

Programe analitice

Facultatea de Psihologie

Programul de studii : Managementul Resurselor Umane

An universitar: 2025-2026



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

3
Târgu Mureș, România
Str. Bodoni Sandor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Aprobat,

RECTOR

Conf. univ. dr.

Ramona-Flavia RATIU

R. Ratiu



PLAN DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Valabil pentru anul universitar 2025-2026

FACULTATEA DE PSIHOLOGIE
MASTERAT: Managementul resurselor umane
DOMENIUL FUNDAMENTAL: PSIHOLOGIE
FORMA DE ÎNVAȚĂMÂNT: cursuri de zi
DURATA ȘI NUMAR DE CREDITE: 4 semestre, 120 credite

I. STATUTUL PROFESIONAL

Deținătorul acestei diplome va putea activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie.

Ocupații: Cod COR grupa de bază 2634:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicata in servicii

II. Competențe ESCO (European Skills, Competences, and Occupations)

Competențe ESCO din grupa de bază 2634:

- gestionează date în domeniul cercetării, publica lucrări de cercetare academice
- gestionează dezvoltarea profesională personală
- Interacționează profesional în mediile de cercetare și profesionale și dezvoltă rețele profesionale cu cercetători
- practica ascultarea activă
- oferă consiliere clienților
- aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare
- interpretează teste psihologice

Prorector didactic

Prorector MC

Conf univ. dr. Oroian Maria

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

Decanul Facultății de Psihologie
Lector univ. dr. Cotruș Andrei

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela

OL. *[Signature]*

[Signature]

[Signature]



UNIVERSITATEA

Dimitrie Cantemir

Targu Mures, Romania
Str. Bodeoni Săndor nr.3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

efectuează evaluări psihologice

îndrumă oameni

aderă la liniile directoare privind organizarea întreprinderii

promovează incluziunea

aplica tehnici organizaționale

oferă educație pentru sănătate și aplică măsuri psihologice de sănătate, încurajează comportamente sănătoase

oferă strategii de evaluare a sănătății psihologice, analizează comportamente dăunătoare sănătății, gestionează activități de promovare a sănătății

observa comportamentul uman

respecta reglementările juridice

menține documentația administrativă

gestionează teste

înregistrează interviurile

întocmește rapoarte de lucru

Respecta confidențialitatea

Prezintă rezultatele analizelor

III. CERINȚE PENTRU OBTINEREA DIPLOMEI DE MASTER

120 (120+10) de credite din care:

120 de credite la disciplinele obligatorii

10 credite pentru promovarea examenului de disertație

IV. COMPATIBILITATEA PROGRAMULUI DE STUDII CU PROGRAME SIMILARE DIN ALTE ȚĂRI U.E.

Master în Managementul Resurselor Umane, Latvia University of Life Sciences and Technologies, Jelgava, Letonia

Master în managementul resurselor umane și managementul talentelor, ENEB, Barcelona, Spania

MBA în Managementul Resurselor Umane, IU International University of Applied Sciences, Berlin, Germania

Master în managementul resurselor umane și comportament organizațional, University of Limassol, Limassol, Cipru

Master în managementul persoanelor și al schimbării, Antwerp Management School, Antwerp, Belgia

Prorector didactic

Conf univ. dr. Oroian Maria

Prorector MC

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

Decanul Facultății de Psihologie

Lector univ. dr. Cotruș Andrei

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela

Aprobat,

RECTOR

Conf. univ. dr.

Ramona-Flavia RAȚIU





UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Tergu Mures, Romania
Str. Badoni Sandor nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro



Aprobat,
RECTOR
Conf. univ. dr.
Ramona-Flavia RAȚIU

Anul 1 semestrul I

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice				Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități	
				C	S/A	Lp.	P				SI	
01	51MRMR	Managementul resurselor umane ✓	DF	2	2	-	-	4	8	E	10	
02	51MRDM	Dreptul muncii ✓	DF	2	2	-	-	4	5	E	5	
03	51MRRS	Recrutare și selecție profesională ✓	DS	2	2	-	-	4	7	E	9	
04	51MRCO	Comunicarea organizațională ✓	DS	2	2	-	-	4	5	E	5	
05	51MRSO	Sănătatea organizațională ✓	DS	2	2	-	-	4	5	E	5	
Total semestrul I				10	10	-	-	20	30	5E	34	

Anul 1 semestrul II

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice				Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități	
				C	S/A	Lp.	P				SI	
06	52MRCD	Cultura și dezvoltare organizațională ✓	DS	2	1	-	-	3	5	E	6	
07	51MRMC	Managementul conflictelor de muncă ✓	DS	2	1	-	-	3	5	E	6	
08	52MRPA	Psihodiagnostic aplicat în transporturi	DS	2	-	2	-	4	7	E	9	
09	52MRPE	Psihologia echipelor de muncă	DS	2	2	-	-	4	8	E	10	
10	52MRDG	Dinamica grupurilor ✓	DS	2	1	-	-	3	5	E	6	
Total semestrul II				10	5	2	-	17	30	5E	37	

Prorector didactic

Conf univ. dr. Oroian Maria

Prorector MC

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

Decanul Facultății de Psihologie
Lector univ. dr. Cotruș Andrei

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Târgu Mureș, România
Str. Bodeoni Sanilor nr. 35
Tel.: +40-366-401.127
Fax: +40-366-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro



Aprobat,
RECTOR
Conf. univ. dr.
Ramona-Flavia RAȚIU

Anul 2 semestrul III

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice				Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități	
				C	S/A	Lp.	P				SI	
11.	53MRFP	Formarea profesională ✓	DS	2	2	-	-	4	8	E		10
12.	53MRLC	Leadership și comportament organizațional ✓	DS	2	2	-	-	4	5	E		5
13.	53MRMT	Metodologia și tehnici de cercetare în Psihologia muncii, organizațională și transporturilor ✓	DF	2	-	1	-	3	5	Col		6
14.	51MRDC	Diagnoza climatului organizațional ✓	DS	2	2	-	-	4	5	E		5
15.	53MRPS	Practică de specialitate în domeniul Psihologiei muncii, organizaționale și transporturilor ✓	DC	-	-	6	-	6	7	Col		7
Total semestrul III				8	6	7	-	21	30	3E/2 Col		33

Anul 2 semestrul IV

Nr. crt.	Cod disciplină	Denumirea disciplinei	Tipul disciplinei	Activități didactice				Total ore act. didac.	Număr credite	Forma de verificare	Alte activități	
				C	S/A	Lp.	P				SI	
16.	54MRMP	Motivarea personalului ✓	DS	2	2	-	-	4	5	E		5
17.	54MREI	Etică și integritate academică în domeniul Managementului resurselor umane ✓ <i>Facas</i>	DC	2	2	-	-	4	5	E		5
18.	54MRCO	Consiliere în organizații ✓	DS	2	2	-	-	4	8	E		10
19.	54MRMF	Management financiar ✓	DF	2	2	-	-	4	5	E		5
20.	54MRPD	Practică pentru elaborarea lucrării de disertație ✓	DC	-	-	6	-	6	7	Col		7
Promovarea examenului de disertație									10	e		
Total semestrul IV				8	8	6	-	22	30	4E/1 Col		32

Legendă: Codul disciplinei: 5 - Departamentul de studii masterale, 1-4 - semestrul, MR - denumire program de masterat, litere din denumirea disciplinei

Tipul disciplinei: DF - fundamentală, DS - specializare; DC - complementară

C - curs, S - seminar, A - aplicații, P - proiecte, Lp. lucrări practice, E - examen, Col - colochiu, e - examen disertație, SI - studiu individual

Notă: Prezentul Plan de învățământ a fost discutat și aprobat în ședința Senatului Universității „Dimitrie Cantemir” din Târgu-Mureș din data de 30 septembrie 2025

Prorector didactic

Prorector MC

Conf univ. dr. Oroian Maria

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

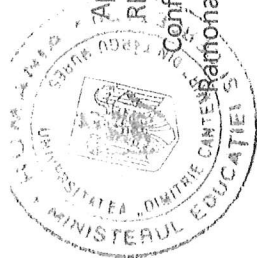
Decanul Facultății de Psihologie
Lector univ dr. Gotruf Andrei

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Timișoara, România
Str. Bădărești nr. 3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro



Aprobat,
RECTOR
Conf. univ. dr.
Ramona-Flavia RAȚIU

[Signature]

Centralizator al activităților didactice și altor activități, credite și forme de verificare

	Activități didactice / săptămână				Total ore activ. did.	Studiu indiv.	Număr credite	Forma de verificare	Total ore pregătire / semestru	Număr de ore didactice și de studiu individual aferent anului universitar
	C	S/A	P	Lp.						
Total semestrul I	10	10	-	-	20	34	30	5 Ex	756	
Total semestrul II	10	5	-	2	17	37	30	5 Ex	756	1512
Total semestrul III	8	6	-	7	21	33	30	3 Ex/ 2 Col	756	
Total semestrul IV	8	8	-	6	22	32	30	4 Ex/ 1 Col	756	1512
TOTAL GENERAL	36	29	0	15	80	148	120	17 Ex / 3 Col	3024	

Prorector didactic

Conf univ. dr. Oroian Maria

[Signature]

Prorector MC

Conf. univ. dr. Bălan Sorina

[Signature]

Decanul Facultății de Psihologie
Lector univ. dr. Cotruș Andrei

[Signature]

Coordonator program de masterat:
Prof. univ. dr. Stoica Mihaela

[Signature]



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE				
Coordonator de disciplină	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA				
Codul disciplinei	51MRMR	Semestrul	1	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DF
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
196	28	28			140
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	8
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat și consultații	20
Total ore studiu individual / semestru	140

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-
Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	-

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	La finalul cursului, participanții vor stabili noțiuni de bază în managementul resurselor umane; vor cunoaște sferile principale ale managementului resurselor umane, își vor forma deprinderi și abilități practice în managementul resurselor umane și vor înțelege rolul managementului resurselor umane în managementul firmei.
----------------------------	---

II. Obiective specifice	Formarea unui bagaj de cunoștințe teoretice, de specialitate în managementul resurselor umane Cunoașterea principalelor modele și teorii folosite în domeniul managementului resurselor umane Cunoașterea instrumentelor de intervenție în managementul resurselor umane. Înțelegerea problematicei abordate Explică și interpretează cunoștințele generale legate de activitățile desfășurate de managerul de resurse umane Explică rolul managerului de resurse umane în succesul organizației Interpretează activitățile întreprinse de manager în motivarea angajaților, formării echipei de lucru, formării culturii organizaționale Exersează tehnici de diagnoză și intervenție organizațională Își formează abilități de a aplica principii, metode, instrumente și tehnici moderne ale managementului resurselor umane; Își dezvoltă capacitatea de a fi creativ în domeniul relațiilor de muncă și de comunicare Transpune în practică cunoștințele și procedurile învățate Proiectează și aplică scheme de cercetare în domeniul resurselor umane; Își formează abilități de expertiză, de recrutare și selecție profesională, motivare și recompensare a personalului Își dezvoltă atitudini pozitive față de rolul managerului de resurse umane în organizații Promovează rolul managerului de resurse umane în succesul organizațional Își formează un limbaj științific și de specialitate corect
--------------------------------	--

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Efectuează evaluări psihologice (efectuează analiza resurselor umane), Interpretează teste psihologice Aplică tehnici organizaționale (concepe și implementează metode profitabile pentru recrutarea și angajarea personalului, creează metode pentru creșterea productivității și construirea carierei angajaților, realizează tehnici de motivare a angajaților), Gestionează dezvoltarea profesională personală (elaborează planuri de formare și dezvoltare profesională) Oferă strategii de evaluare a sănătății psihologice, analizează comportamente dăunătoare sănătății, gestionează activități de promovare a sănătății Aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare
II. Competențe transversale	Gândește în mod creativ; Gândește holistic

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Noțiuni introductive în managementul resurselor umane Definiții și importanța managementului resurselor umane Activitățile specifice managementului resurselor umane Manager, personalitatea acestuia 2. Comunicarea organizațională Tipuri de comunicare Bariere în comunicare Strategii de îmbunătățire a comunicării Strategii de formare a imaginii firmei 3. Analiza locului de muncă Elaborarea strategiei de analiza muncii Metode și tehnici de analiză a muncii Elaborarea fișelor de post 4. Recrutarea și selecție profesională Recrutare profesională internă, externă Selecție profesională – importanța ei, strategii de selecție Stabilirea criteriilor și predictorilor în selecția profesională 5. Noțiuni de dreptul muncii și management financiar Aspecte teoretice și practice privind angajarea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, concedierea, pensionarea,	2 ore /curs

Conflictele de muncă și jurisdicția muncii – dreptul la grevă Noțiuni financiare și politici salariale Intocmirea statelor de plata și calculul impozitelor 6. Sănătate organizațională Normele generale de securitate și sănătate în muncă Boli profesionale și combaterea acestora Stresul profesional, burnout Necesitatea examinării medicale și psihologice a personalului 7. Cultura și dezvoltarea organizațională Elementele culturii organizationale Formarea unei culturi puternice Schimbarea culturii organizațională Metode de dezvoltare organizațională 8. Managementul conflictelor organizaționale Principalele cauze ale conflictului organizațional Metode de prevenire a conflictelor Metode de rezolvare a conflictelor: negociere, mediere, arbitraj 9. Echipele de muncă Construirea unei echipe de muncă eficientă Tipuri de teambuilding Probleme apărute în echipă: lipsa angajamentului, evitarea responsabilităților, neatenție la rezultate Dinamica grupurilor 10. Leadership și comportament organizațional Competențe și trăsături ale unui lider eficient Rolul liderului în gestionarea comportamentului organizațional: gestionarea conflictelor, schimbarea organizațională, formarea echipei, formarea culturii Efectele negative ale unui management defectuos: stres și boala angajaților, insatisfacție profesională, demotivare, conflicte, probleme de etică 11. Formarea și dezvoltarea profesională Necesitatea instruirii profesionale Realizarea unui program de instruire Analiza trebuințelor pentru realizarea instruirii profesionale Adaptarea metodelor la participanți și conținutul instruirii 12. Motivarea personalului Utilitatea evaluării personalului – motivarea angajaților Tipologia recompenselor și politica organizațională Formele și teoriile motivației Strategii de motivare profesională 13. Consiliere în organizații Consilierea în carieră Consilierea pentru probleme personale la locul de muncă sau familie 14. Etica în MRU Etica în afaceri - principii, valori, standarde Aspecte și comportamente contraproductive la nivel de organizații Problematica privind erorile, greșelile și sancțiunile (mită, fraudă, plagiat) Aspecte și elemente de etică referitoare la relațiile dintre colegi, colaboratori, clienți Codul etic profesional	
Metode de predare	
Prelegere, dezbateri	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL).	
Prezentări PowerPoint,	
Platforme de învățare online - Microsoft Teams	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Profilul unui manager de resurse umane	2 ore / seminar
2. Formele comunicării: formală, nonformală, verbală, nonverbală, paraverbală, verticală, orizontală, verticală	
3. Combaterea unor probleme apărute datorate comunicării defectuoase: zvon, conflicte, fluctuații	

4. Construirea imaginii firmei : logo, slogan, tinută, cultură... 5. Metode de prevenire și rezolvare a conflictelor organizaționale 6. Construirea unui program de instruire profesională 7. Probleme de etică profesională 8. Noțiuni importante de dreptul muncii 9. Consilierea angajaților în carieră 10. Construirea unei strategii de recrutare și selecție profesionale 11. Stabilirea normelor de sănătate și siguranță în muncă 12. Influența comportamentului managerului asupra comportamentului angajaților 13. Construirea unei echipe de muncă eficientă 14. Strategii de motivare profesionale eficiente	
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Dezbateri și reflecție critică asupra temelor studiate, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză. Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet Prezentări PowerPoint	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Performance Management</i>, Editura Kogan Page, București 2. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, Editura Kogan Page, București 3. Blajin, A., Roșcov, M., Popa, V., Țepordei, A. (2015) <i>Managementul resurselor umane, Ghidul autorităților publice locale</i>, Chișinău, Tipogr. Bons Offices file:///C:/Users/Home/Downloads/Resurse%20umane%20sai%20(5).pdf 4. Bock, Laszlo (2017) <i>Work rules! Informații din interiorul Google, care vor schimba modul în care trăiți și lucrați</i>, Editura Publica, 5. Boncu, Șt (2017) <i>Negociere și mediere. Perspective psihologice</i>, Editura Institutului european, Iași 6. Buzea, C, Moasa, H. (2021) <i>Managementul resursei umane, Teorii în practica profesională</i>, Editura Institutului european, Iași 7. Clay, M. (2019) <i>Tu conduci afacerea, n-o lăsa pe ea să te conducă</i>, Editura ACT si Politon, București 8. Collins, J., Porras, J.I. (2018) <i>Afaceri clădite să dureze. Obiceiuri de succes ale companiilor vizionare</i>. Curtea Veche Publishing, București 9. Collins, J. (2017) <i>Excelența în afaceri</i>. Curtea Veche Publishing, București 10. Coman, C, Anton, M., Barsan, L.G., Bularca, M.C. (2021) <i>Managementul conflictelor în organizații</i>, Editura C. H. Beck, București 11. Harkavy, D. (2021) <i>Cele 7 perspective ale liderilor eficienți. Metode testate pentru decizii mai bune și o influență mai mare</i>, Editura Amaltea, București 12. Kogon, K., Merrill, A., Rinne, L. (2016) <i>Cele 5 alegeri. Calea către o productivitate extraordinară</i>. Editura All, București 13. Lanchester, J. (2018) <i>Cum vorbești pe limba banilor</i>, Editura Publica, București 14. Niță, R., Enache, N. (2015) <i>Managementul resurselor umane în administrația publică</i>, 15. Panaite, N. (2010) <i>Managementul performanțelor resurselor umane: analiza, proiectarea și evaluarea posturilor: evaluarea resurselor umane</i>, Iași: Sedcom Libris, https://www.academia.edu/30273500/Managementul_performanțelor_resurselor_umane 16. Pânișoara, I-O., Pânișoara, G. (2016) <i>Managementul resurselor umane</i>, ediția a IIIa, Editura Polirom, Iași, 17. Ries, E. (2018) <i>The Startup Way. Cum folosesc companiile moderne managementul antreprenorial pentru a transforma cultura și a determina dezvoltarea pe termen lung</i>, Editura Publica, București 18. Sinek, S. (2018) <i>Începe cu de ce. Cum ne inspiră marii liderii astfel încât să trecem la acțiune</i>, Editura Publica, București 19. Snow, S. (2019) <i>Echipe de vis. Cum să lucrăm împreună fără să ne dezbinăm</i>, Editura Publica, București 20. Ticu, C. (2019). <i>Psihologia organizațiilor și conducerii</i>. Iași: Polirom 21. Tracy, B. (2021) <i>Angajează și păstrează. 21 de tehnici eficiente ca să lucrezi cu cei mai buni</i>, Editura Publica, București
---------------------	---

	22. Whitmore, J. (2019) <i>Coaching pentru performanță. Principii și practici pentru coaching și leadership</i> , Editura Publica, București 23. Wood, W. (2020) <i>Obiceiuri bune, obiceiuri rele. Știința de a face schimbări pozitive, care rezistă</i> , Editura Publică, București 24. Revista Psihologia resurselor umane,
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Asociațiile profesionale **EAWOP** European Association of Work & Organizational Psychology, **APIO** - Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională din România susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid cerințelor organizaționale și să implementeze strategii eficiente de dezvoltare organizațională. Această disciplină integrează bune practici și furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește analiza organizațională și diagnoza problemelor organizaționale și modalitatea de intervenție.

Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii

Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	5p 1p oficiu
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	4p
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (60%) 1. Nivelul de înțelegere a conceptelor în managementul resurselor umane 2. Modul de aplicare corectă principii, metode, instrumente și tehnici moderne ale managementului resurselor umane; 3. Modul de interpretare a activităților întreprinse de manager 4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. 5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplurilor relevante.	
	Criterii de evaluare – Proiect (40%) 1. Relevanța temei alese. 2. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 3. Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse. 4. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral) 5. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale în Managementul resurselor umane - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate	

Coordonator de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	DREPTUL MUNCII				
Coordonator de disciplină	profesor univ. dr. ȚICLEA ALEXANDRU				
Codul disciplinei	51MRDM	Semestrul	1	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DF
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	28			70
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	5
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	10
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	20
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat și consultații	10
Total ore studiu individual / semestru	70

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-

Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	-

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Dobândirea cunoștințelor de specialitate, teoretice și practice în domeniu, familiarizarea cu toate tipurile de acte juridice și acțiuni în domeniul studiat
----------------------------	--

II. Obiective specifice	Dobândirea de cunoștințe privind întocmirea contractelor individuale de muncă, deciziilor de desfacere a contractului de muncă, contracte colective de muncă, regulament intern, diferite de tipuri de contestații împotriva deciziilor emise de angajator; Însușirea reglementărilor privind dialogul social, partenerii sociali – sindicate, patronate, – precum și cele referitoare la înființarea, activitatea acestora.
--------------------------------	---

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Respectă reglementările juridice Menține documentația administrativă Descrierea conceptelor, teoriilor, paradigmelor și metodologiilor utilizate în domeniul juridic. Aplicarea legislației românești, a legislației europene și a celorlalte instrumente juridice internaționale. Aplicarea cunoștințelor necesare în culegerea datelor și informațiilor referitoare la o problemă de drept concretă. Utilizarea legislației în vigoare în analiza situațiilor juridice, în încadrarea lor corectă din punct de vedere juridic și în soluționarea lor.
II. Competențe transversale	Gândește în mod creativ; Gândește holistic; Ia decizii.

5. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Munca și legislația muncii 2. Încheierea contractului de muncă 3. Conținutul contractului individual de muncă 4. Contractele de muncă atipice Contractul pe durată determinată Contractul de muncă temporară Contractul de muncă la domiciliu și telemunca 5. Modificarea și suspendarea contractului individual de muncă 6. Încetarea contractului individual de muncă 7. Raporturile colective de muncă Sindicatul, Patronatul, Negocierea colectivă	4 ore /curs
Metode de predare	
Prelegere	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL). Prezentări PowerPoint, Platforme de învățare online - Microsoft Teams Acces la legislația muncii	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Etapele angajării 2. Părțile contractului individual de muncă 3. Efectele contractului individual de muncă: drepturile și obligațiile părților 4. Clauze obligatorii în contractul individual de muncă . Clauze speciale 5. Contractele de muncă atipice 6. Detașarea 7. Suspendarea de drept. Suspendarea din inițiativa salariatului. Suspendarea din inițiativa angajatorului. Suspendarea prin acordul părților. 8. Încetarea prin acordul părților. Încetarea de drept 9. Concedierea. Demisia 10. Sindicatul 11. Patronatul 12. Negocierea colectivă 13. Succesul / eșecul negocierii colective: contractul colectiv de muncă 14. Greva	2 ore / seminar
Metode de seminarizare / aplicare practică	

Dezbateri și reflecție critică asupra temelor studiate, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză.
Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor

Mijloace de învățare

Laptop, videoproiector, acces la internet
Platforme de colaborare și feedback
Prezentări PowerPoint

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Alexandru Țiclea (coordonator) Laura Georgescu, Adelina Duțu, Codul muncii comentat și adnotat, Editura Universul juridic, 2025; 2. Alexandru Țiclea, <i>Tratat teoretic și practic de dreptul muncii</i> , Editura Universul Juridic, 2024; 3. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, <i>Dreptul muncii, Curs universitar</i> , Editura Universul Juridic, 2023; 4. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Ilie Dumitru, Mitică Purcaru, <i>Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrinare privind raporturile de muncă</i> , Editura Universul Juridic, 2018; 5. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.
Lista materialelor didactice necesare	Legislația muncii

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Dreptul muncii este o disciplină care furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește nașterea, executarea, modificarea și stingerea raporturilor individuale de muncă.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	6p
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	4p
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (Curs 60%) - Nivelul de înțelegere a conceptelor din dreptul muncii. - Capacitatea de analiză critică și de interpretare a legislației muncii. - Aplicarea corectă a legislației la probleme reale de personal. - Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. - Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplelor relevante. Criterii de evaluare – Proiect (40%) - Relevanța temei alese. - Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. - Corectitudinea metodei de analiză și interpretarea legislației - Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse. - Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral) - Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale în Dreptul muncii; - capacitatea de întocmire și verificarea unui contract de muncă - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate	

Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	profesor univ. dr. ȚICLEA ALEXANDRU	

Dezbateri și reflecție critică asupra temelor studiate, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză.
Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor
Mijloace de învățare
Laptop, videoprojector, acces la internet
Platforme de colaborare și feedback
Prezentări PowerPoint
Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Alexandru Țiclea (coordonator) Laura Georgescu, Adelina Duțu, Codul muncii comentat și adnotat, Editura Universul juridic, 2025; 2. Alexandru Țiclea, <i>Tratat teoretic și practic de dreptul muncii</i> , Editura Universul Juridic, 2024; 3. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, <i>Dreptul muncii, Curs universitar</i> , Editura Universul Juridic, 2023; 4. Alexandru Țiclea, Laura Georgescu, Ilie Dumitru, Mitică Purcaru, <i>Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrinare privind raporturile de muncă</i> , Editura Universul Juridic, 2018; 5. Colecția Revistei române de dreptul muncii, Editura Wolters Kluwer.	1 2 3
Lista materialelor didactice necesare	Legislația muncii	

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Dreptul muncii este o disciplină care furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește nașterea, executarea, modificarea și stingerea raporturilor individuale de muncă.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV – probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	6p
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	4p
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (Curs 60%) 1. Nivelul de înțelegere a conceptelor din dreptul muncii. 2. Capacitatea de analiză critică și de interpretare a legislației muncii. 3. Aplicarea corectă a legislației la probleme reale de personal. 4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. 5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplelor relevante.	
	Criterii de evaluare – Proiect (40%) 1. Relevanța temei alese. 2. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 3. Corectitudinea metodei de analiză și interpretarea legislației 4. Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse. 5. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral) 6. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale în Dreptul muncii; - capacitatea de întocmire și verificarea unui contract de muncă - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate	

Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	profesor univ. dr. ȚICLEA ALEXANDRU	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	RECRUTAREA ȘI SELECȚIE PROFESIONALĂ				
Coordonator de disciplină	LECT. UNIV. DR. FARCAȘ CORNELIA				
Codul disciplinei	51 MRRS	Semestrul	I	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOP

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
182	28		28		126
C – curs; S - seminar; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	7
--------------------------------	---

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminar, bibliografie minimală obligatorie	56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	10
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat și consultații	10
Total ore studiu individual / semestru	126

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	
	de competențe	
Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	
	recomandate	

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Cursul are ca obiectiv general formarea studenților ca viitori psihologi practicieni, cu accent pe partea aplicativă a procedurilor de recrutare și selecție.
----------------------------	---

II. Obiective specifice	- înțelegerea rolului de asigurarea organizației cu resurse umane competente și satisfacerea necesității de resurse umane; - cunoașterea etapelor de selecție profesională; surselor de recrutare; procedurilor de selecție; - cunoașterea diferențelor de procedură în cazul selecției profesionale în funcție de complexitatea funcției/postului; - explică metodele de recrutare și motivează alegerea uneia dintre ele; - explică procesul de selecție – alegerea metodelor de evaluare ale aptitudinile necesare conform profesiogramelor; - discută compatibilitatea pe post a resursei umane; - explică și interpretează o strategie de recrutare și selecție de succes; - identificarea, construirea unui algoritm de selecție profesională; sursele de recrutare - înțelegerea modului de organizare a unui proces de selecție profesională; - înțelegerea acoperirii cu resursa umană de calitate care să ducă la eficiență și eficacitate a managementului organizațional; - cunoașterea modalităților de evaluare și rolul lor, în cazul selecției de personal (probe standardizate și nestandardizate de evaluare); - înțelegerea importanței planificării resursei umane și viziunea antreprenorială (managerială). - simulează un proces de selecție; - evaluează corect aptitudinile și abilitățile necesare pentru posturile vacante; - aplică metodele de evaluare standardizate, semi sau nestandardizate pentru a conduce procesul decizional de alegere a candidatului compatibil; - promovarea necesității evaluării inițiale a aptitudinilor și competențelor profesionale necesare performanței; Aplica principiile etice în procesul de selecție
--------------------------------	---

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specifice grupelor ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Efectuează evaluări psihologice, Asigură egalitatea de gen la locul de muncă,
II. Competențe transversale	- ia decizii; - gestionează timpul; - este deschis la nou.

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Contextul actual, tendințe, provocări și perspective referitoare la recrutarea și selecția de personal	2 ore
2. Legislația muncii – cadru european, norme și limite în angajare	2 ore
3. Planificarea resurselor umane și viziunea globală a organizației	2 ore
4. Orientarea profesională și managementul carierei	2 ore
5. Analiza muncii	2 ore
5.1. Importanța analizei postului/funcției	
5.2. Modalități de culegere a datelor pentru analiza postului/funcției	
5.3. Fișa de post –	
5.3.1. Fișa de descriere a funcției	
5.3.2. Fișa exigențelor postului	
6. Recrutarea profesională	4 ore
6.1. Surse de recrutare	
6.2. Metode de recrutare	
6.2.1. Recrutare internă	
6.2.2. Recrutare externă	
7. Selecția profesională	4 ore
7.1. Selecția profesională – importanță și utilitate	
7.2. Modele de selecție profesională	
7.3. Criteriile și predictorii în selecția profesională	
7.4. Etapele selecției profesionale	
7.4.1. Etapa pregătitoare	
7.4.2. Recrutarea	
7.4.3. Cumularea candidaturilor	
7.4.4. Interviu preliminar	

7.4.5. Testarea competențelor profesionale	
7.4.6. Evaluarea psihologică	
7.4.7. Interviu aprofundat	
7.4.8. Probe situaționale	
7.4.9. Interviu cu managerul	
8. Testarea competențelor profesionale	2 ore
9. Metode psihometrice în procesul de selecție. Testele psihologice.	4 ore
10. Nivelul compatibilității cu postul (psihologic, cultural, competențe și cunoștințe). Erori în selecție și încadrarea în muncă	2 ore
11. Corelația între selecția profesională, performanța individuală și succesul organizației	2 ore
Metode de predare	
Prelegeri, aplicațiile practice;	
Prelegerea – prezintă conceptelor cu care operează și a principalelor teorii;	
Aplicațiile practice – studenții pun în practică noțiunile teoretice asimilate la curs.	
Mijloace de învățare	
Participarea la prelegeri, aplicații practice.	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Recrutarea prin mass media, online și social media	2 ore
2. Realizarea unui CV și scrisoare de intenție- analiză critică	2 ore
3. Interviu de angajare	2 ore
3.1. Tipuri	
3.2. Ghid de interviu	
3.3. Grilă de observație	
3.4. Joc de rol	
4. Realizarea fișei de post	2 ore
5. Dosarul de angajare	4 ore
5.1. Formulare;	
5.2. Curriculum Vitae;	
5.3. Scrisoare de intenție;	
5.4. Recomandare;	
6. Testarea competențelor profesionale	6 ore
6.1. Probe practice;	
6.2. Probe teoretice;	
6.3. Probe situaționale;	
7. Evaluarea psihologică	4 ore
7.1. Diferențieri teste și chestionare psihologice;	
7.2. Problematika testării psihologice, restricții și posibilități;	
7.3. Testele de aptitudini;	
7.4. Chestionare și teste de personalitate;	
7.5. Chestionare de atitudine;	
8. Conducerea unei strategii de selecție profesională	2 ore
9. Managementul talentelor și leadershipul- tendința actuală	2 ore
10. Inteligența emoțională, creativitatea, stereotipiile și luarea deciziilor în selecția de personal	2 ore
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Prelegeri, aplicațiile practice.	
Prelegerea – prezintă conceptelor cu care operează și a principalelor teorii.	
Aplicațiile practice – studenții pun în practică noțiunile teoretice asimilate la curs.	
Mijloace de învățare	
Participarea la prelegeri, aplicații practice.	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Armstrong, M. (2009) Managementul resurselor umane: manual de practică, Editura CODECS, București; 2. Buzea, C, Moasa, H. (2021) <i>Managementul resursei umane, Teorii în practica profesională</i> , Editura Institutului european, Iași; 3. Constantin, C. (2012) <i>Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale: norme, metodologie și proceduri</i> , Iasi, Editura Polirom; 4. Duckworth, A. (2016) – <i>Puterea pasiunii și perseverenței</i> , Editura Publica, București;
---------------------	---

	5. Florea, N.V. (2013) – <i>Tehnici și instrumente de recrutare și selecție</i>, Editura Beck, București; 6. Nica, E. (2010) <i>Elaborarea și folosirea studiilor de caz în managementul resurselor umane</i>, Editura Economică, București; 7. Lefter, V., Deaconu, A. Marinaș, C., Puia, R. (2008) – <i>Managementul resurselor umane. Teorie și practică</i>; 8. Martin, M. Jackson, T. (2008) – <i>Practica de personal</i>, Editura CODECS, București; 9. Mayo, A. (2014) – <i>Valoarea umană a organizațiilor</i>, Editura BMI, București; 10. Pânișoară, I.O., Pânișoară, G. (2016) – <i>Managementul resurselor umane</i>, Editura Polirom, Iași; 11. T. W. Lee, T. C. Burch, and Terence R. Mitchell (2014) - <i>The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness</i>, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1:1, 199-216.
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de colaborare și învățare; - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Comunitatea epistemică subliniază necesitatea ca programele universitare să fie ancorate în nevoile comunității privind aspecte ale recrutării și selecției de personal. În acest sens, conținuturile disciplinei reflectă tendințele recente privind metodele de selecție profesionale, punând accent pe noțiuni moderne de recrutare / selecție – recrutare în mediul online, interviu telefonic, utilizarea noilor tehnologii. Astfel, studenții sunt familiarizați cu instrumente și metode care contribuie la dezvoltarea teoretică și practică a domeniului.

