



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	SELECȚIA ȘI EVALUAREA RESURSELOR UMANE II						
Codul disciplinei	RU 2.1.1.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Puiu MIHAI						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					31
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					36
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		119			
3.9 Total ore pe semestru		175			
3.10 Numărul de credite		7			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	Absolvenții trebuie să demonstreze suficiente cunoștințe pentru a: • înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în demersurile de selecție și evaluarea performanțelor; • elabora și interpreta o evaluare psihologică în organizații folosind terminologia, metodele și instrumentele psihologice specifice; • adapta terminologia și strategiile de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate. Mai specific: • să identifice metodele de recrutare și selecția talentelor, cu privire la calitatea proprietăților lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică; • să identifice proprietățile interviului de selecție pentru diferite nivele ierarhice și să elaboreze un ghid de interviu de selecție • să realizeze o strategie de evaluare a performanțelor și să proiecteze o scală de evaluare a performanțelor pentru o organizație.
Aptitudini	• să identifice metodele de selecție a personalului și de evaluare a performanțelor, cu privire la calitatea proprietăților lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică; • să identifice proprietățile interviului de selecție pentru diferite nivele ierarhice și să elaboreze un ghid de interviu de selecție • să identifice modul de construire a unei proceduri de evaluare a performanțelor • să cunoască diferite modalități de construire a scalelor de evaluare a performanțelor • să redacteze un raport de analiză a proceselor de recrutare și selecție a personalului, respectiv de evaluare a performanțelor • să identifice incidente critice specifice diferitelor posturi pentru elaborarea intrabarilor situaționale și a criteriilor de evaluare a performanțelor • să înțeleagă utilitatea testelor psihologice în selecția de personal • să elaboreze strategii de selecție a personalului și evaluare a performanțelor pentru un post specific
Responsabilitate și autonomie	• capacitatea de interpretare adecvată a situațiilor concrete în care asistența managerială este necesară în dinamica organizațională. • respectare principiilor deontologice și de etică profesională, respectare autonomiei clienților. • capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor necesare proiectării unui proces de selecție. • capacitatea de a deprinde strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională. • dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală.

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Recrutarea și selecția personalului din perspectivă managerială 2. Analiza psihologică a profesiilor	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplificarea, brainstorming, învățarea	



3. Personalitatea și rolul său în procesele de selecție și orientare profesională. 4. Rolul selecției resurselor umane în dezvoltarea carierei 5. Factorii psihologici în orientarea profesională 6. Recrutarea și selecția resurselor umane 7. Evaluarea resurselor umane 8. Aplicații psihologice în evaluarea resurselor umane 9. Evoluția concepțiilor, a metodelor și procedurilor de selecție 10. Modele de selecție și evaluare profesională	prin descoperire, învățarea în echipă.	
Bibliografie selectivă (principală): 1. Dragoș Iliescu, Cătălin Nedelcea, Andrei Ion, <i>Evaluarea psihologică în context organizațional</i> în Iulia Ciorbea coord. (2015) <i>Evaluarea psihologică aplicată. Repere teoretice și practice</i>. Editura TREI. 2. Mihai M. Puiu (2006), <i>Smart Management. Resurse umane - Comunicare - Negociere</i>, Editura Mihaela Craif. (2013). <i>Psihologie experimentală</i>, Editura Universitară, București 3. Universității „Titu Maiorescu”, București Bibliografie selectivă (secundară): 1. Jackson, D. (2012). <i>Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implication for stakeholders</i>. Jurnal of Education and Work. 2. Minbashian, A. Earl, J., & Bright, J. E. H. (2013). <i>Openness to Experience as a predictor of job performance trajectories</i>. Applied Psychology: An international Review, 62, 1-2. 3. Mihaela Craif. (2013). <i>Tratat de Psihologia Muncii</i>, Editura Trei, București. 4. Spector, P. E. (2008). <i>Industrial, Organizational Psychology: Research and Practice</i>, 5th ed. New York: John Wiley - Westhoff, K. & Kluck, M. L. (2009). <i>Raportul Psihologic. Redactare și Evaluare</i>. București: Sinapsis.		
7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Analiza Criteriilor. Performanța în muncă și identificarea acelor repere clare și valide - sarcină profesională a psihologului industrial. Prezentarea principalelor metode și abordări ale performanței. Definirea operațională a performanței și modelul multifactorial Campbell. 2. Modele de predictorii. Cum alegem predictorii, care sunt taxonomiile valide, eticheta predictorilor și valoarea sa pentru criteriul ales. Cele două clase de variabile care pot fi utilizate ca predictorii în evaluarea psihologică: aptitudini și competențe. Taxonomia de aptitudini, Fleishman. Competențele definite drept conglomerate de comportamente, centrate în jurul unui tip de activitate. 3. Predictorii specifici. Aptitudini cognitive, „General Mental Abilities”, (GMA) sau aptitudini mentale generale. Factorul „G”, Charles Spearman, fundamental în funcționarea intelectuală a persoanelor. Modelul tristratificat al inteligenței Cattell - Horn - Carroll și gruparea aptitudinilor generale de la specific la general. Consecințe teoretice și practice ale abordării inteligenței în evaluarea organizațională. Efectul pervaziv al inteligenței generale, în raportul cu factorii specifici. 4. Predictorii specifici. Personalitatea. Trăsăturile de personalitate pot părea predictorii mai corecți și mai atractivi pentru mulți psihologi. Calitatea de predictor a trăsăturilor de personalitate, curente negative și pozitive de interpretare. Metaanalizele subliniază că personalitatea este	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, brainstorming, brainwriting, învățarea prin descoperire, turul galeriei, știu/vreau să știu/am învățat. Gândiți /în perechi/comunicați. Studiu de caz, metoda cubului, învățarea dirijată.	



