

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	Lect. Univ. Dr. Claudia Rus						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Univ. Dr. Claudia Rus						
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	1	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	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					78
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					10
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					2
Examinări					2
Alte activități: participare la studii și cercetări					-
3.7 Total ore studiu individual					108
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Numărul de credite					6

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	● Nu este cazul
4.2 de competențe	● 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 tiparirea 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 seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none">● Sală de seminar 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 (ex: abonament la Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga”)
--	---

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>CP 1. Diagnosticarea și evaluarea caracteristicilor indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale. Rezultate ale învățării:</p> <p>1.1. Absolventul poate să identifice modelul de evaluare și diagnoză potrivit explorării și evaluării unui set de caracteristici ale indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale.</p> <p>1.2. Absolventul poate să identifice și să utilizeze tehnici, metode și instrumente cantitative și/sau calitative potrivite în procesul de evaluare și diagnoză pentru a identifica probleme și a genera soluții în mediul organizațional.</p> <p>1.3. Absolventul poate să elaboreze metode și instrumente validate științific pornind de la literatura de specialitate (teorii, modele, date empirice) pentru a identifica, măsura și evalua caracteristicile indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale.</p> <p>1.4. Absolventul poate să definească situația complexă sau problemele cu care se confruntă un grup/ departament/ organizație pe baza datelor colectate din mediul organizațional.</p> <p>CP 2. Oferirea de asistență și suport prin crearea de intervenții pentru stakeholderi interni și externi ai organizației bazate pe rezultatele unei evaluări și diagnoze organizaționale. Rezultate ale învățării:</p> <p>2.1. Absolventul poate să elaboreze și să diferențieze metode de intervenție specifice diferitelor nivele organizaționale pentru a crește performanța și inovația acestora.</p> <p>2.2. Absolventul poate să utilizeze rezultatele unei diagnoze organizaționale pentru a informa și fundamenta intervenții adresate multiplelor nivele organizaționale.</p> <p>2.3. Absolventul poate să definească și să aplice metode de dezvoltare și schimbare organizațională pentru a susține eficacitatea și inovația organizațională.</p> <p>2.4. Absolventul poate să propună modalități de testare a eficacității intervențiilor adresate nivelelor multiple din organizații pentru a informa și adopta cursuri de acțiune organizațională.</p> <p>CP 4. Oferirea de asistență și suport pentru luarea unor decizii individuale, manageriale și antreprenoriale. Rezultate ale învățării:</p> <p>4.1. Absolventul poate să descrie modele normative vs prescriptive, respectiv deliberate vs automate de luare a deciziei individuale, manageriale și antreprenoriale pentru a face diagnosticul problemelor decizionale.</p> <p>4.2. Absolventul poate să analizeze deciziile luate de un stakeholder utilizând modele ale deciziilor individuale, manageriale și antreprenoriale pentru a rezolva probleme organizaționale.</p> <p>4.3. Absolventul poate să identifice euristici și distorsiuni care pot apărea în luarea deciziei pentru a îmbunătăți calitatea deciziei.</p> <p>4.4. Absolventul poate să analizeze eficacitatea, utilitatea și impactul unei decizii manageriale și antreprenoriale asupra stakeholderilor interni și externi ai organizației pentru a informa și ajusta cursuri de acțiune.</p> <p>4.5. Absolventul poate să proiecteze și să aplice strategii specifice pentru a îmbunătăți și susține luarea deciziei.</p> <p>4.6. Absolventul poate să identifice situațiile în care este potrivită luarea deciziei de către un actor organizațional sau de către un grup pentru a maximiza performanța în organizații.</p> <p>CP 7. Aplicarea de procese de resurse umane în cadrul organizațiilor și în context inter organizațional. Rezultate ale învățării:</p> <p>7.1. Absolventul poate să definească procesele de (a) analiză, proiectare și organizare a muncii, (b) asigurare a resursei umane necesare organizației, (c) învățare și dezvoltare, (d) management al performanței, (e) management al recompenselor, (f) facilitare a relaționării între angajați și (g) asigurare a stării de bine a angajaților pentru a asigura buna funcționare a organizației.</p> <p>7.2. Absolventul poate să identifice scopul pentru derularea proceselor de (a) analiză, proiectare și organizare a muncii, (b) asigurare a resursei umane necesare organizației, (c) învățare și dezvoltare, (d) management al performanței, (e) management al recompenselor, (f) facilitare a relaționării între angajați și (g) asigurare a stării de bine a angajaților pentru a asigura buna funcționare a organizației.</p> <p>7.3. Absolventul poate să selecteze metodele necesare pentru a derula (a) analiza, proiectarea și organizarea muncii, (b) asigurarea resursei umane necesare organizației, (c) învățarea și dezvoltarea în organizații, (d) managementul performanței, (e) managementul recompenselor,</p>
--------------------------------	---

(f) facilita relaționarea între angajați și (g) asigurarea stării de bine a angajaților pentru a asigura buna funcționare a organizației.