Asociațiile profesionale susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid schimbărilor din medii diverse și să implementeze strategii de recrutare și selecție eficiente. Prin urmare, conținuturile disciplinei integrează bune practici și standarde internaționale, acoperind teme esențiale precum etica profesională. Colaborarea cu aceste organizații asigură studenților acces la studii de caz actuale și instrumente validate în practică.

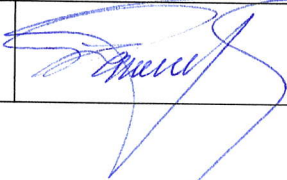
Angajatorii din domeniu caută profesioniști cu abilități practice, dar și cu o bază teoretică solidă. Aceștia doresc absolvenți capabili să asigure necesarul de personal în cadrul companiilor și alegerea personalului care corespunde cu cerințele postului. Conținuturile disciplinei sunt structurate pentru a răspunde acestor cerințe, oferind studenților experiențe practice prin studii de caz, simulări ale proceselor de recrutare și selecție. Astfel, se creează un echilibru între teorie și practică, facilitând integrarea rapidă a absolvenților pe piața muncii.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

1. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		E
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu - 60%	6
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc. - 30%	3
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
	- punct din oficiu – 1	1
Criterii de evaluare	- Nivelele de înțelegere a metodelor de recrutare; - Cunoștințele dobândite privind procesele de selecție - alegerea metodelor de evaluare ale aptitudinile necesare conform profesiogramelor; - Analizarea compatibilității pe post a resursei umane; - Interpretarea unei strategii de recrutare și selecție de succes; - Construirea un algoritm/model de recrutare și selecție; - Modalitatea de identificare a surselor de recrutare; - Simularea unui proces de selecție; - Evaluarea corectă a aptitudinilor și abilităților necesare pentru posturile vacante; - Aplicarea metodelor de evaluare standardizate, semi sau nestandardizate pentru a conduce procesul decizional de alegere a candidatului compatibil; - Cunoașterea deontologiei, integrității și eticii profesionale.	

Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - înțelegerea rolului de asigurarea organizației cu resurse umane competente și satisfacerea necesității de resurse umane; - cunoașterea etapelor de selecție profesională; surselor de recrutare și procedurilor de selecție - simulează un proces de selecție. Neîndeplinirea uneia dintre componentele obligatorii (examen sau proiect) conduce automat la nepromovarea disciplinei, indiferent de media ponderată.
---------------------------------	---

Coordonator de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	Lect. univ. dr. Farcaș Cornelia	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	COMUNICARE ORGANIZAȚIONALĂ				
Coordonator de disciplină	PROF. UNIV. DR. STANCIU CAMELIA				
Codul disciplinei	51 MRCO	Semestrul	I	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	28			70
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	5
-------------------------	---

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	15
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	15
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	5
Participare la tutorat și consultații	5
Total ore studiu individual / semestru	70

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	Nu este cazul
	de competențe	Nu este cazul
Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	Nu este cazul
	recomandate	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	OBJECTIVE GENERALE 1. Înțelegerea rolului comunicării în cadrul organizațiilor și al relațiilor publice în gestionarea imaginii instituționale.
---------------------	---

	2. Dezvoltarea capacității de a construi și menține relații eficiente între organizație și publicurile sale interne și externe. 3. Formarea abilităților de comunicare strategică pentru îmbunătățirea reputației organizaționale și gestionarea crizelor. 4. Promovarea utilizării etice a instrumentelor de comunicare în activitățile organizaționale și de relații publice. Dobândirea cunoștințelor necesare pentru planificarea, implementarea și evaluarea campaniilor de relații publice.
II. Obiective specifice	OBJECTIVE SPECIFICE 1. Învățarea tehnicilor de realizare a auditului de comunicare pentru evaluarea eficienței comunicării într-o organizație. 2. Exersarea elaborării și prezentării unui plan de comunicare internă și externă pentru o organizație. 3. Aplicarea metodelor și strategiilor de gestionare a crizelor în relațiile publice organizaționale. 4. Dezvoltarea și implementarea strategiilor de comunicare eficiente pentru organizații, adaptate publicului țintă. 5. Dezvoltarea capacității de a identifica, preveni și gestiona situațiile de criză în organizații printr-o comunicare adecvată și rapidă. 6. Dezvoltarea abilității de a utiliza metode de cercetare pentru a evalua percepțiile publicului și a ajusta mesajele de comunicare. 7. Dezvoltarea capacității de a lucra eficient în echipe interdisciplinare pentru a coordona campanii de relații publice și comunicare organizațională. 8. Dezvoltarea abilității de a folosi eficient platformele de comunicare online, rețelele de social media și alte instrumente digitale în relațiile publice. 9. Dezvoltarea abilităților de utilizare a canalelor de comunicare digitală în relațiile publice, inclusiv social media. Crearea unei campanii de relații publice care să integreze principii de responsabilitate socială și etică organizațională.

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specifice grupelor ESCO 2611, 2612, 2619 și 2422)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: - practica ascultarea activă - îndrumă oameni - promovează incluziunea - aplica tehnici organizaționale - gestionează teste - oferă consiliere clienților - respectă confidențialitatea
II. Competențe transversale	Competențe de comunicare eficientă • Capacitatea de a transmite mesaje clare, coerente și adaptate contextului, atât în scris, cât și oral, în diverse medii (formal/informal, online/offline). 2. Lucru în echipă și colaborare interdisciplinară • Dezvoltarea abilității de a colabora eficient cu persoane din domenii diferite, gestionând divergențele și valorificând diversitatea de opinii. 3. Gândire critică și rezolvarea problemelor • Analiza critică a situațiilor de comunicare internă și externă în organizații, precum și identificarea soluțiilor adecvate pentru gestionarea crizelor de imagine sau conflictelor. 4. Adaptabilitate și flexibilitate • Capacitatea de a se adapta rapid la schimbări organizaționale sau de mediu (ex: tehnologii noi de comunicare, tendințe în PR, transformări culturale). 5. Etică și responsabilitate profesională • Înțelegerea și aplicarea principiilor etice în comunicare și relații publice, respectând valorile organizaționale și interesul public.

6. Conținutul disciplinei

Conținut	
CURS	Nr ore
CAPITOLUL 1 COMUNICARE., PROCES PARTICULAR ȘI GENERAL 1.1. Definiția comunicării. 1.2. Factorii generali ai comunicării 1.2.1. Calitatea comunicării. 1.2.2. Rolul mesajului în comunicare 1.2.2.1. Limbajul mesajului 1.2.2.2. Receptarea și acceptarea mesajului 1.2.2.3. Reacții la mesaj 1.2.3. Modele de comunicare 1.2.4. Cerințe ale comunicării 1.2.4.1. Climatul comunicațional 1.3. Tipologia comunicării 1.3.1. Comunicarea verticală și orizontală – perspectivă organizațională 1.3.1.1. Tipologia comunicării în relațiile cu publicul 1.4. Forme de comunicare 1.4.1. Comunicarea verbală 1.4.2. Comunicarea scrisă 1.4.3. Comunicarea nonverbală	6 ore
CAPITOLUL 2 MIJLOACE DE COMUNICARE 2.1 Realitatea comunicării 2.2 Comunicarea în cadrul grupului 2.3. Distorsiunea comunicării 2.4 Normele de grup și conformarea membrilor 2.5 Rolurile și jocurile acestora în cadrul grupului	6 ore
CAPITOLUL 3 INFORMATIA ȘI SFECIFICUL EI ÎN CADRUL ORGANIZAȚIEI 3.1 Ce este data și informația 3.2 Tipuri de informații 3.2.1 Tipuri de circuite informaționale 3.2.2 Funcțiile sistemului informațional 3.3 Deficiențele sistemului informațional 3.4 Etapele circuitului informațional 3.5 Tipul informațiilor care circula între conducător și secretariat	6 ore
CAPITOLUL 4 CE SUNT RELAȚIILE PUBLICE? 4.1. Etape, evoluție, concept.. 4.2. Obiectivele activității de PR 4.3. Conținutul activității de PR 4.4. Procesul relațiilor publice 4.5. Principalele trăsături caracteristice ale procesului de PR 4.6. Factori semnificativi care favorizează creșterea rolului PR 4.7. Tehnici specifice activității de PR 4.8. Comunicare eficientă și PR	6 ore
CAPITOLUL 5 PARTICULARITĂȚILE COMUNICĂRII ÎN ERA DIGITALĂ 5.1. Comunicarea în era digitală 5.2. Impactul noilor tehnologii asupra comunicării organizaționale 5.3. Social media și relațiile publice 5.4. Comunicarea internațională și provocările globalizării 5.5. Etica și responsabilitatea socială în comunicarea modernă	4 ore
Metode de predare	Observații
1. Studii de caz: Această metodă presupune analiza unor exemple reale sau ipotetice de comunicare organizațională și gestionare a crizelor de relații publice. Studenții vor examina cum au fost abordate	

problemele de comunicare, ce strategii au fost folosite și ce rezultate au fost obținute. Studii precum scandalurile corporative, campanii de PR de succes sau eșuate pot stimula gândirea critică. 2. Simulări și jocuri de rol: Organizarea unor scenarii simulate, cum ar fi gestionarea unei crize media sau organizarea unei conferințe de presă, permite studenților să exerseze abilitățile de comunicare și relații publice în situații dinamice. Aceste exerciții oferă o oportunitate practică de a învăța cum să gestioneze diverse contexte organizaționale. 3. Dezbateri și discuții în grup: Implicarea studenților în dezbateri pe teme relevante (de exemplu, etica în relațiile publice, influența social media asupra comunicării corporative) le dezvoltă gândirea critică și capacitatea de a argumenta. Discuțiile în grup oferă spațiu pentru schimb de idei și înțelegerea diferitelor perspective. 4. Proiecte aplicative: Studenții pot lucra în echipe pentru a dezvolta o strategie de comunicare organizațională completă, un plan de relații publice sau o campanie de gestionare a crizelor. Această metodă le permite să aplice teoria la situații reale, dezvoltându-și astfel abilitățile practice necesare în domeniu.	
APLICAȚII	Nr ore
1. Analiza unui caz de criză de imagine: Studii de caz din companii care au trecut printr-o criză de comunicare și modul în care aceasta a fost gestionată. 2. Comunicarea internă: bune practici și provocări: Discuții despre tehnici și metode eficiente de comunicare internă în organizații. 3. Elaborarea unui plan de comunicare externă: Crearea unui plan de comunicare externă pentru o organizație ipotetică, axat pe relații cu clienții și publicurile externe. 4. Relațiile publice în era digitală: Impactul tehnologiilor digitale și al social media asupra comunicării organizaționale și relațiilor publice. 5. Etica în relațiile publice: Analiza dilemelor etice care pot apărea în activitățile de PR și comunicare 6. Comunicarea organizațională și leadership-ul: Rolul liderilor în promovarea unei culturi organizaționale bazate pe o comunicare deschisă și transparentă. 7. Campanii de responsabilitate socială corporativă (CSR): Examinarea unor campanii CSR de succes și modul în care acestea influențează imaginea organizației. 8. Tehnici de redactare în relațiile publice: Exerciții practice de redactare a comunicatelor de presă, discursurilor și articolelor pentru mass-media. 9. Relațiile publice în gestionarea crizelor: Simularea unei crize de imagine și crearea unei strategii de comunicare adecvate pentru a gestiona situația. 10. Măsurarea și evaluarea eficienței campaniilor de PR: Metode de evaluare a impactului campaniilor de relații publice asupra publicului țintă. 11. Comunicarea interculturală în organizații globale: Discutarea provocărilor și oportunităților de comunicare în organizațiile internaționale. 12. Branding-ul organizațional: Analiza modului în care comunicarea organizațională influențează construirea și menținerea brandului unei companii. 13. Relațiile cu mass-media: Examinarea strategiilor eficiente de interacțiune cu jurnaliștii și de organizare a conferințelor de presă. 14. Gestionarea conflictelor în cadrul organizației: Tehnici și strategii de comunicare pentru soluționarea conflictelor interne.	2 ore / aplicatie

Forma de evaluare (E – examen, C – colocviu / test final, LP – lucrări de control)		E
Stabilirea notei finale (procentaje)	- răspunsurile la examen / colocviu / lucrări practice	50%
	- activități aplicative atestate / laborator / lucrări practice / proiect etc.	40%
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	10%

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului		
1. Așteptările comunității epistemice	Comunitatea epistemică din domeniul comunicării organizaționale și relațiilor publice subliniază necesitatea ca programele universitare să fie ancorate în cercetare de vârf și să promoveze abordări interdisciplinare. În acest sens, conținuturile disciplinei reflectă tendințele recente din cercetarea comunicării, punând accent pe noțiuni de comunicare digitală, managementul reputației, storytelling corporativ și utilizarea noilor tehnologii. Astfel, studenții sunt familiarizați cu instrumente și metode care contribuie la dezvoltarea teoretică și practică a domeniului.	
2. Așteptările asociațiilor profesionale	Asociațiile profesionale, cum ar fi ARRP (Asociația Română de Relații Publice) sau IABC (International	

Association of Business Communicators), susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid schimbărilor din medii diverse și să implementeze strategii de comunicare eficiente. Prin urmare, conținuturile disciplinei integrează bune practici și standarde internaționale, acoperind teme esențiale precum etica profesională, gestionarea crizelor de imagine și comunicarea strategică. Colaborarea cu aceste organizații asigură studenților acces la studii de caz actuale și instrumente validate în practică.

3. Așteptările angajatorilor din domeniu

Angajatorii din comunicare și relații publice caută profesioniști cu abilități practice, dar și cu o bază teoretică solidă. Aceștia doresc absolvenți capabili să gestioneze campanii de comunicare integrate, să răspundă și să rezolve provocările crizelor de imagine și să își folosească creativitatea pentru a inova în strategii de relaționare cu publicul. Conținuturile disciplinei sunt structurate pentru a răspunde acestor cerințe, oferind studenților experiențe practice prin studii de caz, simulări de campanii, lucrul în echipă și proiecte colaborative cu agenții de PR. Astfel, se creează un echilibru între teorie și practică, facilitând integrarea rapidă a absolvenților pe piața muncii.

Bibliografia	1. Delia Cristina Balaban, (2020), – <i>Strategic Communication and New Media</i>, Ed. Tritonic 2. Antonio Momoc (2020) <i>Mass Media in Communism</i> Editura Tritonic 3. Corina Buzoianu, Monica Bîră, Roberta Răducu, Ligia Stroe, (2019) <i>Branduri în conversații: Instrumente de monitorizare și analiză pentru relațiile publice online</i> 4. Loredana Ivan, Adina Chelcea, Septimiu Chelcea, (2020), – <i>Comunicarea nonverbală în interacțiunile cotidiene</i>, Comunicare.ro 5. Elena Baikalțeva, (2018), – <i>Eficiența în relațiile publice</i>, Comunicare.ro 6. Gheorghe Anghel, (2020), – <i>Mass Media în Comunism</i>, Editura Tritonic 7. Martial Pasquier (translated by Nicoleta Acatrinei), (2018), – <i>Comunicarea organizațiilor publice</i>, Editura Universității din București 8. Alexandra Bardan, (2020), – <i>Interviul de istorie de viață în relațiile publice</i>, Editura Tritonic 9. Gabriela Grosseck, (2021), – <i>Comunicarea digitală și impactul asupra PR</i>, Editura Polirom 10. Cătălin D. Ivan, (2021), – <i>Strategii și instrumente de relații publice</i>, Editura Fundației România de Măine 11. Alina Bădulescu, (2023) „<i>Comunicare organizațională: Teorie și practică</i>” Ed Tritonic, 12. Andrei Țurcanu, (2023) „<i>Strategii de comunicare în organizații: Tehnici și metode</i>” Ed Polirom 13. Ioana Radu, (2022)– „<i>Relațiile publice în era digitală</i>” – Editura Universitară. 14. Cristina Petrescu, (2022) – „<i>Managementul comunicării în organizații</i>” – Editura ASE, 15. Mihai Popescu, (2022) „<i>Etica și transparența în relațiile publice</i>”, Ed. Pro Universitaria. 16. Adriana Nedelcu (2021) <i>Comunicare internă și leadership organizațional</i>” Ed Universitară 17. Vlad Drăgan, (2021),– „<i>Comunicare strategică și PR în organizații</i>” – Editura Humanitas. 18. Monica Marinescu, (2023), – „<i>Tehnici de relații publice și comunicare de criză</i>” – Editura Comunicare.ro. 19. Sorin Cristea, (2022) „<i>Comunicare eficientă în mediul organizațional</i>” – Editura Polirom. 20. Ionescu, D (2022) <i>Public Relations și impactul asupra culturii organizaționale</i> Ed. Tritonic
Lista materialelor didactice necesare	Manual: „Comunicarea organizațiilor publice” de Martial Pasquier, traducere de Nicoleta Acatrinei (2018) – Acest manual tratează aspectele esențiale ale comunicării în cadrul organizațiilor publice, inclusiv metodele și instrumentele utilizate pentru o comunicare eficientă. Este un material didactic relevant pentru studenții care doresc să înțeleagă provocările și specificitățile comunicării organizaționale. Publicat la Editura Universității din București Curs online: „PR și comunicare de criză” – Acest tip de curs este disponibil pe platformele de e-learning și acoperă tehnici și strategii de comunicare pentru gestionarea crizelor în cadrul organizațiilor. Materialul include studii de caz și scenarii simulate, fiind util pentru dezvoltarea abilităților practice ale studenților. Ghid practic: „Strategii de relații publice online” – Publicat de autori precum Corina Buzoianu, acest ghid explorează metodele moderne de PR în era digitală, oferind studenților acces la tehnici de monitorizare și analiză a comunicării online. Editura Comunicare.ro, 2019

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	PROF. UNIV. DR. STANCIU CAMELIA	

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

FIȘA DISCIPLINEI
Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	SĂNĂTATEA ORGANIZAȚIONALĂ				
Coordonator de disciplină	DR. CSIBI MONIKA, SPECIALIST				
Codul disciplinei	51MRSO	Semestrul	I	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC - complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA - facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	28			70
C – curs; S - seminar; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	5
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a 25 - 30 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	10
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	20
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat și consultații	10
Total ore studiu individual / semestru	70

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	
	de competențe	
Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	
	recomandate	

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Dobândirea de cunoștințe declarative și procedurale, precum și de abilități practice de diagnoză a problemelor de sănătate ocupațională în organizații.
II. Obiective specifice	Dobândirea de cunoștințe declarative cu privire la: rolul specialistului în psihologia sănătății ocupaționale în organizații; modele teoretice care explică dezvoltarea și menținerea stării de bine pozitive; factorii asociați și consecințele stării de bine reduse pentru individ și organizație. Dobândirea de cunoștințe procedurale de analiză a factorilor individuali, de grup și organizaționali care facilitează apariția aspectelor de sănătate ocupațională în organizații. Dobândirea de abilități practice de diagnoză a aspectelor de sănătate ocupațională și a factorilor care predispun la apariția acestora. • Recunoașterea și descrierea factorilor individuali, ocupaționali și organizaționali asociați stării de bine în context ocupațional • Definirea conceptelor și descrierea modelelor teoretice care explică apariția și dezvoltarea stării de bine ocupaționale • Descrierea modelelor teoretice care explică apariția accidentelor de muncă. • Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru analiza și descrierea mediilor de muncă (fizic, emoțional, social, cultural) cu risc pentru sănătatea și siguranța angajaților. • Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru identificarea impactului mediului profesional asupra vieții personale a angajaților. • Identificarea nevoilor de dezvoltare a organizațiilor în sensul creșterii siguranței și sporirii sănătății angajaților.

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: oferă educație pentru sănătate și aplică măsuri psihologice de sănătate, încurajează comportamente sănătoase oferă strategii de evaluare a sănătății psihologice, analizează comportamente dăunătoare sănătății, gestionează activități de promovare a sănătății practica ascultarea activă oferă consiliere clienților interpretează teste psihologice efectuează evaluări psihologice observa comportamentul uman îndrumă oameni aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare
II. Competențe transversale	• Gândire critică • Raționament inductiv și deductiv • Rezolvare de probleme complexe • Comunicare asertivă și persuasiune • Abordare sistemică/ecologică în rezolvarea sarcinilor

6. Rezultate așteptate ale învățării

Cunoștințe	R1. Explică conceptele, principiile și teoriile fundamentale ale sănătății organizaționale. R2. Înțelege relațiile dintre activitățile personalului din organizații, resursele protective și cele de risc. R3. Descrie principalele modalități de stabilire a unui nivel de sănătate în organizații. R4. Identifică strategia unei organizații privind resursele umane și gradul de integrare al acestora cu alte strategii pentru a contribui la formularea strategiei organizaționale. R5. Identifică tipul de strategie organizațională privind resursele umane prezent în organizație pentru a formula și implementa procese de resurse umane. R6. 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.
-------------------	--

	R7. Identifică și enumeră factorii care activează, facilitează și împiedică formularea și implementarea strategiei privind resursele umane pentru a asigura condițiile obținerii sănătății, eficacității și inovației organizaționale.
Aptitudini	R8. Utilizarea limbajul scris, verbal, non-verbal, tehnologii multimedia și diferite canale de comunicare pentru a transmite și primi clar și concis informații adaptate interlocutorului avizat. R9. Utilizarea de tehnici de oferire de feedback pentru a remedia sau menține calitatea comunicării și a performanței la niveluri multiple. R10. Utilizarea unor 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.
Responsabilitate și autonomie	R11. Interpretarea și integrarea de informații din surse multiple pentru a lua decizii și a face recomandări în cadrul organizațiilor. R12. Înțelegerea rolului strategic al profesioniștilor în domeniul managementului resurselor umane pentru a contribui la formularea și implementarea strategiei organizaționale, în special a celei privind resursele umane. R13. Analiza critică a literaturii științifice 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.

7. Conținutul disciplinei

CURS		Nr ore
1. Curs introductiv. Psihologia Sănătății Ocupaționale 2. Solicitări ocupaționale. Modele ale stresului ocupațional 3. Resurse ocupaționale. Factori de protecție 4. Sănătatea mintală și emoțională în context profesional 5. Sindromul burnout 6. Implicarea și angajamentul în muncă 7. Dependența de muncă 8. Interferența dintre viața profesională și cea personală 9. Modelarea postului, crearea de locuri de muncă 10. Ergonomia locului de muncă 11. Ocupații și risc de îmbolnăvire 12. Siguranță la locul de muncă. Riscuri și accidente la locul de muncă 13. Boli ocupaționale – boli mentale 14. Boli ocupaționale – boli fizice		2 ore/ curs
Metode de predare		
Predarea disciplinei se realizează prin metode interactive, care stimulează analiza critică, gândirea sistemică și aplicarea conceptelor din domeniul sănătății organizaționale. Vom utiliza prelegerea, exerciții de grup și individuale, prezentări ale studiilor din literatura de specialitate, dezbateri. Metode utilizate: - Prelegere explicativă și conversație euristică pentru transmiterea conceptelor teoretice și aplicative. - Analiză de caz pe exemple reale privind nivelul și promovarea sănătății organizaționale. - Învățare bazată pe problemă (problem-based learning) – analizarea unor dileme etice, sociale și economice legate de activitatea angajaților și sănătatea acestora - Învățare prin descoperire și reflecție critică, utilizând surse științifice actualizate. - Mini-prezentări tematice susținute de studenți, pentru exersarea gândirii sintetice și a comunicării academice.		
Mijloace de învățare		
Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL). Rapoarte oficiale și baze de date (EEA, Eurostat, OECD). Prezentări PowerPoint Platforme de învățare online - Microsoft Teams Resurse multimedia: documentare, infografice, aplicații interactive de vizualizare a datelor		

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE / PROIECT**Teme propuse pentru seminarii:**

1. Aspecte ale eticii profesionale în domeniul sănătății ocupaționale
2. Modele de stres ocupațional: Modelul cerințelor de muncă - resurselor
3. Modele de stres ocupațional; Provocarea - modelul obstacol
4. Sindromul de burnout și angajamentul la locul de muncă; modele teoretice: Modelul de mediere
5. Sindromul de burnout și angajamentul la locul de muncă; Modele teoretice: modalități de măsurare a acestor concepte
6. Dependența de muncă; definirea conceptuală și delimitarea;
7. Dependența de muncă; instrumente de măsurare
8. Crearea rolului profesional; discutarea dimensiunilor conceptului la nivel individual și de echipă
9. Interferența dintre viața profesională și cea personală; Abordări teoretice ale interferențelor negative
10. Interferența dintre viața profesională și cea personală; Abordări teoretice ale interferenței pozitive
11. Recuperarea muncii; mecanisme de dezvoltare;
12. Recuperarea muncii; discutarea rolului redresării post-muncă în prevenirea bunăstării profesionale slabe
13. Siguranța la locul de muncă: discutarea rolului ergonomiei și al riscurilor profesionale
14. Sedentarismul și sănătatea ocupațională

Nr ore2 ore/
seminar**Metode de seminarizare / aplicare practică**

- Ghidare și tutorat individual pentru stabilirea temei și definirea metodologiei de cercetare.
- Studii de caz comparative pe date reale (România vs. UE, regiuni, domeniul funcționării organizațiilor).
- Dezbateri și reflecție critică asupra rezultatelor intermediare, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză.
- Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor și peer-review între studenți.
- Aplicații digitale
- Prezentări publice ale proiectelor (orale și vizuale), cu feedback constructiv din partea cadrului didactic și a colegilor.

Centrare pe student:

- accent pe autonomie, gândire critică, integrarea cunoștințelor teoretice în contexte reale;
- promovarea responsabilității individuale și a cooperării în echipă;
- susținerea învățării reflexive și a competențelor digitale aplicate..

Mijloace de învățare

- Laptop, videoproiector, acces la internet și baze de date (Eurostat, EEA).
- Platforme de colaborare și feedback
- Rapoarte și documente strategice cu privire la sănătatea organizațiilor (Agenda 2030, Strategia Națională 2030).
- Ghiduri metodologice pentru analiza sănătății la nivelul unei organizații, a personalului

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie

- Creangă, D. E. (2024). Starea de bine ca valoare promovată în organizații. In Promotion of social and economic values in the context of European integration (pp. 422-425).
- Botnari, E. (2025). Securitatea și sănătatea mintală la locul de muncă prin prisma recomandărilor Organizației Mondiale a Sănătății. In Traditie și inovare în cercetarea științifică (pp. 52-58).
- Lăscaie, C. I. (2022). Ensuring A Positive Occupational Health And Safety Culture At The Organizational Level. Management Intercultural, (48-49), 59-63.
- Lăscaie, C. I. (2022). Ensuring A Positive Occupational Health And Safety Culture At The Organizational Level. Management Intercultural, (48-49), 59-63.
- Sărăcuț, M. (2021). Construirea de sinergii între siguranța și sănătatea în muncă și productivitate. In Creșterea economică în condițiile globalizării (pp. 308-317).
- Popescu, N. P., & Drăghici, A. (2023). Managementul activităților de prevenție și protecție în contextul sănătății și securității ocupaționale (Doctoral dissertation, Editura Politehnica).
- Țepordei, A. (2025). Professional Balance and Mental Health of Employees.
- Curteanu, U. M., Vilcova, A., & Ciobanu, E. (2023). Riscurile profesionale ale lucrătorilor din domeniul sănătății. One Health and Risk Management, 108-111.
- Quick, J.C. & Tetrick, L.E. (2003), *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington, DC: American Psychological Association.

	Leka, S., & Houdmont, J. (2010). <i>Occupational health psychology</i>. Chichester, UK: Wiley-Blackwell. Schaufeli, W.B. (2004), The future of occupational health psychology, <i>Applied Psychology: An International Review</i>, 53, 502–17. Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 33, 296-300. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: Thirty-five years of research and practice. <i>Career Development International</i>, 14 (3), 204-220. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 93, 498-512.
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Software pentru analiză economică și vizualizare de date - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina *Sănătatea organizațională* este aliniată cerințelor profesionale și ocupaționale specifice domeniului, pregătind absolvenții pentru activități de analiză, planificare și cercetare în cadrul instituțiilor publice, private și academice.

Conținuturile sunt corelate cu recomandările și prioritățile la nivel european și național:

eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323

Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă (2021-2027) | Safety and health at work EU-OSHA

Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicata in servicii

Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie.

Notă: Un procent de maxim 50% din activitățile de învățare-predare și 30% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

8. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	E
	Evaluare sumativă a cunoștințelor teoretice, prin itemi obiectivi.	80%
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	20%
	Evaluare complexă a competențelor de analiză, și interpretare a sănătății organizaționale. Include elaborarea și prezentarea proiectului din temele cursurilor și seminariilor.	
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
Criterii de evaluare	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
	Criterii de evaluare – Examen (Curs 80%)	
	1. Nivelul de înțelegere a conceptelor și teoriilor din domeniul sănătății organizaționale.	
	2. Capacitatea de analiză critică și de interpretare a a funcționării echilibrate din mediul organizațional.	
	3. Aplicarea corectă a principiilor referitoare la sănătatea organizațională.	
	4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise.	
	5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplelor relevante.	
	Criterii de evaluare – Proiect (20%)	
	1. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale.	