utilizată în manieră extensivă ca predictor cu rezultate valide. 5. Prezentare teoretică și practică a principalelor chestionare de personalitate 16PF (16 Personality Factors, CPI, California Psychological Inventory MBTI, Myers-Briggs Type Indicator) Principalele scale cu validitate diagnostică centrata pe componenta organizațională, profile psihologice valide pentru performanța în organizații. 6. Recrutarea și selecția personalului. Planificarea necesarului de personal. Elaborarea fișei postului, specificațiile de personal: atribute fizice, exigențe educaționale, nivelul general de inteligență, aptitudini speciale, domenii de interes personal, trăsături de personalitate, circumstanțe speciale. Modelul KSAQ – Knowledge, Skills, Ability, Other personal characteristics. Chestionarul PAQ și PMPQ- Profesional and Managerial Position Questionnaire, pentru analiza muncii în pozițiile manageriale. 7. Selecția personalului. Scopurile de selecție. Tipurile de decizie în cadrul selecției de personal. Proiectarea și derularea selecției personalului: prezentarea formularului inițial sau a unui CV- standard, interviul inițial, teste de abilități, personalitate, interese, simulări ale sarcinii de muncă, teste situaționale, verificarea referințelor și a anamnezei, al doilea interviu, teste fizice și medicale, analiza și decizia, anunțarea candidatului asupra rezultatului, proceduri standard de angajare, asigurarea asupra acceptării ofertei.		
Bibliografie: 1. Dragoș Iliescu, Cătălin Nedelcea, Andrei Ion , <i>Evaluarea psihologică în context organizațional</i> în Iulia Ciorbea coord. (2015) ,<i>Evaluarea psihologică aplicată. Repere teoretice și practice</i>. Editura TREI. 2. Mihai M. Puiu (2006), <i>Smart Management. Resurse umane - Comunicare - Negociere</i>, Editura Universității „Titu Maiorescu”, București 3. Mihaela Craif.(2013). <i>Psihologie experimentală</i> , Editura Universitară , București 4. Jackson , D. (2012). <i>Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implication for stakeholders</i>. Jurnal of Education and Work. 5. Minbashian, A. Earl, J, & Bright, J.E.H.(2013). <i>Openness to Experience as a predictor of job performance trajectories</i>. Applied Psychology: An international Review, 62,1-2. 6. Mihaela Craif. (2013). <i>Tratat de Psihologia Muncii</i>, Editura Trei, București. 7. Spector, P.E. (2008). <i>Industrial, Organizational Psychology: Research and Practice</i>, 5 th ed. New York: John Wiley - Westhoff, K.& Kluck, M.L.(2009). <i>Raportul Psihologic. Redactare și Evaluare</i>. București: Sinapsis.		

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.



9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
25.09.2025

Titularul de curs,
Prof.univ.dr.Puiu MIHAI

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE II						
Codul disciplinei	RU 2.1.2.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Viorel Iulian TĂNASE						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					60
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					27
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		119			
3.9 Total ore pe semestru		175			
3.10 Numărul de credite		7			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	- capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în demersurile de managementul resurselor umane. - capacitatea de utilizare corectă și adecvată a metodelor și instrumentelor de analiză și investigare specifice managementului resurselor umane (managementul talentelor, managementul carierei, managementul diversității, managementului comportamentului contraproductiv, etc.). - capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de specificul profesional și structural al organizațiilor.
Aptitudini	- capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite specifice teoriilor de managementul resurselor umane. - aplicarea principiilor comunicării eficiente în intervenția managerială cu scopul stabilirii unui contact eficient și adecvat particularităților angajaților și structurilor organizaționale. - capacitatea de identificare a indicatorilor specifici de resurse umane pentru procesele de recrutare, selecție, evaluare și instruire a personalului. - capacitatea de redactare a unui raport de planificare a resurselor umane.
Responsabilitate și autonomie	- capacitatea de interpretare adecvată a situațiilor concrete în care asistența managerială este necesară în dinamica organizațională. - respectare principiilor deontologice și de etică profesională, respectare autonomiei clienților. - capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor necesare proiectării unui protocol managerial. - capacitatea de a deprinde strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională. - dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală.

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Orientarea profesională 2. Planificarea resurselor umane 3. Recrutarea resurselor umane 4. Selecția resurselor umane 5. Interviu de selecție 6. Integrarea profesională 7. Instruirea resurselor umane 8. Accidentele de muncă 9. Caracteristicile psihosociale ale locului de muncă	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): - Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București. - Mihai M.Puiu (2009) Managerii și resursele umane, Dimensiuni psihomanageriale ale conducerii, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978-606-8002-28-6 - Burloiu, P. “Managementul resurselor umane”, Ed. Lumina Lex, Buc. 1997. Bibliografie selectivă (secundară): - Puiu, M. “Dimensiuni psihovocaționale în managementul resurselor umane”, Ed. Titu Maiorescu, Buc., 2005.		