7.4. Absolventul poate să analizeze eficiența și utilitatea derulării proceselor de (a) analiză, proiectare și organizare a muncii, (b) asigurare a resursei umane necesare organizației, (c) învățare și dezvoltare, (d) management al performanței, (e) management al recompenselor, (f) facilitare a relaționării între angajați și (g) asigurare a stării de bine a angajaților pentru a asigura buna funcționare a organizației.

CP 8. Oferirea de suport și consultanță pentru formularea și implementarea strategiei organizaționale privind resursele umane. Rezultate ale învățării:

8.1. Absolventul poate să identifice strategia unei organizații privind resursele umane și gradul de integrare al acesteia cu alte strategii pentru a contribui la formularea strategiei organizaționale.

8.2. Absolventul poate să identifice tipul de strategie organizațională privind resursele umane prezent în organizație pentru a formula și implementa procese de resurse umane.

8.3. Absolventul poate să aplice pașii de formulare și implementare a unei strategii organizaționale privind resursele umane în cadrul unei anumite organizații pentru a asigura eficacitatea și inovația organizațională.

8.4. Absolventul poate să identifice și să enumere factorii care activează, facilitează și împiedică formularea și implementarea strategiei privind resursele umane pentru a asigura condițiile obținerii eficacității și inovației organizaționale.

8.5. Absolventul poate să înțeleagă imperativele și modelul de business al organizației pentru a facilita eficacitatea și inovația organizațională.

8.6. Absolventul poate să înțeleagă rolul strategic al profesioniștilor în domeniul managementului resurselor umane pentru a contribui la formularea și implementarea strategiei organizaționale, în special a celei privind resursele umane.

**Competențe
transversale**

CT 1. Comunicarea în contexte de colaborare interorganizațională și intra-organizațională.

Rezultate ale învățării:

- 1.1. Absolventul poate să utilizeze limbajul scris, verbal, non-verbal, tehnologii multimedia și diferite canale de comunicare pentru a transmite și primi clar și concis informații adaptate interlocutorului avizat.
- 1.2. Absolventul poate să utilizeze tehnici de oferire de feedback pentru a remedia sau menține calitatea comunicării și a performanței la niveluri multiple.
- 1.3. Absolventul poate să utilizeze diferite tipuri și canale de comunicare pentru a disemina informații în diferite contexte.
- 1.4. Absolventul poate să elaboreze și să susțină prezentări privind activitatea de muncă, utilizând limbajul adecvat contextului pentru a transmite într-un mod clar și concis informații adaptate interlocutorului.
- 1.5. Absolventul poate să utilizeze metode de adaptare și traducere a informațiilor din limbaj de specialitate într-un limbaj adecvat contextului pentru a transmite clar și concis informații către interlocutori.

CT 2. Dezvoltarea gândirii critice, a capacității de analiză și interpretare de informații pentru a lua decizii obiective și a face recomandări în cadrul organizațiilor. Rezultate ale învățării:

- 2.1. Absolventul poate să analizeze critic literatura științifică pentru a înțelege concepte, teorii, modele și date empirice specifice domeniului psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale și a elabora planuri de intervenție și recomandări multinivelare.
- 2.2. Absolventul poate să interpreteze și să integreze informații din surse multiple pentru a lua decizii și a face recomandări în cadrul organizațiilor.
- 2.3. Absolventul poate să identifice părțile constituente ale unei situații sau probleme complexe din organizații, precum și relațiile dintre acestea pentru a înțelege acele situații sau probleme complexe.
- 2.4. Absolventul poate să emită judecăți informate despre valoarea unor idei, perspective și argumente pentru a fundamenta intervenții la nivel de individ, grup, organizațional și multinivellar.

CT 4. Managementul proiectelor derulate inter și intra organizațional.

Rezultate ale învățării:

- 4.1. Absolventul poate să identifice tipul potrivit de management al proiectelor pentru a maximiza performanța individuală, de grup și organizațională în cadrul organizării muncii pe proiecte.
- 4.2. Absolventul poate să planifice un proiect pentru a-și derula activitatea proprie și pentru a oferi consultanță celorlalți implicați în proiecte intra- și inter-organizaționale.
- 4.3. Absolventul poate să organizeze și să implementeze un proiect pentru a-și derula activitatea proprie și pentru a oferi consultanță celor implicați în proiecte intra- și inter-organizaționale.
- 4.4. Absolventul poate să monitorizeze derularea proiectului, urmărind încadrarea activității în termenele limită, atingerea scopurilor proiectului din perspectiva calității rezultatelor obținute și asigurarea încadrării în bugetul alocat proiectului.

