

**FIȘA DISCIPLINEI****1. Date despre program**

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
1.2 Facultatea	Facultatea de Filosofie și Științe Social-Politice
1.3 Departamentul	Sociologie și Asistență Socială
1.4 Domeniul de studii	Resurse Umane
1.5 Ciclul de studii	Licență
1.6 Programul de studii / Calificarea	Resurse umane/specialist resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metode de testare si evaluare psihologica a personalului						
2.2 Titularul activităților de curs	Dr. Cătălin LUCA						
2.3 Titularul activităților de seminar	Dr. Cătălin LUCA						
2.4 An de studiu	II	2.5 Semestru	4	2.6 Tip de evaluare*	C	2.7 Regimul disciplinei**	DA

* E - examen; C - colocviu; EVP - verificare pe parcurs; PP - prezentare proiect

** DO – discipline obligatorii; DA – disciplina opțională; DF – discipline facultative

3. Timpul total estimat (ore pe semestru și activități didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	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					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					22
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					21
Tutoriat					2
Examinări					4
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual					69
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Număr de credite					5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	Nu este cazul
4.2 De competențe	Nu este cazul

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	Nu este cazul
5.2 De desfășurare a seminarului/ laboratorului	Nu este cazul



6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	C5. Identificarea nevoilor de dezvoltare a resurselor umane din organizație prin aplicarea de metode specifice C5.1. Identificarea conceptelor specifice domeniului resurselor umane; C5.2. Diagnoza nevoilor resurselor umane; C6. Analiza interacțiunii resurselor umane C6.1. Construirea instrumentelor folosite în analiza interacțiunii resurselor umane; C6.2. Identificarea tipurilor de interacțiune a resurselor umane.
Competențe transversale	CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficiența, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și a valorilor codului de etică profesională; CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacităților empatice de comunicare interpersonală și de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipă;

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	Familiarizarea studenților cu problemele, conceptele și aspectele privind etica și deontologia profesională D1. Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și metodelor de bază ale domeniului și ale ariei de specializare; utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională. D2. Utilizarea cunoștințelor de bază pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului.
7.2 Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să: <ul style="list-style-type: none">• Identifice nevoile de testare a personalului dintr-o organizație la angajare sau pe parcursul evaluării anuale.• Explice și să interpreteze ideile, procesele și conținuturile teoretice și practice ale acestei discipline• Describe activitatea specialistului în resurse umane în cadrul procesului de testare a personalului și la interviul de angajare.• Utilizeze conceptele fundamentale ale testării personalului.• Analizeze rezultatele de la testele de evaluare și să le coroboreze cu informațiile obținute în interviul de angajare.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Interviurile de selecție a personalului: Scop; Avantaje și dezavantaje; Aranjamentele de interviu; Considerente etice; Pregătirea interviurilor de selecție.	• descrierea • expunerea problematizată • explicația • conversația reproductivă • conversația euristică	• Cursul se desfășoară conform programării de la orar pe platforma Google Meet • Temele de curs se regăsesc la bibliografie
2.	Planificarea și structurarea interviurilor; Abordări în modul de derulare a interviurilor; Tehnici de interviu.		
3.	Aptitudini necesare pentru interviurile de selecție; Recomandări și contraindicații în interviurile de selecție.		



4.	Teste de selecție ; Carcateristicile unui test bun.		
5	Tipurile de teste: Testele de inteligență; Testele de personalitate; Testele de abilitate; Testele de aptitudine.		
6	Interpretarea rezultatelor la testele psihologice.		
7	Utilizarea testelor psihologice în cadrul unei proceduri de selecție.		
8	Inventarul de Personalitate NEO (NEO-PI-3); Chestionarul celor Cinci Factori - 2 (BFQ-2); Inventarul Psihologic California (CPI).		
9	Identificarea trăsăturilor de personalitate relevante pentru diferite tipuri de posturi (descrieri intuitive, analiză post/funcție, evaluări realizate de către experți);		
10	Fidelitatea și Validitatea testelor psihologice.		
11	Procesul de introducere a personalului angajat în organizație.		
12.	Procesul de desprindere a personalului de organizație.		
13.	Interviul individual de evaluare a personalului. Coroborarea informațiilor obținute din teste cu cele din interviu.		
14.	Situații de exploatare prin muncă, hărțuire sexuală și burnout în context profesional.		