5. Craiovan, M.P., “ Psihologia resurselor umane”, Ed. Universitară, Buc., 2006.
6. Johns, G., “Comportament organizațional ”, Ed. Economică, Buc., 1998.
7. Pitariu , H.D., “Psihologia muncii și organizațională ”, Ed. Univ. Babeș-Bolay, Cluj-Napoca, 1999.
8. Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocaționale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
9. Mihai M.Puiu, (2008) Smart management,resurse umane, comunicare, negociere, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978973-569970-3
10. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
11. Craiovan M.P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance
12. Filipescu, I. (1993) Monografia sociologică, în Dicționar de sociologie (coord. C. Zamfir și L. Vlăsceanu), Editura Babel, București
13. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
14. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Prezentarea tehnicilor de evaluare a performanței 2. Aplicații cu: interviul de evaluare, fișa de apreciere, scale de evaluare, sistemul de comparare, tehnica incidentelor critice, scala comportamentului așteptat, scala comportamentului observat, centrul de evaluare, autoevaluarea, evaluarea efectuată de către cei egali, evaluarea efectuată de către subordonați, managementul prin obiective sau evaluarea prin rezultate, inventarul de interese profesionale Jackson, bilanțul competențelor	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, brainstorming, brainwriting, învățarea prin descoperire, turul galeriei, știu/vreau să știu/am învățat. Gândiți /în perechi/comunicați. Studiu de caz, metoda cubului, învățarea dirijată.	

Bibliografie:

- 1.Burloiu, P. “Managementul resurselor umane”, Ed. Lumina Lex, Buc. 1997.
- 2.Puiu, M. “Dimensiuni psihovocaționale în managementul resurselor umane”, Ed. Titu Maiorescu, Buc., 2005.
- 3.Craiovan, M.P., “ Psihologia resurselor umane”, Ed. Universitară, Buc., 2006.
- 4.Johns, G., “Comportament organizațional ”, Ed. Economică, Buc., 1998.
- 5.Pitariu , H.D., “Psihologia muncii și organizațională ”, Ed. Univ. Babeș-Bolay, Cluj-Napoca, 1999.
- 6.Mihai M.Puiu (2009) Managerii si resursele umane, Dimensiuni psihomanageriale ale conducerii, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti,ISBN 978-606-8002-28-6
- 7.Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocaționale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
- 8.Mihai M.Puiu, (2008) Smart management,resurse umane, comunicare, negociere, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978973-569970-3
- 9.Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
10. Craiovan M.P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance
11. Filipescu, I. (1993) Monografia sociologică, în Dicționar de sociologie (coord. C. Zamfir și L. Vlăsceanu), Editura Babel, București
12. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
13. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.
14. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București.



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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
27.09.2025

Titularul de curs,
Prof.univ.dr. Viorel Iulian TĂNASE

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	PERFEȚIONAREA RESURSELOR UMANE I						
Codul disciplinei	RU 2.1.3.						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					70
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					32
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual	144				
3.9 Total ore pe semestru	200				
3.10 Numărul de credite	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	- capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în formarea și perfecționarea resurselor umane. - Capacitatea de a explica și interpreta fenomene și acțiuni din domeniul formării, instruirii și perfecționării resurselor umane. - capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.
Aptitudini	- capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate privind procesele de formare și perfecționare a resurselor umane. - capacitatea de identificare a incidentelor critice specifice din procesul de perfecționare al resurselor umane. - capacitatea de redactare a unui protocol de instruire și perfecționare a personalului.
Responsabilitate și autonomie	- capacitatea de a lucra independent pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei organizaționale; - capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare specifice domeniului psihologiei organizaționale; - deprinderea de strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională; - dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală; - capacitatea de conștientizare a motivațiilor extrinseci și intrinseci ale învățării continue.

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Rolul personalității în perfecționarea resurselor umane (cursul 1 și 2) 2. Rolul valorilor și atitudinilor în perfecționarea resurselor umane (cursul 3 și 4) 3. Schimbarea organizațională (cursul 5 și 6) 4. Consilierea în carieră (cursul 7 și 8) 5. Evaluarea în consiliere (cursul 9 și 10) 6. Cariera – definire, tipuri de intervenții în carieră și rolul consultantului în carieră (cursul 11 și 12) 7. Procesul de consiliere în carieră (cursul 13 și 14)	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): - Mihai Petru Craiovan, (2009), Psihologia dezvoltării resurselor umane, Editura Renaissance, București, p. 460, ISBN 978-973-8922-37-2; - Craiovan M.P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance - Jigău M. (coord.) (2006) Consilierea carierei, București, Editura AFIR. Bibliografie selectivă (secundară): - Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance		



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

UNIVERSITATEA „TITU MAIORESCU” DIN BUCUREȘTI

Calea Văcărești, nr. 187, sector 4, București, cod 040051

tel.: 021 316 16 46, fax: 021 311 22 97, e-mail: rectorat@univ.utm.ro, www.utm.ro



2. Mihai M.Puiu (2009) Managerii si resursele umane, Dimensiuni psihomanagieriale ale conducerii, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978-606-8002-28-6
3. Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocationale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
4. Mihai M.Puiu, (2008) Smart management, resurse umane, comunicare, negociere, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978973-569970-3.
5. Chraif Mihaela (2013) Tratat de psihologia muncii, București, Editura Trei.
6. Opre A. (2006) Noi tendințe în psihologia personalității (vol. 1 și vol. 2), Cluj-Napoca, Editura ASCR
7. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.
8. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
9. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom
10. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a socioumanului, Iași, Polirom
11. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
12. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.
13. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Teoriile învățării și consolidarea comportamentului 2. Analiza programelor de consolidare parțială - Programul cu interval fix - Programul cu interval variabil - Programul cu raport fix - Programul cu raport variabil 3. Studii de caz - Consolidarea prezenței la lucru - Consolidarea securității muncii	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, brainstorming, brainwriting, învățarea prin descoperire, turul galeriei, știu/vreau să știu/am învățat. Gândiți /în perechi/comunicați. Studiu de caz, metoda cubului, învățarea dirijată.	