	2. Gradul de aplicabilitate, creativitate. 3. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral). 4. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale și a principalelor factori de menținere și promovare a sănătății organizaționale; - elaborarea și prezentarea unui proiect cu date, idei și interpretări argumentate; - respectarea principiilor eticii academice și a regulilor de citare. Neîndeplinirea uneia dintre componentele obligatorii (examen sau proiect) conduce automat la nepromovarea disciplinei, indiferent de media ponderată.

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Dr. Csibi Monika	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Țirgu Mureș, România
Str. Rodoni Sandor nr. 3-5
Tel: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.129
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul resurselor umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 semestre, 120 credite

FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	CULTURA ȘI DEZVOLTARE ORGANIZAȚIONALĂ				
Coordonator de disciplină	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA				
Codul disciplinei	52MRCD	Semestrul	2	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	14			84
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	5
-------------------------	---

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	34
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	20
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	10
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat și consultații	10
Total ore studiu individual / semestru	84

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-

Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	Managementul resurselor umane

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	La finalul cursului, participanții vor stăpâni noțiuni de bază privind importanța formării culturii organizaționale, motivele schimbării și modul de implementare a schimbării și principalele metode de dezvoltare organizațională și își vor forma deprinderi și abilități practice în investigarea culturii organizaționale și vor înțelege rolul managementului resurselor umane în formarea culturii organizaționale și implementarea schimbării în cadrul organizației.
---------------------	---

II. Obiective specifice	Cunoaște, înțelege, explică și interpretează modele manageriale de formare a culturii organizaționale, de schimbare și dezvoltare a organizației Explică rolul managerului de resurse umane în formarea culturii organizaționale Interpretează activitățile întreprinse de manager în formarea culturii organizaționale Interpretează schimbările organizaționale și conștientizează importanței promovării schimbării la nivelul organizației Proiectează strategii manageriale de formare a culturii organizaționale, de dezvoltare organizațională Implementează strategii de schimbării și dezvoltare organizațională Exersează tehnici de diagnoza și intervenție organizațională Transpune în practică cunoștințele și procedurile învățate Concepe și derulează proiecte de modificare organizațională; Formarea unei atitudini receptive față de schimbările existente și implicarea în traducerea acestora în fapt; Își dezvoltă capacitatea de transformare a mentalității personalului privind oportunitatea schimbărilor în organizație Formarea unei atitudini receptive față de schimbările existente și implementarea acestora Își formează un limbaj științific și de specialitate corect
--------------------------------	--

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Efectuează evaluări psihologice (efectuează analiza resurselor umane), Interpretează teste psihologice Aplică tehnici organizaționale Găsește soluții la probleme practice, operaționale sau conceptuale într-o gama largă de contexte. Se adaptează la schimbare Aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare Oferă consiliere cu privire la cultura organizațională Respectă diversitatea valorilor și normelor culturale, Capacitatea de interpretare a schimbărilor organizaționale și de conștientizare a importanței Promovării schimbării la nivelul organizației Formarea unei atitudini receptive față de schimbările existente și implementarea acestora
II. Competențe transversale	Identifică și detectează diverse probleme și aspecte și ia decizii cu privire la cea mai bună cale de urmat. Gândește în mod creativ; Gândește holistic; Ia decizii.

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Cultura organizațională - caracteristicile culturii organizaționale - componentele culturii organizaționale - tipuri de culturi 2. Rolul managerului în formarea culturii organizaționale - implicarea managerului în formarea culturii organizaționale - construirea unei culturi puternice 3. Schimbarea culturii organizațională - imperativul schimbărilor - nevoia de schimbare și rolul acesteia - înțelegerea mediului care solicită schimbarea 4. Planificarea și organizarea schimbării - înțelegerea procesului de schimbare - stabilirea responsabililor și etapelor pentru implementarea schimbării 5. Asigurarea condițiilor de implementare a schimbării - obstacole în calea schimbării organizaționale - forțele care impun și care opun rezistență în fața schimbării 6. Managementul schimbării organizaționale - motivele opunerii rezistenței la schimbare; - micșorarea rezistenței la schimbare	2 ore /curs

7. Etapele schimbării organizațională - decristalizarea, schimbarea propriu zisă și recristalizarea - dezghețarea comportamentelor actuale, schimbarea și înghețarea noilor comportamente 8. Implicarea managerului în schimbarea organizațională - strategii de conștientizare și implementare a schimbării - schimbarea organizațională la nivel cognitiv, la nivel comportamental 9. Conceptul de dezvoltare organizațională - terminologia conceptelor folosite - importanța dezvoltării organizației 10. Factorii care influențează dezvoltarea organizațională - factori direcți implicați în dezvoltarea organizațională - influența contextul în dezvoltarea organizațională 11. Metode de diagnoză organizațională - Metoda SWOT - Metoda STEP 12. Metode și tehnici de dezvoltare organizațională - Training - Mentoring - Coaching 13. Learning organizations Caracteristicile acestor organizații Paralelă non-learning și learning organization 14. Învățarea organizațională Motivarea pentru învățare Factori care asigură învățarea cu succes Evaluarea învățării	
Metode de predare	
Prelegere, dezbatere	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL).	
Prezentări PowerPoint,	
Platforme de învățare online - Microsoft Teams	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	
1. Cultura organizațională și importanța acestora. Tipuri de culturi 2. Nevoia de schimbare și rolul acesteia. Etapele schimbării 3. Obstacole în calea schimbării organizaționale – rezistența la schimbare 4. Responsabilii pentru schimbarea organizațională 5. Direcții de acțiune în vederea diminuării rezistenței la schimbare 6. Metode folosite de organizație pentru susținerea schimbării 7. Organizații care învață „learning by doing”.	Nr ore 4 ore / seminar
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Dezbateri și reflecție critică asupra temelor studiate, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză.	
Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor	
Joc de rol	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet	
Platforme de colaborare și feedback	
Prezentări PowerPoint	
Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.	

Bibliografie	1. Allen, D. (2020) <i>Arta productivității fără stres. Metoda GTD</i>, Editura ACT și Politon, București 2. Baci, S.N. (2012) <i>Cultura și schimbarea organizațională</i>, in http://www.scribd.com/doc/94268840/Cultura-Si-Schimbarea-Organizational-A, 3. Brandt, R. (2012) <i>Băieții de la Google. Cum gândesc Larry Page și Sergey Brin</i>, editura Curtea Veche, 4. Bucșan, G. (2010) <i>Manager-în derivă.ro</i>, Editura Paralela 45, Pitești 5. Carnegie, D. & Associates (2020) <i>Cum schimbarea aduce succesul</i>, Editura Curtea Veche, București
---------------------	---

	6. Collins, J., Porras, J.I. (2018) <i>Afaceri clădite să dureze. Obiceiuri de succes ale companiilor vizionare</i>. Curtea Veche Publishing, București 7. Collins, J. (2017) <i>Exceelența în afaceri</i>. Curtea Veche Publishing, București 8. Coyle, D. (2018) <i>Codul culturii. Secretele grupurilor de mare succes</i>, Editura Publica, București 9. Gănescu, C. (2011) <i>Cultura organizațională și competitivitate</i>, Editura Universitară, 10. Guise, S. (2019) <i>Miniobiceiuri. Obiceiuri mai mici, rezultate mai mari</i>, Editura Publica, București 11. Heath, C., Heath, D. (2021) <i>Schimbare. Cum să schimbi lucrurile atunci când este dificil</i>, Editura ACT și Politon, București 12. Kogon, K., Merrill, A., Rinne, L. (2016) <i>Cele 5 alegeri. Calea către o productivitate extraordinară</i>. Editura All, București 13. Nicolescu, O., Ionescu, GH. (coord 2012) <i>Cultura Organizațională, Minidicționar de management vol 2</i>, Editura Pro Universitaria, București 14. Reynolds, M. (2018) <i>Zona de disconfort. Cum liderii transformă conversațiile dificile în oportunități</i>. Editura BMI Consulting Grup, București 15. Ries, E. (2018) <i>The Startup Way. Cum folosesc companiile moderne managementul antreprenorial pentru a transforma cultura și a determina dezvoltarea pe termen lung</i>, Editura Publica, București 16. Simmonds D. (2008) <i>Proiectarea și livrarea programelor de training</i>, București, Editura CODECS, 17. Stoica M. (2025) <i>Psihologie organizațională și managerială</i>, vol II, Cluj-Napoca, Editura Risoprint 18. Stoica M. (2013) <i>Cultură și dezvoltare organizațională</i>, Cluj-Napoca, Editura Risoprint 19. Stanciu, Șt., Ionescu, M.A. (2012) <i>Cultură și comportament organizațional</i>, Editura Comunicare.ro, 20. Tripon, C., Dodu, M., Raboca, H. (2013) <i>Dezvoltarea organizațională și măsurarea performanțelor</i>, UBB 21. State, O. <i>Cultura organizațională și managementul</i>, curs, http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=332&idb= 22. Sinek, S. (2018) <i>Începe cu de ce. Cum ne inspiră marii liderii astfel încât să trecem la acțiune</i>, Editura Publica, București 23. Whitmore, J. (2019) <i>Coaching pentru performanță. Principii și practici pentru coaching și leadership</i>, Editura Publica, București 24. Wood, W. (2020) <i>Obiceiuri bune, obiceiuri rele. Știința de a face schimbări pozitive, care rezistă</i>, Editura Publică, București 25. Revista Psihologia resurselor umane, http://pru.apio.ro/index.php/prujournal/issue/archive
Lista materialelor didactice necesare	Stoica M. (2013) <i>Cultură și dezvoltare organizațională</i>, Cluj-Napoca, Editura Risoprint - Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Comunitatea epistemică subliniază necesitatea ca programele universitare să fie ancorate în cercetare de vârf și să promoveze abordări interdisciplinare. În acest sens, conținuturile disciplinei reflectă tendințele recente ale culturii organizaționale și a metodelor de dezvoltare organizațională. Cultura organizațională este o disciplină care furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește cultura organizațională, importanța schimbării și metode de dezvoltare organizațională. Astfel, studenții sunt familiarizați cu instrumente și metode care contribuie la dezvoltarea teoretică și practică a domeniului.

Asociațiile profesionale EAWOP European Association of Work & Organizational Psychology, APIO - Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională din România susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid schimbărilor din medii diverse și să implementeze strategii de dezvoltare organizațională și metode de formare a culturii organizaționale puternice. Această disciplină integrează bune practici, acoperind teme esențiale precum cultură organizațională, gestionarea crizelor organizaționale, implementarea schimbării organizaționale, implementarea metodelor de dezvoltare: instruire, coaching și metorat.

Angajatorii caută profesioniști cu abilități practice, dar și cu o bază teoretică solidă. Aceștia doresc absolvenți capabili să construiască o cultură puternică organizației și să gestioneze schimbările din mediul organizațional, să rezolve crizelor organizaționale și să își folosească creativitatea pentru a inova metode în dezvoltare organizaționale. Conținuturile disciplinei sunt structurate pentru a răspunde acestor cerințe, facilitând integrarea rapidă a absolvenților pe piața muncii.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	6p
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	4p
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (Curs 60%)	
	1. Nivelul de înțelegere a modelelor de formare a culturii organizaționale, de schimbare și dezvoltare a organizației 2. Capacitatea de analiză și de implementare a modelelor de schimbare organizațională 3. Modul de a transpune în practică cunoștințele și procedurile învățate 4. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplelor relevante.	
Standarde minime de performanță	Criterii de evaluare – Proiect (40%)	
	1. Relevanța temei alese. 2. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 3. Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse. 4. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral) 5. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze:	
	- cunoașterea noțiunilor fundamentale privind cultura organizațională, schimbare și dezvoltarea organizațională; - capacitatea de investigarea a culturii organizaționale, a nevoi de schimbare și a a metodelor dezvoltării organizaționale - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate	
Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Yagu Matei, România
Str. Bodești Săndor nr. 3-5
Tel: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul resurselor umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 sem, 120 credite

FIȘA DISCIPLINEI
Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL CONFLICTELOR DE MUNCĂ				
Coordonator de disciplină	DR. CSIBI MONIKA, SPECIALIST				
Codul disciplinei	52MRMC	Semestrul	II	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	14			84
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**

5

**Un credit ECTS este echivalentul a 25 - 30 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	10
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	24
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat și consultații	10
Total ore studiu individual / semestru	84

**Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	
	de competențe	
Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	
	recomandate	Comunicarea organizațională

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	La finalul cursului, participanții să dobândească cunoștințe privind cadrul conceptual general necesar gestionării conflictelor organizaționale. De asemenea, cursanții trebuie să dobândească abilitățile practice necesare soluționării conflictelor juridice și para-juridice, mai ales în ce privește conflictele relaționale specifice managementului resurselor umane.
II. Obiective specifice	Dobândirea conceptelor importante și a metodelor de soluționare a conflictului; Înțelegerea principalelor forme de conflicte și metode / proceduri de soluționare a acestora; Dezvoltarea abilităților de ascultare, rezumare și reformulare; Dezvoltarea capacității de ascultare activă; Conducerea unei sesiuni de mediere, în special în disputele de dreptul muncii sau legate de locul de muncă; Dobândirea abilităților de facilitare, negociere, conciliere, arbitraj și alte proceduri hibride de gestionare a conflictelor la locul de muncă; Însușirea tehnicilor de soluționare a conflictelor specifice unui manager de resurse umane. Dezvoltarea atitudinii non-conflictuale și a disponibilității de apreciere corectă a conflictelor ce apar la nivelul resurselor umane dintr-o organizație; Stimularea originalității și creativității în soluționarea conflictelor.

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: practica ascultarea activă oferă consiliere clienților interpretează teste psihologice efectuează evaluări psihologice observa comportamentul uman îndrumă oameni aplica tehnici organizaționale aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare
II. Competențe transversale	Gândire critică Raționament inductiv și deductiv Rezolvare de probleme complexe Comunicare asertivă și persuasiune Abordare sistemică/ecologică în rezolvarea sarcinilor

6. Rezultate așteptate ale învățării

Cunoștințe	R1. Explică conceptele și modalitățile de prevenire și soluționare a conflictelor organizaționale R2. Înțelege principalele surse care determină apariția conflictelor organizaționale R3. Descrie principalele modalități de soluționare a conflictelor organizaționale: negociere, mediere, arbitraj. R4. Cunoaște pașii ce trebuie urmați în rezolvarea conflictelor organizaționale. R5. Identifică și enumeră factorii care activează, facilitează și împiedică apariția conflictelor în organizații
Aptitudini	R6. Dezvoltarea abilităților de comunicare eficientă: ascultare, rezumare și reformulare R7. Utilizarea de tehnici de prevenire și gestiune și soluționare a conflictelor organizaționale R8. Dobândirea abilităților de facilitare, negociere, conciliere, arbitraj
Responsabilitate și autonomie	R10. Interpretarea și integrarea de informații din surse multiple pentru a lua decizii și a face recomandări în cadrul organizațiilor. R11. Înțelegerea rolului strategic al profesioniștilor în domeniul managementului resurselor umane pentru a preveni și interveni în rezolvarea situațiilor conflictuale organizaționale R12. Analiza critică a literaturii științifice pentru a înțelege concepte, teorii, modele și date empirice specifice domeniului și a elabora planuri de intervenție și recomandări multinivelare.

7. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Introducere în problematica conflictului Definirea conceptelor Conflictul organizațional pozitiv sau negativ Stadiile conflictelor 2. Tipuri de conflicte: După efectul conflictului: Conflict funcțional/disfuncțional După localizarea conflictului: conflict intrapersonal, conflict interpersonal, conflict intragrupal, conflict interorganizațional În funcție de durata și modul de evoluție: stres spontan, acut, cronic După modul de apariție: simetric, nesimetric După gradul de intensitate: disconfortul, incidentele, neînțelegerea, tensiunea și criza 3. Sursele și consecințele conflictului Generatori de conflict Consecințele conflictului organizațional 4. Rolul managerului de resurse umane în soluționarea conflictelor la locul de muncă 5. Reacții la conflict și specificul lor în mediul organizațional Evaluarea sumară a atitudinilor existențiale față de sine și ceilalți (agresiv/dominare, asertiv/negociere, pasiv/obstructiv, supunere/pasivitate) Stiluri de management al conflictului (forțare, confruntare, compromis, retragere și aplanare) 6. Modele de prevenire și soluționare a conflictelor Diagrama responsabilităților Tehnica ogîndirii organizației Întocmirea hărții conflictului; 7. Soluționarea alternativă a disputelor Conceptul de soluționare alternativă a disputelor Istoricul soluționării alternative a disputelor Forme contemporane de soluționare alternativă a disputelor: negocierea directă, medierea, concilierea și arbitrajul 8. Negocierea Definirea negocierii Etapile negocierii și erori în negociere Strategii unilaterale de negociere Strategii interactive de negociere 9. Negocierea clauzelor contractuale uzuale Acord scris Clauza contractuală Clauză penală Clauză rezolutorie 10. Negociatorul Personalitatea negociatorului Stilul personal de comunicare 11. Medierea Medierea formală și informală Etapile medierii 12. Arbitrajul Coordonate istorice și legislative ale arbitrajului Trăsături definitorii Formele arbitrajului: arbitrajul de drept, arbitraj în echitate, arbitraj comercial, arbitraj ad-hoc Convenția arbitrală Procedura arbitrală 13. Proceduri hibride: MED-ARB, negociere asistată 14. Procedura prin apel la Ombudsman Ombudsman-ul ca mediator; Procedura judiciară (prin apelul la instanțe judecătorești). Metode de predare Predarea disciplinei se realizează prin metode interactive, care stimulează analiza critică, gândirea sistemică și aplicarea conceptelor. Vom utiliza prelegerea, exerciții de grup și individuale, prezentări ale studiilor din literatura de specialitate, dezbateri.	2 ore/ curs

Metode utilizate:

- Prelegere explicativă și conversație euristică pentru transmiterea conceptelor teoretice și aplicative.
- Analiză de caz pe exemple reale privind nivelul și promovarea sănătății organizaționale.
- Învățare bazată pe problemă (problem-based learning) – analizarea unor dileme etice, sociale și economice legate de activitatea angajaților și sănătatea acestora
- Învățare prin descoperire și reflecție critică, utilizând surse științifice actualizate.
- Mini-prezentări tematice susținute de studenți, pentru exersarea gândirii sintetice și a comunicării academice.

Mijloace de învățare

Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL).

Rapoarte oficiale și baze de date (EEA, Eurostat, OECD).

Prezentări PowerPoint

Platforme de învățare online - Microsoft Teams

Resurse multimedia: documentare, infografice, aplicații interactive de vizualizare a datelor

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE / PROIECT

Teme propuse pentru seminarii:

1. Analiza unui conflict organizațional
2. Exerciții de ascultare activă
3. Testarea reacției la conflict
4. Simularea unui conflict individual de muncă
5. Simularea unui conflict colectiv de muncă
6. Dezbatere: avantaje și dezavantaje ale diferitelor modele de soluționare a conflictelor
7. Exersarea atitudinii asertive
8. Exerciții de reformulare
9. Joc de rol – concilierea unui conflict la locul de muncă
10. Joc de rol – medierea unui conflict la locul de muncă
11. Joc de rol – arbitrajul unui conflict la locul de muncă
12. Joc de rol – MED-ARB
13. Redactarea unei plângeri adresate Ombudsmanului
14. Conflictele individuale / colective de muncă

Nr ore

2 ore/
seminar

Metode de seminarizare / aplicare practică

- Ghidare și tutorat individual pentru stabilirea temei și definirea metodologiei de cercetare.
- Studii de caz comparative pe date reale (România vs. UE, regiuni, domeniul funcționării organizațiilor).
- Dezbatere și reflecție critică asupra rezultatelor intermediare, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză.
- Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor și peer-review între studenți.
- Prezentări publice ale proiectelor (orale și vizuale), cu feedback constructiv din partea cadrului didactic și a colegilor.

Centrare pe student:

- accent pe autonomie, gândire critică, integrarea cunoștințelor teoretice în contexte reale;
- promovarea responsabilității individuale și a cooperării în echipă;
- susținerea învățării reflexive și a competențelor digitale aplicate..

Mijloace de învățare

- Laptop, videoproiector, acces la internet și baze de date (Eurostat, EEA).
- Platforme de colaborare și feedback
- Rapoarte și documente strategice cu privire la sănătatea organizațiilor (Agenda 2030, Strategia Națională 2030).
- Ghiduri metodologice pentru analiza sănătății la nivelul unei organizații, a personalului

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie

Boncu, Șt (2017) *Negociere și mediere. Perspective psihologice*, Editura Institutului european, Iași

Coman, C, Anton, M., Barsan, L.G., Bularca, M.C. (2021) *Managementul conflictelor în organizații*, Editura C. H. Beck, București

Dilion, M. (2006) *Manual de mediere*, Chișinău: Editura Institutului de Reforme Penale;

Fainisi, F., Fainisi V.A. (2016), *O instituție juridică tânără – Medierea*, Editura Pro Universitaria, București;

Golu, M. (2008) *Conflicte și negocieri în organizații*, Editura Universitară, București.

	Gorea, B (2009) <i>Soluționarea disputelor prin arbitraj și mediere</i>, Editura “Unversity Press”, Târgu-Mureș, Prutianu, Ș. (2008) <i>Tratat de comunicare și negociere în afaceri</i>, Editura Polirom, Iași Sârbu, M., Croitoru-Anghel, D.M. (2015), <i>Soluționarea alternativă a litigiilor. Medierea conflictelor</i>, Editura Universul Juridic, București; Safta, D. (2016), <i>Managementul conflictelor în organizație</i>, Editura Trei, București; Sustac, Z. (2015) <i>Legislația profesiei de mediator</i>, Editura Universul Juridic, București Voss, C., Raz, T (2020) <i>Arta negocierii. Tehnicile negociatorului șef FBI. Învață de la cel mai bun cum să ieși învingător din orice negociere</i>. Editura Globo, https://booknation.ro/carti/carte-pdf.php?product_id=10892781#pdfcarte Website-ul Institutului pentru Studiul Transformării Conflictului: http://www.transformativemediation.org/.
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Software pentru analiză economică și vizualizare de date - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina Managementul conflictelor de muncă este aliniată cerințelor profesionale și ocupaționale specifice domeniului, pregătind absolvenții pentru activități de analiză, planificare și cercetare în cadrul instituțiilor publice, private și academice.

Conținuturile sunt corelate cu recomandările și prioritățile la nivel european și național:

eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323

Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă (2021-2027) | Safety and health at work EU-OSHA

Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii

Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie.

Notă: Un procent de maxim 50% din activitățile de învățare-predare și 30% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

8. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	E
	Evaluare sumativă a cunoștințelor teoretice, prin itemi obiectivi.	80%
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	20%
	Evaluare complexă a competențelor de analiză, și interpretare a sănătății organizaționale. Include elaborarea și prezentarea proiectului din temele cursurilor și seminariilor.	
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (Curs 80%)	
	1. Nivelul de înțelegere a conceptelor teoretice. 2. Capacitatea de analiză critică și de interpretare a a funcționării echilibrate din mediul organizațional. 3. Aplicarea corectă a principiilor referitoare la managementul conflictelor organizaționale 4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. 5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplurilor relevante.	
	Criterii de evaluare – Proiect (20%)	
	1. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale.	

	2. Gradul de aplicabilitate, creativitate. 3. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral). 4. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale și a principalelor metode de prevenire și soluționare a conflictelor organizaționale; - elaborarea și prezentarea unui proiect cu date, idei și interpretări argumentate; - respectarea principiilor eticii academice și a regulilor de citare. Neîndeplinirea uneia dintre componentele obligatorii (examen sau proiect) conduce automat la nepromovarea disciplinei, indiferent de media ponderată.

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Dr. Csibi Monika	



FIŞA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	Psihodiagnostic aplicat în transporturi				
Coordonator de disciplină	lector univ. dr. MOLDOVAN SORINA				
Codul disciplinei	52MRPA	Semestrul	II	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvenţării lor de către studenţi) DOB - obligatorie; DOP - opţională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului şi număr credite

Număr ore activităţi / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
182	28			28	126
C – curs; S - seminare; A – aplicaţii; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activităţi didactice.

Număr de credite ECTS**

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activităţi didactice directe şi pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru

	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	22
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren	26
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	26
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	26
Participare la tutorat şi consultaţii	26
Total ore studiu individual / semestru	126

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notiţelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărţilor, al bibliografiei minimale recomandate, desfăşurare a activităţilor specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat şi consultaţii, practică.

3. Condiţii

Cerinţe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	Psihologie generală, Psihodiagnostic şi evaluare psihologică, Psihologie experimentală, Psihologia muncii şi organizaţională, Metodologia cercetării psihologice.
	de competenţe	Cunoştinţe de evaluare psihologică, Utilizarea testelor specifice domeniului transporturilor, Analiză de date şi respectarea principiilor etice şi profesionale.

Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	Psihologie generală Psihodiagnostic și evaluare psihologică Metodologia cercetării psihologice
	recomandate	Psihologia muncii și organizațională Psihologia personalității Etică și deontologie profesională în psihologie

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Prin această disciplină, masteranzii vor dobândi capacitatea de a selecta, aplica, interpreta și integra instrumente psihologice standardizate pentru diagnoza aptitudinilor, proceselor cognitive, trăsăturilor de personalitate și factorilor psihosociali relevanți în domeniul transporturilor, în conformitate cu normele legale, etice și profesionale din România și Uniunea Europeană.
II. Obiective specifice	Prin parcurgerea disciplinei „Psihodiagnostic aplicat în transporturi”, studenții vor fi capabili să: Explice conceptele fundamentale ale psihodiagnosticului aplicat în domeniul transporturilor și să înțeleagă rolul psihologului în asigurarea siguranței circulației și a prevenirii erorilor umane. Identifice și descrie procesele psihice și trăsăturile de personalitate relevante pentru performanța în activitățile de transport (atenție, percepție, reacție, stres, autocontrol, echilibru emoțional). Selecteze și aplice în mod corect instrumente psihologice standardizate utilizate în evaluarea aptitudinilor psihomotrice, cognitive și socio-emoționale la personalul implicat în transporturi (ex.: D2, Testul Toulouse-Piéron, Testul Wiener, Bonnardel, TAVTMB, Reaction Timer). Interpreteze rezultatele testelor psihologice și să formuleze concluzii pertinente privind aptitudinea psihologică pentru activități specifice transporturilor, respectând criteriile științifice și legale. Elaboreze rapoarte de evaluare psihologică și avize profesionale, în acord cu standardele Colegiului Psihologilor din România și cu legislația aplicabilă în domeniu (Ordinul MT & MS nr. 1259/2013). Analizeze critic relația dintre factori psihologici, stres ocupațional și performanță, integrând datele empirice și cercetările recente în psihologia transporturilor. Demonstreze o conduită etică și profesionistă în procesul de evaluare, comunicare și luare a deciziilor psihodiagnostice, asigurând confidențialitatea și imparțialitatea actului psihologic.

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specifice grupelor ESCO 2611, 2612, 2619 și 2422)

I. Competențe profesionale	1. Competența de evaluare psihologică aplicată în domeniul transporturilor Capacitatea de a identifica variabilele psihologice relevante pentru activitatea de conducere, control și siguranță a transporturilor; Alegerea și aplicarea adecvată a testelor psihologice standardizate pentru evaluarea aptitudinilor cognitive, psihomotorii și afective; Interpretarea integrată a datelor psihometrice și formularea concluziilor diagnostice privind aptitudinea psihologică. <i>Corelare ESCO:</i> 2611 – Psihologi; 2612 – Psihologi clinicieni și psihologi ai muncii și organizațiilor, Psiholog aplicat în transporturi 2. Competența de utilizare a instrumentelor psihometrice standardizate Stăpânirea principiilor psihometriei (validitate, fidelitate, normare) aplicate la testele utilizate în transporturi (Psytest, CASS++). Aplicarea și corectarea instrumentelor conform manualelor tehnice și normelor etice; Utilizarea softurilor de analiză psihometrică (SPSS, Excel)
-----------------------------------	--

Corelare ESCO: 2611 – Psihologi; 2619 – Alți Psihologi

3. Competența de elaborare a raportului psihologic și emitere a avizului profesional
 Structurarea și redactarea documentației psihologice conform cerințelor Colegiului Psihologilor din România și ale Ministerului Transporturilor;
 Formularea concluziilor profesionale clare, obiective și justificabile științific;
 Comunicare eficientă a rezultatelor evaluării către beneficiari (persoane evaluate, instituții, angajatori).

Corelare ESCO: 2422 – Specialiști în resurse umane și dezvoltare profesională; 2611 – Psihologi

4. Competența de analiză și interpretare a performanței psihologice în raport cu cerințele ocupaționale
 Corelarea profilului psihologic individual cu cerințele profesiei în transporturi (vigilență, autocontrol, rezistență la stres, atenție distributivă);
 Identificarea factorilor de risc psihologic și comportamental;
 Elaborarea de recomandări privind dezvoltarea personală și siguranța profesională.

Corelare ESCO: 2612 – Psihologi clinicieni și psihologi ai muncii și organizațiilor, Psiholog aplicat în transporturi; 2619 – Alți Psihologi

5. Competența de respectare a normelor etice și deontologice
 Aplicarea codului deontologic al psihologului în procesul de evaluare și selecție;
 Asigurarea confidențialității datelor psihologice;
 Evitarea discriminării și menținerea obiectivității profesionale.

Corelare ESCO: 2611 – Psihologi; 2422 – Specialiști în resurse umane și dezvoltare profesională

6. Competența de dezvoltare profesională și reflecție critică
 Evaluarea critică a propriilor practici psihodiagnostice;
 Actualizarea permanentă a cunoștințelor privind noile instrumente și metodologii în domeniul transporturilor;
 Participarea la formări, conferințe și proiecte interdisciplinare privind siguranța circulației.

Corelare ESCO: 2611 – Psihologi; 2619 – Alți Psihologi

II. Competențe transversale

1. Competența de lucru autonom și responsabil în activitatea profesională
 Capacitatea de a-și asuma responsabilitatea pentru calitatea actului psihologic, pentru deciziile luate și pentru corectitudinea interpretărilor formulate;
 Organizarea eficientă a activității proprii, respectarea termenelor și a procedurilor instituționale;
 Exersarea autocontrolului emoțional și a echilibrului în situații cu grad ridicat de stres profesional.

Corelare ESCO: 2611 – Psihologi; 2612 – Psihologi clinicieni și psihologi ai muncii și organizațiilor, Psiholog aplicat în transporturi.

2. Competența de colaborare interdisciplinară și comunicare profesională eficientă
 Capacitatea de a colabora cu specialiști din domenii conexe (medici, ingineri, inspectori de siguranță, formatori);
 Comunicare clară, coerentă și adaptată contextului, atât oral, cât și în scris;
 Redactarea rapoartelor psihologice și a avizelor profesionale într-un limbaj accesibil beneficiarului, menținând rigoarea științifică.

Corelare ESCO: 2422 – Specialiști în resurse umane și dezvoltare profesională; 2619 – Alți psihologi.

3. Competența de respectare a normelor etice, deontologice și legale
 Aplicarea principiilor etice în evaluarea psihologică a personalului implicat în siguranța transporturilor;
 Asigurarea confidențialității și protejarea datelor personale;
 Respectarea standardelor Colegiului Psihologilor din România și a legislației naționale și europene privind siguranța circulației.

