

FIȘA DISCIPLINEI

Psihologia Muncii și Personalului

Anul universitar 2026-2027

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj Napoca
1.2. Facultatea	Psihologie și Științe ale Educației
1.3. Departamentul	Psihologie
1.4. Domeniul de studii	Psihologie
1.5. Ciclu de studii	Licență
1.6. Programul de studii / Calificarea	Psihologie – Linia Română
1.7. Forma de învățământ	Învățământ cu frecvență

2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	Psihologia Muncii și Personalului			Codul disciplinei	PLR1519
2.2. Titularul activităților de curs	Lect. Univ. dr. Claudia L. Rus				
2.3. Titularul activităților de seminar	Asist. Univ. dr. Sabina R. Trif-Duma, dr. Elena C. Manole				
2.4. Anul de studiu	3	2.5. Semestrul	5	2.6. Tipul de evaluare	Examen
2.7. Regimul disciplinei	Obligativu		2.8. Tipul disciplinei	Disciplină de specialitate (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
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					13
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat (consiliere profesională)					2
Examinări					2
Alte activități [comunicare bidirecțională cu titularul de disciplină / tutorele]					2
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)				69	
3.8. Total ore pe semestru				125	
3.9. Numărul de credite				5	

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	-
4.2. de competențe	-

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	Sală cu minim 250 locuri dotată cu videoproiector și calculator conectat la Internet Acces la imprimantă și echipamente de fotocopiare (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 fotocopiare (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)
--	--

6.1. Competențele dobândite în urma absolvirii programului de studii (se preiau din planul de învățământ)¹

Competențe profesionale	
Codul competenței	Competență
Cfct1	Operarea cu concepte fundamentale domeniului psihologiei, în vederea (RAI) identificării nevoilor, clarificării contractului/sarcinilor și stabilirii obiectivelor în cadrul relației psiholog-client, sub supervizare (clienții pot fi indivizi, grupuri sau organizații, comunități sau societăți, în diverse contexte/situații)
Cfct2	Proiectarea și realizarea unui demers de cercetare/evaluare/intervenție în psihologie, prin (RAI) proiectarea evaluărilor relevante, intervențiilor sau produselor/serviciilor, în funcție de nevoile și contextul/situațiile clienților și obiectivele convenite, sub supervizare (clienții pot fi indivizi, grupuri sau organizații, comunități sau societăți)
Cfct4	Evaluarea psihologică la nivel individual/de grup/comunitar/societal, prin (RAI) evaluarea caracteristicilor proceselor, rezultatelor, efectelor și impactului evaluărilor psihologice și/sau intervențiilor sau serviciilor/ produselor, sub supervizare. În urma evaluărilor se poate decide să se revizuiască procedurile, dacă este necesar, pe parcursul procesului de implementare (evaluare formativă) și la final (evaluare sumativă). Dacă este nevoie, aceasta poate însemna revenirea la secțiunea 1 (analiza nevoilor și stabilirea obiectivelor) și reluarea procesului. (Măsurile de rezultat pot include fiabilitate, validitate, utilitate, impact, câștig, eficacitate etc., în funcție de context și de obiectivele evaluării.)
Competențe transversale	
Codul competenței	Competență
CF1	Aplicarea principiilor și a normelor de deontologie profesională, fundamentate pe opțiuni valorice, specifice domeniului Psihologie, prin (RAI) cunoașterea și operaționalizarea principiilor etice în conduita psihologică, prin recunoașterea și rezolvarea dilemelor etice și a abaterilor de la standardele profesionale în practica profesională și cercetare, folosind o abordare adecvată de luare a deciziilor și management al calității, sub supervizare profesională.
CF2	Relaționarea și comunicarea interpersonală specifică domeniului psihologiei, prin (RAI) stabilirea unei alianțe de lucru, adoptarea perspectivei celorlalți și recunoașterea experiențelor acestora, exprimarea propriilor gânduri, contribuții profesionale și împărtășirea de informații cu clienții, alți profesioniști, publicul larg, precum și gestionarea adecvată a granițelor profesionale și personale, sub supervizare.
CF3	Utilizarea unor metode și tehnici eficiente de învățare pe tot parcursul vieții (Continuing Professional Development – CPD), în vederea formării și dezvoltării profesionale continue în domeniul Psihologiei, prin (RAI) dezvoltarea calităților profesionale și menținerea, îmbunătățirea și lărgirea cunoștințelor, expertizei și competențelor multidimensionale
CF4	Formarea unei conduite creative-inovative în domeniul psihologiei ca știință, printr-o (RAI) practică psihologică întemeiată pe reflecție critică constantă, susținută de dovezi empirice, precum și capacitatea de a utiliza și desfășura cercetări creative pentru a ghida practica și a înțelege procesele acesteia, sub supervizare
CF5	Cooperarea eficientă în echipe de lucru profesionale, interdisciplinare, specifice desfășurării proiectelor și programelor din domeniul Psihologiei, prin (RAI) lucrul eficient în echipă și consultarea colegilor/altor profesioniști din același domeniu sau din alte domenii pentru a oferi servicii sigure și de înaltă calitate, centrate pe client, sub supervizare.
CF6	Dezvoltarea unei sensibilități privitoare la diferențele individuale și culturale, prin (RAI) identificarea, recunoașterea și respectarea diversității, a propriilor valori, credințe și experiențe și impactul acestora asupra comportamentului profesional față de clienți / comunitate, precum și prin angajarea în acțiuni / comunicarea eficientă cu toate formele de diversitate în rândul clienților, colegilor și altor persoane, sub supervizare.