Bibliografie:

1. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
2. Mihai Petru Craiovan, (2009), Psihologia dezvoltării resurselor umane, Editura Renaissance, București, p. 460, ISBN 978-973-8922-37-2;
3. Craiovan M.P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance
4. Jigău M. (coord.) (2006) Consilierea carierei, București, Editura AFIR.
5. Mihai M.Puiu (2009) Managerii si resursele umane, Dimensiuni psihomanagieriale ale conducerii, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978-606-8002-28-6
6. Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocationale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
7. Mihai M.Puiu, (2008) Smart management, resurse umane, comunicare, negociere, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978973-569970-3.
8. Chraif Mihaela (2013) Tratat de psihologia muncii, București, Editura Trei.
9. Opre A. (2006) Noi tendințe în psihologia personalității (vol. 1 și vol. 2), Cluj-Napoca, Editura ASCR
10. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.
11. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
12. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom
13. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a socioumanului, Iași, Polirom
14. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.



15. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.
16. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București.

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
25.09.2025

Titularul de curs,
Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	PERFECTIONAREA RESURSELOR UMANE II						
Codul disciplinei	RU 2.2.4.						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					100
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					60
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					32
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		194			
3.9 Total ore pe semestru		250			
3.10 Numărul de credite		10			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	- capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în formarea și perfecționarea resurselor umane. - Capacitatea de a explica și interpreta fenomene și acțiuni din domeniul formării, instruirii și perfecționării resurselor umane. - capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.
Aptitudini	- capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate privind procesele de formare și perfecționare a resurselor umane. - capacitatea de identificare a incidentelor critice specifice din procesul de perfecționare al resurselor umane. - capacitatea de redactare a unui protocol de instruire și perfecționare a personalului.
Responsabilitate și autonomie	- capacitatea de a lucra independent pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei organizaționale; - capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare specifice domeniului psihologiei organizaționale; - deprinderea de strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională; - dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală; - capacitatea de conștientizare a motivațiilor extrinseci și intrinseci ale învățării continue.

7. Conținuturi

7. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Coaching cognitiv comportamental în organizații (cursul 1 și 2) 2. Inventarul de interese profesionale Jackson (cursul 3 și 4) 3. Training-ul (cursul 5 și 6) 4. Bilanțul competențelor (cursul 7 și 8) 5. Conceperea programului de pregătire profesională (cursul 9 și 10) 6. Mentoratul (cursul 11 și 12) 7. Rce mentoring program - studiu descriptiv asupra mentorului (cursul 13 și 14)	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): - Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance - Craiovan M.P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance - Jigău M. (coord.) (2006) Consilierea carierei, București, Editura AFIR. Bibliografie selectivă (secundară): - Mihai Petru Craiovan, (2009), Psihologia dezvoltării resurselor umane, Editura Renaissance, București, p. 460, ISBN 978-973-8922-37-2;		



2. Mihai M.Puiu (2009) Managerii si resursele umane, Dimensiuni psihomanagieriale ale conducerii, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978-606-8002-28-6
3. Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocationale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
4. Mihai M.Puiu, (2008) Smart management, resurse umane, comunicare, negociere, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978973-569970-3.
5. Chraif Mihaela (2013) Tratat de psihologia muncii, București, Editura Trei.
6. Opre A. (2006) Noi tendințe în psihologia personalității (vol. 1 și vol. 2), Cluj-Napoca, Editura ASCR
7. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.
8. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
9. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom
10. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a sociumanului, Iași, Polirom
11. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
12. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.
13. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Elaborarea unui program de trening 2. Aplicație – trening pentru eficientizarea comunicării interpersonale și în echipa de lucru 3. Modele de Coaching cognitiv-comportamental 4. Evaluarea programelor de perfecționare profesională	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, brainstorming, brainwriting, învățarea prin descoperire, turul galeriei, știu/vreau să știu/am învățat. Gândiți /în perechi/comunicați. Studiu de caz, metoda cubului, învățarea dirijată.	

Bibliografie:

1. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
2. Mihai Petru Craiovan, (2009), Psihologia dezvoltării resurselor umane, Editura Renaissance, București, p. 460, ISBN 978-973-8922-37-2;
3. Craiovan M.P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance
4. Jigău M. (coord.) (2006) Consilierea carierei, București, Editura AFIR.
5. Mihai M.Puiu (2009) Managerii si resursele umane, Dimensiuni psihomanagieriale ale conducerii, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978-606-8002-28-6
6. Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocationale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
7. Mihai M.Puiu, (2008) Smart management, resurse umane, comunicare, negociere, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti, ISBN 978973-569970-3.
8. Chraif Mihaela (2013) Tratat de psihologia muncii, București, Editura Trei.
9. Opre A. (2006) Noi tendințe în psihologia personalității (vol. 1 și vol. 2), Cluj-Napoca, Editura ASCR
10. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.
11. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
12. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom
13. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a sociumanului, Iași, Polirom
14. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
15. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris,



Armand Colin.

16. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București.

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare		
	Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
26.09.2025

Titularul de curs,
Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	PSIHODIAGNOSTICUL PERSONALITĂȚII RESURSELOR UMANE						
Codul disciplinei	RU 2.2.5.						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Corina BOGDAN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					80
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					32
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual	144				
3.9 Total ore pe semestru	200				
3.10 Numărul de credite	8				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	- capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în psihodiagnosticul personalității. - Capacitatea de utilizare a cunoștințelor pentru proiectarea unui demers de cercetare calitativă specifică psihodiagnosticului personalității.
Aptitudini	- capacitatea de analiză și interpretare a datelor empirice, de evaluare critică și constructivă a propriului demers de cercetare și aplicativ domeniului psihodiagnosticului personalității. - capacitatea de construire și evaluare a indicatorilor psihologici relevanți pentru cercetările din psihodiagnosticul personalității. - capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate, prin prezentarea și interpretarea unei evaluări psihologice. - capacitatea de a elabora un proiect de cercetare psihologică.
Responsabilitate și autonomie	- capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare specifice domeniului psihodiagnosticului personalității. - capacitatea de a reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare - implementarea strategiilor de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională - dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală - capacitatea de a opera distincții între date, informații și cunoaștere și de a aplica tehnici de gestionare a acestora