Corelare ESCO: 2611 – Psihologi; 2422 – Specialiști în resurse umane și dezvoltare profesională.

	4. Competența de analiză critică și autoevaluare profesională Capacitatea de reflecție asupra propriilor practici și decizii profesionale; Identificarea ariilor de dezvoltare personală și profesională; Angajarea într-un proces continuu de perfecționare și formare de specialitate (cursuri, conferințe, cercetări). <i>Corelare ESCO: 2611 – Psihologi; 2619 – Alți psihologi.</i> 5. Competența de integrare a cunoștințelor și valorilor în contexte sociale complexe Aplicarea principiilor psihologice pentru creșterea siguranței rutiere și prevenirea comportamentelor riscante; Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe siguranță, cooperare și responsabilitate; Implicarea în campanii educaționale și proiecte de conștientizare socială privind comportamentul preventiv în transporturi. <i>Corelare ESCO: 2422 – Specialiști în resurse umane și dezvoltare profesională; 2612 – Psihologi clinicieni și psihologi ai muncii și organizațiilor, Psiholog aplicat în transporturi.</i>
--	---

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Introducere în psihodiagnosticul aplicat în transporturi Definirea domeniului și a obiectivelor psihodiagnosticului. Rolul psihologului în sistemul de siguranță a transporturilor. Cadrul legislativ și etic: reglementări naționale și europene (CPR, MT, OMS)	2
2. Fundamente teoretice ale psihodiagnosticului aptitudinal Noțiuni despre aptitudini generale și specifice în activitățile de transport. Tipologia aptitudinilor psihomotrice și cognitive implicate în conducerea vehiculelor. Conceptul de „performanță sigură” și validitatea predictivă a testelor.	2
3. Factori psihologici implicați în activitatea de conducere Percepția, atenția, timpul de reacție, memoria și decizia în contextul conducerii. Reacțiile emoționale, stresul și autocontrolul în condiții de trafic. Modele psihologice ale comportamentului rutier (Reason, Havârneanu).	2
4. Personalitatea conducătorului auto și comportamentul rutier Trăsături de personalitate asociate conducerii sigure vs. riscante. Modele de evaluare: Big Five, HEXACO, impulsivitate, locus de control. Teste și chestionare utilizate (Neo PI-R, HEXACO, Cattell 16PF, SCL-90).	2
5. Evaluarea atenției și concentrării în transporturi Măsurarea atenției selective, distribuite și susținute. Teste specifice: D2, Testul Toulouse–Piéron, Testul Kraepelin, Testul Bourdon–Vos. Analiza erorilor și a timpilor de reacție.	2
6. Evaluarea vitezei de reacție și coordonării psihomotrice Componentele reacției simple și complexe. Teste utilizate: Reaction Timer, Testul Wiener, Testul Bonnardel. Interpretarea performanței psihomotorii în raport cu cerințele ocupaționale.	2
7. Diagnosticul percepției vizuale și spațiale Rolul percepției vizuale în siguranța transporturilor. Teste de discriminare vizuală, adaptare la lumină, viteză de procesare vizuală. Evaluarea percepției mișcării și a distanțelor.	2
8. Diagnosticul percepției vizuale și spațiale Rolul percepției vizuale în siguranța transporturilor. Teste de discriminare vizuală, adaptare la lumină, viteză de procesare vizuală. Evaluarea percepției mișcării și a distanțelor.	2
9. Aspecte etice și deontologice în psihodiagnosticul aplicat Principii etice în evaluarea pentru siguranța circulației. Confidențialitate, consimțământ informat, responsabilitate profesională. Dileme și bune practici în evaluarea aptitudinilor psihologice.	2
10. Psihodiagnosticul în transporturile aeriene și navale	2

Particularități ale selecției și evaluării psihologice în aviație și transport naval. Teste specifice pentru personal navigant și controlori de trafic. Modele internaționale: EAAP, EASA, ICAO.	
11. Psihodiagnosticul în transporturile feroviare și rutiere Cerințe psihologice pentru mecanici, șoferi profesioniști și personal TESA. Analiza activităților critice și a riscurilor psihologice. Teste și metode recomandate prin legislația românească.	2
12. Interpretarea datelor psihometrice și elaborarea raportului psihologic Prelucrarea și integrarea datelor din testele psihologice. Redactarea raportului de evaluare: structură, concluzii, recomandări. Exemple de formulare și criterii de validare.	2
13. Cercetarea în psihologia transporturilor Tipuri de cercetări aplicate (experimentale, corelaționale, observaționale). Validarea testelor și a modelelor predictive. Analiza datelor și interpretarea științifică a rezultatelor.	2
14. Cercetarea în psihologia transporturilor Tipuri de cercetări aplicate (experimentale, corelaționale, observaționale). Validarea testelor și a modelelor predictive. Analiza datelor și interpretarea științifică a rezultatelor.	2
Metode de predare • Expunere interactivă și prezentare teoretică • Învățare bazată pe problemă (problem-based learning) • Studiu de caz și analiză aplicativă • Demonstrație și modelare de tehnici psihodiagnostice • Discuții dirijate și dezbateri pe teme profesionale • Învățare prin proiect și simulări de evaluare psihologică • Feedback formativ și autoevaluare	
Mijloace de învățare • Suport de curs tipărit și în format digital • Prezentări PowerPoint și materiale multimedia • Manuale, ghiduri și articole științifice actualizate • Teste psihologice standardizate utilizate în transporturi (Psytest, CASS++) • Studii de caz și fișe de aplicații practice • Rapoarte și modele de avize psihologice • Laptopuri, videoproiector, tablă interactivă • Platformă educațională online (Teams) • Software psihometric (SPSS, Excel)	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	
1. Familiarizarea cu legislația și standardele profesionale Analiza cadrului normativ privind evaluarea psihologică în transporturi (Ordinul MT & MS nr. 1259/2013). Studiu de caz: interpretarea condițiilor de avizare psihologică pentru diferite categorii de personal.	Nr ore 2
2. Analiza fișei postului și a cerințelor psihologice Identificarea aptitudinilor și trăsăturilor psihice relevante pentru diferite funcții (șofer profesionist, mecanic de locomotivă, controlor de trafic). Exercițiu: elaborarea profilului psihologic ideal pentru un post din transporturi.	2
3. Aplicarea testelor de atenție concentrată și distributivă Administrarea testului D2 și a testului Toulouse-Piéron. Calcularea scorurilor și interpretarea profilului atențional.	2
4. Evaluarea vitezei de reacție și coordonării psihomotorii Aplicarea testului Reaction Timer și a testului Wiener. Analiza timpilor de reacție și a erorilor de execuție.	2
5. Testarea rezistenței la monotonicitate și oboseală psihică	2

Administrarea testului Kraepelin (adunări succesive).	
Interpretarea modificărilor de performanță în funcție de oboseală.	
6. Evaluarea percepției vizuale și spațiale	2
Aplicarea testului Bonnardel și a testului de discriminare vizuală.	
Interpretarea scorurilor în contextul cerințelor de siguranță rutieră.	
7. Aplicarea testelor de memorie și decizie rapidă	2
Administrarea testului TAVTMB și a unei probe de memorie vizuală.	
Analiza corelațiilor dintre rapiditate, acuratețe și performanță.	
8. Evaluarea trăsăturilor de personalitate	2
Aplicarea unui chestionar de personalitate (ex.: 16PF , HEXACO , NEO PI-R).	
Interpretarea profilului și corelarea cu comportamentele de conducere.	
9. Analiza factorilor emoționali și a stresului profesional	2
Aplicarea scalei Perceived Stress Scale (PSS) și a chestionarului Coping Inventory .	
Discuție privind relația dintre stres, atenție și siguranța transporturilor.	
10. Evaluarea autocontrolului și a agresivității în trafic	2
Aplicarea chestionarului Driving Anger Scale (DAS) și a scalei de impulsivitate BIS-11 .	
Interpretarea rezultatelor și formularea recomandărilor.	
11. Simulare completă de evaluare psihologică	2
Administrarea integrată a unui set de teste (atenție, reacție, personalitate).	
Observarea conduitei subiectului și înregistrarea datelor.	
12. Corectarea și interpretarea datelor psihometrice	2
Calcularea scorurilor standard, interpretarea graficelor și a normelor.	
Exercițiu: integrarea datelor multiple într-un profil psihologic unitar.	
13. Elaborarea raportului psihologic și a avizului profesional	2
Redactarea raportului conform standardelor CPR.	
Exemple de formulări pentru concluzii și recomandări profesionale.	
14. Prezentarea proiectului final de evaluare	2
Prezentarea unui proiect complet de psihodiagnostic pentru un caz real sau simulat.	
Discuție privind erorile posibile, etica profesională și responsabilitatea decizională.	
Note: Fiecare lucrare practică include: aplicare, calcul, interpretare și feedback.	
Instrumentele sunt selectate conform Colegiului Psihologilor din România și standardelor Ministerului Transporturilor .	
Metode de seminarizare / aplicare practică	
• Studiu de caz și analiză aplicativă • Exerciții de aplicare, corectare și interpretare a testelor psihologice • Simulări de evaluare psihologică și interviu profesional • Lucru individual și în echipă pentru elaborarea rapoartelor de diagnoză • Discuții interactive și reflecție asupra dilemelor etice • Analiză de profiluri psihologice și situații reale din transporturi • Feedback formativ și autoevaluare profesională	
Mijloace de învățare	
• Suport de curs tipărit și electronic • Prezentări PowerPoint și materiale video • Manuale și articole științifice actualizate • Teste psihologice standardizate (D2, TAVTMB, Reaction Timer, Bonnardel, Wiener) • Studii de caz și fișe de aplicații practice • Rapoarte și modele de avize psihologice • Laptop, videoproiector, tablă interactivă • Platforme online de învățare (Teams) • Software psihometric (SPSS)	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Bran, I., Ionel, B., & Anastasia, D. (2025). <i>Work climate and economic performance in the context of the Green Deal implementation in Romania</i>. Proceedings of the International Conference on Business Excellence. 2. Chraif, M., Aniței, M., Burtăverde, V., & Mihăilă, T. (2015). The link between personality, aggressive driving, and risky driving outcomes — Testing a theoretical model. <i>Journal of Risk Research</i>. 3. Dumitru, C.-I., & Popescu, A. (2024). Leadershipul și climatul organizațional în instituțiile educaționale. <i>Revista Psihologie și Organizații</i>, 3(2), 44–61. 4. Găianu, P.-A., & Sârbescu, P. (2020). From trait anger to aggressive violations in road traffic. <i>Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour</i>. 5. Havârneanu, C.-E., & Gheorghiu, A. (2017). Traffic locus of control scale — versiunea românească: proprietăți psihometrice și relații cu personalitatea, percepția riscului și comportamentul la volan. <i>Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour</i>. 6. Măirean, C., & Havârneanu, C.-E. (2021). Mortality salience, traffic locus of control, și comportamentul riscant la volan. <i>Death Studies</i>, 45(2), 141–151. 7. Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M. G., & Stanick, C. F. (2023). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate: A systematic review of psychometric properties. <i>Implementation Research and Practice</i>. 8. Rosen, H. E., et al. (2022). Global road safety 2010–2018: An analysis of WHO Global Status Reports on Road Safety. <i>Accident Analysis & Prevention</i>, 170, 106692. 9. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. <i>Annual Review of Psychology</i>, 64, 361–388. 10. Vévodová, L., et al. (2023). Impact of organizational climate on employee well-being and negative behaviours in workplace. <i>Administrative Sciences</i>, 14(10), 237. 11. World Health Organization (WHO). (2023). <i>Global Status Report on Road Safety 2023</i>. WHO. 12. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> (3rd ed.). McGraw-Hill. 13. Martinussen, M., & Hunter, D. R. (2018). <i>Aviation Psychology and Human Factors</i> (2nd ed.). CRC Press. 14. Nechtelberger, M., et al. (2020). Assessing the psychological fitness to drive for intoxicated drivers: Personality traits and cognitive abilities. <i>Frontiers in Psychology</i>. 15. Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (Eds.). (2011). <i>The Handbook of Organizational Culture and Climate</i> (2nd ed.). Sage Publications
Lista materialelor didactice necesare	• Suport de curs și prezentări PowerPoint • Manuale, ghiduri și articole științifice recente • Teste psihologice standardizate (D2, TAVTMB, Reaction Timer, Bonnardel, Wiener) • Fișe de lucru și studii de caz • Formulare pentru rapoarte și avize psihologice • Laptopuri, videoproiector, tablă interactivă • Software psihometric (SPSS) • Platforme online pentru activități educaționale (Teams)

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

1. Comunitatea epistemică și științifică

Disciplina reflectă evoluțiile recente din domeniul psihodiagnosticului aplicat, psihologiei transporturilor și factorilor umani, în acord cu cercetările și standardele promovate de:

- European Association for Aviation Psychology (EAAP);
- European Federation of Psychologists' Associations (EFPA);
- American Psychological Association (APA) – Division 21: Applied Experimental and Engineering Psychology;
- World Health Organization (WHO) – în domeniul siguranței transporturilor și prevenției comportamentelor riscante.

2. Asociațiile profesionale din România

Curriculumul disciplinei este elaborat în concordanță cu:

- **Colegiul Psihologilor din România** – Comisia de Psihologie Aplicată în Domeniul Securității Naționale și Transporturilor;
- **Ministerul Transporturilor și Infrastructurii** – reglementările privind evaluarea psihologică a personalului cu responsabilități în siguranța circulației (Ordinul MT & MS nr. 1259/2013)
- **Asociația Psihologilor din România (APR)** – orientările privind formarea profesională continuă și aplicarea testelor standardizate.

3. Angajatori și instituții din domeniul transporturilor

Tematica disciplinei răspunde cerințelor practice ale angajatorilor și instituțiilor publice sau private care activează în domeniul transporturilor (rutiere, aeriene, navale, feroviare), prin:

- Formarea competențelor de evaluare a aptitudinilor psihologice relevante pentru siguranța circulației;
- Dezvoltarea capacității de emitere a avizelor profesionale și redactare a rapoartelor de diagnoză;
- Consolidarea responsabilității etice și a competenței decizionale în contextul evaluării pentru siguranță.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	E
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	70%
	- rezultatele obținute la proba de verificare	30%
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	• Nivelul de cunoaștere și înțelegere a conceptelor teoretice; • Corectitudinea aplicării și interpretării testelor psihologice; • Capacitatea de analiză și sinteză a datelor psihometrice; • Calitatea și rigoarea raportului psihologic; • Respectarea normelor etice și deontologice; • Participarea activă la cursuri și aplicații practice.	
Standarde minime de performanță	• Înțelegerea conceptelor de bază ale psihodiagnosticului aplicat în transporturi; • Aplicarea corectă a cel puțin două instrumente psihologice standardizate; • Interpretarea coerentă a datelor obținute și formularea de concluzii pertinente; • Redactarea unui raport psihologic complet, conform normelor profesionale; • Respectarea principiilor etice și a confidențialității în activitatea de evaluare.	
Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	Lector Univ. Dr. Sorina Moldovan	



FIŞA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	PSIHOLOGIA ECHIPELOR DE MUNCĂ			
Coordonator de disciplină	Lector univ. dr. COTRUŞ ANDREI			
Codul disciplinei	52MRPE	Semestrul	2	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)
Categoriza formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară				E
Regimul disciplinei (după regimul frecvenţării lor de către studenţi) DOB - obligatorie; DOP - opţională; DFA – facultativă				DS
				DOB

2. Timp total alocat studiului şi număr credite

Număr ore activităţi / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
196	28	28			140

C – curs; S - seminar; A – aplicaţii; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activităţi didactice.

Număr de credite ECTS**	8
-------------------------	---

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activităţi didactice directe şi pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminar, bibliografie minimală obligatorie	40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat şi consultaţii	20
Total ore studiu individual / semestru	140

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notiţelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărţilor, al bibliografiei minimale recomandate, desfăşurare a activităţilor specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat şi consultaţii, practică.

3. Condiţii

Cerinţe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competenţe	-

Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiţionate	-
	Recomandate	-

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	La finalul cursului, studenţii vor cunoaşte noţiuni fundamentale privind munca în echipă şi îşi vor forma abilităţi privind formarea, gestionarea şi dezvoltarea echipei de muncă.
II. Obiective specifice	Să cunoască diferenţele conceptuale între echipă şi grup; Să cunoască modalităţile eficiente de comunicare la locul de muncă; Să înţeleagă modul de formare şi consolidare a unei echipe eficiente;

	Să cunoască maniera corectă și eficientă de luare a deciziilor în cadrul echipei; Să explice modalitatea de a forma o echipă pe baza stabilirii rolurilor fiecărui membru; Să explice și să interpreteze mecanismele comportamentale manifestate de membrii echipei; Să formeze o echipă pe baza stabilirii rolurilor fiecărui membru; Să posede abilitatea de conducere a unei echipe de lucru; Să aplice strategii creative de soluționare a problemelor în echipă;
--	---

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Efectuează evaluări psihologice (efectuează analiza resurselor umane), Interpretează teste psihologice Aplică tehnici organizaționale (crează metode pentru creșterea productivității și construirea echipelor de muncă Promovează incluziunea Observă comportamentul uman,
II. Competențe transversale	Se adaptează la schimbare Respectă diversitatea valorilor și a normelor culturale Lucrează în echipe Asigură egalitatea de gen la locul de muncă

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Grupul de muncă și echipa de muncă Delimitări conceptuale Tipuri de grupuri și echipe de muncă Caracterizarea psihosocială a grupului de muncă 2. Formarea grupurilor de muncă Problema criteriilor Formarea grupurilor de muncă după concepția sociometrică Formarea grupurilor de muncă după concepția dinamică 3. Absența încrederii Exercițiul istoriilor personale Exercițiul eficienței echipei Profile preferențiale de personalitate și de comportament Feedback de 360 de grade 4. Teama de conflicte Rolul unui „miner” al conflictelor Permișiunea în timp real 5. Lipsa angajamentului Mesaje în cascadă Termene limită Analiza scenariilor legate de împrejurări Terapia de expunere la risc redus 6. Evitarea responsabilităților A face publice țelurile și standardele Analiza progresului simplă și regulată Recompense pentru echipă 7. Neatenția la rezultate Declararea publică a rezultatelor Recompense în funcție de rezultate	4 ore /curs
Metode de predare	
Prelegere, dezbatere	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL). Prezentări PowerPoint, Platforme de învățare online - Microsoft Teams	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
--	---------------

1. Diferențele conceptuale între echipă și grup; 2. Investigarea rolurilor în echipă prin chestionarul Belbin 3. Forme de teambuilding indoor / outdoor 4. Avantajelor și dezavantajelor muncii în echipă. 5. Metode de prevenire și rezolvare a conflictelor în cadrul echipei 6. Înțelegerea și depășirea disfuncțiilor echipei: 7. Motivarea membrilor în echipă	4 ore / seminar
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Dezbateri și reflecție critică asupra temelor studiate, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză. Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet Prezentări PowerPoint	
Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.	

Bibliografie	1. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Performance Management</i> , Editura Kogan Page, București 2. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> , Editura Kogan Page, București 3. Arădăvoaice, Gh. (2008) – <i>Liderul și munca în echipă</i> , Ed. Antet, București 4. Bell, C.R. (2010) – <i>Manageri și mentori</i> , Ed. Curtea Veche, București 5. Curșeu, P.L. (2007) <i>Grupurile în organizații</i> , Editura Polirom, Iași 6. Fussell, C., Silverman, D., McChrystal, S., Collins, T. (2016) <i>Echipe de echipe. Noi strategii de leadership pentru o lume complexă</i> , Editura Publica, București 7. Lencioni, P., (2010) – <i>Cinci disfuncții ale muncii în echipă. O fabulă despre lideri</i> , Ed. Curtea Veche, București 8. Maneș, S. (2008) – <i>83 de jocuri psihologice pentru animarea grupurilor</i> , Ed. Polirom, Iași 9. Snow, S. (2019) <i>Echipe de vis. Cum să lucrăm împreună fără să ne dezbinăm</i> , Editura Publica, București 10. Zlate M. (2004) <i>Tratat de psihologie organizațional managerială</i> , Editura Polirom, Iași
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

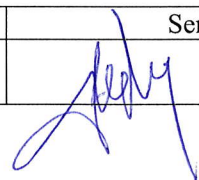
Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului	
Asociațiile profesionale EAWOP European Association of Work & Organizational Psychology, APIO - Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională din România susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid cerințelor organizaționale și să implementeze strategii eficiente de dezvoltare organizațională. Această disciplină integrează bune practici și furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește analiza organizațională și diagnoza problemelor organizaționale și modalitatea de intervenție. Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv: - 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională - 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor - 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie	

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare	(E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)	
Metode de	- răspunsurile la examen / colocviu	8p

evaluare și pondere în nota finală (%)		1p oficiu
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	1p
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (80%) 1. Cunoașterea și înțelegerea conceptelor privind în managementul resurselor umane 2. Modul de aplicare corectă principii, metode, instrumente și tehnici moderne de formare, conducere și consolidare a unei echipe de lucru; 3. Modul de interpretare a activităților întreprinse de manager 4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. 5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplelor relevante. Criterii de evaluare – Proiect (10%) 1. Relevanța temei alese. 2. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 3. Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse. 4. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral) 5. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale în domeniul formării echipei de muncă - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate	

Coordonator de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	Lector univ. dr. COTRUȘ ANDREI	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Țârgu Mureș, România
Str. Bodeoni Sándor nr. 3-5
Tel: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de studii de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul resurselor umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 2 sem, 120 credite

FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	DINAMICA GRUPURILOR				
Coordonator de disciplină	PROF. UNIV. DR. ELENA-ADRIANA TOMULEȚIU				
Codul disciplinei	52MRDG	Semestrul	II	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC - complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA - facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	14	-	-	84
C – curs; S - seminar; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	5
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminar, bibliografie minimală obligatorie	20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	20
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	20
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat și consultații	4
Total ore studiu individual / semestru	84

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-

Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	-
	recomandate	Parcursarea disciplinelor anterioare prevăzute în planul de învățământ

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Cursul urmărește dezvoltarea cunoștințelor teoretice și a competențelor practice necesare pentru înțelegerea, analizarea și gestionarea dinamicii grupurilor în organizații, astfel încât studenții să
----------------------------	--

	poată contribui la creșterea coeziunii, performanței și comportamentului prosocial în echipele de lucru.
II. Obiective specifice	• Să definească conceptele fundamentale privind grupurile, coeziunea, leadershipul și influența socială în organizații; • Să identifice tipurile de grupuri și etapele evoluției lor funcționale în mediul organizațional. • Să aplice conceptele și teoriile din dinamica grupurilor la studii de caz și situații reale din organizații; • Să utilizeze metode de evaluare a grupurilor și tehnici de intervenție pentru optimizarea performanței echipelor. • Să analizeze relațiile și procesele interpersonale din cadrul grupurilor, identificând problemele și propunând soluții adecvate; • Să interpreteze comportamentele prosociale și antisociale și să propună strategii de gestionare a conflictelor. • Să comunice eficient și să colaboreze în echipe multidisciplinare; • Să manifeste gândire critică, responsabilitate profesională și etică în intervențiile asupra grupurilor; • Să stimuleze propria dezvoltare continuă și autoformarea, precum și pe cea a altora în contexte organizaționale.

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor

I. Competențe profesional	Planificarea și gestionarea echipelor și grupurilor ○ Capacitatea de a identifica structurile și tipurile de grupuri din organizație; ○ Elaborarea și implementarea strategiilor pentru coeziunea și performanța echipelor; ○ Aplicarea principiilor de leadership și motivare a angajaților. Analiza și evaluarea performanței grupurilor ○ Evaluarea eficienței grupurilor prin metode sociometrice și instrumente de diagnostic organizațional; ○ Interpretarea comportamentelor interpersonale și a influenței sociale în cadrul echipelor; ○ Identificarea nevoilor de formare și dezvoltare a competențelor membrilor grupului. Gestionarea comunicării și a relațiilor interpersonale ○ Aplicarea tehnicilor de comunicare eficientă în echipe și organizații; ○ Abordarea și prevenirea blocajelor de comunicare și a fenomenelor de conflict; ○ Promovarea comportamentului prosocial și a culturii colaborative. Intervenția și soluționarea problemelor în grupuri ○ Dezvoltarea de soluții practice pentru gestionarea conflictelor și comportamentelor antisociale; ○ Capacitatea de a propune măsuri pentru creșterea performanței și satisfacției membrilor echipei; ○ Aplicarea cunoștințelor în situații reale de management al resurselor umane. Dezvoltarea profesională continuă și etică ○ Aplicarea principiilor etice în managementul echipelor și luarea deciziilor; ○ Autoevaluarea și dezvoltarea continuă a competențelor profesionale; ○ Stimularea învățării continue și a dezvoltării competențelor în rândul angajaților și colaboratorilor. Aceste rezultate corespund cerințelor ESCO pentru pozițiile din HR și managementul echipelor (2611 – Manager HR, 2612 – Specialist în formare și dezvoltare, 2619 – Consultanți HR, 2422 – Consilieri organizaționali), fiind relevante pentru ocuparea posturilor și pentru dezvoltarea profesională în organizații.
----------------------------------	--

II. Competențe transversale	Studentul va fi capabil să comunice eficient și să colaboreze în echipe, să analizeze și să rezolve probleme complexe, să își dezvolte autonomia profesională și să învețe continuu, respectând principiile etice și valorile organizaționale. Aceste competențe susțin performanța în ocupațiile din domeniul managementului resurselor umane și sunt corelate cu standardele ocupaționale ESCO 2611, 2612, 2619 și 2422.
------------------------------------	--

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
I. Grupul în organizații Definiția grupului și tipuri de grupuri în organizații (formale, informale, echipe de proiect); Specificul grupurilor de angajați și echipelor de lucru; Procesul de socializare organizațională în cadrul grupurilor; Evoluția funcțională a grupurilor în organizații (formare, storming, normare, performanță, dezintegrare); Rolul liderilor și influența lor în constituirea, coeziunea și performanța grupurilor.	4 ore
II. Metode de cunoaștere și evaluare a grupurilor Importanța cunoașterii grupului pentru managementul resurselor umane; Tehnici sociometrice și evaluarea relațiilor în echipe; Analiza culturii și istoriei grupurilor organizaționale; Profilul psihosocial și competențele grupului (performanță, coeziune, motivație).	4 ore
III. Influența socială în organizații Facilitarea socială și efectul prezenței colegilor asupra performanței; Lenea socială și distribuirea responsabilităților în echipe; Conformismul și obediența în structurile organizaționale; Tehnici de influență și persuasiune în managementul resurselor umane.	4 ore
IV. Comunicarea în grupurile organizaționale Definiții și modele de comunicare în organizații; Etapile și mecanismele procesului de comunicare profesională; Blocaje și bariere în comunicarea organizațională; Reguli și bune practici în comunicarea în echipă; Comunicarea digitală și telemunca; Gestionarea informațiilor false și a fenomenului de fakenews în organizații.	4 ore
V. Relații interpersonale și coeziune în echipe Relațiile interpersonale în mediul profesional; Construirea coeziunii echipei; Afilieră și sentimentul de apartenență la grup; Diversitate, incluziune și dinamica relațiilor interculturale.	4 ore
VI. Comportamente negative în organizații – agresivitate și conflicte Clarificări conceptuale: agresivitate, conflicte, violență psihologică; Teorii și modele explicative ale comportamentului agresiv la locul de muncă; Conflictele organizaționale și gestionarea lor; Modele de prevenire și reducere a comportamentului negativ; Abordări cognitive și strategii de intervenție.	4 ore
VII. Comportamente prosociale și leadership responsabil Definiții și importanța comportamentului prosocial în organizații; Cooperarea, mentoringul și sprijinul reciproc; Factori care influențează comportamentul de ajutorare în echipe; Modele situaționale și culturale de stimulare a prosocialului; Rolul liderului în promovarea colaborării și responsabilității sociale.	4 ore
Metode de predare	
Prelegeri, studii de caz, dezbateri	
Mijloace de învățare	
Videoproiector, lap top, acces la internet, flipchart, markere, foi flipchart	

SEMINARII / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
I. Grupul în organizații Analiza unui grup existent în organizație – identificarea tipurilor și rolurilor membrilor; Exercițiu de coeziune a grupului: stabilirea obiectivelor comune și a regulilor de funcționare; Discuție despre rolul liderului și influența sa asupra coeziunii și performanței grupului.	2 ore
II. Metode de cunoaștere și evaluare a grupurilor	2 ore

Aplicarea tehnicii sociometrice pentru evaluarea relațiilor în grup; Realizarea profilului psihosocial al unui grup simulativ; Analiza unui studiu de caz privind dinamica echipelor într-o organizație. III. Influența socială Exerciții de facilitare socială și identificarea efectului prezenței colegilor asupra performanței; Simularea unor situații de conformism și obediență în echipă; Dezbateri pe exemple de tehnici de influență socială folosite în organizații. IV. Comunicarea în grupurile organizaționale Jocuri de rol pentru exersarea comunicării eficiente și a ascultării active; Identificarea blocajelor de comunicare în studii de caz reale sau simulate; Exercițiu privind comunicarea digitală și prevenirea fenomenului de fakenews în organizație. V. Relații interpersonale și coeziune în echipe Analiza factorilor de atracție interpersonală și a afilierii la grup; Simulări de integrare a membrilor noi în echipă; Discuții și exerciții practice pe diversitate și incluziune în echipe. VI. Comportamente negative și conflicte Analiza unui conflict organizațional și identificarea tipurilor de agresivitate; Simularea unei intervenții manageriale pentru rezolvarea conflictelor; Dezbateri pe studii de caz privind prevenirea și gestionarea comportamentului antisocial. VII. Comportamente prosoziale și leadership responsabil Exercițiu de grup privind colaborarea și sprijinul reciproc în atingerea obiectivelor; Studiu de caz privind leadershipul etic și promovarea comportamentului prosozial; Reflecție individuală: identificarea modului în care fiecare student poate contribui la o cultură organizațională pozitivă.	2 ore 2 ore 2 ore 2 ore 2 ore
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Jocuri de rol, simulări, workshopuri, dezbateri	
Mijloace de învățare	
Videoproiector, lap top, acces la internet, flipchart, markere, foi flipchart	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	Baumeister, R. F., & Bushman, B. J. (2020). <i>Social Psychology and Human Nature</i> (5th ed.). Cengage Learning. Boncu, St. (2005). <i>Procese interpersonale</i>. Iași: Institutul European. Chelcea, S. (Coord.). (2008). <i>Psihosociologie. Teorie și aplicații</i>. București: Editura Economică. Cochinescu, L. (2008). <i>Probleme actuale de psihologie socială</i>. Pitești: Paralela 45. Forsyth, D. R. (2018). <i>Group Dynamics</i> (7th ed.). Boston: Cengage Learning. Gavriliuc, A. (2006). <i>De la relații interpersonale la comunicarea socială</i>. Iași: Editura Polirom. Hackman, J. R. (2011). <i>Collaborative Intelligence: Using Teams to Solve Hard Problems</i>. Berrett-Koehler. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). <i>Work Redesign</i>. Reading, MA: Addison-Wesley. Jupp, V. (2010). <i>Dicționar al metodelor de cercetare socială</i>. Iași: Editura Polirom. Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. <i>Psychological Science in the Public Interest</i>, 7(3), 77–124. Levi, D. (2021). <i>Group Dynamics for Teams</i> (6th ed.). SAGE. McRaney, D. (2011). <i>You are not so smart: Why you have too many friends on Facebook, why your memory is mostly fiction, and 46 other ways you're deluding yourself</i>. New York: Gotham Books. Miftode, V. (2003). <i>Tratat de metodologie sociologică</i>. Iași: Editura Lumen. Neculau, A. (Coord.). (2004). <i>Manual de psihologie socială</i>. Iași: Editura Polirom. Pânișoară, I. O. (2003). <i>Comunicarea eficientă</i>. Iași: Editura Polirom. Project Gutenberg. (2012). <i>Social psychology</i>. Retrieved from https://www.gutenberg.org/ebooks/41386 Project Gutenberg. (n.d.). <i>Search results for Social Psychology</i>. Retrieved from https://www.gutenberg.org/ebooks/search/?query=Social+psychology&submit_search=Search Prooijen, J. W. van (Ed.). (2021). <i>The Psychology of Political Polarization</i>. Routledge. Rudert, S., Greifeneder, R., & Williams, K. D. (Eds.). (2019). <i>Current Directions in Ostracism, Social Exclusion, and Rejection Research</i>. Routledge.
---------------------	---

	Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). <i>Organizational Behavior</i> (19th ed.). Pearson. Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "Big Five" in teamwork? <i>Small Group Research</i>, 36(5), 555–599. Tomulețiu, E. A. (2014). <i>Psihologie socială. Teorie, cercetare și aplicație</i>. Cluj-Napoca: Editura Eikon. Tomulețiu, E. A. (2024). <i>Curs electronic de Psihologie socială 2</i>. Universitatea Dimitrie Cantemir din Târgu Mureș. Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (2010). Stages of small-group development revisited. <i>Group Facilitation: A Research and Applications Journal</i>, 10, 43–58. University of Minnesota. (2015). <i>Principles of Social Psychology</i>. Retrieved from [file:///C:/Users/user/Downloads/Principles-of-Social-Psychology-1614011861.pdf] Van Lange, P. A., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (Eds.). (2020). <i>Handbook of Theories of Social Psychology</i> (Vols. 1 & 2). SAGE. Van Vugt, M., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2008). Leadership, followership, and evolution: Some lessons from the past. <i>American Psychologist</i>, 63(3), 182–196. Volkova, A. (2019, October 7). My list of best social psychology books. <i>Medium</i>. Retrieved from https://medium.com/@anna.volkova/my-list-of-best-social-psychology-books-950977b671 Wheelan, S. A. (2016). <i>Creating Effective Teams: A Guide for Members and Leaders</i> (5th ed.). SAGE.
Lista materialelor didactice necesare	1. Suporturi scrise și materiale didactice 2. Echipamente multimedia: videoproector și ecran pentru prezentări; laptop; sistem audio pentru videoclipuri și materiale audio relevante, 3. Instrumente pentru activități practice: flipchart-uri și markere pentru brainstorming și lucrul în grup; post-it-uri și materiale pentru exerciții interactive (jocuri de rol, simulări, planificarea proiectelor). 4. Resurse digitale și platforme online

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Corelarea cu comunitatea epistemică: cursul se bazează pe teorii și modele recunoscute în psihologia socială și organizațională, managementul echipelor și dinamica grupurilor. Temele dezvoltate reflectă cunoștințele actuale necesare profesioniștilor, inclusiv aspecte legate de leadership, coeziunea echipelor și influența socială în organizații.

