicații - Selecția de personal – Decizia de selecție	Prelegere interactivă, descoperire dirijată, analiza de caz	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
10. Aplicații - Reacțiile aplicanților față de recrutarea și selecția profesională	Exemplul, analiza de caz, învățarea în echipă de tip mozaic	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
11. Aplicații - Domeniul performanței profesionale – Teorii și modele	Demonstrația, exemplul, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
12. Aplicații - Domeniul performanței profesionale – Procesul evaluării	Analiza de caz, joc de rol, demonstrația, exemplul, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
13. Aplicații - Domeniul performanței profesionale – Metode de evaluare	Prelegere interactivă, învățarea în echipă de tip mozaic și prin sinergie, dezbaterea, prezentarea de întrebări	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.
14. Prezentare proiecte	Prelegere interactivă, învățarea în echipă de tip mozaic și prin sinergie, dezbaterea, prezentarea de întrebări	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/ articolele recomandate.

Bibliografie

- Aamodt, M. (2015). *Industrial/Organizational Psychology: An applied approach (8th ed.)*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Barney, M. & Fisher Jr., W. P. (2016). Adaptive measurement and assessment. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 469-490. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062329>
- Campbell, J. P. (2013). Assessment in industrial and organizational psychology: An overview. In K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, & M. C. Rodriguez (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of testing and assessment in psychology*, Vol. 1. Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology (pp. 355-395). Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/14047-022>
- 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. *Personnel Psychology*, 64, 225-262. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B.M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, & M. C. Rodriguez

(Eds.), APA handbooks in psychology. APA handbook of testing and assessment in psychology, Vol. 1. Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology (pp. 355-395). Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Goldstein, H. W., Pulakos, E. D., Passmore, J., & Semedo, C. (Eds) (2017). The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention. Wiley-Blackwell.
- Hertel, G., Stone, D. L., Johnson, R. D., & Passmore, J. (Eds) (2017). The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work. Wiley-Blackwell.
- Kuncel, N. R., Klieger, D. M., Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2013). Mechanical versus clinical data combination in selection and admissions decisions: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1060-1072. <http://dx.doi.org/10.1037/a0034156>
- Morris, S. B., Daisley, R. L., Wheeler, M., & Boyer, P. (2015). A meta-analysis of the relationship between individual assessments and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 5-20. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036938>
- Ones, D. S., Anderson, N., Viswesvaran, C., & Sinangil, H. K. (2017). The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology, 2nd edition (Volume 1 - Personnel Psychology and Employee Performance).
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. First published as a Review in Advance on November 13, 2017, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- Pitariu, H. (2006/2014). *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului. Un ghid practic pentru managerii de resurse umane*. București: Irecson.
- Sackett, P. R., Lievens, F., Van Iddekinge, C. H., & Kuncel, N. R. (2017). Individual differences and their measurement: A review of 100 years of research. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000151>
- Salas, E., Kozlowski, S.W.J., Chen, G. (2017). A century of progress in Industrial and Organizational Psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 589–598. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000206>
- Sanchez, J.I., & Levine, E.L. (2009). What is (or should) be the difference between competency modelling and traditional job analysis? *Human Resource Management Review*, 19, 53-63. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.002>
- Schmidt, F. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Van Iddekinge, C. H., & Arnold, J.D. (2017). Retaking employment tests: What we know and what we still need to know. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 445-471. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113349>
- Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*. DOI: 10.1111/ijsa.12199

!!! Notă: Pe parcursul lucrărilor practice se va propune bibliografie suplimentară, în funcție de nevoile specifice ale grupului de studenți și de temele alese pentru proiecte. Aceasta va fi selectată de către grupurile de studenți, validate împreună cu cadrul didactic și pusă la dispoziție prin intermediul resurselor disponibile facultății.

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

- Conținuturile studiate la această disciplină vizează proiectarea și implementarea de soluții funcționale ținând cont de specificitatea contextului organizațional, alegerea intervențiilor oportune pentru companie/organizație, ca și identificarea riscurilor, oportunităților și a resurselor în vederea dezvoltării organizaționale. Alături de conținuturi, metodele de formare și de evaluare contribuie la pregătirea viitorilor profesioniști conform așteptărilor reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și ale angajatorilor în domeniu.
- De-asemenea, conținuturile disciplinei sunt compatibile cu recomandările asociațiilor profesionale la nivel european (EAWOP și EFPA) cu privire la acordarea dreptului de liberă practică în Psihologia muncii și organizațională în România.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Modul de analiză, sinteză și integrare și prezentare a informației teoretice	Examen scris	50%
10.5 Seminar/laborator	Modul de analiză, sinteză și raportare a cunoștințelor teoretice în aplicații practice	Predare portofoliu de curs	30%
	Inter-evaluări în cadrul grupului	Evaluări intra-grup	20% Moderează nota finală pe proiect în funcție de efortul individual
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none">• Elaborarea unui proiect de revizuire și integrare a literaturii de specialitate pentru o organizație• Condițiile pentru promovarea examenului la psihologia personalului sunt:<ul style="list-style-type: none">- Promovarea examenului scris (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10)- Nota finală de promovare (punctaj reunit: examen scris și nota proiect) depășește 4,5 pe o scală de la 1 la 10)			

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

Cătălina Oțoiu



Cătălina Oțoiu



01.10.2018

Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

15.10.2018

.....