7. Conținuturi

7. 1 Curs	Metode de predare	Observații
- Aspecte generale privind psihodiagnoza personalității - Modelul cuboid al personalității - Chestionarele tip big five: abcd-m și chestionarele de personalitate non-verbale : ffnpq și npq - Inventarul de personalitate california – cpi - Inventarul multifazic de personalitate minnesota – mmpi - Chestionarul de personalitate 16 pf – cattell - Testele epi - eysenck personality inventory și epq - eysenck personality questionnaire - Inventarul de personalitate freiburg - fpi - freiburger persönlichkeitsinventar - Chestionarul de personalitate guilford - zimmerman - g-z - Chestionarul de personalitate zuckerman - kuhlman (zkipq) - Chestionarul de tendințe accentuate schmiescheck - Chestionarul schemelor cognitive young - forma scurtă 3 (ysq-s3) - Inventarul de personalitate myers-briggs	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplificarea, brainstorming, învățarea prin descoperire, învățarea în echipă.	



14. Chestionarul caracterologic		
Bibliografie selectivă (principală): 1. Albu, M. (1998). <i>Construirea si utilizarea testelor psihologice</i>. Cluj Napoca: Editura Clusium. 2. Bontilă, G. (1971). <i>Aptitudinile si măsurarea lor</i>. Bucuresti: Centrul de documentare si publicații al Ministerului Muncii. 3. Kulcsar, T., (1980). <i>Lecții practice de psihodiagnostic</i>. Curs pentru uzul studentilor, Cluj-Napoca.		
Bibliografie selectivă (secundară): 1. Allen, J., Brock, S.A. (2002). <i>Health Care Communication Using Personality Type. Patients are different!</i>, London and Philadelphia: Routledge 2. Allport, G.W. (1991). <i>Structura și dezvoltarea personalității</i>. București: Editura Didactică și Pedagogică. 3. Anastasi, A. (1988). <i>Psychological testing</i>, New York, Macmillan Publishing Company. 4. Anastasi, A., Urbina, S. (1997). <i>Psychological Testing</i>. (7th ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 5. Aniței, M. (2000). <i>Psihologia personalității aviatorului</i>. București: Edit Press Mihaela S.R.L. 6. Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E., Bem, D.J. (2002). <i>Introducere în psihologie</i>. București: Editura Tehnică. 7. Băban, A. (1998), <i>Stres și personalitate</i>, Cluj-Napoca: Editura Presa Universitară Clujeană. 8. Bogdan, C. (2008). <i>Study on the Psychologist's Personality Traits. Preliminary Data</i>. Scientific Session May 31 2008. București: Editura Titu Maiorescu. 9. Bogdan, C. (2011). <i>Studiul calităților necesare psihologului și dezvoltarea lor</i>, București: Teză de doctorat nepublicată. 10. Du Bois, C.A. (1944). <i>The people of alor: a social-psychological study of an east indian island</i>. Minneapolis: University of Minnesota Press. 11. Eysenck, H. (1970). <i>The Structure of Human Personality</i>. New York: Willey, London. 12. Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1976). <i>Psychoticism as a dimension of personality</i>. London: Hodder & Stoughton. 13. Iliescu, D., Minulescu, M., Nedelcea, C. (2005). <i>Chestionarele nonverbale de personalitate: NPQ și FF NPQ</i>, București: Editura PsihoCover. 14. Kardiner, A., Linton R. (1939). <i>The individual and his society</i>. New York NY, Columbia University Press. 15. Kulcsar, T. (1976). <i>Lecții practice de psihodiagnoză</i>, Cluj Napoca: Universitatea Cluj- Napoca. 16. Maslow, A. (1954). <i>Motivation and personality</i>, Harper and Row New York, New York. 17. Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation, în <i>Psychological Review</i>, 50, 370-396. 18. McClelland, D.C. (1961). <i>The achieving society</i>. Princeton, NJ: Van Nostrand. 19. McCrae, R.R. (1993). Moderated analyses of longitudinal personality stability, în <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 65, 577–85. 20. Minulescu, M. (2001). <i>Bazele psihodiagnosticului</i>. Bucuresti: Editura Universității Titu Maiorescu. 21. Minulescu, M. (2003) <i>Psihodiagnoza modernă</i>. București: Editura Spiru Haret. 22. Minulescu, M. (2004), <i>Psihodiagnoza modernă. Chestionarele de personalitate</i>, București: Editura Fundației România de Măine. 23. Mitrofan, N., Mitrofan, L. (2005). <i>Testarea psihologică. Inteligența si aptitudinile</i>. Iași: Editura Polirom. 24. Negovan, V. (2004). <i>Psihologia carierei</i>. București: Editura Studentească. 25. Neveanu, P.P. (1969). <i>Personalitatea si cunoasterea ei</i>. Bucuresti: Editura Militară. 26. Nicola, G. (2004) <i>Un ambient pentru excelență. Mentoratul</i>. Sibiu: Psihomedica 27. Opre, A. (2006). Modele clasice ale personalității, în A., Opre (coord.). <i>Noi tendințe în psihologia personalității. Modele teoretice.</i>, vol. I, Cluj-Napoca: Editura ASCR. 28. Pitariu, H & Albu, M. (1996). <i>Psihologia personalului I. Măsurarea și interpretarea diferențelor individuale</i>, Cluj Napoca, Editura Presa Universitară Clujeană. 29. Pitariu, H. (2000). <i>Managementul resurselor umane. Evaluarea performanțelor umane</i>. București: Editura All Beck 30. Pitariu, H., Iliescu, D. (2007). <i>Inventarul de personalitate Freiburg - FPI. Freiburger Persönlichkeitsinventar</i>, Cluj-Napoca: Editura Odyseea.		