Corelarea cu așteptările asociațiilor profesionale: cursul pregătește studenții pentru aplicarea standardelor și practicilor recomandate de organizațiile profesionale din domeniul resurselor umane. Activitățile și metodele de predare permit dezvoltarea competențelor necesare pentru evaluarea performanțelor grupurilor, gestionarea conflictelor și promovarea colaborării și a comportamentului prosocial.

Corelarea cu așteptările angajatorilor: conținutul cursului răspunde nevoilor organizațiilor în ceea ce privește dinamica grupurilor, comunicarea eficientă, leadershipul responsabil și dezvoltarea coeziunii în echipe. Studenții dobândesc abilități practice aplicabile în activități de management al echipelor, proiecte organizaționale și programe de formare profesională.

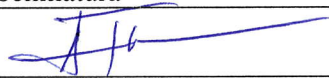
Relevanța practică: temele și activitățile cursului permit aplicarea cunoștințelor în situații reale de muncă, dezvoltând competențe transferabile și măsurabile, relevante pentru ocuparea funcțiilor din domeniul resurselor umane. Cursul contribuie la pregătirea profesională completă, integrând teoria cu practica și cerințele pieței muncii.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	70%
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	30%
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	

	- teme de control	
Criterii de evaluare	1. Examen oral – 7 puncte Examenul va evalua în principal cunoștințele teoretice și capacitatea de analiză a studenților: Cunoaștere teoretică (2 puncte): studentul trebuie să demonstreze înțelegerea conceptelor fundamentale privind grupurile, comunicarea, influența socială și comportamentele prosociale/antisociale în organizații. Aplicarea conceptelor (2 puncte): se va urmări abilitatea de a aplica teoriile și modelele în studii de caz sau situații organizaționale concrete. Analiză și interpretare (2 puncte): studentul trebuie să fie capabil să identifice problemele din dinamica grupurilor, să analizeze interacțiunile și să propună soluții adecvate. Claritate și coerență (1 punct): Răspunsurile trebuie să fie bine structurate, argumentate și să utilizeze corect terminologia specifică domeniului. 2. Proiecte / activități practice – 3 puncte Proiectele vor evalua competențele practice și aplicative dobândite în cadrul cursului: Relevanța proiectului (1 punct): proiectul trebuie să reflecte corect temele și obiectivele cursului și să fie adaptat contextului organizațional. Aplicabilitate și creativitate (1 punct): soluțiile și recomandările propuse trebuie să fie aplicabile în organizații și să evidențieze gândire critică și creativă. Colaborare și prezentare (1 punct): lucrarea trebuie să fie rezultatul unei colaborări eficiente între membrii echipei, iar prezentarea să fie clară și coerentă. Participarea activă la seminar poate fi luată în considerare pentru îmbunătățirea proiectelor sau ca bonus de participare.	
Standarde minime de performanță	Studentul trebuie să obțină cel puțin 65% din punctajul examenului și 50% din punctajul proiectelor pentru a demonstra că posedă cunoștințele teoretice esențiale despre dinamica grupurilor în organizații și capacitatea minimă de aplicare practică a conceptelor. Acest nivel asigură pregătirea necesară pentru aplicarea principiilor cursului în contexte organizaționale reale.	

Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	Prof. univ. dr. Elena-Adriana Tomulețiu	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	FORMARE PROFESIONALĂ				
Coordonator de disciplină	PROF. UNIV. DR. ELENA-ADRIANA TOMULEȚIU				
Codul disciplinei	53MRFP	Semestrul	III	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC - complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA - facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
196	28	28	-	-	140
C – curs; S - seminar; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	8
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminar, bibliografie minimală obligatorie	30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	30
Participare la tutorat și consultații	20
Total ore studiu individual / semestru	140

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-

Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	-
	recomandate	Parcursarea disciplinelor anterioare prevăzute în planul de învățământ

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Cursul urmărește dezvoltarea cunoștințelor și competențelor necesare pentru planificarea, implementarea și evaluarea programelor de formare profesională continuă pentru adulți, în conformitate cu standardele europene și cerințele organizațiilor.
----------------------------	---

II. Obiective specifice	• evaluarea nevoilor de formare profesională continuă • elaborarea programelor de formare profesională continuă • promovarea programelor de formare profesională continuă • implementarea programelor de formare profesională continuă
--------------------------------	---

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specifice grupelor ESCO 2611, 2612, 2619 și 2422)

I. Competențe profesionale	1. Cunoaștere și înțelegere Înțelegerea conceptelor fundamentale privind educația și formarea profesională continuă; Cunoașterea principiilor, metodelor și tehnicilor utilizate în formarea adulților; Familiarizarea cu standardele europene și naționale în domeniul educației și formării profesionale, inclusiv documente de referință (ex. Memorandumul de la Lisabona). Corelare ESCO: 2611 (Traineri în formare profesională), 2612 (Instrucitori în educația adulților) 2. Competențe practice și aplicative Capacitatea de a planifica, proiecta și implementa programe de formare pentru adulți; Aplicarea metodelor didactice adecvate pentru dezvoltarea competențelor profesionale și sociale; Identificarea nevoilor de formare și adaptarea programelor la cerințele organizațiilor și angajaților; Utilizarea resurselor și instrumentelor digitale pentru instruire și autoformare. Corelare ESCO: 2611, 2612, 2619 (Specialiști în instruire și dezvoltare profesională), 2422 (Manageri de resurse umane) 3. Competențe de analiză și evaluare Evaluarea performanțelor participanților la programele de formare; Monitorizarea și îmbunătățirea continuă a sesiunilor și programelor de instruire; Analiza impactului programelor de formare asupra dezvoltării profesionale a angajaților. Corelare ESCO: 2619, 2422 4. Competențe sociale și de comunicare Comunicarea eficientă cu adulți și echipe diverse, adaptând limbajul și metodele la nevoile participanților; Dezvoltarea abilităților de lucru în echipă și facilitare a procesului de învățare; Promovarea unei culturi organizaționale care sprijină învățarea continuă și dezvoltarea profesională. Corelare ESCO: 2611, 2612, 2422 5. Atitudini și valori profesionale Angajament pentru învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea continuă a propriei competențe; Responsabilitate în planificarea și livrarea programelor de formare; Etică profesională și respect pentru diversitatea participanților la formare. Corelare ESCO: 2611, 2612, 2619, 2422
II. Competențe transversale	1. Comunicare și relaționare Comunicare clară, coerentă și adaptată la publicul adult; Ascultare activă și feedback constructiv; Abilități de negociere și facilitare a discuțiilor în grup. 2. Gândire critică și rezolvare de probleme Analiza critică a informațiilor și argumentarea deciziilor; Identificarea nevoilor reale și prioritizarea soluțiilor în contexte complexe; Evaluarea performanțelor și a rezultatelor programelor de formare. 3. Lucru în echipă și colaborare Cooperare eficientă în echipe multidisciplinare; Gestionarea conflictelor și stimularea participării active a tuturor membrilor; Sprijinirea dezvoltării competențelor altora prin mentoring sau coaching. 4. Organizare și management personal Planificarea și gestionarea timpului pentru atingerea obiectivelor; Prioritizarea sarcinilor și gestionarea resurselor în mod eficient; Adaptabilitate la schimbări și la cerințele mediului profesional. 5. Învățare continuă și dezvoltare personală Autoinstruire și autoevaluare constantă; Capacitatea de a integra noi cunoștințe și tehnologii; Motivarea proprie și a altora pentru dezvoltare continuă. 6. Etică și responsabilitate profesională Respectarea principiilor etice și a regulilor organizaționale;

	Responsabilitate în luarea deciziilor și în gestionarea proiectelor de formare; Respect pentru diversitate și incluziune. Aceste competențe transversale sunt direct corelate cu cerințele ESCO 2611, 2612, 2619 și 2422
--	--

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Spre o reconsiderare a statutului educației - Idei preconceptuate cu privire la educația pe tot parcursul vieții - Noi direcții de manifestare a educației pe tot parcursul vieții - Memorandului de la Lisabona - Formarea profesională continuă – prioritate la nivel european	2 ore
2. Locul de muncă – utilizator și formator de formare profesională continuă - Conceptul de <i>Learning organization</i> - Programe de formare continuă - Formarea continuă la locul de muncă, între atitudine și succes	2 ore
3. Nevoile de formare - Identificarea nevoilor de formare - Tehnici de identificare a nevoilor de învățare și instruire - Piramida motivațiilor în formarea profesională continuă - Nevoia de recunoaștere și a stimei de sine	2 ore
4. Cunoaștere și competență - Competența la vârsta adultă - Competențe sociale de bază ale adultului - Competențe profesionale - Evaluarea propriilor performanțe în comparație cu cerințele slujbei prezente / viitoare - Demersuri instructiv - educative pentru creșterea competențelor sociale/profesionale	2 ore
5. Repere ale învățării la vârsta adultă - Capacitatea de învățare la vârsta adultă - Autoinstruirea – condiție internă și determinantă în procesul de educație continuă - Identificarea unui stil personal de învățare pentru direcționarea dezvoltării de competențe	2 ore
7. Modalități de instruire profesională - Autoinstruire, studiul legislației, schimburi de experiență cu alți specialiști, studierea literaturii de specialitate, participare la cursuri de perfecționare/specializare, navigare pe Internet, participare la conferințe, simpozioane, târguri de specialitate - Surse de informare privind programele de pregătire - Identificarea ofertelor de pregătire - Conceperea unui plan de dezvoltare profesională	2 ore
8. Didactica educației adulților - Metode didactice utilizate în formarea profesională continuă - Introducerea, prezentarea, demonstrația, exercițiul supervizat, discuția, activitățile de grup, studiul de caz, jocul de rol, vizitele pe teren, jocurile, proiectul, feed-back-ul, utilizarea unor categorii de resurse pentru formare, prima sesiune, "prezența" formatorului - Formarea formatorilor pentru formarea profesională continuă	2 ore
9. Proiectarea / planificarea programelor / sesiunilor de formare - Proiectul de formare - Programul de formare	4 ore
10. Organizarea stagiilor de formare - Listarea activităților / acțiunilor concrete care sunt necesare pentru atingerea obiectivelor stabilite - Clasificarea / gruparea activităților pe baza unor criterii de similaritate - Alocarea resurselor pentru realizarea activităților concrete - Desemnarea persoanelor / echipelor care vor conduce categoriile identificate de activități - Realizarea concretă și monitorizarea activităților de formare continuă	2 ore
11. Evaluarea activităților, sesiunilor și programelor de formare - Discuție preliminară privind "calitatea formării" - Definiții și principii generale - Evaluarea performanțelor formabililor - Evaluarea activităților și sesiunilor de formare	2 ore

• Evaluarea programelor de formare • Evaluarea formatorului • Activitățile de follow-up 12. Marketing-ul programelor de formare	2 ore
Metode de predare	
In cadrul cursurilor ne vom axa în special pe prelegeri, dezbateri, studii de caz: • Prelegerea –prezentarea conceptelor cu care operează domeniul nostru de studiu și a principalelor teorii • Dezbateri – împreună cu studenții vor fi analizate noile tendințe în sfera educației profesionale • Studiul de caz – vor fi prezentate și analizate modele de bună practică în domeniul educației adulților	
Mijloace de învățare	
Videoproiector, laptop, flipchart	

SEMINARII / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Managementul proiectelor în domeniul formării profesionale continue	2 ore
2. Exemple de bune practici în domeniul formării profesionale continue	2 ore
3. Elaborarea proiectelor de formare profesională continuă – munca în echipă	6 ore
4. Elaborarea unor strategii de marketing în promovare a proiectelor de formare profesională continuă	4 ore
5. Simularea unor secvențe de instruire din cadrul proiectelor	10 ore
6. Evaluarea și autoevaluarea stagiilor de instruire	4 ore
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Problematizare, învățare prin descoperire, brainstorming, joc de rol Seminariile vor contribui în special la dezvoltarea unor competențe practice la studenți de a elabora și pune în aplicare programe de formare profesională a adulților. In cadrul seminariilor vom opera și cu sesiuni practice prin care studenții își vor însuși un bogat instrumentar specific domeniului	
Mijloace de învățare	
Videoproiector, lap top, acces la internet, flipchart, markere, foi flipchart	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	Câmpeanu, S. M., Costoiu, M. C., Dobrescu, T. G., & Postăvaru, N. (2016) <i>Managementul strategic al sistemului de educație</i>. București: Editura Matrix Rom. Costoiu, M., Ion, V., Dobrescu, T. G., Postăvaru, N., Icociu, C. V., & Silvestru, C. I. (2020). <i>Modernizarea sistemului de învățământ superior tehnic în contextul globalizării</i>. București: Editura Matrix Rom. Dobrescu, T., Postăvaru, N., Silvestru, C., Silvestru, R., Dorin, A., & Andrei, A. C. (2017). <i>Manual pentru scrierea programelor de calificare și de studii utilizate în educație și formare profesională și învățământ superior</i>. București: Ed Matrix Rom. Icociu, C. V., & Dobrescu, T. G. (2018). <i>Reforma și management în sistemul de învățământ superior și formarea profesională continuă universitară</i>. București: Editura Matrix Rom. Icociu, C. V., Costoiu, M., Dobrescu, T. G., & Postăvaru, N. (2019). <i>Management universitar performant în contextul integrării în învățământul european</i>. București: Editura Matrix Rom. European Union. (2000). <i>Memorandumul de la Lisabona privind educația pe tot parcursul vieții</i> [Document oficial]. Postăvaru, N., Dobrescu, T. G., Icociu, C. V., Ramboacă, R., & Silvestru, C. I. (2022). <i>Calificări vs. competențe</i>. București: Editura Matrix Rom. Postăvaru, N., Dobrescu, T. G., Ramboacă, R., Icociu, C. V., Darie, G., & Silvestru, C. I. (2021). <i>Modelul calificării prin competențe, utilizând rezultate ale învățării pentru învățământul tehnic ingineresc</i>. București: Editura Matrix Rom. Stoica, M. (2015). <i>Diagnoză organizațională</i>. Cluj-Napoca: Editura Risoprint. Tomulețiu, E.-A. (2014). <i>Psihologia educației: Demersuri teoretice și aplicative</i>. Cluj-Napoca: Editura Eikon. Tomulețiu, E.-A. (2024). <i>Instruire și formare profesională</i> [Suport de curs electronic].
Lista materialelor didactice necesare	1. Suporturi scrise și materiale didactice 2. Echipamente multimedia: videoproiector și ecran pentru prezentări; laptop; sistem audio pentru videoclipuri și materiale audio relevante,

	3. Instrumente pentru activități practice: flipchart-uri și markere pentru brainstorming și lucrul în grup; post-it-uri și materiale pentru exerciții interactive (jocuri de rol, simulări, planificarea proiectelor). 4. Resurse digitale și platforme online
--	--

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările actorilor relevanți din domeniu are ca scop principal asigurarea relevanței teoretice și practice a formării oferite studenților. Prin adaptarea programelor la nevoile comunității epistemice și ale asociațiilor profesionale, precum și la cerințele angajatorilor, disciplina:

- Asigură alinierea la standardele profesionale și academice recunoscute la nivel național și european;
- Dezvoltă competențe practice și aplicabile în contextul real al locului de muncă, inclusiv abilități de analiză, planificare și implementare a programelor de formare continuă;
- Oferă studenților o perspectivă actualizată asupra cerințelor pieței muncii, contribuind la creșterea capacității de angajare și a capacității de adaptare la schimbările profesionale;
- Încurajează formarea unei gândiri critice și reflexive, prin raportarea cunoștințelor teoretice la experiențe și nevoi concrete ale profesioniștilor din domeniu;
- Promovează colaborarea și parteneriatele între mediul academic și sectorul profesional, stimulând transferul de cunoștințe și bune practici.

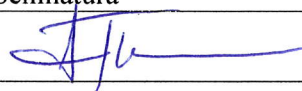
Astfel, disciplina nu doar transmite cunoștințe teoretice, ci și pregătește studenții să răspundă eficient provocărilor reale din domeniul formării continue a adulților și educației permanente.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	70%
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	30%
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	1. Criterii de cunoaștere și înțelegere teoretică (30%) Nivelul de înțelegere a conceptelor de bază privind educația pe tot parcursul vieții, formarea profesională continuă și învățarea la vârsta adultă. Capacitatea de a explica documente și inițiative europene relevante (ex. Memorandumul de la Lisabona). Cunoașterea etapelor și principiilor procesului de formare continuă (identificarea nevoilor, planificare, implementare, evaluare). Înțelegerea noțiunilor de competență, motivație, autoformare și organizație care învață („learning organization”). 2. Criterii de aplicare practică (30%) Capacitatea de a elabora un proiect de formare sau un plan de dezvoltare profesională realist și argumentat. Aplicarea metodelor și tehnicilor de identificare a nevoilor de formare în contexte simulate sau reale. Proiectarea și descrierea unei sesiuni de formare cu obiective, metode, resurse și modalități de evaluare. Utilizarea adecvată a instrumentelor moderne de autoformare (platforme online, surse digitale, programe de training). 3. Criterii de analiză critică și reflecție personală (20%) Capacitatea de a analiza critic rolul educației continue în context european și organizațional. Argumentarea importanței formării la locul de muncă și a învățării autonome. Identificarea propriilor nevoi de formare și reflecția asupra dezvoltării competențelor personale și profesionale. 4. Criterii de participare și implicare (10%)	

	Participarea activă la seminarii, discuții, studii de caz, jocuri de rol sau activități de grup. Cooperarea eficientă în echipă și respectarea termenelor pentru livrarea proiectelor. Deschidere la feedback și atitudine constructivă față de procesul de formare. 5. Criterii de comunicare și prezentare (10%) Claritatea, coerența și corectitudinea limbajului academic utilizat în lucrările scrise și orale. Capacitatea de a sintetiza informația și de a susține idei argumentate. Calitatea prezentării orale a proiectului sau studiului de caz.
Standarde minime de performanță	Studentul demonstrează înțelegerea de bază a conținuturilor teoretice și capacitatea de a aplica practic conceptele studiate într-un context simplu. Nivelul corespunde notei 5 (suficient) conform criteriilor de evaluare.

Coordonator de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	Prof. univ. dr. Elena-Adriana Tomulețiu	

FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	LEADERSHIP ȘI COMPORTAMENT ORGANIZAȚIONAL				
Coordonator de disciplină	Conf. univ. dr. Sorina-Mihaela BĂLAN				
Codul disciplinei	53MRMR	Semestrul	3	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DF
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
196	28	28			140
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	8
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat și consultații	20
Total ore studiu individual / semestru	140

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocate pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	- Cunoștințe de bază de psihologie organizațională și managementul resurselor umane dobândite în primele semestre ale programului MRU. - Familiarizare cu noțiuni privind comportamentul individual și de grup în organizații.
	de competențe	Capacitatea de a lucra în echipă, de a asculta activ și de a susține colegii în proiecte comune. Disponibilitate pentru asumarea responsabilității și inițiativei în contexte organizaționale. Capacitatea de a gestiona incertitudinea și de a propune soluții în situații complexe.

Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	Psihologie organizațională, Managementul resurselor umane.

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Dezvoltarea capacității de înțelegere și analiză a proceselor de leadership și comportament organizațional, cu accent pe formarea de competențe aplicative în conducerea echipelor, gestionarea schimbării și crearea unui climat organizațional sănătos și performant.
II. Obiective specifice	La finalul disciplinei, studenții vor fi capabili să: • Analizeze trăsăturile caracteristice ale liderilor eficienți. • Diferențieze stilurile de leadership și să le coreleze cu contextul organizațional (situațional). • Explice și să promoveze leadershipul transformațional și rolul său în schimbarea organizațională. • Analizeze relația dintre leadership, motivație și satisfacția la locul de muncă. • Identifice și să interpreteze factorii psihologici care influențează comportamentul organizațional. • Aplice principii de comunicare, influență și negociere în situații de leadership. • Recunoască și să gestioneze conflictele, devianța organizațională, tăcerea organizațională. • Evalueze dilemele etice în leadership și să promoveze responsabilitatea socială a liderului.

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	La finalul disciplinei, studentul: • Analizează comportamentul organizațional la nivel individual, de grup și organizațional. • Evaluează stilurile de leadership și impactul acestora asupra climatului organizațional și performanței. • Aplică tehnici de leadership transformațional pentru motivarea și dezvoltarea echipelor. • Gestionază conflictele organizaționale, aplicând strategii de negociere, mediere și influență. • Identifică și intervine asupra factorilor psihologici (stres, emoții, devianță, tăcere organizațională) care afectează eficiența organizațională. • Integrează inteligența emoțională și competențele de comunicare în rolul de lider. • Analizează și abordează dilemele etice în leadership, promovând responsabilitatea socială și integritatea profesională. Competențe ESCO 2634 vizate în mod special: • practică ascultarea activă; • îndrumă oameni; • asigură managementul de proiect; • dezvoltă rețele profesionale; • promovează transferul de cunoștințe; • aplică principiile eticii și integrității în activitatea profesională.
II. Competențe transversale	Studentul: • Demonstrează inițiativă în asumarea rolului de lider. • Își asumă responsabilitatea pentru deciziile și acțiunile sale în echipă. • Face față incertitudinii și schimbării, menținând o atitudine constructivă. • Lucrează eficient în echipe multidisciplinare, respectând diversitatea de roluri și opinii.

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
CURS (28 ore) Introducere în leadership și comportament organizațional ○ Definiții, concepte de bază, importanță. ○ Diferențe între leadership și management. Istoria și evoluția conceptului de leadership ○ Teorii ale trăsăturilor, teoriile comportamentale, situaționale, contemporane. Trăsăturile liderului eficient ○ Caracteristici personale, competențe cheie, credibilitate și integritate.	2 ore /curs

4. Stiluri de leadership - o Autocrat, democrat, laissez-faire, transformațional, tranzacțional, servant leadership. 5. Leadership transformațional și tranzacțional - o Caracteristici, avantaje și limite; impact asupra schimbării. 6. Inteligența emoțională în leadership - o Autocunoaștere, autoreglare, empatie, competențe sociale. 7. Comunicare și influență în leadership - o Comunicarea persuasivă, feedback, ascultare activă, storytelling. 8. Puterea și politica organizațională - o Surse ale puterii, jocuri politice, influență, legitimitate. 9. Motivare și satisfacție la locul de muncă - o Teorii motivaționale (Maslow, Herzberg, Deci & Ryan); engagement. 10. Managementul conflictelor în organizații - o Tipuri de conflict, cauze, consecințe, stiluri de gestionare. 11. Negocierea în leadership - o Strategii de negociere, win-win, tactici și erori frecvente. 12. Dinamică organizațională și responsabilitatea socială a liderilor - o Cultura organizațională, responsabilitate socială, leadership etic. 13. Schimbarea organizațională și rolul liderilor - o Modele de schimbare (Kotter etc.), rezistență la schimbare, comunicarea schimbării. 14. Provocări actuale în leadership și comportament organizațional - o Digitalizare, lucru hibrid, diversitate și incluziune, leadership în criză.	
Metode de predare	
Prelegeri interactive, învățare prin problematizare (Problem-Based Learning), dezbateri tematice, mini studii de caz, simulări și role-play, feedback constructiv.	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, platformă TEAMS, acces la internet, baze de date științifice, prezentări PowerPoint, articole științifice.	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Determinanți psihologici ai comportamentului organizațional. 2. Rolul testelor psihologice în evaluarea comportamentului și potențialului de leadership. 3. Practici de motivare în echipe. Analiză de studii de caz. 4. Rolul leadershipului în satisfacția la locul de muncă. Aplicații. 5. Stresul și emoțiile în organizații – studii de caz, exerciții aplicate. 6. Dileme etice în mediul organizațional – analiză de scenarii. 7. Stiluri de conducere – analiză de exemple concrete și autoevaluări. 8. Tăcerea organizațională și devianța organizațională – discuții și articole. 9. Absenteismul la locul de muncă și implicații pentru lideri. 10. Gestionarea zvonurilor și bârfelor la locul de muncă. 11. Decizia colectivă în organizații – simulări și jocuri de rol. 12. Conflictul în organizații – analiză de articole și situații reale. 13. Negocierea în organizații – exerciții și jocuri de rol. 14. Factori care asigură încrederea și siguranța în lider și organizație – studii de caz.	2 ore / seminar
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Dezbateri și reflecție critică, Problem-Based Learning, studii de caz, simulări, role-play, învățare colaborativă, feedback individual și de grup.	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, platformă TEAMS, acces la internet, baze de date științifice, prezentări PowerPoint, articole științifice.	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). <i>Transformational Leadership</i> . Psychology Press. 2. Goleman, D. (2020). <i>Inteligența emoțională: De ce poate conta mai mult decât IQ-ul</i> . Curtea Veche Publishing. 3. Northouse, P. G. (2021). <i>Leadership: Theory and Practice</i> . Sage Publications. 4. Yukl, G. (2020). <i>Leadership in Organizations</i> . Pearson Education. 5. Bălan, S.-M. (2024). <i>Leadership și comportament organizațional – note de curs și aplicații practice</i> . Suport electronic MRU, UDC. 5. Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). <i>Organizational Behavior</i> . Pearson.
---------------------	--

	6. Snow, S. (2019). <i>Echipe de vis. Cum să lucrăm împreună fără să ne dezbinăm</i> . Publica. 7. Whitmore, J. (2019). <i>Coaching pentru performanță</i> . Publica. 8. Tracy, B. (2021). <i>Leadership Success: How to Lead Yourself and Others to Greater Achievement</i> . HarperCollins. 9. Sinek, S. (2018). <i>Start with WHY – Cum ne inspiră liderii</i> . Publica. 10. Harkavy, D. (2021). <i>Cele 7 perspective ale liderilor eficienți</i> . Amaltea. 11. Coman, C., Anton, M., & Bârsan, G. (2021). <i>Managementul conflictelor în organizații</i> . C. H. Beck. 12. Collins, J. (2017). <i>Exceleța în afaceri</i> . Curtea Veche Publishing. 13. Rothwell, W. (2022). <i>High-Performance Leadership and Executive Coaching</i> . Routledge. 14. Journal of Organizational Behavior – Wiley 15. Leadership Quarterly – Elsevier 16. Harvard Business Review – secțiunile Leadership & Organizational Behavior 17. McKinsey Insights – People & Performance (2023–2024) 18. EAWOP, APIO, Eurostat – baze de date, studii, rapoarte de leadership organizațional.
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Asociațiile profesionale **EAWOP** European Association of Work & Organizational Psychology, **APIO** - Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională din România susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid cerințelor organizaționale și să implementeze strategii eficiente de dezvoltare organizațională. Această disciplină integrează bune practici și furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește analiza organizațională și diagnoza problemelor organizaționale și modalitatea de intervenție.

Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii

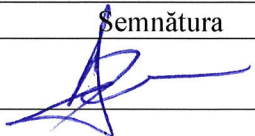
Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	5p 1p oficiu
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	4p
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (60%)	
	1. Nivelul de înțelegere a conceptelor în managementul resurselor umane 2. Modul de aplicare corectă principii, metode, instrumente și tehnici moderne ale managementului resurselor umane; 3. Modul de interpretare a activităților întreprinse de manager 4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. 5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplurilor relevante.	
	Criterii de evaluare – Proiect (40%)	
	1. Relevanța temei alese. 2. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 3. Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse.	