¹ Se vor prelua din Planul de învățământ al programului de studii acele competențe profesionale și/sau transversale la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fișa disciplinei. Pentru fiecare competență se va prelua întregul enunț, inclusiv codul competenței, cu formularea care apare în planul de învățământ, fără modificări. Dacă nu se preia nici o competență din oricare din cele două categorii, se șterge linia din tabel aferentă acelei categorii.

6.2. Rezultatele învățării specifice programului de studii (se preiau din planul de învățământ)²

Rezultatele învățării vizate prin disciplină		
Codul competenței	Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)	Abilități academice specifice (Specific academic skills)
Cfct1	1. Descrie coerent conceptele, principiile și paradigmele fundamentale ale psihologiei științifice, precum și principalele teorii și metodologii utilizate în cercetarea și practica psihologică.	1. Adaptează terminologia psihologică în comunicarea cu diferite categorii socio-profesionale vizate ca și clienți, precum și în funcție de tipul de diagnoză și intervenție.
Cfct1	2. Explică procesele psihice și mecanismele biologice, genetice și neurofiziologice care stau la baza comportamentului și funcționării psihologice, operând adecvat cu concepte ale psihologiei științifice.	2. Utilizează corect instrumente necesare în vederea interviului, ascultării și observării clientului în cadrul interacțiunii cu aceștia.
Cfct2	4. Explică în mod corect principalele teorii ale comportamentului individual, de echipă sau organizațional, precum și ale schimbării/ modificării/ dezvoltării, în cadrul unui demers de cercetare/ intervenție psihologică.	4. Elaborează designuri de cercetare, evaluare și intervenție psihologică care sunt susținute robust teoretic și metodologic, sub supervizare.
Cfct2	5. Explică principalele constructe psihologice și modalitățile lor de operaționalizare în cadrul practicii profesionale, prin metode și proceduri specifice de evaluare și intervenție psihologică.	5. Alege metodele și strategiile de implementare a unui demers de cercetare/evaluare/intervenție psihologică, luând în considerare obiectivele evaluării/intervenției, starea (mentală) a clienților, contextul acestora și diferențele individuale/de grup/organizaționale în cadrul unui proces de intervenție psihologică, sub supervizare.
Cfct4	11. Valorifică cunoștințele în utilizarea unor instrumente psihologice cu caracteristici psihometrice robuste (validitate, fidelitate, sensibilitate, validitate de față s.a.)	10. Colecționează și interpretează pertinent datele de evaluare în raport cu criteriile de calitate, etică și obiectivele evaluării, ținând cont de contextul cultural.
CF1	1. Explică legi și reglementări asociate cercetării și practicii profesionale în psihologie	1. Aplică principiile și standardele deontologice în procesul de evaluare psihologică, utilizând proceduri și instrumente validate, conform reglementărilor și ghidurilor stabilite de organismele profesionale reprezentative ale domeniului.
CF2	5. Operează pertinent cu limbajul și terminologia specifice domeniului, în interacțiunea cu beneficiarul serviciilor psihologice, astfel încât acesta să înțeleagă mesajul transmis.	5. Prezintă informații și contribuții profesionale într-o manieră adaptată interlocutorului și contextului profesional, colaborând eficient în echipe interdisciplinare și utilizând tehnici de comunicare adecvate mediilor culturale, organizaționale și digitale.
CF2	6. Cunoaște terminologia de bază specifică domeniului psihologiei într-o limbă de circulație internațională.	
CF3	8. Demonstrează înțelegerea principiilor de dezvoltare profesională și de gestionare a profesiei de psiholog, prin integrarea cunoștințelor antreprenoriale și prin participarea la practici colaborative interprofesionale în relația cu diverse categorii de clienți.	7. Analizează critic informațiile provenite din surse științifice și resurse digitale (platforme de e-learning, baze de date internaționale) și le utilizează responsabil în fundamentarea diagnozei și intervenției psihologice.
CF3	9. Identifică teme cu potențial de explorare și cercetare psihologică, într-un context individual, de grup, social și cultural dat, sub supervizare.	

