

**FI A 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	Sociologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Sociologia organizațiilor și a resurselor umane / Specialist resurse umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Evaluarea personalului și analiza climatului organizațional						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. CONSTANTIN Ticu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Dr. BOSTAN Cristina						
2.4 An de studiu	I	2.5 Semestru	1	2.6 Tip de evaluare*	E	2.7 Regimul disciplinei**	DO

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

** DO – discipline obligatorii; DA – disciplină 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	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
Studiu după manual, suport de curs, bibliografie și altele					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					9
Examinări					9
Alte activități: activitate practică					0
3.7 Total ore studiu individual					108
3.8 Total ore pe semestru					150
3.9 Număr de credite					6

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	Utilizarea telefoanelor mobile este interzisă pe durata desfășurării cursului, cu excepția utilizării pentru activități / sarcini didactice
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	Termenul prezentării portofoliilor de seminar este stabilit de titularul activităților de seminar. Nu se vor accepta cererile de amânare a prezentării portofoliilor.

**6. Competențe specifice acumulate**

Competențe profesionale	CP4. Utilizarea cunoștințelor din domeniul sociologiei și al resurselor umane și a cunoștințelor aflate la granița dintre diferite domenii precum marketing, psihologie, drept, economie, pentru a rezolva probleme teoretice și practice noi; CP5. Utilizarea cunoștințelor specializate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare științifică/sau inovație, pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri specifice managementului organizațional și al resurselor umane și pentru integrarea cunoștințelor din diferite domenii; CP6. Utilizarea competențelor specifice care să permită gestionarea și transformarea unor situații de muncă și de studiu complexe, imprevizibile și care necesită noi abordări strategice
Competențe transversale	CT2. Respectarea standardelor de integritate etică și onestitate profesională; CT4. Rezolvarea eficientă a problemelor în situații de criză și stare conflictuală; CT8. Abordarea empatică a interacțiunilor cu beneficiarii / clienții, colegilor și partenerilor; CT11. Clarificarea și evaluarea sistematică a mandatului, competențelor, rolului și așteptărilor personale;

7. Obiectivele disciplinei (din grila competențelor specifice acumulate)

7.1 Obiectivul general	Cunoașterea abordărilor metodologice și practice specifice evaluării psihologice a personalului și analizei climatului organizațional
7.2 Obiectivele specifice	La finalizarea cu succes a acestei discipline, studenții vor fi capabili: - să cunoască conceptele și problematica evaluării psihologice a angajaților și analizei climatului; - să cunoască principiile care stau la baza evaluării candidaților sau angajaților și să poată utiliza proceduri specifice de evaluare psihologică și de raportare a datelor evaluării; - să cunoască limitele evaluării psihologice, criteriile care asigură valoarea unei probe psihologice, normele legale și deontologice care girează această activitate; - să facă distincția teoretică și metodologică între analiza atitudinilor, climatului și culturii organizaționale - să cunoască și să aplice diferite proceduri standardizate și nestandardizate de evaluare a climatului organizațional - să utilizeze aplicații de diagnostic organizațional urmate de proiectarea unor posibile soluții și de implementarea unor proiecte de schimbarea organizațională.

8. Conținut

8.1	Curs	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Cadrul legal de realizare a activităților de evaluare psihologică	<ul style="list-style-type: none"> • descrierea • expunerea • explicarea • conversația reproductivă • conversația euristică 	<ul style="list-style-type: none"> • Cursul se desfășoară conform programului de la oră • Temele de curs se regăsesc la bibliografie
2.	Cadrul conceptual și metodologic al evaluării psihologice		
3.	Identificarea, cuantificarea și evaluarea criteriilor psihologice relevante		
4.	Analiza și redactarea profilurilor de personalitate; prezentarea datelor		
5.	Profiluri atipice de personalitate: personalități accentuate și tulburări de personalitate		



6.	Contextul și necesitatea evaluării culturii organizaționale și climatului organizațional		
7.	Evaluarea culturii organizaționale; modele, strategii și metode de evaluare		
8.	Evaluarea climatului organizațional ; strategii de diagnoză calitativă și cantitativă		
9.	Sistemul ECO – construcție, validări empirice și raport de diagnostic		
10.	Evaluarea psihologică în context organizațional ; premise, precauții și utilitate practică		

Bibliografie**Referințe principale:**

- Constantin, T., (2016), *Psihologia gestiunii resurselor umane*, Editura Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași, Iași, 255 pp., Constantin T., (2012),
- Constantin T., (2012), *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale. Norme, metodologie și proceduri*, Editura Polirom, Iași, (353 p.).
- Constantin T., (2009), *Analiza climatului organizațional*, în *Psihologie organizațională managerială. Tendințe actuale* (coord. Avram E. și Cooper C. L.), Editura Polirom, Iași (pp 171 – 196).