	4. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral) 5. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale în Managementul resurselor umane - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate

Coordonator de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	Conf. univ. dr. Sorina-Mihaela BĂLAN	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	METODOLOGIA ȘI TEHNICI DE CERCETARE ÎN PSIHOLOGIA MUNCII, ORGANIZAȚIONALĂ ȘI TRANSPORTURILOR				
Coordonator de disciplină	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA				
Codul disciplinei	53MRMT	Semestrul	3	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	Col
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DF
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	14			84
C – curs; S - seminar; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	5
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	24
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	10
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	20
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat și consultații	10
Total ore studiu individual / semestru	84

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-
Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	-

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Cursul își propune cunoașterea principalelor teorii și modele științifice ale psihologiei muncii și organizațională și utilizarea lor în vederea analizării și explicării fenomenelor relaționate cu activitatea de muncă, cu modul în care oamenii își realizează sarcinile de muncă în diferite contexte.
----------------------------	---

	La finalul cursului, participanții vor reuși să aplice corect metodologia și tehnicile de diagnoză în Psihologia muncii, organizațională și transporturi necesare și interpretarea corectă a rezultatelor obținute. • Aplicarea corectă a metodelor, tehnicilor și modelelor de analiză necesare în vederea soluționării temei alese • Fundamentarea de concluzii și propuneri specifice fiecărei teme • Realizarea corectă a raportului psihologic • Identificarea de soluții inovative de rezolvare a temei propuse
II. Obiective specifice	Cunoașterea și înțelegerea problemelor și nevoilor organizațiilor Cunoașterea instrumentelor de diagnoză în managementul resurselor umane. Înțelegerea problematicii abordate Explică și interpretează rezultate obținute din testarea psihologică Exersează tehnici de diagnoza și intervenție organizațională, de evaluare a personalului; Își formează abilități de a aplica principii, metode și tehnici moderne ale managementului resurselor umane; Proiectează și aplică scheme de cercetare în domeniul resurselor umane; Își formează abilități de expertiză în domeniul personalului Își formează un limbaj științific și de specialitate corect

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Efectuează evaluări psihologice (efectuează analiza resurselor umane), Gestionează teste, Aplică tehnici organizaționale (concepe și implementează metode profitabile pentru recrutarea și angajarea personalului, creează metode pentru creșterea productivității și construirea carierei angajaților, realizează tehnici de motivare a angajaților), Prezintă rezultatele analizelor Întocmește rapoarte de lucru Respectă confidențialitatea Aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare
II. Competențe transversale	Asigură egalitatea de gen la locul de muncă,

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Demersul științific Tipuri de cercetări Etapele unui proiect științific 2. Metode de evaluare utilizate în evaluarea personalului Calități și limite ale principalelor metode de evaluare Testarea psihologică - condițiile de testare, formarea evaluatorului, scala de evaluare Principii etice în evaluare 3. Testul psihologic Calitățile testului psihologic Etalonarea testelor psihologice Clasificarea testelor psihologice 4. Aspecte etice ale testelor psihologice Responsabilități etice privind utilizarea testelor Licența testelor Recomandări internaționale pentru teste 5. Metode de diagnoză organizațională Analiza SWOT (Puncte tari, slabe, Amenințări, Oportunități) Metoda STEP (Social, Tehnologic, Economic, Ecologic, Politic) 6. Diagnoza comunicării Analiza stilului de comunicare – chestionarul S.C., Stroe Marcus, 1997 Chestionar de comunicare, Gibb, 1961 Comunicare pe verticală și pe orizontală 7. Diagnoza satisfacției profesionale	2 ore /curs

JDI și JIG - Indexul descriptiv al muncii și indexul muncii în general, William K, Balzer și Patricia C. Smith Chestionar SP Satisfacție în muncă, Ticu, Constantin, 2004 8. Diagnoza implicării în muncă, angajamentul în muncă, integrării în muncă Scala Utrecht pentru Implicarea în muncă UWES – Utrech Work Engagement Scale, Schaufeli, Bakker, 2003 Scala angajamentului organizațional a lui Meyer și Allen Chestionar de integrare 9. Diagnoza motivării în muncă Chestionarul DM, Dominantelor motivaționale, Ticu Costantin, 2004 Diagnoza CO climatului organizațional, Ticu Constantin, 2004 Test McClelland 10. Diagnoza conflictelor organizaționale SMC – Stiluri de management al conflictului, Whetten și Camero, 1999 11. Diagnoza stresului profesional Scala Rahe și Holmes S.P.S. - Scala de percepție a stresului OSI-2 – Inventar de stres profesional 12. Diagnoza burnout-ului Prezentarea burnout-ului Diferența dintre stres și burnout MBI - Inventarul Burnout Maslach, 1981 Intervenția în burnout 13. Diagnoza profilului managerului MBTI – Inventar de tip de personalitate Myers Briggs Tip de lider chestionar TL, elaborat de Beauchamp, Graveline, Quiviger Inteligența emoțională 14. Evaluarea performanțelor în muncă Funcțiile evaluării profesionale Modele teoretice ale evaluării Scale de evaluare Erorile de evaluare și metode de combatere a acestora	
Metode de predare	
Prelegere, Explicația	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL). Prezentări PowerPoint, Platforme de învățare online - Microsoft Teams	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Aplicarea individuală a metodelor de diagnoză a motivației, 2. Aplicarea testelor de diagnoză a satisfacției, 3. Aplicarea instrumentelor de diagnoză a stresului, 4. Aplicarea instrumentelor de diagnoză a implicării în muncă, de stabilirea stilului de comunicare și a strategiei de management a conflictului 5. Realizarea unor instrumente specifice de diagnoză organizațională 6. Interpretarea testelor și prezentarea rezultatelor 7. Prezentarea concluziilor și sugestii de dezvoltare	2 ore / seminar
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Exercițiu	
Mijloace de învățare	
Teste psihologice	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, Editura Kogan Page, București 2. Stoica, M. (2019) <i>Diagnoza organizațională</i>, Editura Risoprint, Cluj Napoca 3. Tracy, B. (2021) <i>Angajează și păstrează. 21 de tehnici eficiente ca să lucrezi cu cei mai buni</i>, Editura Publica, București 4. Revista Psihologia resurselor umane,
---------------------	---

Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Teste psihologice - Stoica, M. (2019) <i>Diagnoza organizațională</i>, Editura Risoprint, Cluj Napoca
--	---

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Curriculumul disciplinei este elaborat în concordanță cu: **Colegiul Psihologilor din România** – Comisia de Psihologie muncii, Psihologia organizațională și **Asociația Psihologilor din România (APR)** – orientările privind formarea profesională continuă și aplicarea testelor standardizate. Tematica disciplinei răspunde cerințelor practice ale angajatorilor și instituțiilor publice sau private prin redactarea rapoartelor de diagnoză.

Consolidarea responsabilității etice și a competenței decizionale în contextul evaluării pentru siguranță. Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

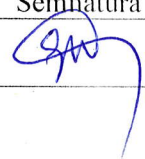
- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicata în servicii

Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	5p 1p din oficiu
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	4p
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Colocviu (Curs 60%) 1. Nivelul de cunoaștere și înțelegere a conceptelor teoretice și a testelor psihologice 2. Capacitatea de aplicare corectă a metodelor, tehnicilor și modelelor de analiză organizațională în vederea soluționării temei alese 3. Respectarea principiilor etice și a confidențialității în activitatea de evaluare. Criterii de evaluare – Proiect (40%) 4. Corectitudinea aplicării și interpretării testelor psihologice; 5. Calitatea și rigoarea raportului psihologic; 6. Respectarea normelor etice și deontologice	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale în Diagnoza organizațională; - capacitatea de aplicare și interpretare a testelor psihologice - elaborarea și prezentarea unui raport psihologic, cu interpretări argumentate	

Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	DIAGNOZA CLIMATULUI ORGANIZAȚIONAL				
Coordonator de disciplină	LECTOR UNIV. DR. SORINA MOLDOVAN				
Codul disciplinei	51MRDC	Semestrul	III	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC - complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către masteranzi) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA - facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI**
126	28	28			70
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					
Număr de credite ECTS***					5

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

**Studiu individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minimale recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

***Un credit ECTS este echivalentul a 25 - 30 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	1. Psihologie organizațională și a muncii 2. Managementul resurselor umane 3. Metodologia cercetării psihologice / sociologice 4. Comunicare organizațională 5. Etică și deontologie profesională
	de competențe	La începutul cursului, masteranzii ar trebui să manifeste capacitatea de: 1. Analiză critică a proceselor organizaționale; 2. Interpretare a relației individ-grup-organizație; 3. Utilizare a termenilor specifici domeniului psihologiei organizaționale; 4. Participare la activități de cercetare aplicată.

Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	1. Psihologie organizațională – oferă cadrul teoretic de înțelegere a proceselor psihosociale din mediul organizațional. 2. Managementul resurselor umane – dezvoltă competențe privind analiza și dezvoltarea resurselor umane în organizație. 3. Metodologia cercetării psihologice – formează abilități de elaborare, aplicare și interpretare a chestionarelor și metodelor de diagnoză.
	recomandate	1. Psihologie organizațională – oferă cadrul teoretic de înțelegere a proceselor psihosociale din mediul organizațional. 2. Managementul resurselor umane – dezvoltă competențe privind analiza și dezvoltarea resurselor umane în organizație. 3. Metodologia cercetării psihologice – formează abilități de elaborare, aplicare și interpretare a chestionarelor și metodelor de diagnoză.

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Disciplina își propune dezvoltarea competențelor de analiză, evaluare și intervenție privind climatul organizațional, prin aplicarea metodelor psihologice și manageriale de diagnoză, în scopul optimizării performanței și satisfacției angajaților.
II. Obiective specifice	Prin parcurgerea disciplinei „Diagnoza climatului organizațional”, masteranzii vor fi capabili să: 1. Explice conceptele fundamentale privind climatul organizațional, diferențiindu-l de cultura organizațională și de alte dimensiuni psihosociale ale vieții organizaționale. 2. Identifice și descrie factorii determinanți ai climatului organizațional (individuali, interpersonali, organizaționali și contextuali) și relațiile dintre acestea. 3. Aplice modele teoretice consacrate (Litwin & Stringer, Denison, Schneider, Constantin ș.a.) pentru analiza și interpretarea climatului organizațional. 4. Selecteze, adapteze și utilizeze instrumente științifice (chestionare, interviuri, observație, focus-grup) pentru diagnoza climatului organizațional în contexte reale. 5. Analizeze datele obținute și să formuleze concluzii și recomandări pertinente privind starea climatului și potențialele direcții de intervenție. 6. Elaboreze proiecte de diagnoză și intervenție organizațională, integrate în strategiile de dezvoltare ale resurselor umane și orientate spre îmbunătățirea performanței și satisfacției profesionale. 7. Demonstreze o atitudine etică și profesionistă în procesul de evaluare, comunicare și utilizare a datelor privind climatul organizațional.

5. Competențele dobândite conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specifice grupelor ESCO 2632 și 2330.1.7)

I. Competențe profesionale	La finalul cursului „Diagnoza climatului organizațional”, studenții vor dobândi competențe profesionale specifice ocupațiilor din grupele ESCO 2632 – Psihologi și 2330.1.7 – Formatori și specialiști în dezvoltare organizațională, după cum urmează: 1. Competența de analiză și evaluare a climatului organizațional Identificarea și descrierea dimensiunilor climatului organizațional (sprijin managerial, comunicare, recompense, claritate, coeziune etc.). Utilizarea metodelor științifice (chestionare, interviuri, observație, focus-grup) pentru diagnoza climatului psihosocial. Aplicarea principiilor de validitate și fidelitate în măsurarea percepțiilor organizaționale.
-----------------------------------	---

	<i>Corelare ESCO 2632.10 – „Psiholog organizațional și al muncii”</i> 2. Competența de interpretare și integrare a datelor psihosociale Analiza și interpretarea datelor colectate privind climatul organizațional. Formularea concluziilor și recomandărilor bazate pe evidențe empirice. Elaborarea rapoartelor de diagnoză organizațională. <i>Corelare ESCO 2632.13 – „Consultant în dezvoltare organizațională”</i> 3. Competența de proiectare și implementare a intervențiilor organizaționale Identificarea nevoilor de intervenție psihologică și managerială în organizație. Elaborarea de programe pentru îmbunătățirea climatului, motivației și coeziunii echipei. Evaluarea eficienței intervențiilor asupra climatului și performanței. <i>Corelare ESCO 2330.1.7.2 – „Formator în domeniul resurselor umane și dezvoltării organizaționale”</i> 4. Competența de consiliere și comunicare organizațională Aplicarea tehnicilor de feedback constructiv și comunicare eficientă. Facilitarea proceselor de grup și a relațiilor interpersonale pozitive în mediul de muncă. Promovarea unui climat bazat pe încredere, echitate și colaborare. <i>Corelare ESCO 2632.11 – „Psiholog specialist în dinamica grupurilor și relații organizaționale”</i> 5. Competența de aplicare a eticii și deontologiei profesionale Respectarea principiilor etice în evaluarea climatului organizațional (consimțământ informat, confidențialitate, neutralitate). Comunicarea responsabilă a rezultatelor diagnozei. Promovarea valorilor integrității și respectului în mediul organizațional. <i>Corelare ESCO 2632.1.2 – „Psiholog – etică și practică profesională”</i> 6. Competența de autoevaluare și dezvoltare profesională continuă Reflectarea critică asupra propriei practici profesionale. Identificarea nevoilor de formare continuă în domeniul evaluării organizaționale. Utilizarea feedbackului pentru îmbunătățirea performanței profesionale. <i>Corelare ESCO 2330.1.7.5 – „Specialist în dezvoltarea competențelor profesionale”</i>
II. Competențe transversale	1. Competența de gândire critică și analiză complexă Dezvoltarea capacității de a analiza critic informațiile provenite din mediul organizațional. Argumentarea științifică a concluziilor privind climatul psihosocial, prin raportare la date empirice și teorii consacrate. Corelarea dintre cauze, efecte și implicații ale climatului asupra performanței și bunăstării angajaților. <i>Corelare ESCO 2632 – Psiholog organizațional și al muncii; 2330.1.7 – Specialist în dezvoltare profesională</i> 2. Competența de comunicare eficientă și relaționare profesională Utilizarea adecvată a limbajului științific și managerial în prezentarea rezultatelor diagnozei. Exprimarea clară, argumentată și empatică în relația cu colegii, conducerea și clienții organizaționali. Colaborarea interdisciplinară cu specialiști din domenii conexe (management, HR, psihologie, sociologie). <i>Corelare ESCO 2632.12 – Consilier organizațional / 2330.1.7.4 – Formator și facilitator de grupuri</i> 3. Competența de planificare și organizare a activităților profesionale Gestionarea eficientă a etapelor procesului de diagnoză (planificare, colectare date, analiză, raportare). Respectarea termenelor, standardelor de calitate și procedurilor instituționale. Capacitatea de a lucra autonom sau în echipă pentru realizarea obiectivelor comune. <i>Corelare ESCO 2632.10 – Psiholog organizațional și al muncii; 2330.1.7.1 – Specialist în planificare formare și dezvoltare</i> 4. Competența etică și responsabilitatea socială

	Aplicarea principiilor etice în activitățile de evaluare și cercetare organizațională (consimțământ, confidențialitate, transparență). Promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect, echitate și diversitate. Asumarea responsabilității pentru impactul social și uman al deciziilor profesionale. <i>Corelare ESCO 2632.1.2 – Psiholog – Etică și practică profesională; 2330.1.7.5 – Specialist în dezvoltare etică și profesională</i> 5. Competența de autoformare și dezvoltare continuă Capacitatea de a evalua nevoile proprii de formare profesională. Utilizarea resurselor de învățare continuă și a feedbackului în scopul perfecționării profesionale. Implicarea în activități de cercetare, conferințe și proiecte interdisciplinare. <i>Corelare ESCO 2632.14 – Cercetător în domeniul organizațional; 2330.1.7.5 – Specialist în învățare pe tot parcursul vieții</i> 6. Competența de leadership și influență pozitivă în mediul organizațional Manifestarea abilităților de coordonare și motivare a grupurilor. Dezvoltarea unei conduite profesionale bazate pe exemplu personal, echilibru emoțional și inițiativă. Stimularea unui climat de încredere și colaborare în cadrul echipelor multidisciplinare. <i>Corelare ESCO 2330.1.7 – Formator și specialist în dezvoltare organizațională</i> Dezvoltarea capacității de analiză critică, comunicare eficientă, colaborare interdisciplinară și aplicare a principiilor etice și de leadership în contextul activităților de diagnoză și intervenție organizațională.

6. Rezultate așteptate ale învățării

Cunoștințe	1. Cunoașterea conceptelor fundamentale Definirea și înțelegerea conceptelor de climat organizațional, cultură organizațională, satisfacție profesională, implicare și coeziune de grup. Distincția dintre cultură și climat organizațional și înțelegerea relației dintre acestea. 2. Cunoașterea modelelor teoretice explicative Descrierea principalelor modele teoretice ale climatului organizațional (Lewin-Lippitt-White, Litwin & Stringer, Denison, Schneider & Reichers, Constantin). Înțelegerea dimensiunilor-cheie ale climatului: suport managerial, comunicare, claritate, recompense, inovație, echitate. 3. Înțelegerea factorilor determinanți și a mecanismelor psihosociale Identificarea factorilor individuali, interpersonali, organizaționali și contextuali care influențează climatul. Explicarea modului în care percepțiile, relațiile și structura organizațională determină climatul resimțit. 4. Cunoașterea metodelor de evaluare și diagnoză Familiarizarea cu metodele cantitative și calitative utilizate în diagnoza climatului (chestionare standardizate, interviuri, focus grup, observație). Înțelegerea principiilor de validitate, fidelitate și etică în procesul de evaluare organizațională. 5. Cunoașterea strategiilor de intervenție organizațională Înțelegerea etapelor procesului de diagnoză și a modalităților de formulare a recomandărilor. Cunoașterea tehnicilor de intervenție pentru îmbunătățirea climatului (traininguri, feedback, coaching, leadership transformațional). 6. Cunoașterea standardelor etice și profesionale Înțelegerea principiilor etice privind colectarea și prelucrarea datelor organizaționale. Respectarea deontologiei profesionale în activitățile de diagnoză, raportare și consiliere.
-------------------	--

Aptitudini	1. Abilități de analiză și evaluare Analiza critică a climatului organizațional prin raportarea la conceptele, modelele și teoriile studiate. Identificarea dimensiunilor climatice relevante pentru o organizație dată (suport managerial, claritate, recompense, comunicare, coeziune etc.). Evaluarea relației dintre climatul organizațional și performanța angajaților. 2. Abilități de aplicare a metodelor de diagnoză Selectarea, adaptarea și aplicarea instrumentelor științifice de evaluare a climatului organizațional (ex.: OCM, Litwin–Stringer, chestionare proprii). Elaborarea și utilizarea ghidurilor de interviu și a instrumentelor calitative (observație, focus-grup). Prelucrarea și interpretarea datelor obținute prin metode statistice de bază. 3. Abilități de sinteză și raportare Formularea concluziilor privind starea climatului organizațional și comunicarea acestora în format profesional (raport de diagnoză). Redactarea recomandărilor și propunerilor de intervenție în acord cu rezultatele cercetării. Prezentarea orală și scrisă a analizelor în contexte academice și profesionale. 4. Abilități de intervenție și consiliere organizațională Proiectarea și implementarea de programe de îmbunătățire a climatului (traininguri, coaching, dezvoltare echipe). Facilitarea comunicării și a proceselor de feedback în echipe. Sprijinirea proceselor de schimbare organizațională prin intervenții psihologice și manageriale. 5. Abilități de lucru în echipă și leadership Colaborarea eficientă în grupuri interdisciplinare de evaluare și intervenție. Coordonarea echipelor de diagnoză prin utilizarea unui leadership suportiv și etic. Promovarea unui climat de încredere și cooperare în cadrul activităților de grup. 6. Abilități etice și reflexive Aplicarea normelor etice în procesul de evaluare și raportare organizațională. Reflectarea critică asupra propriilor practici profesionale și a impactului acestora. Integrarea feedbackului în dezvoltarea profesională continuă. Masteranzii vor dobândi aptitudini de analiză, evaluare și interpretare a climatului organizațional, de aplicare a metodelor de diagnoză, de redactare a rapoartelor de evaluare și de elaborare a intervențiilor organizaționale, manifestând responsabilitate etică și spirit critic.
Responsabilitate și autonomie	1. Responsabilitate profesională în procesul de diagnoză Asumarea responsabilității pentru calitatea, corectitudinea și etica activităților de evaluare a climatului organizațional. Gestionarea cu profesionalism a informațiilor confidențiale și a rezultatelor diagnozei. Respectarea principiilor deontologice în relația cu angajații și conducerea organizației. 2. Autonomie în planificarea și derularea activităților Capacitatea de a organiza și desfășura în mod independent etapele procesului de diagnoză (proiectare, colectare date, analiză, raportare). Luarea deciziilor profesionale pe baza datelor empirice și a fundamentelor teoretice. Adaptarea strategiilor de lucru la specificul organizației și al contextului social. 3. Responsabilitate în comunicare și colaborare Colaborarea eficientă cu echipe interdisciplinare (HR, psihologi, manageri, formatori). Asumarea rolului de partener activ în procesele de consultanță și dezvoltare organizațională. Promovarea unei comunicări deschise, oneste și bazate pe respect reciproc. 4. Autonomie reflexivă și dezvoltare personală continuă Autoevaluarea permanentă a propriilor competențe profesionale și a impactului activităților realizate.

	Inițierea de demersuri de formare continuă în domeniul psihologiei organizaționale și al dezvoltării climatului. Integrarea feedbackului în îmbunătățirea propriei performanțe. 5. Responsabilitate socială și etică organizațională Înțelegerea rolului social al psihologului organizațional în menținerea unui climat sănătos. Promovarea valorilor de echitate, diversitate și incluziune în cadrul organizațiilor. Asumarea unei conduite profesionale bazate pe respect, imparțialitate și integritate. Masteranzii vor manifesta responsabilitate în aplicarea metodelor de diagnoză, respectând principiile eticii profesionale, vor acționa autonom în planificarea și implementarea activităților de evaluare, vor colabora eficient în echipe multidisciplinare și vor demonstra inițiativă și reflexivitate în dezvoltarea profesională continuă.
--	---

7. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Introducere în conceptul de climat organizațional. Definiții, originea și evoluția conceptului. Rolul climatului în analiza organizațiilor.	2
2. Modele teoretice ale climatului organizațional. Prezentarea modelelor Lewin-Lippitt-White, Litwin & Stringer, Denison, Schneider & Reichers, Constantin.	2
3. Factori determinanți ai climatului organizațional. Factori individuali, interpersonali, organizaționali și contextuali.	2
4. Cultura organizațională și impactul asupra climatului. Relația cultură-climat. Modele culturale (Schein, Hofstede, Cameron & Quinn).	2
5. Tipuri de climat organizațional. Clasificări: suportiv, inovativ, birocratic, competitiv. Climatul de siguranță psihologică.	2
6. Diagnoza climatului organizațional – concepte și metodologie. Etapile procesului de diagnoză. Designul cercetării organizaționale.	2
7. Instrumente de măsurare a climatului organizațional. Prezentarea testelor: OCM, Litwin & Stringer, chestionare românești (Constantin).	2
8. Analiza datelor și interpretarea rezultatelor diagnozei. Indicatori statistici și analiza calitativă.	2
9. Climatul organizațional și performanța. Relații între climat, satisfacție și eficiență organizațională.	2
10. Climatul organizațional și leadershipul. Stiluri de conducere și efectele asupra climatului. Leadership transformațional și etic.	2
11. Comunicarea internă și dinamica relațiilor interpersonale. Climatul comunicațional.	2
12. Intervenții pentru îmbunătățirea climatului organizațional. Training, coaching, feedback organizațional.	2
13. Etica și deontologia în diagnoza organizațională. Consimțământ informat, confidențialitate, raportare responsabilă.	2
14. Evaluare finală. Recapitulare, integrare conceptuală, prezentarea proiectelor aplicative.	2
Metode de predare	
Disciplina „ Diagnoza climatului organizațional ” utilizează o combinație de metode didactice moderne, centrate pe student, care urmăresc integrarea cunoștințelor teoretice cu competențele practice necesare unui specialist în resurse umane și psihologie organizațională.	
1. Expunerea interactivă (prelegere – dezbatere)	

Prezentarea conceptelor, teoriilor și modelelor fundamentale privind climatul organizațional.
Utilizarea prezentărilor PowerPoint, studiilor de caz și exemplelor din organizații reale.
Dialog constant profesor–masterand pentru stimularea gândirii critice și aplicării cunoștințelor.
Utilizată predominant în orele de curs (2h/săptămână).

2. Învățarea prin descoperire și problematizare

Analiza situațiilor reale și a dilemelor etice din activitatea organizațională.
Îndrumarea studenților spre formularea de ipoteze, interpretarea datelor și luarea deciziilor.
Încurajarea argumentării și reflecției asupra impactului psihosocial al climatului.
Aplicată în seminare și lucrări practice.

3. Studiul de caz și analiza comparativă

Investigarea unor organizații reale sau simulate pentru identificarea factorilor climatici.
Comparația între modele teoretice și situații practice.
Elaborarea de rapoarte de diagnoză și interpretare.
Exemplu: studii pe baza modelului Denison sau OCM.

4. Învățarea bazată pe proiect (Project-Based Learning)

Elaborarea, în echipe, a unui **proiect complet de diagnoză organizațională** (cu aplicarea unui instrument, analiza datelor și formularea recomandărilor).
Prezentarea publică a rezultatelor și feedback colegial.
Evaluată final, reprezintă 50% din nota semestrială.

5. Metode interactive și experiențiale

Jocuri de rol și simulări privind comunicarea internă, feedbackul și leadershipul.
Exerciții de autoevaluare a percepției climatului (OCM, Litwin & Stringer).
Tehnici de brainstorming și focus-grupuri pentru identificarea soluțiilor de îmbunătățire.
Promovează empatia, colaborarea și reflecția asupra relațiilor organizaționale.

6. Învățarea colaborativă și dezbateră în grup

Discuții dirijate în grupuri mici, schimb de experiență profesională și exemple din practica HR.
Dezvoltarea competențelor de comunicare, negociere și argumentare rațională.
Consolidare a cunoștințelor teoretice prin aplicații colective.

7. Autoînvățarea asistată

Lecturi dirijate (Constantin, Denison, Schneider, Schein, Zlate).
Realizarea de fișe de sinteză și reflecție individuală asupra temelor săptămânale.
Folosirea platformelor digitale pentru documentare și predare interactivă.
Încurajează autonomia și dezvoltarea gândirii critice.

8. Învățarea reflexivă și feedback formativ

Discuții de reflecție asupra propriilor percepții despre climatul organizațional.
Feedback individual și de grup din partea cadrului didactic.
Autoevaluarea progresului prin jurnale reflexive.
Integrează dimensiunea etică și formativă a disciplinei.

Formulare sintetică pentru fișa de disciplină (variantă scurtă):

Metode de predare: prelegeri interactive, studii de caz, învățare prin proiecte, jocuri de rol, analiză comparativă, dezbateri în grup, autoînvățare dirijată și feedback reflexiv.
Metodele vizează integrarea cunoștințelor teoretice cu competențele aplicative de analiză, evaluare și intervenție organizațională.

Mijloace de învățare

Disciplina „**Diagnoza climatului organizațional**” se bazează pe un ansamblu de mijloace didactice moderne, interactive și interdisciplinare, care sprijină procesul de formare profesională și dezvoltare a competențelor aplicative.

1. Suporturi teoretice și materiale didactice

Cursuri universitare și prezentări PowerPoint elaborate de titularul disciplinei, în format digital și tipărit.
Suport de curs complet (textual și grafic), cu rezumate, scheme conceptuale, studii de caz și fișe de aplicații.
Bibliografie de specialitate actualizată (autori români și internaționali: Constantin, Schneider, Denison, Schein, Hofstede, Cameron & Quinn).
Scop: fundamentarea teoretică a noțiunilor și integrarea cunoștințelor științifice.

2. Instrumente de diagnoză și evaluare organizațională

Metode de seminarizare / aplicare practică

1. Discuții dirijate și dezbateri tematice

Pornind de la conceptele predate la curs, masteranzii sunt implicați în discuții ghidate pentru analiza fenomenelor organizaționale.

Se utilizează întrebări de reflecție, situații problematice și dileme etice.

Scopul: dezvoltarea gândirii critice, a argumentării și a capacității de a corela teoria cu practica.

2. Studiul de caz

Analizarea unor situații reale sau ipotetice privind climatul organizațional din diverse instituții (private, publice, ONG).

Identificarea factorilor determinanți, a consecințelor climatului și a soluțiilor posibile de intervenție.

Se lucrează în echipe de 4–5 studenți, urmat de prezentare și feedback.

3. Exerciții aplicative și simulări

Aplicarea practică a chestionarelor de climat organizațional (OCM, Litwin & Stringer, Constantin).

Exerciții de **interpretare a datelor** și **formulare de concluzii**.

Simulări de interviuri organizaționale, focus-grupuri sau sesiuni de feedback colectiv.

Scop: exersarea etapelor procesului de diagnoză.

4. Jocuri de rol și metode experiențiale

Studenții interpretează roluri organizaționale (manager, angajat, psiholog HR, consultant).

Simularea proceselor de comunicare internă, luare a deciziilor, gestionare a conflictelor.

Evaluarea percepțiilor și emoțiilor trăite în cadrul grupului.

5. Mini-proiecte de analiză aplicată

Realizarea unor proiecte de grup pe teme specifice: evaluarea comunicării interne, identificarea climatului motivațional, analiza stilului de leadership.

Fiecare echipă prezintă raportul de diagnoză și recomandările proprii.

Activitatea este evaluată prin rubrică de performanță (claritate, rigoare, aplicabilitate, creativitate).

6. Analiza instrumentelor de evaluare

Discutarea critică a chestionarelor utilizate în diagnoza climatului (validitate, fidelitate, limitări).

Compararea rezultatelor obținute prin instrumente diferite.

Exercițiu de construire a unui mini-chestionar propriu (5–7 itemi).

Scop: învățarea procesului de elaborare și validare a instrumentelor de diagnoză.

7. Feedback formativ și reflecție

După fiecare activitate practică, masteranzii completează o fișă de reflecție privind învățarea și aplicabilitatea cunoștințelor.

Se oferă feedback individual și de grup, orientat spre îmbunătățirea performanței academice.

Scop: consolidarea învățării reflexive și a responsabilității profesionale.

8. Prezentarea proiectului final

Fiecare echipă își prezintă public rezultatele proiectului de diagnoză (raport scris + prezentare PowerPoint).

Se evaluează: logica demersului, utilizarea corectă a metodelor, coerența interpretării și relevanța recomandărilor.

Scop: integrarea cunoștințelor teoretice cu abilitățile practice și de comunicare profesională.

Competențe formate prin aplicare practică:

- Utilizarea instrumentelor de măsurare a climatului organizațional;
- Analiza critică a datelor și interpretarea rezultatelor;
- Colaborarea eficientă în echipe multidisciplinare;
- Elaborarea de rapoarte și comunicarea rezultatelor în format profesional;
- Aplicarea eticii și deontologiei în activitatea de evaluare organizațională.

Mijloace de învățare

- Suporturi de curs tipărite și digitale (rezumate, fișe teoretice, tabele comparative).
- Prezentări PowerPoint și materiale multimedia interactive.
- Studii de caz reale sau simulate privind climatul organizațional.
- Fișe de lucru individuale și de grup pentru analiză, sinteză și reflecție.
- Chestionare standardizate de evaluare a climatului organizațional (OCM, Litwin & Stringer, Constantin).
- Ghiduri de interviu și grile de observație pentru aplicarea metodelor calitative.
- Seturi de date pentru exerciții de analiză statistică și interpretare (Excel, SPSS, Jamovi).