31. Popescu-Neveanu, P. (1978). *Dicționar de psihologie*, București: Editura Albatros.
32. Quenk, N.L. (2000). *Essentials of Myers-Briggs type Indicator assessment*. New York: Wiley.
33. Radu, I & colab. (1993). *Metodologie psihologică și analiza datelor*, Cluj Napoca, Editura Sincron.
34. Zapan, Gh. (1987). *Cunoașterea și aprecierea obiectivă a personalității*. București: Editura Științifică și Enciclopedică.
35. Zlate, M. (1999). *Eul și personalitatea*. București: Editura Trei
36. Zuckerman, M. (1971a). Dimensions of sensation seeking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 45-52.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
Aplicarea și evaluarea psihologică individuală Evaluarea schemelor cognitive Evaluarea atitudinilor și convingerilor Evaluarea personalității Evaluarea suprafactorilor modelului Big-Five Evaluarea tipului de personalitate Etalonarea testelor psihologice Raportul de evaluare psihologică	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, brainstorming, brainwriting, învățarea prin descoperire, turul galeriei, știu/vreau să știu/am învățat. Gândiți /în perechi/comunicați. Studiu de caz, metoda cubului, învățarea dirijată.	

Bibliografie:

1. Albu, M. (1998). *Construirea și utilizarea testelor psihologice*. Cluj Napoca: Editura Clusium.
2. Anastasi, A. (1988). *Psychological testing*, New York, Macmillan Publishing Company.
3. Anastasi, A., Urbina, S. (1997). *Psychological Testing*. (7th ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
4. Aniței, M. (2000). *Psihologia personalității aviatorului*. București: Edit Press Mihaela S.R.L.
5. Bogdan, C. (2008). *Study on the Psychologist's Personality Traits. Preliminary Data*. Scientific Session May 31 2008. București: Editura Titu Maiorescu.
6. Bogdan, C. (2011). *Studiul calităților necesare psihologului și dezvoltarea lor*, București: Teză de doctorat nepublicată.
7. Charles R., Jonassaint, C.R., Siegler, I.C., Barefoot, J.C., Edwards, C.L., Williams, R.B. (2009). Low Life Course Socioeconomic Status (SES) is Associated with Negative NEO PI-R Personality Patterns, în *International Society of Behavioral Medicine*.
8. Costa, P., McCrae, R. (1985). *The NEO personality inventory manual*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
9. Du Bois, C.A. (1944). *The people of alor: a social-psychological study of an east indian island*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
10. Eysenck, H. (1970). *The Structure of Human Personality*. New York: Willey, London.
11. Eysenck, H.J., & Eysenck, S.B.G. (1976). Psychoticism as a dimension of personality. London: Hodder & Stoughton.
12. Hirsh, S. K., Kummerow, J. M. (1998). *Introduction to type in organizations* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
13. Horvath, P., Zuckerman, M. (1993). Sensation seeking, risk appraisal, and risky behaviour. *Personality and Individual Differences*, 14, 41-52.
14. Iliescu, D., Minulescu, M., Nedelcea, C. (2005). *Chestionarele nonverbale de personalitate: NPQ și FF NPQ*, București: Editura PsihoCover.
15. Kardiner, A., Linton R. (1939). *The individual and his society*. New York NY, Columbia University Press.
16. McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
17. McCrae, R.R. (1993). Moderated analyses of longitudinal personality stability, în *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 577–85.
18. Minulescu, M. (2001). *Bazele psihodiagnosticului*. Bucuresti: Editura Universității Titu Maiorescu.



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

UNIVERSITATEA „TITU MAIORESCU” DIN BUCUREȘTI

Calea Văcărești, nr. 187, sector 4, București, cod 040051

tel.: 021 316 16 46, fax: 021 311 22 97, e-mail: rectorat@univ.utm.ro, www.utm.ro



19. Murtaugh, T. L. (1971). *Perceptual isolation, drug addiction and adaptation phenomena*. Unpublished master's thesis, Temple University.
20. Myers, I.B. (1998). *Introduction to Type*. (6th ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
21. Neveanu, P.P. (1969). *Personalitatea și cunoașterea ei*. București: Editura Militară.
22. Nicola, G. (2004) *Un ambient pentru excelență. Mentoratul*. Sibiu: Psihomedica
23. Opre, A. (2006). Modele clasice ale personalității, în A., Opre (coord.). *Noi tendințe în psihologia personalității. Modele teoretice.*, vol. I, Cluj-Napoca: Editura ASCR.
24. Pitariu, H & Albu, M. (1996). *Psihologia personalului I. Măsurarea și interpretarea diferențelor individuale*, Cluj Napoca, Editura Presa Universitară Clujeană.
25. Pitariu, H. (2000). *Managementul resurselor umane. Evaluarea performanțelor umane*. București: Editura All Beck
26. Popescu-Neveanu, P. (1978). *Dicționar de psihologie*, București: Editura Albatros.
27. Quenk, N.L. (2000). *Essentials of Myers-Briggs type Indicator assessment*. New York: Wiley.
28. Szondi, L. (1948). *Schicksalsanalyse*. Basel, Benno Schwabe, în Deri, S. (2000). *Introducere în testul Szondi*. București: Editura Paideia.
29. Șchiopu, U. (2002). *Introducere în psihodiagnostic*. București: Editura Humanitas.
30. Urbina, S. (2004). *Essential of psychological testing*. John Wiley & Sons, Inc. Hoboken, New Jersey.
31. Zapan, Gh. (1987). *Cunoașterea și aprecierea obiectivă a personalității*. București: Editura Științifică și Enciclopedică.
32. Zlate, M. (1999). *Eul și personalitatea*. București: Editura Trei

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.