Referințe suplimentare:

- Constantin, T., 2004, *Evaluarea psihologică a personalului*, Editura Polirom, Iași, (290 p.);
- Constantin, I., Stoica-Constantin, Ana, *Managementul Resurselor Umane; ghid practic și instrumente pentru responsabili de resurse umane și manageri*, Institutul European (245 pg.);
- Rotaru, A., 1998, *Managementul Resurselor Umane*, Sedcom Libris, Iași;
- Nica, P.C. et al., 1997, *Managementul resurselor umane*, Editura Economica, București.

Materiale didactice proprii:

- Acces la facilitățile și metodologia de evaluare psihologică de pe **PsihoProfile** PsihoProfile (www.psihoprofile.ro) pentru exemplificare și realizare de aplicații practice.
- Utilizarea în scop didactic (aplicații practice) a metodologiei de diagnoză organizațională "**Sistem ECO**" (<http://sistemeco.ro>)

8.2	Seminar / Laborator	Metode de predare	Observații (ore și referințe bibliografice)
1.	Organizarea seminariilor; competențe profesionale și rolul psihologului în organizații		
2.	Identificarea criteriilor de evaluare psihologică relevante pentru un post/ concurs de angajare)		
3.	Cuantificarea criteriilor de evaluare psihologică ; formularea întrebărilor din ghidul de interviu	<ul style="list-style-type: none"> • expunerea problematizată • discuția • explicația 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarul se desfășoară conform programului de la orar
4.	Analiza profilului psihologic individual; deontologia actului de evaluare psihologică		
5.	Probleme organizaționale și strategii de soluționare; variabile psihologice relevante		
6.	Formularea întrebărilor pentru chestionarele calitative de analiză a climatului organizațional		
7.	Interpretarea datelor cantitative și generarea raportului de diagnostic al climatului (Sistem ECO)		

**Bibliografie seminar:**

- Constantin, T., (2016), *Psihologia gestiunii resurselor umane*, Editura Universității Alexandru Ioan Cuza din Iași, Iași, 255 pp., Constantin T., (2012),
- Constantin T., (2009), Analiza climatului organizațional, în *Psihologie organizațională managerială. Tendințe actuale* (coord. Avram E. și Cooper C. L.), Editura Polirom, Iași (pp 171 – 196).
- Constantin, T., 2004, *Evaluarea psihologică a personalului*, Editura Polirom, Iași, (290 p.);
- Acces la facilitățile și metodologia de evaluare psihologică de pe **PsihoProfile** PsihoProfile (www.psihoprofile.ro) pentru exemplificare și realizare de aplicații practice.
- Utilizarea în scop didactic (aplicații practice) a metodologiei de diagnoză organizațională "**Sistem ECO**" (<http://sistemeco.ro>)

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

Disciplina "Evaluarea personalului și analiza climatului organizațional" pregătește masteranzii pentru a înțelege modul în care evaluarea psihologică a personalului și diagnoza la nivelul climatului organizațional aduc informații relevante care pot ajuta organizațiile să își optimizeze activitatea și performanța colectivă.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere în nota final (%)
10.4 Curs	<ul style="list-style-type: none">• Cunoașterea terminologiei utilizate• Capacitatea de utilizare adecvată a noțiunilor.• Capacitatea de a construi argumente pro și contra din disciplina studiată	Examen	50%
10.5 Seminar/ Laborator	<ul style="list-style-type: none">• Prezența activă la seminar• Elaborarea portofoliului cu aplicații practice	Evaluarea activității de seminar și a portofoliului cu aplicațiile finale	50%
10.6 Standard minim de performanță : Nota 5.			

Data completării
27.09.2021

Titular de curs
Prof. Univ. Dr. CONSTANTIN Ticu

Titular de seminar
Dr. BOSTAN Cristina

Data avizării în departament
27.09.2021

Director de Departament
Conf. Univ. Dr. Romeo Asiminei