Bibliografie

1. Armstrong, M. (2003). *Managementul resurselor umane*. CODECS.
2. Boboc, I. (2003). *Comportament organizațional și managerial*. Editura Economică.
3. Chișu V. A. (2002). *Manualul specialistului în resurse umane*. Casa de Editură IRECSO.
4. Constantin, T. (2004). *Evaluarea psihologică a personalului*. Editura Polirom.
5. Currie, D. (2009). *Introduction to Human Resource Management - A guide to personnel in practice*. Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD House.
6. Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F. Shaw, J.B. (1996). *Human Resources Management*. Houghton Mifflin Company
7. Lefter, V. Manolescu, A. (1995). *Managementul resurselor umane*. Ed.Didactică și Pedagogică.
8. Malik, A., (2018). *Strategic Human Resource Management and Employment Relations. An International Perspective*. Springer.
9. Mathis, R., Nica, P., & Rusu, C., (1997). *Managementul resurselor umane*. EdituraEconomică.
10. Marinaș, C., Nica, E., & Puiu, R. (2008). *Managementul resurselor umane. Teorie și practică*, Ediția a II-a, Editura Economică.
11. Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M., & Eligh, L. (2016). *Strategic Human Resources Management. Gaining Competitive Advantage*. McGraw Hill.
12. Prodan, A. (2008). *Managementul resurselor umane*, Editura Princeps
13. Pitariu, H. (2006). *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului. Un ghid practic pentru managerii din resurse umane*, Editura Iericson.
14. Simons, R. (Ed.) (2011). *Human Resource Management Issues, Challenges and Opportunities*. Apple



Academic Press.

15. Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). Human Resource Management Issues, Challenges and Opportunities. Pearson Education.
16. Torres-Coronas, T. & Arias-Oliva, M. (2005). *e-Human Resources Management: Managing Knowledge People*. Idea Group Publishing.
17. Zlate, M. (1981). *Psihologia muncii – relații interumane*. Editura Didactică și Pedagogică
18. Walsh W. B. & Betz, N. E. (2001). *Tests and Assessment* (fourth edition), Prentice-Hall.

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Evaluarea nevoii de personal și publicarea anunțului de angajare.	<ul style="list-style-type: none">• expunerea problematizată• discuția• observația dirijată• observația independent• explicația• jocul de rol	<ul style="list-style-type: none">• Seminarul se desfășoară conform programării de la orar pe google meet• Fiecare student trebuie să elaboreze și să susțină două proiecte de seminar/ (proiect individual și proiect de grup).
2.	Tipurile de interviu.		
3.	Testarea profesională și personală		
4.	Abordări în descrierea personalității: tipologia MBTI, Modelul „Big Five”. Studii de caz		
5.	Prezentarea și exersarea instrumentului MBTI organizațional (<i>Myers-Briggs Type Indicator®</i>);		
6.	Prezentarea instrumentului Strength Development Inventory (SDI) – Gestionarea conflictelor și îmbunătățirea relațiilor;		
7.	Recrutarea și selecția personalului. Studii de caz și exerciții aplicative		
8.	Descrierea posturilor – Exerciții aplicative		
9.	Interviul de selecție. Joc de rol.		
10.	Instruirea și planul de dezvoltare personală a angajaților. Studii de caz;		
11.	Utilizarea testelor psihologice în cadrul unei proceduri de selecție. Exerciții aplicative;		
12.	Identificarea tipului de inteligență predominant. Studii de caz și exerciții aplicative.		
13.	Conținutul și etapele integrării organizaționale		
14.	Mobbing-ul la locul de muncă.		

**Bibliografie**

1. Constantin, T. (2004). *Evaluarea psihologică a personalului*. Editura Polirom.
2. Hyrsh, S. K., & Kummerow, J.M. (2007). *Introduction to Type in Organizations*. CPP Inc
3. Myers P. B., & Myers K. D. (1985). *A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*, Consulting Psychologists Press, Inc.
4. Lefter, V. & Deaconu, A. (Coord.) (2008). *Managementul resurselor umane. Teorie și Practică*. Ediția a doua. Editura Economică.
5. Tieger, P.D. & Barron-Tieger, B. (1998). *Descoperirea propriei personalități*. Editura Teora.
6. Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M., & Eligh, L. (2016). *Strategic Human Resources Management. Gaining Competitive Advantage*. McGraw Hill.
7. Pânișoară, I.-O. & Pânișoară, G. (2016). *Managementul Resurselor Umane*. Ediția a treia. Editura Polirom.

9. Coroborarea conținutului disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității, asociațiilor profesionale și angajatorilor reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina Metode de testare și evaluare psihologică a personalului răspunde nevoii specialistilor în domeniul resurselor umane și organizațiilor profesionale de a forma competențe specifice, de a înțelege importanța informațiilor de natură psihologică a fiecărui angajat pentru a putea gestiona optim relația cu angajații în cadrul organizației. Corectitudinea și acuratețea folosirii conceptelor și teoriilor însușite la nivelul disciplinei – vor satisface așteptările reprezentanților comunității.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota finală (%)
10.4 Curs	<ul style="list-style-type: none">• Rezolvarea subiectelor de examen	Examen scris	50%
10.5 Seminar/ Laborator	<ul style="list-style-type: none">• Prezența activă la seminarii• Elaborarea și susținerea proiectelor de seminar• Absolvirea cursului este condiționată de participarea la minimum 50%+1 din seminariile desfășurate și de realizarea a minim 50% (2.5) puncte din punctajul de seminar	<ul style="list-style-type: none">• Inregistrarea prezențelor• Evaluare prezentare proiecte	50%
10.6 Standard minim de performanță			

Data completării
27.09.2021

Titular de curs
Dr Cătălin Luca

Titular de seminar
Dr Cătălin Luca

Data avizării în departament
27.09.2021

Director de Departament
Conf.Univ.Dr. Romeo Asiminei