² Se menționează rezultatele învățării specifice programului de studiu la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fișa. Enunțurile, preluate fără modificări din Planul de învățământ în funcție de tipul disciplinei (DF/DS/DC) se trec în dreptul competenței asociate.

CF4	10. Selectează instrumentele adecvate științific, necesare unei argumentări pertinente, atunci când se raportează la un subiect de studiu cu potențial de cunoaștere semnificativ.	9. Implementează intervenții psihologice fundamentate teoretic și empiric la nivel individual, de grup sau organizațional, identificând factori de risc și de reziliență și evaluând eficiența intervențiilor și mecanismele schimbării, sub supervizare.
CF4	11. Analizează critic conținuturile unor articole de specialitate, demonstrând o înțelegere aprofundată a conceptelor și metodologiilor din domeniul psihologiei, în cadrul unui demers de cercetare psihologică	
CF5	12. Demonstrează ca deține reperatele procedurale ale unei comunicări eficiente în grup	10. Colaborează eficient în echipe profesionale și interdisciplinare utilizând adecvat resursele instituționale și comunitare pentru abordarea problemelor psihologice.
CF6	15. Valorifică teoriile despre diversitate / teoriile interculturale / despre adaptare și incluziune în practica profesională.	12. Analizează dinamica personalității din perspective teoretice multiple și identifică diferențele individuale prin aplicarea adecvată a teoriilor psihologice în practica profesională, sub supervizare.

7. Rezultatele învățării specifice disciplinei (derivate de fiecare titular de disciplină din grila competențelor și a rezultatelor învățării la nivel de program de studii)

Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)
1. Analizează evoluția și fundamentele Psihologiei Muncii și Personalului, corelând paradigmele teoretice cu aplicațiile contemporane.
2. Integrează cunoștințe despre diversitate și diferențe interindividuale (cunoștințe, deprinderi, aptitudini, alte caracteristici relevante și competențe, explicând impactul acestora asupra performanței în muncă
3. Evaluează adecvarea metodelor și instrumentelor psihologice utilizate în Psihologia Muncii și Personalului, pe baza caracteristicilor psihometrice
4. Explică procesul de analiză a muncii, evaluare a performanței în muncă, de recrutare profesională, evidențiind rolul acestuia în diferite activități de resurse umane derulate în organizații
5. Evaluează conceptele și modelele performanței în muncă, integrând dimensiuni cognitive, motivaționale și contextuale.
6. Argumentează rolul cercetării în Psihologia Muncii și Personalului, corelând metodele cantitative și calitative cu obiectivele practice.
7. Fundamentează deciziile profesionale pe principii etice și reglementări specifice, aplicabile contextului organizațional.
Abilități academice specifice (Specific academic skills)
1. Aplică autonom concepte din Psihologia muncii și Personalului, principii etice și deontologice în situații organizaționale reale.
2. Justifică pe baza literaturii de specialitate și a reglementărilor specifice profesiei de Psiholog în România selecția de metode de evaluare a diferențelor individuale, de metode de analiză a muncii, de evaluare a performanțelor profesionale și de recrutare profesională în funcție de contextul profesional și obiectivele organizaționale.
3. Integrează autonom rezultate ale analizei muncii obținute prin aplicarea de metode și instrumente de analiză a condițiilor de muncă, a contextului de muncă și a cerințelor psihologice ale postului de muncă
4. Proiectează demersuri de evaluare a diferențelor individuale, analiză a muncii, evaluare a performanței în muncă, recrutare profesională, fundamentate științific și în adaptate nevoilor clientului
5. Evaluează critic eficacitatea și eficiența strategiilor organizaționale de analiză a muncii, evaluare a performanței în muncă, recrutare profesională.
6. Colaborează eficient în echipe interdisciplinare, contribuind la soluționarea problemelor organizaționale din perspectiva Psihologiei Muncii și Personalului
7. Adaptează comunicarea profesională la diferite categorii de clienți organizaționali (candidați, angajați, management).
8. Reflectează critic asupra propriei practici profesionale pentru a formula direcții de dezvoltare continuă.

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare - învățare	Observații ³
1. Trecutul, prezentul și viitorul psihologiei muncii și a personalului	prelegerea interactivă	<p>Studentii 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>Studentii 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	<p>Studentii 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</p> <p>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>
4. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – aptitudini	prelegerea interactivă, studiul de caz, descoperire dirijată	<p>Capitolul 3 (modulul 3.2) – Human attributes din Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An</i></p>

³ De exemplu aspecte organizatorice, recomandări pentru studenți, aspecte specifice legate de curs/seminar cum ar fi invitarea unor practicieni în domeniu etc.