CT 5. Elaborarea proiectelor de cercetare a conceptelor și a fenomenelor din domeniul psihologiei resurselor umane și al sănătății organizaționale.

Rezultate ale învățării:

- 5.1. Absolventul poate să identifice, să analizeze și să integreze literatura de specialitate relevantă cu scopul dezvoltării riguroase a unor propuneri de cercetare.
- 5.2. Absolventul poate să propună și să elaboreze design-uri de cercetare pentru a investiga concepte și fenomene specifice domeniului psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale.
- 5.3. Absolventul poate să colecteze și să analizeze date cantitative și calitative folosind metodele și analizele corespunzătoare pentru a extrage semnificația datelor și pentru a testa ipoteze.

	<p>5.4. Absolventul poate să redacteze rapoarte de cercetare urmând sisteme de formare adecvate pentru a disemina rezultatele unei cercetări.</p> <p>5.5. Absolventul poate să aplice designuri de cercetare în vederea identificării unor relații de cauzalitate și de corelație relevante pentru funcționarea organizației.</p> <p>CT 6. Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor.</p> <p>Rezultate ale învățării:</p> <p>6.1. Absolventul poate să își autoevalueze performanța în vederea descoperirii propriilor nevoi de formare ca profesionist în domeniul psihologiei resurselor umane și sănătății organizaționale.</p> <p>6.2. Absolventul poate să găsească independent resurse necesare pentru a susține propriile nevoi de formare în mod concordant cu cerințele pieței.</p> <p>6.3. Absolventul poate să elaboreze un plan de acțiune în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale adaptate la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor.</p> <p>6.4. Absolventul poate să aplice planul de acțiune elaborat conform obiectivelor setate în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale solicitate de mediului intern și extern al organizațiilor.</p>
--	--

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	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea și analiza critică a teoriilor, modele științifice și a datelor empirice din literatura de specialitate pentru explicarea relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta) • Dezvoltarea deprinderilor de proiectare a unor demersuri de analiză a literaturii de specialitate orientate pe relația dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta) • Exersarea deprinderilor de proiectare, implementare și evaluare a relației dintre persoană și organizație (cum se formează, se dezvoltă și se încheie aceasta) • Exersarea competențelor de cercetare a conceptelor și fenomenelor specifice relației dintre individ și organizație • Dezvoltarea sensului 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 și elemente de psihometrie	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.

3. Diferențe individuale și elemente de psihometrie	Prelegerea interactivă, predare dirijată, demonstrația	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
4. Analiza muncii pentru recrutare și selecție profesională	Învățarea în echipă, problematizarea, dezbateră, simularea	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
5. Domeniul performanței profesionale	Prelegerea interactivă, învățarea individuală, predare dirijată, demonstrația	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
6. Recrutarea de personal – recrutare internă	Prelegerea interactivă, predare dirijată, demonstrația, învățarea individuală	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
7. Recrutarea de personal – recrutare externă	Descoperire dirijată, dezbateră, problematizarea	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
8. Recrutarea de personal – recrutare externă	Învățarea în echipă, descoperire dirijată, exercițiul, dezbateră	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
9. Selecția de personal – Aspecte generale	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplul, exercițiul	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
10. Selecția de personal – candidați proveniți din recrutarea internă	Învățarea în echipă de tip mozaic, descoperire dirijată, exercițiul, dezbateră	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
11. Selecția de personal – candidați proveniți din recrutarea externă	Prelegerea interactivă, învățarea individuală, dezbateră	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
12. Selecția de personal – candidați proveniți din recrutarea externă	Prelegerea interactivă, descoperire dirijată, problematizarea	Studentții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.

13. Selecția de personal – metode de selecție	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
14. Validarea sistemelor de selecție profesională	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.