9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
27.09.2025

Titularul de curs,
Lect.univ.dr. Corina BOGDAN

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	ETICĂ ȘI INTEGRITATE ACADEMICĂ						
Codul disciplinei	RU 2.2.6.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Viorel Iulian TĂNASE						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	0
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	0
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					20
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		72			
3.9 Total ore pe semestru		100			
3.10 Numărul de credite		4			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	- cunoașterea principiilor etice legate de cercetarea și practica în psihologie. - capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate. - capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii de specialitate bine argumentate
Aptitudini	- capacitatea de a elabora un proiect de cercetare psihologică de complexitate medie, pe baza principalelor paradigme și teorii psihologice însușite. - abilități de analiză a situațiilor de cercetare și de aplicare a principiilor etice în situații concrete.
Responsabilitate și autonomie	- capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor au deprins strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională. - dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală. - stimularea responsabilității pentru studiul individual și aplicarea principiilor învățate.

7. Conținuturi

7. 1 Curs	Metode de predare	Observații
- Introducere în etică și integritate academică - Etică academică. Trecut și prezent - Proprietatea intelectuală și dreptul de autor - Conduita etică în cercetarea științifică. - Însușirea drepturilor de proprietate intelectuală ale unui alt autor - Plagiatul - Redactarea lucrărilor științifice - Conceptul de originalitate și protecția juridică a operelor de creație intelectual	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): - Ghiațău, Roxana, (2013), Etica profesiei didactice, Editura Universității Alexandru Ioan Cuza Iași. - Șarpe, D., Popescu, D., Neagu, A., Ciucur, V., (2011), Standarde de integritate în mediul universitar, UEFISCDI, București. - Șercan, Emilia, (2017), Deontologie academică. Ghid practic, Editura Universității București. Bibliografie selectivă (secundară): - Bretag, Tracey, (2016), Handbook of Academic Integrity, www.springer.com. - Bretag, Tracey, Mahmud Saadla, (2015), A Conceptual Framework for Implementing Exemplary Academic Integrity Policy in Australian Higher Education, in Academic integrity Handbook, springer.com. - Gherasim, Zenovic, (2009), Etica în utilizarea tehnologiilor și sistemelor informatice integrate organizaționale, Volumul sesiunii de comunicări cu participare internațională, Indexat în baze de date internaționale, ideas.repec.org/s/ris/sphedp.html, socionet.ru/ collection.xml?h =repec:ris: sphedp, www.qsensei.com. - Mureșan, Valentin, (2009), Managementul eticii în organizații, Editura Universității București. - Barrass, R., (2005) Students must write: A guide to better writing in coursework and examination.,.		



6. Lipson, C. (2008) Doing honest work in college: How to prepare citations, avoid plagiarism, and achieve real academic success (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press,.
7. Nelville, C. (2007) The complete guide to referencing and avoiding plagiarism. Maidenhead: Open University Press,.
8. M. Kaptein, (2008), Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model, În : Journal of Organizational Behavior, nr. 29.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
-	-	-
-		

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

-

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare		
	Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
26.09.2025

Titularul de curs,
Prof.univ.dr. Viorel Iulian TĂNASE

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	PRACTICĂ DE SPECIALITATE						
Codul disciplinei	RU 2.1.7.						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Eftihia CRĂCIUN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	III	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	0	3.3 seminar/laborator	3
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	0	3.6 seminar/laborator	42
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					10
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					16
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		58			
3.9 Total ore pe semestru		100			
3.10 Numărul de credite		4			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• -
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Organizații publice • Organizații private • Organizații non-guvernamentale • Asociații profesionale în domeniul resurselor umane și a sănătății organizaționale • Sală cu minim 50 de locuri, videoproiector, calculator cu conexiune internet, mobilier mobil

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	• au cunoștințele și capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în cercetarea din domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • pot explica și interpreta fenomene și acțiunile din domeniului psihologiei muncii și organizaționale prin aplicarea cunoștințelor fundamentale.
Aptitudini	• analiză și interpretarea datelor empirice, de evaluare critică și constructivă a propriului demers de cercetare domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • interpretare și evaluare critică a soluțiilor oferite de teoria referențială și ghidurile de bune practici în domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • a elabora un proiect de cercetare psihologică în vederea diagnozei, pe baza principalelor paradigme și teorii psihologice însușite, incluzând argumentarea metodelor, tehnicilor, procedeele și instrumentelor aplicate. • a elabora și proiecta măsuri de intervenție pentru rezolvarea de probleme psihologice specifice domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • a citi și dezbate conținuturile unor cărți, manuale, studii de caz etc. din domeniul studiat, demonstrând astfel cel puțin capacitatea de înțelegere și transmitere a elementelor de bază ale conținuturilor respective. • a folosi în mod corect limbajul și terminologia specifice domeniului psihologiei muncii și organizaționale, astfel încât să poată comunica și interacționa cu alte persoane în cadrul unor echipe centrate pe realizarea unor sarcini comune și cu viitorii clienți.
Responsabilitate și autonomie	• au însușit capacitatea de a lucra independent pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • au capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare specifice domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • au deprins strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională. • capacitatea de a opera distincții între date, informații și cunoaștere și de a aplica tehnici de gestionare a acestora.