		<i>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. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). <i>Organizational behavior</i> (19th ed., global ed.). Pearson.
6. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – interese și 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. Doğru Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. <i>Frontiers in psychology, 13</i> , 611348. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348
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 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> (9 th 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>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., global ed.). Pearson.
- 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)
- Thibault, T., & Kelloway, E. K. (2020). The dark tetrad at work. *Human Performance*, 33(5), 406-424.

Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Frieder, R. E., & Roth, P. L. (2019). A meta-analysis of the criterion-related validity of prehire work experience. *Personnel Psychology*, 72(4), 571–598. <https://doi.org/10.1111/peps.12335>

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

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

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

Ramos-Villagrasa, 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>

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

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. *Journal of Applied Psychology*. Doi: 10.1037/apl0000415

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare - învățare	Observații
1. Construirea unui demers de cercetare în psihologia muncii și a personalului	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). Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology (4th Edition). Maiden, MA: Blackwell Publishing.

2. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – Cunoștințe, Deprinderi - 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 – 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 (7th Edition)</i> . Wiley Publishing.
4. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – aptitudini – 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 (7th Edition)</i> . Wiley Publishing.
5. Diferențe individuale în domeniul Psihologiei Muncii și Personalului – personalitate - 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 si valori - 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 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	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 - 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).

		<p>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 (7th Edition)</i>. Wiley Publishing. (Capitolul 3)</p>
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 (9th Edition)</i> . 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	<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>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> <p>Capitol 7 – Evaluating employee performance din Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach (9th Edition)</i>. Boston, MA: Cengage Learning</p>
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 (Eighth Edition)</i> . Boston, MA: Cengage Learning.
14. Prezentări de proiecte		
<p>Bibliografie</p> <p>Aamodt, M. G. (2023). <i>Industrial/ Organizational Psychology: An applied approach (Eighth Edition)</i>. 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 (7th Edition)</i>. 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., 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</p> <p>Conte, J.M. (2024). <i>Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (7th Edition)</i>. Wiley Publishing. (Capitolul 2 si 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>		

Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327–358

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.

Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S41-S60.

Thibault, T., & Kelloway, E. K. (2020). The dark tetrad at work. *Human Performance*, 33(5), 406-424.

Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 36–48.

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare ⁴	9.2 Metode de evaluare ⁵	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Răspunsuri corecte la întrebări grilă vizând cunoștințe declarative și procedurale din conținuturile științifice studiate la curs și cele cuprinse în materialele bibliografice obligatorii	Examen scris	50%
9.5 Seminar/laborator	Corectitudinea aplicării cunoștințelor declarative și procedurale din conținuturile științifice studiate la curs și cele cuprinse în materialele bibliografice obligatorii	Proiect semestrial realizat în cadrul grupului de studenți alcătuit din 5 membri	50% (40% în grup și 10% individual)
9.6 Standard minim de promovare			
<ul style="list-style-type: none"> ● Condițiile simultane, pentru promovarea examenului la această disciplină, îndeplinite: <ul style="list-style-type: none"> ○ Prezență la activitatea de seminar 75% din totalul numărului activităților de seminar ○ 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) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Metoda de calcul al punctajului reunit este $(50 \cdot \text{nota examen} + 50 \cdot \text{proiect semestrial}) / 100$ 			

10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)⁶

		Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă						
								

⁴ Criteriile de evaluare trebuie să reflecte direct rezultatele învățării vizate la nivel de program de studii, respectiv la nivel de disciplină. Mai concret, se evaluează achizițiile de învățare menționate în rezultatele anticipate ale învățării.

⁵ Se recomandă stabilirea atât a metodelor de evaluare finală, cât și a strategiei de evaluare pe parcurs.

⁶ Selectați o singură etichetă, cea care, în conformitate cu [Procedura de aplicare a etichetelor ODD în procesul academic](#), se potrivește cel mai bine disciplinei. Dacă disciplina tratează tema dezvoltării durabile la modul general (de ex. prin prezentarea/introducerea cadrului general al dezvoltării durabile etc.) atunci se poate alocă eticheta generală de Dezvoltare Durabilă. Dacă niciuna dintre etichete nu descrie disciplina, selectați ultima opțiune: „Nu se aplică nici o etichetă”.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
								Nu se aplică nici o etichetă
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Data completării:

24.04.2026

Semnătura titularului de curs

lect. univ. dr. Claudia L. Rus

Semnătura titularului de seminar

dr. Elena Manole
asist. univ. dr. [Sabina Trif](#)

Data avizării în departament:

29.04.2026

Semnătura directorului de departament

.....