- Platforme digitale educaționale (Google Classroom, Teams) pentru colaborare și feedback.
- Jocuri de rol și simulări organizaționale privind comunicarea, leadershipul și feedbackul.
- Videoclipuri educaționale și documentare despre cultura și climatul organizațional.
- Articole științifice și resurse bibliografice actualizate (în format tipărit și electronic).
- Fișe de reflecție personală și jurnale de învățare.
- Flipchart, markere și tablă interactivă pentru lucru colaborativ și vizualizarea rezultatelor.
- Biblioteci electronice și baze de date academice (ResearchGate, APA PsycNet).
- Formulare și șabloane de proiect pentru elaborarea rapoartelor de diagnoză.
- Fișe de evaluare colegială (peer-review) și instrumente de feedback formativ.
- Softuri de analiză calitativă și cantitativă (SPSS, Excel etc).
- Instrumente audio-video pentru prezentarea proiectelor și simulări interactive.
- Mijloace auxiliare – videoproiector, laptop, microfon, materiale imprimabile, spațiu de lucru modular.

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie

1. Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. M., & Peterson, M. F. (Eds.). (2011). *The Handbook of Organizational Culture and Climate* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
2. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
3. Bran, I., Ionel, B., & Anastasia, D. (2025). Work climate and economic performance in the context of the Green Deal implementation in Romania. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*. București: ASE Publishing.
4. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
5. Constantin, T. (2011). *Metode de evaluare a climatului organizațional*. Iași: Editura Universității „Alexandru Ioan Cuza”.
6. Constantin, T., & Ispas, A. (2012). *Psihologie organizațională și managerială*. Iași: Polirom.
7. Denison, D. R., Nieminen, L. R., & Kotrba, L. M. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 145–161.
8. Dumitru, C.-I., & Popescu, A. (2024). Leadershipul și climatul organizațional în instituțiile educaționale. *Revista Psihologie și Organizații*, 3(2), 44–61.
9. Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
10. Frontiers in Psychology. (2024). *Enhancing employee job satisfaction through organizational climate*. <https://www.frontiersin.org>
11. He, Y., et al. (2023). Identifying meaningful combinations of climate level and strength. *Organizational Psychology Journal*, 28(4), 441–460.
12. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
13. Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston, MA: Harvard University Press.
14. Patterson, M. G., Warr, P. B., & West, M. A. (2005). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 193–216.
15. Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M. G., & Stanick, C. F. (2023). Measures of organizational culture,

	organizational climate, and implementation climate: A systematic review of psychometric properties. <i>Implementation Research and Practice</i>. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9978646 16. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. <i>Annual Review of Psychology</i>, 64, 361–388. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809 17. Stoica, M. (2018). <i>Climatul organizațional și satisfacția profesională în instituțiile publice</i>. București: Editura Universitară. 18. Stoica, M. (2022). <i>Psihologie organizațională și leadership contemporan</i>. București: Editura Tritonic. 19. Ticu, C. (2019). <i>Psihologia organizațiilor și conducerii</i>. Iași: Polirom. 20. Vévodová, L., et al. (2023). Impact of organizational climate on employee well-being and negative behaviours in workplace. <i>Administrative Sciences</i>, 14(10), 237. 21. Zlate, M. (2007). <i>Tratat de psihologie organizațional-managerială</i> (Vol. I–II). Iași: Polirom. 22. Zlate, M., & Cernat, C. (2015). <i>Psihologie organizațională și comportament managerial</i>. București: Editura ASE. 23. Zohar, D., & Hofmann, D. A. (2012). Organizational culture and climate. In S. Kozlowski (Ed.), <i>The Oxford Handbook of Organizational Psychology</i> (Vol. 1, pp. 643–666). Oxford: Oxford University Press.
Lista materialelor didactice necesare	- Suport de curs tipărit și digital. - Prezentări PowerPoint pentru cursuri și seminare. - Manuale și articole științifice actualizate. - Chestionare standardizate de evaluare a climatului organizațional (OCM, Litwin & Stringer, Constantin). - Ghiduri de interviu și fișe de observație. - Studii de caz și fișe de aplicații practice. - Formulare și șabloane pentru rapoarte de diagnoză. - Fișe de lucru și jurnale reflexive. - Laptop și videoproiector. - Tabla interactivă / flipchart și markere. - Softuri de analiză statistică (SPSS, Excel, Jamovi). - Platforme educaționale online (Google Classroom, Moodle, Teams). - Instrumente colaborative (Padlet, Miro, Google Docs). - Filme educaționale și materiale multimedia. - Acces la baze de date academice (EBSCO, APA PsycNet, ResearchGate). - Spațiu de lucru modular pentru activități în echipă.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Disciplina Diagnoza climatului organizațional este aliniată la cerințele comunității academice și profesionale din domeniul psihologiei organizaționale și al managementului resurselor umane, răspunzând nevoilor actuale ale angajatorilor privind competențele de diagnoză, evaluare și intervenție în climatul organizațional. Conținuturile disciplinei „Diagnoza climatului organizațional” sunt corelate cu:

- standardele și recomandările Colegiului Psihologilor din România privind competențele de evaluare organizațională;
- orientările teoretice și metodologice actuale din comunitatea științifică internațională (APA, EAWOP, IAAP);
- nevoile exprimate de angajatori și specialiști în resurse umane, care solicită competențe în diagnoză, analiză organizațională, leadership și dezvoltare profesională;
- cerințele pieței muncii privind evaluarea climatului psihosocial, retenția personalului și optimizarea performanței organizaționale.

Notă: Un procent de maxim 50% din activitățile de învățare-predare și 30% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

8. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	E
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	70%
	- rezultatele obținute la proba de verificare	30%
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (Curs 70%) • Corectitudinea și profunzimea cunoștințelor teoretice; • Capacitatea de aplicare a metodelor de diagnoză organizațională; • Rigoare științifică în analiză și interpretare; • Originalitate și coerență în formularea recomandărilor; • Respectarea principiilor etice și deontologice; • Calitatea prezentării orale și scrise. Criterii de evaluare – Proiect (30%) 1. Relevanța și originalitatea temei alese. 2. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 3. Corectitudinea metodei de analiză și interpretarea datelor statistice. 4. Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse. 5. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral). 6. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei „Diagnoza climatului organizațional” (nota 5), masterandul trebuie să demonstreze următoarele standarde minime de performanță: - poate explica corect conceptele fundamentale și poate descrie un model teoretic relevant. - poate realiza și explica în linii generale un demers de diagnoză elementară. - comunică concis, cu respectarea terminologiei de bază a domeniului. - manifestă conduită etică, respect și implicare minimă constantă în procesul educațional. Neîndeplinirea uneia dintre componentele obligatorii (examen sau proiect) conduce automat la nepromovarea disciplinei, indiferent de media ponderată.	

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	CURS	
	Lector univ. dr. Sorina Moldovan	
	APLICAȚII	
	Lector univ. dr. Sorina Moldovan	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	PRACTICĂ DE SPECIALITATE ÎN DOMENIUL PSIHOLOGIEI MUNCII, ORGANIZAȚIONALE ȘI TRANSPORTURILOR				
Coordonator de disciplină	specialist Zsigmond Otilia				
Codul disciplinei	53MRPS	Semestrul	3	Tipul de evaluare	Col
Categorii formative a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC - complementară					DC
Regimul disciplinei (după regimul frecvenței lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA - facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
182				84	98

C – curs; S - seminar; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**

7

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminar, bibliografie minimală obligatorie	8
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat și consultații	20
Total ore studiu individual / semestru	98

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocate pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-
Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	Psihodiagnostic aplicat în transporturi

4. Obiectivele disciplinei

1. Obiectiv general	Cursul își propune cunoașterea principalelor teorii și modele științifice ale psihologiei muncii, organizaționale și transporturilor și utilizarea lor în vederea explicării fenomenelor relaționate cu activitatea de muncă, cu modul în care oamenii își realizează sarcinile de muncă în diferite contexte și a proiectării unor demersuri de intervenție eficiente. .
---------------------	--

II. Obiective specifice	Cunoașterea și înțelegerea problemelor și nevoilor organizațiilor Sintetizarea cunoștințelor generale legate de activitățile desfășurate în domeniul industrial Înțelegerea principalele modele de analiza a muncii, principalele metode de evaluare a muncii, a principalelor etape ce trebuie urmate în evaluarea muncii Cunoașterea instrumentelor de intervenție în managementul resurselor umane. Exersează tehnici de diagnoza și intervenție organizațională , tehnici de aplicare a cunoștințelor de psihologia muncii: de analiza muncii, de realizare a fișelor de post, de evaluare a personalului; Realizează intervenții optime în rezolvarea problemelor organizaționale Își formează abilități de a aplica principii, metode, instrumente și tehnici moderne ale managementului resurselor umane; Își dezvoltă capacitatea de a fi creativ în domeniul relațiilor de muncă și de comunicare Transpune în practică cunoștințele și procedurile învățate Proiectează și aplică scheme de cercetare în domeniul resurselor umane; Își formează abilități de expertiză, de recrutare și selecție profesională, motivare și recompensare a personalului Își dezvoltă atitudini pozitive față de rolul managerul de resurse umane în organizații, de rolul psihologului în organizații Este sensibil și deschis la problematica necesității profesionalizării și respectării codului deontologic Își formează un limbaj științific și de specialitate corect
--------------------------------	---

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Efectuează evaluări psihologice (efectuează analiza resurselor umane), Interpretează teste psihologice Aplică tehnici organizaționale (concepe și implementează metode profitabile pentru recrutarea și angajarea personalului, creează metode pentru creșterea productivității și construirea carierei angajaților, realizează tehnici de motivare a angajaților), Aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare
II. Competențe transversale	Gândește în mod creativ; Gândește holistic; la decizii.

6. Conținutul disciplinei

LUCRĂRI PRACTICE	
1. Modul introductiv de prezentare a conținutului practicii de specialitate	Nr ore
- Identificarea nevoilor și intereselor participanților raportat la conținutul practicii de specialitate. - Stabilirea regulilor de lucru individual	4 ore /curs
2. Module de verificare a instituțiilor alese pentru stagiul de practică	
- Stabilirea instituțiilor în care studenții vor desfășura stagiul de practică - completarea convențiilor de practică	2 ore
3. Teme la alegere în domeniul managementului resurselor umane - psihodiagnoza organizațională – munca de teren	60 ore
Construirea metodelor de diagnoză Realizarea muncii de teren – adunarea informațiilor Realizarea fișelor de post Realizarea unui demers privind recrutarea și selecția pe un anumit post Scoaterea postului la concurs - stabilirea criteriilor de selecție - stabilirea predictorilor de selecție - alegerea metodelor de recrutare profesională Stabilirea strategiei de selecție profesională - trierea CV, scrisorilor de intenție, recomandărilor - proba de lucru - organizarea interviurilor de selecție Realizarea fișelor de evaluare profesională - evaluarea performanțelor – elaborarea scalelor de evaluare - evaluarea psihologică – testele psihologice	
4. Module consultative	10 ore

- Participarea la consultațiile oferite de coordonator; - Discutarea modului în care decurge stagiul de practică; - Discutarea metodologiei pe care studenții doresc să o folosească în lucrarea aplicativă - Discutarea eventualelor dificultăți apărute în procesul realizării sacinilor. - Discutarea structurii și a conținutului raportului de practică	8 ore
5. Raportul de practică (8 ore)	
- realizarea lucrării aplicative - redactarea activității de practica	
Metode de predare	
Dezbateri și reflecție critică asupra temelor studiate, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză.	
Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor	
Joc de rol	
Mijloace de învățare	
Caietele de practică	
Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.	

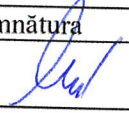
Bibliografie	1. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, Editura Kogan Page, București 2. Aniței, M., Craif, M. (2010) <i>Ghid de practică psihologică pentru studenți</i>, Editura Universitară, București 3. Buzea, C, Moasa, H. (2021) <i>Managementul resursei umane, Teorii în practica profesională</i>, Editura Institutului european, Iași 4. Căprărescu, Gh., Stancu, D.G., Anghel, G. (2009) <i>Managementul resurselor umane, Sinteze. Grile, Studii de caz</i>, Editura Universitară, București 5. Panaite, N. (2010) <i>Managementul performanțelor resurselor umane: analiza, proiectarea și evaluarea posturilor: evaluarea resurselor umane</i>, Iași: Sedcom Libris, https://www.academia.edu/30273500/Managementul_performantelor_resurselor_umane 6. Pânișoara, I-O., Pânișoara, G. (2016) <i>Managementul resurselor umane</i>, ediția a IIIa, Editura Polirom, Iași, 7. Stoica, M. (2016) <i>Elemente de psihologia muncii și a personalului</i>, Cluj Napoca,, Editura Risoprint 8. Stoica, M (2019) <i>Diagnoză organizațională</i>, Cluj Napoca,, Editura Risoprint 9. https://www.scribd.com/document/59039799/Raport-practica 10. Ticu, C. (2019). <i>Psihologia organizațiilor și conducerii</i>. Iași: Polirom
Lista materialelor didactice necesare	Teste psihologice

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului	
Utilitatea cursului constă în formarea studenților ca viitori psihologi practicieni, familiarizați în activitățile specifice companiilor mici și mijlocii, cu familiarizarea masteranzilor cu cerințele unei cercetări în domeniul resurselor umane. Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:	
- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională - 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor - 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicata in servicii	
Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.	

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	5p 1p din oficiu
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	4p

	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Colocviu (60%) 1. Cunoașterea și înțelegerea modelelor de diagnoză organizațională și a tehnicilor de diagnoză 2. Înțelegerea modului de aplicare și interpretarea a testelor psihologice 3. Modul de prezentare a rezultatelor obținute 4. Utilizarea unui limbaj științific și de specialitate corect Criterii de evaluare – Proiect (40%) 5. Capacitatea de aplicare a tehnicilor de diagnoză organizațională, tehnici de evaluare a personalul; 6. Modul de interpretare a rezultatelor 7. Calitatea redactării, structurării și prezentării proiectului	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea tehnicilor de diagnoză organizațională; - capacitatea de întocmire a raportului psihologic - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate	

Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	specialist Zsigmond Otilia	



FIŞA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	MOTIVAREA PERSONALULUI				
Coordonator de disciplină	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA				
Codul disciplinei	54MRMP	Semestrul	4	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvenţării lor de către studenţi) DOB - obligatorie; DOP - opţională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului şi număr credite

Număr ore activităţi / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	28			70
C – curs; S - seminar; A – aplicaţii; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activităţi didactice.

Număr de credite ECTS**	5
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activităţi didactice directe şi pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminar, bibliografie minimală obligatorie	20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren	10
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	20
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat şi consultaţii	10
Total ore studiu individual / semestru	70

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notiţelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărţilor, al bibliografiei minimale recomandate, desfăşurare a activităţilor specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat şi consultaţii, practică.

3. Condiţii

Cerinţe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competenţe	-
Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiţionate	-
	Recomandate	-

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	O preocupare majoră o constituie procesul de elaborare şi implementare a strategiilor, politicilor şi sistemelor de recompense. Masteranzii trebuie să înţeleagă faptul că recompensarea angajaţilor este un domeniu deosebit de important prin care se influenţează atât comportamentul angajaţilor, cât şi eficienţa organizaţională. Utilitatea cursului constă în: • Identificarea celor mai utilizate metode de recompensare ce se pretează firmelor din
----------------------------	---

	România. • Elaborarea unei strategii de recompensare a resurselor umane din cadrul unei organizații. • Utilizarea de criterii și metode de evaluarea strategiilor de recompensare ce pot fi utilizate la nivel organizațional • Elaborarea unor modele de recompensare și testarea gradului de mulțumire a angajaților și angajatorilor referitor la aceste modele.
II. Obiective specifice	Cunoașterea și înțelegerea principalelor teorii asupra motivației umane; Cunoașterea rolului motivației în sistemul personalității umane; Cunoașterea elementelor componente ale sistemului de recompensare Înțelegerea rolului motivării în muncă și a modului în care un manager poate influența un angajat prin ajustarea mediului de lucru. Explicarea rolului motivației ca factor dinamizator și decizional în cadrul activității umane și în special în muncă; Recunoașterea factorii determinanți ai motivației, Formarea abilităților de motivare și recompensare a personalului Conștientizarea implicațiilor recompensării muncii în creșterea eficienței economice. Identificarea unor căi și modalități de influențare a motivației pentru muncă, și pentru orice altă activitate. Exersarea tehnicilor de diagnoza și intervenție organizațională Exersarea unor strategii eficiente de evaluare a motivației în muncă Interes pentru exersarea aptitudinilor necesare unui manager eficient în domeniul resurselor umane Dezvoltarea gândirii critice și capacitatea de argumentare și raționament logic, în situațiile concrete de evaluare și motivare a angajaților Își formează un limbaj științific și de specialitate corect

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Efectuează evaluări psihologice (efectuează analiza resurselor umane), Interpretează teste psihologice Aplică tehnici organizaționale (realizează tehnici de motivare a angajaților) Elaborarea programele de motivare și menținere a angajaților Aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare
II. Competențe transversale	Se adaptează la schimbare Asigură egalitatea de gen la locul de muncă

6. Conținutul disciplinei

CURS	
1. Introducere în managementul personalului Importanța proiectării și aplicării unui sistem de recompense Scopul sistemul de recompense	Nr ore 2 ore
2. Definirea motivației și rolul ei în viața și activitatea omului - definirea și delimitarea domeniului motivației umane - scopurile și dorințele în structura motivațională; - interesele și rolul lor în activitatea umană și în muncă	2 ore
3. Motivarea în muncă - Concepte introductive: motivație, motivele, motivare - Formele motivării: motivare intrinsecă /extrinsecă, economică / nonfinanciară, afectivă / cognitivă, pozitivă/ negativă - Efectele pozitive ale motivării - influențe asupra comportamentelor angajaților, asupra organizației	4 ore
4. Teorii privind sistemul motivațional uman Teoria ierarhiei nevoilor în concepția lui Maslow (1943) Teoria bifactorială a lui Herzberg (1959) Teoria ERD a lui Alderfer (1969) Teoria lui McClelland Teoria așteptărilor a lui Vroom (1964) Teoria consolidării a lui Skinner	6 ore

Teoria X si Teoria Y a lui McGregor Teoria “morcovului si a batei”, Taylor	
5. Sursele motivării în muncă - prestigiu firmei - condițiile fizice ale muncii - conținutul muncii - climatul organizațional	2 ore
6. Rolul managerului în motivarea angajaților - Coportamentul uman și factorii de influență - Stilul de conducere, satisfacția profesională și motivarea	2 ore
7. Principalele componente ale sistemului de recompense Tipuri de recompense Recompense directe – salarii, sporuri, stimulente Recompense indirecte – plata concediului de odihnă, ajutor de somaj, pensii, dividende Recompense financiare Recompense nonfinanciare aprecierea, lauda, oportunitate, recunoaștere, flexibilitate	2 ore
8. Căi și modalități de influențare a motivației pentru muncă - Strategii de motivare adaptate la specificul personalului și nevoile acestuia - Căi de motivare: comunicare eficientă, delegarea puterii, încurajarea angajaților, feedback oferit în mod regulat, abordare individuală	2 ore
9. Demotivarea - Efectele ei asupra comportamentului organizațional în firmă Lipsa motivării și efectele negative asupra firmei: scăderea producției, absenteism, fluctuația personalului Prevenirea demotivației	2 ore
Metode de predare	
Prelegere, dezbateri	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL). Prezentări PowerPoint, Platforme de învățare online - Microsoft Teams	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Stimularea dimensiunilor pozitive ale motivării: performanță, satisfacție	2 ore
2. Gestionarea efectelor negative ale motivării: absenteism, fluctuație	2 ore
3. Strategii de motivare prin recompense bănești	4 ore
4. Strategii de motivare prin redefinirea postului	4 ore
5. Strategii de motivare cu resurse minime	4 ore
6. Metode și tehnici de motivare a resurselor umane – exemple concrete	6 ore
7. Metode de evaluarea motivației profesionale	2 ore
8. Metode de menținere și reținere a resurselor umane.	4 ore
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Dezbateri și reflecție critică asupra temelor studiate, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză. Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, acces la internet Platforme de colaborare și feedback Prezentări PowerPoint	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, Editura Kogan Page, București 2. Clay, M. (2019) <i>Tu conduci afacerea, n-o lăsa pe ea să te conducă</i>, Editura ACT si Politon, București 3. Collins, J. (2017) <i>Exceelența în afaceri</i>. Curtea Veche Publishing, București 4. Kogon, K., Merrill, A., Rinne, L. (2016) <i>Cele 5 alegeri. Calea către o productivitate extraordinară</i>. Editura All, București 5. Lanchester, J. (2018) <i>Cum vorbești pe limba banilor</i>, Editura Publica, București 6. Levinga-Perciu, E. (coord 2012) <i>Motivarea personalului: provocări și soluții : Ghid practic pentru manageri din serviciul public</i> / Elena Levinga-Perciu, Tamara
---------------------	---

	Gheorghita, Ansi Shundi. – Chișinău, Tipografie Elan Poligraf, http://www.rapc.gov.md/file/Ghid.pdf 7. Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2005) <i>Motivarea eficientă. Ghid practic</i>, Editura POLIROM, Iași, 8. Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2016) <i>Managementul resurselor umane (ediția a III a, revăzută și adăugită)</i>, Editura Polirom, Iași 9. Sirota, d., Mischkind, L.A., Meltzer, M. (2010) <i>Motivarea angajaților. Cum crește performanța odată cu entuziasmul oamenilor</i>, Editura All, Iași 10. Stoica, M. (2025) <i>Psihologie organizațională și managerială</i>, vol. 2. Editura Risoprint, Cluj Napoca, 11. Tracy, B. (2021) <i>Angajează și păstrează. 21 de tehnici eficiente ca să lucrezi cu cei mai buni</i>, Editura Publica, București 12. Whitmore, J. (2019) <i>Coaching pentru performanță. Principii și practici pentru coaching și leadership</i>, Editura Publica, București
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Asociațiile profesionale **EAWOP** European Association of Work & Organizational Psychology, **APIO** - Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională din România susțin formarea unor specialiști capabili să se adapteze rapid cerințelor personalului și să implementeze strategii eficiente de motivare și reținere a resurselor umane. Această disciplină integrează bune practici și furnizează studenților noțiuni aprofundate în ceea ce privește analiza nevoilor angajaților, diagnoza factorilor demotivatori și modalități de motivare intervenție.

Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii

Prin adaptarea programelor la nevoile comunității epistemice și ale asociațiilor profesionale, precum și la cerințele angajatorilor, disciplina:

- Asigură alinierea la standardele profesionale și academice recunoscute la nivel național și european;
- Dezvoltă competențe practice și aplicabile în contextul real al locului de muncă, inclusiv abilități de analiză, planificare și implementare a programelor de motivare de personal;
- Oferă studenților o perspectivă actualizată asupra cerințelor pieței muncii, contribuind la creșterea capacității de angajare și a capacității de adaptare la schimbările profesionale;
- Încurajează formarea unei gândiri critice și reflexive, prin raportarea cunoștințelor teoretice la experiențe și nevoi concrete ale profesioniștilor din domeniu;
- Promovează colaborarea și parteneriatele între mediul academic și sectorul profesional, stimulând transferul de cunoștințe și bune practici.

Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unor firme de consultanță sau cabinete individuale de psihologie

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	5p
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	1p oficiu
	- rezultatele obținute la proba de verificare	4p
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	

Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (60%) 1. Nivelul de înțelegere a teoriilor motivaționale, a formelor de motivare și a modelelor de motivare a personalului 2. Modul de aplicare corectă principii, metode de motivare și reținere a personalului; 3. Modul de interpretare a activităților întreprinse de manager 4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. 5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplelor relevante. Criterii de evaluare – Proiect (40%) 1. Relevanța temei alese. 2. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 3. Gradul de aplicabilitate, creativitate și sustenabilitate al soluțiilor propuse. 4. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral) 5. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale în Motivarea personalului - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate

Coordonator de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	profesor univ. dr. STOICA MIHAELA	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	ETICĂ ȘI INTEGRITATE ACADEMICĂ ÎN DOMENIUL MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE				
Coordonator de disciplină	LECTOR UNIV. DR. FARCAȘ CORNELIA				
Codul disciplinei	54 MREI	Semestrul	4	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DC
Regimul disciplinei (după regimul frecvenței lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
126	28	28	-	-	70
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	5
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	20
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat și consultații	10
Total ore studiu individual / semestru	126

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocate pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	
	de competențe	
Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	
	recomandate	

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Furnizarea setului de cunoștințe și abilități necesar unei activități academice și de cercetare în concordanță cu principiile, valorile, normele și practicile eticii și integrității universitare în vederea conferirii unei imagini de ansamblu și cât se poate de clare pe marginea celor mai reprezentative aspecte ce stau la baza educației morale în sfera vieții și activității academice.
II. Obiective specifice	Definirea aspectelor teoretice de bază aferente eticii, moralei, integrității, deontologiei, eticii și integrității academice. Abordarea disciplinei din perspectivă multi și interdisciplinară (judiciară). Analiza elementelor de etică aplicată și a unor concepte deontologice fundamentale. Cunoașterea celor mai semnificative concepte specifice eticii și integrității academice; Înțelegerea aportului major jucat de elementele de etică și integritate în cadrul procesului de dezvoltare personală, profesională și socială; Achiziționarea unui set considerabil de cunoștințe în sfera eticii și integrității academice. Explicarea și interpretarea cunoștințelor legate de sfera eticii și integrității academice; Explicarea importanței și a rolului existenței unor reguli de etică și integritate în planul activității didactice; Dezvoltarea abilităților necesare aferente comprehensiunii, elaborării și aplicării codurilor de etică și integritate academică; Formarea abilităților de identificare și reglementare a problemelor cu substrat etic; Transpunerea în practică a noțiunilor și cunoștințelor teoretice dobândite Formarea propriilor păreri referitoare la importanța crucială a elementelor de etică și integritate academică în planul dezvoltării personale, sociale și profesionale; Dezvoltarea preferințelor morale și formarea spiritului critic și argumentativ.

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor ((specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	La finalul modului studenții vor avea posibilitatea de a stăpâni aparatul conceptual și teoretic aferent disciplinei vizate. Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Gestionează date în domeniul cercetării, publica lucrări de cercetare academice Interacționează profesional în mediile de cercetare si profesionale și dezvoltă rețele profesionale cu cercetători Aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare Respectă confidențialitatea, Prezintă rezultatele analizelor, Promovează transferul de cunoștințe Acceptă propria răspundere
II. Competențe transversale	Se adaptează la schimbare, Respectă diversitatea valorilor si a normelor culturale,

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1.Deosebirea dintre etică, morală și deontologie. Aspecte introductive și conceptuale	2 ore/curs
2. Genealogia eticii și a normelor etice	
3.Etica virtuții-dimensiuni de fond	
4.Etica privită prin prisma consecințelor- chestiuni și aspecte conceptuale	
5. Etica principiului- elemente conceptuale	
6.Etica statului-semnatică și accepțiuni	
7.Etica individului-semantică și accepțiuni	
8.Puterea -o abordare introductivă	
9.Corupția-definiție, forme, cauze	
10. Elemente fundamentale de etică universitară	
11. Codurile de etică universitară	

12. Integritatea în sistemul de învățământ și în cercetarea științifică	
13. Conceptul de plagiat. Aspecte de formă și de fond	
14. Criterii de detectare a plagiatului.	
Metode de predare	
Prelegerea – prezintă conceptelor cu care operează și a principalelor teorii;	
Mijloace de învățare	
Participarea la prelegeri, aplicații practice.	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
1. Codurile de etică universitară 2. Integritatea în sistemul de învățământ și în cercetarea științifică 3. Conceptul de plagiat. Aspecte de formă și de fond 4. Criterii de detectare a plagiatului 5. Dreptul de proprietate 6. Cod deontologic profesional 7. Reglementari de combatere a corupției, mitei 8. Fenomenul discriminării-fenomenul opus echității 9. Plasarea, formarea, promovarea resurselor umane pe baze de favoritism 10. Aplicarea recompenselor, a măsurilor disciplinare și a promovărilor datorită unor relații de prietenie cu managerii de vârf 11. Etica în afaceri 12. Aspecte generale privind etica managerială 13. Respectarea principiilor confidențialității 14. Hărțuirea sexuală	2 ore /aplicației
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Aplicațiile practice – studenții pun în practică noțiunile teoretice asimilate la curs	
Mijloace de învățare	
Participarea la prelegeri, aplicații practice.	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Ariely D., <i>Adevărul (cîstit) despre necinste. Cum îi mințim pe toți dar mai ales pe noi înșine</i> . Editura Publica, București, 2012; 2. Andreescu., Liviu Self-plagiarism in academic publishing: the anatomy of a misnomer”. În: <i>Science and Engineering Ethics</i> , nr. 19(3), 2013 3. Barrow Robin and Keeney Patrick (eds)., <i>Academic Ethics</i> , Routledge, London, 2006; 4. Capcelea, V., <i>Etica și comportamentul civilizat</i> , Editura Pro Universitaria, București, 2016. 5. Deaconu, Ș., <i>Metodologie juridică. Curs practic pentru studenți</i> . Editia a 3-a, Editura Hamangiu, București, 2013. 6. Ghigheci, C., <i>Etica profesiilor juridice</i> , Editura Hamangiu, București, 2017 7. Gulyas Gyula, Radu L, Balica, O, D, Haruța C, <i>Etica în administrația publică, suport de curs</i> , Universitatea Babeș- Bolyai, Cluj-Napoca, 8. Papadima, L. (Coord.), <i>Deontologie academică. Curriculum-cadru</i> , Editura Universității din București, București, 2017 9. Șercan E., <i>Deontologie academică. Ghid Practic</i> , Editura Universității din București, București, 2017 10. Ștefan, E. E. , <i>Etică și integritate academică</i> , Editura Pro Universitaria, București, 2018 11. Socaciu, E, Vică C, Mihailov E, Gibea T, Mureșan V, Constantinescu M, <i>Etică și integritate academică</i> , Ed. Universității din București, București, 2018 12. Volosevici, D., <i>Metodologie juridica. Curs practic</i> , Editura Pro Universitaria, București, 2016
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de colaborare și învățare; - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

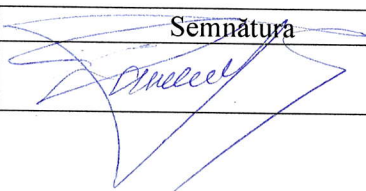
Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului	
Conținutul disciplinei este structurat astfel încât să vină în întâmpinarea așteptărilor sociale de formare a personalității complete cu un înalt angajament etic și moral față de situațiile profesionale și sociale	

- Disciplina vizează formarea unor competențe specifice incluse în standardele ocupaționale în domeniu. Dobândirea unei atitudini clare și pozitive față de standardele universitare va aduce studenții în situația de a înțelege și evalua corect importanța deontologiei fiecărei profesii, a funcționării corecte a sistemului public, în general în postura de a avea o atitudine corectă și fermă față de sistemul social general.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		E
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu - 60%	6
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc. - 30%	3
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control - punct din oficiu – 1	1
Criterii de evaluare	Cunoștințe, mod de argumentare, capacitatea de a relaționa cunoștințele de specialitate cu situații reale.	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: • Însușirea principalelor noțiuni, idei, teorii; cunoașterea problemelor de bază din domeniu; • Recunoașterea unor situații potențial conflictuale cu implicații etice; • Ilustrarea unor situații conflictuale din perspectivă etică profesională sau academice din experiența personală și imaginarea căilor de prevenire, mediere, soluționare; • Elaborarea unui proiect de specialitate aplicând atât cunoștințe, teorii și metode de diagnostică și intervenție, cât și norme și principii de etică profesională; • Parcurgerea bibliografiei minime;	

Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătură
	Lector univ. dr. Farcaș Cornelia	



UNIVERSITATEA
Dimitrie Cantemir

Timișoara, România
Str. Bodeoni Săndor nr.3-5
Tel.: +40-365-401.127
Fax: +40-365-401.125
E-mail: universitate@cantemir.ro
Web: www.cantemir.ro

Facultatea de Psihologie
Domeniul de master: Psihologie
Programul de studii: Managementul resurselor umane
Forma de învățământ: cursuri de zi
Durata studiilor și număr de credite: 4 sem, 120 credite

FIȘA DISCIPLINEI
Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	CONSILIERE ÎN ORGANIZAȚII				
Coordonator de disciplină	DR. CSIBI MONIKA, SPECIALIST				
Codul disciplinei	54MRCO	Semestrul	IV	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC - complementară					DS
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA - facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
196	28	28			140
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	8
--------------------------------	---

**Un credit ECTS este echivalentul a 25 - 30 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	20
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat și consultații	20
Total ore studiu individual / semestru	140

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocate pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	
	de competențe	
Discipline anterioare (dacă este cazul)	condiționate	
	recomandate	

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Obiectivul constă în dezvoltarea cunoștințelor și abilităților necesare înțelegerii, construirii și utilizării relației terapeutice. Înțelegerea consilierii psihologice ca domeniu de aplicabilitate clinică
II. Obiective specifice	• Utilizarea modelelor teoretice în construirea planurilor de intervenție pentru persoanele angajate în piața muncii • Explorarea alternativelor de intervenție și selecția strategiilor adecvate persoanelor care au nevoie de consiliere psihologică în context organizațională. Absolvenții cursului vor susține următoarele categorii de activități: • Facilitarea activității terapeutice în diferite contexte profesionale: psihoterapie, dezvoltare personală, training, • Furnizarea serviciilor psihologice de tip suport pentru persoanele psihotraumatizate. • Dobândirea de cunoștințe cu privire la: rolul specialistului în consilierea în organizații; modele teoretice care explică dezvoltarea și menținerea echilibrului mintal al angajaților organizației. • Dobândirea de cunoștințe procedurale de analiză a factorilor individuali, de grup și organizaționali care facilitează apariția aspectelor de sănătate psihică și organizațională. • Dobândire de abilități practice de diagnoză a aspectelor de sănătate ocupațională și a factorilor

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: oferă educație pentru sănătate și aplică măsuri psihologice de sănătate, încurajează comportamente sănătoase oferă strategii de evaluare a sănătății psihologice, analizează comportamente dăunătoare sănătății, gestionează activități de promovare a sănătății practica ascultarea activă oferă consiliere clienților interpretează teste psihologice efectuează evaluări psihologice observa comportamentul uman îndrumă oameni aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare 1. Cunoaștere și înțelegere - cunoașterea și utilizarea adecvată a noțiunilor specifice disciplinei • Înțelegerea mecanismelor schimbării psihicului uman. • Înțelegerea procesului de consiliere psihologică 2. Explicare, interpretare, intervenție - explicarea și interpretarea unor idei, proiecte, procese, precum și a conținuturilor teoretice și practice ale disciplinei • Integrarea abilităților de intervenție clinică. • Integrarea conceptelor de „sănătate”, „patologie”, „traumă” în conceptualizarea clinică a cazurilor și stabilirea strategiei de intervenție. • Construirea planului de consiliere, alegerea metodelor și a tehnicilor de intervenție
II. Competențe transversale	Dezvoltarea autonomiei și maturității personale: flexibilitate, capacitate de decizie profesională autonomă, empatie, Dezvoltarea unui spirit etic și profesionalism în activitatea de consilier psihologic; Dezvoltarea abilităților de relaționare și colaborare cu colegi consilieri, psihoterapeuți, construirea și funcționarea în echipe interdisciplinare. Abordare sistemică/ecologică în rezolvarea sarcinilor

6. Rezultate așteptate ale învățării

Cunoștințe	R1: Înțelege manifestările problemelor de sănătate mintală în contexte diverse. R2: Cunoaște conceptele și politicile privind sănătatea mintală organizațională. R3: Identifică simptome psihologice și face trimiteri adecvate. R4: Elaborează programe pentru prevenirea burnoutului.
-------------------	---

Aptitudini	R5. Utilizarea limbajului scris, verbal, non-verbal, tehnologii multimedia și diferite canale de comunicare pentru a transmite și primi clar și concis informații adaptate interlocutorului auzit. R6. Utilizarea de tehnici de oferire de feedback pentru a remedia sau menține calitatea comunicării și a performanței la niveluri multiple. R7. Utilizarea unor 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.
Responsabilitate și autonomie	R8: Gestionează cazuri vulnerabile, promovând bunăstarea psihologică. R9: Contribuie activ la dezvoltarea unei culturi organizaționale sănătoase.

7. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Relaționarea umană: definirea conceptului de relație; 2. Construirea și dezvoltarea relațiilor umane 3. Construirea și dezvoltarea relațiilor profesionale 4. Relația profesională a clinicienilor cu persoanele aflate în nevoie de sprijin psihologic 5. Tipuri de sprijin psihologic: asistarea psihologică; intervenția în criză, consiliere și psihoterapie 6. Tipuri de sprijin psihologic adecvate în context organizațional 7. Principii și ghidul de bune practici în consilierea organizațională 8. Modele de intervenții de scurtă durată Prelegere, analiză de caz Bibliografie 9. Modelul de intervenție contextual-modular - 1 Prelegere, analiză de caz Bibliografie 10. Modelul de intervenție contextual-modular - 2 Prelegere, analiză de caz Bibliografie 11. Conceptul de securitate psihologică în contextul echipelor profesionale 12. Stimularea securității psihologice 13. Organizarea serviciilor de stimulare a sănătății mintale în organizații 14. Etica și politici sociale referitoare la sănătatea mintală în organizații	2 ore/ curs
Metode de predare Predarea disciplinei se realizează prin metode interactive, care stimulează analiza critică, gândirea sistemică și aplicarea conceptelor din domeniul sănătății organizaționale. Vom utiliza prelegerea, exerciții de grup și individuale, prezentări ale studiilor din literatura de specialitate, dezbateri. Metode utilizate: - Prelegere explicativă și conversație euristică pentru transmiterea conceptelor teoretice și aplicative. - Analiză de caz pe exemple reale privind nivelul și promovarea consilierii organizaționale. - Învățare bazată pe problemă (problem-based learning) – analizarea unor dileme etice, sociale și economice legate de activitatea angajaților și sănătatea acestora - Învățare prin descoperire și reflecție critică, utilizând surse științifice actualizate. - Mini-prezentări tematice susținute de studenți, pentru exersarea gândirii sintetice și a comunicării academice.	
Mijloace de învățare Laptop, videoproiector, acces la internet și platforme academice (Google Scholar, CEEOL). Rapoarte oficiale și baze de date (EEA, Eurostat, OECD). Prezentări PowerPoint Platforme de învățare online - Microsoft Teams Resurse multimedia: documentare, infografice, aplicații interactive de vizualizare a datelor	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE / PROIECT	Nr ore
Teme propuse pentru seminarii: Relaționarea umană: definirea conceptului de relație; Relația profesională a clinicienilor cu persoanele aflate în nevoie de sprijin psihologic Tipuri de sprijin psihologic: evaluarea clinică intervenției clinice Tipuri de sprijin psihologic: asistarea psihologică; intervenția în criză, consiliere și psihoterapie Tipuri de sprijin psihologic adecvate în context organizațional Principii și ghidul de bune practici în consilierea organizațională Modele de intervenții de scurtă durată Modelul de intervenție contextual-modular - 1 Modelul de intervenție contextual-modular - 2 Conceptul de securitate psihologică în contextul echipelor profesionale	2 ore/ seminar

Metode de seminarizare / aplicare practică	
- Ghidare și tutorat individual pentru stabilirea temei și definirea metodologiei de cercetare. - Studii de caz comparative pe date reale (România vs. UE, regiuni, domeniul funcționării organizațiilor). - Dezbateri și reflecție critică asupra rezultatelor intermediare, pentru dezvoltarea gândirii sistemice și a capacității de sinteză. - Învățare colaborativă – lucrul în echipă la redactarea proiectelor și peer-review între studenți. - Aplicații digitale - Prezentări publice ale proiectelor (orale și vizuale), cu feedback constructiv din partea cadrului didactic și a colegilor. Centrare pe student: - accent pe autonomie, gândire critică, integrarea cunoștințelor teoretice în contexte reale; - promovarea responsabilității individuale și a cooperării în echipă; - susținerea învățării reflexive și a competențelor digitale aplicate..	
Mijloace de învățare	
- Laptop, videoproiector, acces la internet și baze de date (Eurostat, EEA). - Platforme de colaborare și feedback - Rapoarte și documente strategice cu privire la sănătatea organizațiilor (Agenda 2030, Strategia Națională 2030). - Ghiduri metodologice pentru analiza sănătății la nivelul unei organizații, a personalului	
Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.	

Bibliografie	Cascio, W. F., & Aguinis, H., 2005, Applied psychology in human resource management (6th ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall. Ionescu, Ș., 2013, Tratat de reziliență asistată, Ed. Trei, București Sava, A.F., 2017, Psihologia validată științific, Ed. Polirom, Iași Sonnentag, S., 2002, Psychological management of individual performance. New York; Chichester: Wiley. Vasile, D. L., 2011, Trauma familială și resursele compensatorii, Ed. SPER, București Vasile, D.L., 2015, 2020, Consiliere și psihoterapie integrativă, note cu curs și prelegeri prin Asociația ISTT
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Software pentru analiză economică și vizualizare de date - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului	
Conținuturile disciplinei sunt coroborate cu activitățile și nevoile specialiștilor și beneficiarilor din instituții publice și private care sprijină prin servicii de asistare psihologică și consiliere proprii angajați. Conținuturile sunt corelate cu recomandările și prioritățile la nivel european și național. https://www.ise.ro/wp-content/uploads/2006/08/Analiza-nevoilor-de-consiliere-pe-toata-durata-vietii.pdf https://deinstitutionalisation.com/wp-content/uploads/2018/04/common-european-guidelines_romanian-version_edited-with-photo.pdf Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv: - 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională - 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor - 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie. Notă: Un procent de maxim 50% din activitățile de învățare-predare și 30% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.	

8. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- răspunsurile la examen / colocviu	E
	Evaluare sumativă a cunoștințelor teoretice, prin itemi obiectivi.	60%
	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	40%
	Evaluare complexă a competențelor de analiză, și interpretare a sănătății organizaționale. Include elaborarea și prezentarea proiectului din temele cursurilor și seminariilor.	
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (Curs 60%) 1. Nivelul de înțelegere a conceptelor și teoriilor din domeniul sănătății organizaționale. 2. Capacitatea de analiză critică și de interpretare a a funcționării echilibrate din mediul organizațional. 3. Aplicarea corectă a principiilor referitoare la sănătatea organizațională. 4. Coerența argumentării și claritatea exprimării scrise. 5. Utilizarea corectă a terminologiei de specialitate și a exemplelor relevante. Criterii de evaluare – Proiect (40%) 1. Calitatea documentării teoretice și utilizarea surselor științifice actuale. 2. Gradul de aplicabilitate, creativitate. 3. Calitatea redactării, structurării și prezentării vizuale a proiectului (scris/oral). 4. Respectarea normelor academice și etice (citare, integritate, originalitate).	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea noțiunilor fundamentale și a principalelor factori de menținere și promovare a sănătății organizaționale; - elaborarea și prezentarea unui proiect cu date, idei și interpretări argumentate; - respectarea principiilor eticii academice și a regulilor de citare. Neîndeplinirea uneia dintre componentele obligatorii (examen sau proiect) conduce automat la nepromovarea disciplinei, indiferent de media ponderată.	

Titular de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, numele	Semnătura
	Dr. Csibi Monika	



FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	MANAGEMENT FINANCIAR				
Coordonator de disciplină	Conf. univ. dr. Sorina-Mihaela BĂLAN				
Codul disciplinei	53MRMR	Semestrul	4	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	E
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DF
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
196	28	28			140
C – curs; S - seminare; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	8
--------------------------------	----------

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminare, bibliografie minimală obligatorie	40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	20
Participare la tutorat și consultații	20
Total ore studiu individual / semestru	140

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocate pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	Baze de economie și management organizațional • Noțiuni introductive de analiză financiară
	de competențe	Analiză numerică, logică financiară • Utilizare Excel/statistici financiare

Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	Leadership și comportament organizațional

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Dezvoltarea capacității studenților de a înțelege, interpreta și utiliza informația financiară în procesul decizional managerial, dintr-o perspectivă integrată financiar-umană, relevantă pentru domeniul resurselor umane și al psihologiei organizaționale.
----------------------------	--

II. Obiective specifice	La finalul disciplinei, studenții vor fi capabili să: 1. Explice conceptele fundamentale ale managementului financiar și rolul acestora în funcționarea organizațiilor. 2. Analizeze relația dintre decizia financiară, performanța organizațională și comportamentul uman. 3. Utilizeze noțiuni de planificare financiară, bugetare și analiză a costurilor în contexte organizaționale reale. 4. Interpreteze indicatori financiari de bază în vederea fundamentării deciziilor manageriale. 5. Evalueze impactul politicilor salariale, al investițiilor și al deciziilor fiscale asupra motivației și securității psihologice a angajaților. 6. Analizeze riscurile financiare și implicațiile acestora asupra climatului organizațional. 7. Înțeleagă importanța raportării financiare și a transparenței decizionale în construirea încrederii organizaționale. 8. Formuleze recomandări manageriale integrate, care să îmbine criterii financiare, psihologice și etice.
--------------------------------	---

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	La finalul disciplinei, studenții vor dobândi următoarele competențe profesionale: • CP1. Capacitatea de a interpreta informații financiare relevante pentru deciziile de resurse umane. • CP2. Capacitatea de a analiza costurile și beneficiile deciziilor manageriale cu impact asupra capitalului uman. • CP3. Capacitatea de a integra dimensiunea financiară în analiza problemelor organizaționale. • CP4. Capacitatea de a evalua impactul psihologic al deciziilor financiare asupra angajaților. • CP5. Capacitatea de a contribui, din rolul de psiholog sau specialist MRU, la fundamentarea deciziilor manageriale integrate.
II. Competențe transversale	• CT1. Gândire critică și analitică în evaluarea situațiilor complexe. • CT2. Capacitate de comunicare clară a informațiilor economico-financiare către public non-specializat. • CT3. Capacitate de lucru interdisciplinar în echipe manageriale. • CT4. Asumarea responsabilității etice în procesul decizional. • CT5. Autonomie în învățare și dezvoltare profesională continuă.
Rezultate ale învățării (Learning Outcomes)	La finalul disciplinei, studentul va fi capabil să: 1. Descrie rolul managementului financiar în organizații orientate spre capitalul uman. 2. Interpreteze informații financiare relevante pentru deciziile de resurse umane. 3. Analizeze impactul deciziilor financiare asupra motivației, satisfacției și securității psihologice. 4. Aplice concepte de bază de bugetare, costuri și analiză financiară în situații concrete. 5. Evalueze riscuri financiare și implicațiile acestora asupra climatului organizațional. 6. Susțină decizii manageriale integrate prin argumente financiare și psihologice. 7. Comunice clar și responsabil deciziile financiare către diferiți actori organizaționali. Manifeste o abordare etică și sustenabilă în procesul decizional.

6. Conținutul disciplinei

CURS	Nr ore
1. Introducere în managementul financiar 2. Funcția financiară și relația cu MRU 3. Planificarea financiară strategică 4. Bugetarea organizațională 5. Managementul costurilor 6. Analiza financiară a organizației 7. Echilibrul financiar și lichiditatea 8. Cash-flow și circuite financiare 9. Evaluarea investițiilor 10. Politici salariale și recompensare 11. Fiscalitate și implicații financiare 12. Managementul riscului financiar 13. Raportarea financiară și transparența 14. Performanță financiară și decizie integrată	
○	2 ore /curs
Metode de predare	
Activitățile didactice sunt organizate într-o manieră interactivă și aplicativă, adaptată specificului programului de master și domeniului psihologiei, incluzând: • prelegeri interactive, cu accent pe clarificarea conceptelor și pe dialog; • analiza de studii de caz din organizații reale sau simulate; • exerciții aplicative și simulări decizionale; • dezbateri ghidate și reflecții critice; • lucru individual și pe grupuri; • utilizarea exemplelor interdisciplinare (financiar–psihologic). Metodele de predare urmăresc dezvoltarea gândirii integrate și transferul cunoștințelor teoretice în contexte practice.	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, platformă TEAMS, acces la internet, baze de date științifice, prezentări PowerPoint, articole științifice.	

SEMINARE / APLICAȚII / LUCRĂRI PRACTICE	Nr ore
ema practică Tip activitate	2 ore /
Aplicații practice, studii de caz, simulări decizionale, portofoliu.	seminar
Metode de seminarizare / aplicare practică	
Dezbateri și reflecție critică, Problem-Based Learning, studii de caz, simulări, role-play, învățare colaborativă, feedback individual și de grup.	
Mijloace de învățare	
Laptop, videoproiector, platformă TEAMS, acces la internet, baze de date științifice, prezentări PowerPoint, articole științifice.	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	Bibliografie obligatorie
	1. Bălan, S.-M. (2025). <i>Management financiar – Note de curs și aplicații practice</i>. Material didactic intern, Universitatea „Dimitrie Cantemir” din Târgu Mureș. 2. Drury, C. (2018). <i>Management and Cost Accounting</i> (10th ed.). Cengage Learning. 3. Atrill, P., & McLaney, E. (2019). <i>Management Accounting for Decision Makers</i> (9th ed.). Pearson Education. 4. Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2020). <i>Financial Management: Theory & Practice</i> (15th ed.). Cengage Learning
	Bibliografie complementară (recomandată)
	5. Armstrong, M. (2020). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i> (15th ed.). Kogan Page.
	6. Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2022). <i>The Oxford Handbook of Human Resource Management</i> . Oxford University Press.

	7. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). <i>Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes</i>. Harvard Business School Press. 8. Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2017). <i>HR from the Outside In</i>. McGraw-Hill Education. 9. Kahneman, D. (2011). <i>Thinking, Fast and Slow</i>. Farrar, Straus and Giroux. 10. Goleman, D. (2017). <i>Leadership that Gets Results</i>. Harvard Business Review Press. Resurse suplimentare • Harvard Business Review – articole despre decizie managerială • OECD – rapoarte privind sustenabilitatea organizațională • Platforme educaționale (studii de caz, simulări manageriale)
Lista materialelor didactice necesare	- Laptop, videoproiector și acces stabil la internet; - Platforme de învățare și colaborare - Baze de date internaționale și europene (Eurostat, OECD) - Note de curs și prezentări PowerPoint aferente disciplinei.

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Competențele dezvoltate prin disciplină se corelează cu următoarele competențe ESCO:

- *Analyse financial performance;*
- *Assess organisational risks;*
- *Apply strategic thinking;*
- *Manage human resources;*
- *Ensure compliance with organisational standards;*
- *Promote ethical behaviour.*

Disciplina contribuie la formarea competențelor specifice ocupațiilor ESCO din domeniile **Human Resources Manager, Organisational Psychologist, Training and Development Specialist**.

Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii

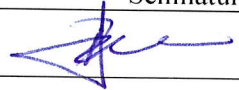
Absolvenții dobândesc cunoștințe și competențe pentru a activa într-o serie de ocupații specifice domeniului de activitate cum ar fi: organizații, firme, instituții ale statului sau prin înființarea unui cabinet individual de psihologie

Disciplina *Management financiar* contribuie la atingerea Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă ODD 4, ODD 8 și ODD 16, prin dezvoltarea competențelor de decizie financiară responsabilă, promovarea muncii decente, a transparenței și a guvernantei organizaționale eficiente. De asemenea, disciplina susține indirect ODD 9, ODD 10, ODD 12 și ODD 17, prin abordarea integrată a performanței financiare, echității și sustenabilității.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare)		
Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	Examen final scris- test conceptual + aplicații numerice	50%
	Proiect + prezentare.	50%
Criterii de evaluare	1.	
Standarde minime de performanță	Standard minim promovare: $\geq 50\%$ + proiect final.	

Coordonator de Disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	Conf. univ. dr. Sorina-Mihaela BĂLAN	

FIȘA DISCIPLINEI

Anul universitar 2025-2026

1. Date despre disciplină

Denumirea disciplinei	PRACTICĂ PENTRU ELABORAREA LUCRĂRII DE DISERTAȚIE				
Coordonator de disciplină	specialist Zsigmond Otilia				
Codul disciplinei	54MRPD	Semestrul	4	Tipul de evaluare (E – examen / Col. – colocviu / PV – probă de verif.)	Col
Categoria formativă a disciplinei DF - fundamentală, DS - specializare, DC – complementară					DC
Regimul disciplinei (după regimul frecvențării lor de către studenți) DOB - obligatorie; DOP - opțională; DFA – facultativă					DOB

2. Timp total alocat studiului și număr credite

Număr ore activități / semestru*					
Total	C	S/A	P	Lp.	SI
182				84	98
C – curs; S - seminar; A – aplicații; P – proiecte; Lp – lucrări practice; SI – studiu individual					

*Număr ore / săptămână x 14 săptămâni activități didactice.

Număr de credite ECTS**	7
--------------------------------	---

**Un credit ECTS este echivalentul a minim 25 de ore de studiu (activități didactice directe și pregătire/studiu individual).

Activitatea specifică studiului individual*** / semestru	Număr ore estimate
Studiu după manual, suport de curs / seminar, bibliografie minimală obligatorie	8
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren	30
Pregătire teme de lucru, referate, proiecte, prezentări, portofolii, eseuri etc.	30
Pregătire pentru examinarea finală (examen, colocviu)	10
Participare la tutorat și consultații	20
Total ore studiu individual / semestru	98

***Studiul individual cuprinde numărul minim de ore alocat pentru: studiu al notițelor de curs, al suporturilor de curs, al manualelor, al cărților, al bibliografiei minime recomandate, desfășurare a activităților specifice de pregătire pentru proiect, laborator, întocmire de teme, referate, documentare suplimentară în bibliotecă, documentare prin intermediul internetului, pregătire pentru prezentări sau verificări, pregătire pentru examinarea finală, participare la tutorat și consultații, practică.

3. Condiții

Cerințe preliminare (dacă este cazul)	de curriculum	-
	de competențe	-

Discipline anterioare (dacă este cazul)	Condiționate	-
	Recomandate	Psihodiagnostic aplicat în transporturi

4. Obiectivele disciplinei

I. Obiectiv general	Cursul își propune cunoașterea principalelor teorii și modele științifice ale psihologiei muncii, organizaționale și transporturilor și utilizarea lor în vederea explicării fenomenelor relaționate cu activitatea de muncă, cu modul în care oamenii își realizează sarcinile de muncă în diferite contexte și a proiectării unor demersuri de intervenție eficiente.
----------------------------	--

II. Obiective specifice	Cunoașterea și înțelegerea problemelor și nevoilor organizațiilor Sintetizarea cunoștințelor generale legate de activitățile desfășurate în domeniul industrial Înțelegerea principalele modele de analiza a muncii, principalele metode de evaluare a muncii, a principalelor etape ce trebuie urmate în evaluarea muncii Cunoașterea instrumentelor de intervenție în managementul resurselor umane. Exersează tehnici de diagnoza și intervenție organizațională , tehnici de aplicare a cunoștințelor de psihologia muncii: de analiza muncii, de realizare a fișelor de post, de evaluare a personalul; Realizează intervenții optime în rezolvarea problemelor organizaționale Își formează abilități de a aplica principii, metode, instrumente și tehnici moderne ale managementului resurselor umane; Transpune în practică cunoștințele și procedurile învățate Proiectează și aplică scheme de cercetare în domeniul resurselor umane; Își formează abilități de expertiză, de recrutare și selecție profesională, motivare și recompensare a personalului Își dezvoltă atitudini pozitive față de rolul managerul de resurse umane în organizații, de rolul psihologului în organizații Își formează un limbaj științific și de specialitate corect
--------------------------------	---

5. Rezultatele așteptate ale învățării - corelate cu competențele solicitate de ocupațiile corespunzătoare, conform standardelor ocupaționale și/sau Clasificării Europene a Ocupațiilor (specific grupei ESCO 2634)

I. Competențe profesionale	Competențe ESCO din grupa de bază 2634: Efectuează evaluări psihologice Gestionează teste, Întocmește rapoarte de lucru, Respectă confidențialitatea, Prezintă rezultatele analizelor, Promovează transferul de cunoștințe, Aplică tehnici organizaționale (concepe și implementează metode profitabile pentru recrutarea și angajarea personalului, creează metode pentru creșterea productivității și construirea carierei angajaților, realizează tehnici de motivare a angajaților), Aplică principiile eticii și integrității științifice în activitățile de cercetare Acceptă propria răspundere
II. Competențe transversale	Gândește holistic; Ia decizii.

6. Conținutul disciplinei

LUCRĂRI PRACTICE	
1. Modul introductiv de prezentare a conținutului practicii pentru elaborarea lucrării de disertație	Nr ore
- Identificarea nevoilor și intereselor participanților raportat la conținutul practicii pentru elaborarea lucrării de disertație - Stabilirea regulilor de lucru individual	4 ore
2. Module de verificare a instituțiilor alese pentru stagiul de practică	
- Stabilirea instituțiilor în care studenții vor desfășura stagiul de practică - completarea convențiilor de practică	4 ore
3. Stabilirea temei de cercetare pentru lucrarea de disertație	
- stabilirea obiectivele de cercetare, ipotezelor de cercetare	4 ore
4 Stabilirea design-ului de cercetare	
-stabilirea metodelor de cercetare, stabilirea testelor psihologice	4 ore
5. Realizarea muncii de teren – adunarea informațiilor	
Aplicarea metodelor de cercetare	26 ore
6. Prelucrarea datelor și interpretarea rezultatelor	
- Introducerea rezultatelor în SPSS - Prelucrarea statistică a datelor	14 ore
7. Module consultative (20 ore)	
- Participarea la consultațiile oferite de coordonator; - Discutarea modului în care decurge stagiul de practică; - Discutarea metodologiei pe care studenții doresc să o folosească în lucrarea aplicativă - Discutarea eventualelor dificultăți apărute în procesul realizării sacinilor. - Discutarea structurii și a conținutului raportului de practică	20 ore

8. Realizarea raportului de practică (8 ore) - realizarea lucrării aplicative, metodologia lucrării de disertației - redactarea activității de practică	8 ore
Metode de predare	
Exercițiu	
Mijloace de învățare	
Caietele de practică	

Notă: Cadrul didactic titular de disciplină stabilește conținutul disciplinei, atât pentru cursuri, cât și pentru seminare / aplicații / LP.

Bibliografie	1. Armstrong, M. (2017) <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice</i>, Editura Kogan Page, București 2. Aniței, M., Craif, M. (2010) <i>Ghid de practică psihologică pentru studenți</i>, Editura Universitară, București 3. Buzea, C., Moasa, H. (2021) <i>Managementul resursei umane, Teorii în practica profesională</i>, Editura Institutului european, Iași 4. Căprărescu, Gh., Stancu, D.G., Anghel, G. (2009) <i>Managementul resurselor umane, Sinteze. Grile, Studii de caz</i>, Editura Universitară, București 5. Panaite, N. (2010) <i>Managementul performanțelor resurselor umane: analiza, proiectarea și evaluarea posturilor: evaluarea resurselor umane</i>, Iași: Sedcom Libris, https://www.academia.edu/30273500/Managementul_performantelor_resurselor_umane 6. Pânișoara, I.-O., Pânișoara, G. (2016) <i>Managementul resurselor umane</i>, ediția a III-a, Editura Polirom, Iași, 7. Stoica, M. (2016) <i>Elemente de psihologia muncii și a personalului</i>, Cluj Napoca,, Editura Risoprint 8. Stoica, M (2019) <i>Diagnoză organizațională</i>, Cluj Napoca,, Editura Risoprint 9. https://www.scribd.com/document/59039799/Raport-practica 10. Ticu, C. (2019). <i>Psihologia organizațiilor și conducerii</i>. Iași: Polirom
Lista materialelor didactice necesare	Teste psihologice Stoica, M (2019) <i>Diagnoză organizațională</i>, Cluj Napoca,, Editura Risoprint

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Utilitatea cursului constă în formarea studenților ca viitori psihologi practicieni, familiarizați în activitățile specifice companiilor mici și mijlocii, cu familiarizarea masteranzilor cu cerințele unei cercetări în domeniul resurselor umane. Prin conținut și metodologie, disciplina susține formarea competențelor necesare pentru ocupațiile prevăzute în suplimentul descriptiv:

- 263404 Psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională
- 263405 Psiholog în specialitatea psihologia transporturilor
- 263406 Psiholog în specialitatea psihologia aplicată în servicii

Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările actorilor relevanți din domeniu are ca scop principal asigurarea relevanței teoretice și practice a formării oferite studenților. Prin adaptarea cercetărilor la nevoile comunității epistemice și ale asociațiilor profesionale, precum și la cerințele angajatorilor, disciplina:

- Asigură alinierea la standardele profesionale și academice recunoscute la nivel național și european;
- Dezvoltă competențe practice și aplicabile în contextul real al locului de muncă, inclusiv abilități de analiză, diagnoză și intervenție organizațională;
- Încurajează formarea unei gândiri critice și reflexive, prin raportarea cunoștințelor teoretice la experiențe și nevoi concrete ale profesioniștilor din domeniu;
- Promovează colaborarea și parteneriatele între mediul academic și sectorul profesional, stimulând transferul de cunoștințe și bune practici.

Notă: Un procent de maxim 60% din activitățile de învățare-predare și 35% din cele de aplicații practice și cercetare se vor putea desfășura în format online sincron, conform art. 32, alin. 1, litera „a” din Legea nr. 199 / 2023 și Standardelor de calitate ARACIS cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

7. Activitatea de evaluare

Forma de evaluare (E – examen, Col. – colocviu, PV - probă de verificare	
- răspunsurile la examen / colocviu	6p

Metode de evaluare și pondere în nota finală (%)	- activități aplicative atestate / lucrări practice / proiecte etc.	4p
	- rezultatele obținute la proba de verificare	
	- teste pe parcursul semestrului	
	- teme de control	
Criterii de evaluare	Criterii de evaluare – Examen (60%) 1. Capacitatea de proiectare și aplicare a schemelor de cercetare în domeniul resurselor umane 2. Alegerea testelor psihologice adecvate obiectivelor stabilite 3. Modul de prezentare a rezultatelor obținute 4. Utilizarea unui limbaj științific și de specialitate corect Criterii de evaluare – Proiect (40%) 5. Capacitatea de alegere a tehnicilor de diagnoză organizațională, tehnici de evaluare a personalul necesare temei stabilite; 6. Aplicarea tehnicilor de diagnoză organizațională 7. Modul de interpretare a rezultatelor 8. Calitatea redactării, structurării și prezentării proiectului	
Standarde minime de performanță	Pentru promovarea disciplinei (nota 5), studentul trebuie să demonstreze: - cunoașterea tehnicilor de diagnoză organizațională; - capacitatea de întocmire a cercetării psihologice - elaborarea și prezentarea unui proiect complet, cu interpretări argumentate	

Coordonator de disciplină	Grad didactic, titlul, prenume, nume	Semnătura
	specialist Zsigmond Otilia	