Bibliografie:

- 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. *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>
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2023). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Conte, J.M. & Landy, F.J. (2019). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology* (6th Edition). Hoboken: Wiley.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. (2022). *Staffing Organizations*. McGraw-Hill Irwin.
- Kuncel, N. (2018). Judgment and decision making in staffing research and practice. In D. S. Ones, N. Anderson & C. Viswesvaran *The sage handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 474-487). 55 City Road, London: SAGE Publications Ltd doi: 10.4135/9781473914940.n17
- 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>
- 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>
- Sajjadi, S., Sojourner, A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., & Mykerezzi, E. (2019). Using machine learning to translate applicant work history into predictors of performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1207-1225. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000405>
- 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.
- 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

www.onet.org

www.aom.org

www.shrm.org

www.siop.org

www.eawop.com

www.apio.ro

Bibliografie Opțională

- Aamodt, M. (2023). *Industrial/Organizational Psychology: An applied approach (9th ed.)*. Thomson Wadsworth.
- Cohen, R. J., Schneider, W. J., Tobin, R., Swerdlik, M., & Sturman, E. (2022). *Psychological testing and assessment* (10th ed.). McGraw Hill.

!!! 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. 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. Diferențe individuale și elemente de psihometrie	Prelegere interactivă, demonstrația, descoperire dirijată, învățarea în echipă prin sinergie	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
3. Diferențe individuale și elemente de psihometrie	Exemplul, exercițiul, descoperire dirijată, învățarea în echipă prin sinergie	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
4. Analiza muncii pentru recrutare și selecție profesională	Descoperire dirijată, expunerea, învățarea în echipă, demonstrația, exemplul	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
5. Domeniul performanței profesionale	Prelegere interactivă, expunerea, învățarea în echipă, demonstrația, exemplul	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
6. Recrutarea de personal – recrutare internă	Exercițiul, demonstrația, problematizarea	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
7. Recrutarea de personal – recrutare externă	Prelegere interactivă, demonstrația, descoperire dirijată, exemplul	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
8. Recrutarea de personal – recrutare externă	Prelegere interactivă, demonstrația, descoperire dirijată, exemplul, demonstrația	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
9. Selecția de personal – Aspecte generale	Prelegere interactivă, descoperire dirijată, analiza de caz	Studenții se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.

10. Selecția de personal – candidați proveniți din recrutarea internă	Exemplul, analiza de caz, învățarea în echipă de tip mozaic	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
11. Selecția de personal – candidați proveniți din recrutarea externă	Demonstrația, exemplul, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
12. Selecția de personal – candidați proveniți din recrutarea externă	Analiza de caz, joc de rol, demonstrația, exemplul, exercițiul	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
13. Selecția de personal – metode de selecție	Prelegere interactivă, învățarea în echipă de tip mozaic și prin sinergie, dezbateră, prezentarea de întrebări	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.
14. Validarea sistemelor de selecție profesională	Prelegere interactivă, învățarea în echipă de tip mozaic și prin sinergie, dezbateră, prezentarea de întrebări	Studentii se vor pregăti înainte de curs parcurgând și lucrările/articolele recomandate.

Bibliografie

- 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>
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2023). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Conte, J.M. & Landy, F.J. (2019). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology* (6th Ed.). Hoboken: Wiley.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. (2022). *Staffing Organizations*. McGraw-Hill Irwin.
- Kuncel, N. (2018). Judgment and decision making in staffing research and practice. In D. S. Ones, N. Anderson & C. Viswesvaran (Eds.), *The Sage handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 474-487). SAGE Publications Ltd. doi: 10.4135/9781473914940.n17
- 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>
- 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>
- Sajjadiani, S., Sojourner, A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., & Mykerezi, E. (2019). Using machine learning to translate applicant work history into predictors of performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1207-1225. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000405>
- 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.

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

www.onet.org
www.aom.org
www.shrm.org
www.siop.org
www.eawop.com
www.apio.ro

Bibliografie Opțională

Aamodt, M. (2023). *Industrial/Organizational Psychology: An applied approach (9th ed.)*. Thomson Wadsworth.

Cohen, R. J., Schneider, W. J., Tobin, R., Swerdlik, M., & Sturman, E. (2022). *Psychological testing and assessment (10th ed.)*. McGraw Hill.

!!! 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 oral	50%
10.5 Seminar/laborator	Modul de analiză, sinteză și raportare a cunoștințelor teoretice în aplicații practice	Predare portofoliu de curs – Proiect de grup	35%
	Modul de analiză, sinteză și raportare a cunoștințelor teoretice în aplicații practice	Predare portofoliu de curs – Proiect individual	15%
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">- Condiții simultane: Promovarea predării portofoliului de curs și a examenului oral (minim 4.5 puncte pe o scală de la 1 la 10)- Nota finală de promovare (punctaj reunit: examen oral și portofoliu scris) depășește 4,5 pe o scală de la 1 la 10)			

Data completării

14.09.2023

Semnătura titularului de curs

.....


Semnătura titularului de seminar

.....


Data avizării în departament

14.09.2023

Semnătura directorului de departament

.....