

**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	DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE, ASISTENTA SOCIALA SI RESURSE UMANE
1.4 Domeniul de studii	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Licență
1.6 Programul de studii / Calificarea	Resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metode de testare și evaluare psihologică a personalului (opt.)						
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 Semestrul	IV	2.6 Tip de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei*	Op

*OB – Obligatoriu / OP – Opțional / F – Facultativ

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					
Tutoriat					
Examinări					
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual					69
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Numărul de credite					5

4. Precondiții (dacă este cazul)

4.1 De curriculum	
4.2 De competențe	

5. Condiții (dacă este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	
-------------------------------	--



5.2 De desfășurare a seminarului/ laboratorului

6. Competențe specifice acumulate

Competențe profesionale	<p>CP1. Ajută la pregătirea pentru interviul de angajare; CP3. Aplică standardele de calitate în interacțiunea cu candidații; CP4. Asigură egalitatea de gen la locul de muncă; CP5. Colectează feedback din partea angajaților; CP6. Concepe instrumente de analiză a posturilor; CP7.C07. Creează profiluri personale; CP8.C08. Desfășoară servicii de recrutare; CP10.C10. Efectuează analiza posturilor; CP12.C12. Evaluează candidați; CP13.C13. Evaluează caracterul; CP19.C19. Intervievează persoane; CP20.C20. Înregistrează interviurile; CP21.C21. Întocmește rapoarte de muncă; CP24.C24. Menține documentația administrativă; CP29.C29. Oferă consiliere clienților;; CP35.C35. Practică ascultarea activă; CP36.C36. Prezintă rapoarte; CP37.C37. Prezintă rezultatele analizelor; CP39.C39. Recrutează angajați; CP40.C40. Reprezintă organizația; CP41.C41. Respectă confidențialitatea; CP42.C42. Scrie fișe de post; CP43.C43. Sprijină capacitatea de inserție profesională a persoanelor cu handicap; CP44.C44. Utilizează tehnici de comunicare;</p>
Competențe transversale	<p>CT1. Aplicarea strategiilor de muncă riguroasă, eficienta, de punctualitate si răspundere personala fata de rezultat, pe baza principiilor, normelor si a valorilor codului de etica profesionala; CT2. Aplicarea tehnicilor de relaționare în grup a capacitaților empatice de comunicare interpersonală si de asumare de roluri specifice în cadrul muncii în echipa;</p>

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	<p>Familiarizarea studenților cu problemele, conceptele și aspectele privind etica și deontologia profesională Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și metodelor de baza ale domeniului și ale ariei de specializare; utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională. Utilizarea cunoștințelor de baza pentru explicarea și interpretarea unor variate tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului.</p>
7.2 Obiectivele specifice	<p>La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili să:</p> <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 idei, procese și conținuturi 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 teste 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	2h
2.	- Planificarea și structurarea interviurilor; Abordări în modul de derulare a interviurilor ; Tehnici de interviu.		2h
3.	- Aptitudini necesare pentru interviurile de selecție; Recomandări și contraindicații în interviurile de selecție.		2h
4.	- Teste de selecție ; Caracteristicile unui test bun.		2h
5.	- Tipurile de teste: Testele de inteligență; Testele de personalitate; Testele de abilitate; Testele de aptitudine.		2h
6.	- Interpretarea rezultatelor la testele psihologice.		2h
7.	- Utilizarea testelor psihologice în cadrul unei proceduri de selecție.		2h
8.	- Inventarul de Personalitate NEO (NEO-PI-3); Chestionarul celor Cinci Factori - 2 (BFQ-2); Inventarul Psihologic California (CPI).		2h
9.	- Identificarea trăsăturilor de personalitate relevante pentru diferite tipuri de posturi (descrieri intuitive, analiză post/funcție, evaluări realizate de către experți);		2h
10.	- Fidelitatea și Validitatea testelor psihologice.		2h
11.	- Procesul de introducere a personalului angajat în organizație.		2h
12.	- Procesul de desprindere a personalului de organizație.		2h
13.	- Interviul individual de evaluare a personalului. Coroborarea informațiilor obținute din teste cu cele din interviu.		2h
14.	- Situații de exploatare prin muncă, hărțuire sexuală și burnout în context profesional.		2h

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*. Editura Economică.
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
- 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.	- expunerea problematizată - discuția - observația dirijată - observația independent - explicația - jocul de rol	2h
2.	- Tipurile de interviu.		2h
3.	- Testarea profesională și personală.		2h
4.	- Abordări în descrierea personalității: tipologia MBTI, Modelul „Big Five”. Studii de caz.		2h
5.	- Prezentarea și exersarea instrumentului MBTI organizațional (<i>Myers-Briggs Type Indicator</i> ®).		2h
6.	- Prezentarea instrumentului Strength Development Inventory (SDI) – Gestionarea conflictelor și îmbunătățirea relațiilor.		2h
7.	Recrutarea și selecția personalului. Studii de caz și exerciții aplicative.		2h
8.	Descrierea posturilor – Exerciții aplicative.		2h
9.	Interviul de selecție. Joc de rol.		2h
10.	Instruirea și planul de dezvoltare personală a angajaților. Studii de caz.		2h
11.	Utilizarea testelor psihologice în cadrul unei proceduri de selecție. Exerciții aplicative.		2h
12.	Identificarea tipului de inteligență predominant. Studii de caz și exerciții aplicative.		2h
13.	Conținutul și etapele integrării organizaționale.		2h
14.	Mobbing-ul la locul de muncă.		2h

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 specialiștilor 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	Rezolvarea subiectelor de examen	- Examen scris	50%
10.5 Seminar / Laborator	-Prezența activă la seminarii -Elaborarea și susținerea proiectelor de seminar	- Inregistrarea prezențelor - Evaluare prezentare proiecte	50%
10.6 Standard minim de performanță			

**Data completării,
27.09.2024**

**Titular de curs,
Dr. Cătălin Luca**

**Titular de seminar,
Dr. Cătălin Luca**

Data avizării în departament,

**Director de departament,
Conf. Univ. Dr. Mihaela Rădoi**