7. Conținuturi

7. 1 Curs	Metode de predare	Observații
-	-	-
7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Proiectarea și elaborarea unei strategii de selecție a personalului	Expunere	
2. Proiectarea și elaborarea unei strategii de selecție a personalului	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
3. Proiectarea și elaborarea unei strategii de selecție a personalului	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
4. Elaborarea unui ghid de interviu pentru angajare și a unui interviu pentru promovare.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
5. Elaborarea unui ghid de interviu pentru angajare și a unui interviu pentru promovare.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
6. Elaborarea unui ghid de interviu pentru angajare și a unui interviu pentru promovare.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
7. Elaborarea unui ghid de interviu pentru	Exercițiu, activitate individuală,	



angajare și a unui interviu pentru promovare.	muncă de grup	
8. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
9. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
10. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
11. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
12. Pregătirea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
13. Pregătirea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
14. Pregătirea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	

Bibliografie:

1. Aamodt, M. (2007). *Industrial-Organizational Psychology. An applied approach*. (5th Edition). Belmont, CA : Thomson Wadsworth.
2. Chraif, M., *Tratat de psihologia muncii*, Bucuresti, Ed. Trei, 2013.
3. Craiovan, M.P., *Psihologia muncii si a resurselor umane*, Bucuresti, Ed. Renaissance, 2011.
4. Craiovan M.P., (coautor), *Psihologia resurselor umane*, Editura Titu Maiorescu și Editura Hamangiu, București, 2016
5. Mihai Petru Craiovan, (coautor), *Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane*, Editura Renaissance, București, 2011
6. Tabachiu, A., *Psihologia muncii*, Ed. A II-a, București, Ed. U.P.B., 2000
7. Tabachiu, A., BALGIU, B., *Psihologia muncii*, București, Ed. U.P.B., 1999
8. Tabachiu, A., *Psihologia muncii*, București, Ed. U.P.B., 1997
9. Zlate, M. Și zlate, C., *Introducere în psihologie*, București, Ed. Șansa, 1994
10. Pitariu, H., *Managementul resurselor umane, Măsurarea performanțelor umane*, București, Ed. All, 1994

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România, Comisia aplicativă de Psihologie clinică și psihoterapie. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie. Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.



9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Nu este cazul	-	-
9.5 Seminar / laborator	Dezvoltarea competențelor profesionale și transversale	Evaluarea unui portofoliu de practică	50% din nota finală
	Participarea activă	Evaluare pe parcurs din partea tutorelui	50% din nota finală
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea unui portofoliu de practică privind activitățile realizate în cadrul instituțiilor de practică - Prezență obligatorie la 90% dintre activități.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
27.09.2025

Titularul de curs,
Lect.univ.dr. Eftihița CRĂCIUN

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	PRACTICĂ DE SPECIALITATE						
Codul disciplinei	RU 2.2.8.						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Eftihia CRĂCIUN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	IV	2.6 Tipul de evaluare	V	2.7 Regimul disciplinei	O

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	0	3.3 seminar/laborator	3
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	0	3.6 seminar/laborator	42
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					17
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					17
Tutoriat					-
Examinări					4
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		58			
3.9 Total ore pe semestru		100			
3.10 Numărul de credite		4			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• -
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Organizații publice • Organizații private • Organizații non-guvernamentale • Asociații profesionale în domeniul resurselor umane și a sănătății organizaționale • Sală cu minim 50 de locuri, videoproiector, calculator cu conexiune internet, mobilier mobil



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	• au cunoștințele și capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în cercetarea din domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • pot explica și interpreta fenomene și acțiunile din domeniului psihologiei muncii și organizaționale prin aplicarea cunoștințelor fundamentale.
Aptitudini	• analiză și interpretarea datelor empirice, de evaluare critică și constructivă a propriului demers de cercetare domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • interpretare și evaluare critică a soluțiilor oferite de teoria referențială și ghidurile de bune practici în domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • a elabora un proiect de cercetare psihologică în vederea diagnozei, pe baza principalelor paradigme și teorii psihologice însușite, incluzând argumentarea metodelor, tehnicilor, procedeele și instrumentelor aplicate. • a elabora și proiecta măsuri de intervenție pentru rezolvarea de probleme psihologice specifice domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • a citi și dezbate conținuturile unor cărți, manuale, studii de caz etc. din domeniul studiat, demonstrând astfel cel puțin capacitatea de înțelegere și transmitere a elementelor de bază ale conținuturilor respective. • a folosi în mod corect limbajul și terminologia specifice domeniului psihologiei muncii și organizaționale, astfel încât să poată comunica și interacționa cu alte persoane în cadrul unor echipe centrate pe realizarea unor sarcini comune și cu viitorii clienți.
Responsabilitate și autonomie	• au însușit capacitatea de a lucra independent pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • au capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare specifice domeniului psihologiei muncii și organizaționale. • au deprins strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională. • capacitatea de a opera distincții între date, informații și cunoaștere și de a aplica tehnici de gestionare a acestora.

7. Conținuturi

7. 1 Curs	Metode de predare	Observații
-	-	-
7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Proiectarea și elaborarea unei strategii de selecție a personalului	Expunere	
2. Proiectarea și elaborarea unei strategii de selecție a personalului	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
3. Proiectarea și elaborarea unei strategii de selecție a personalului	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
4. Elaborarea unui ghid de interviu pentru angajare și a unui interviu pentru promovare.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
5. Elaborarea unui ghid de interviu pentru angajare și a unui interviu pentru promovare.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
6. Elaborarea unui ghid de interviu pentru angajare și a unui interviu pentru promovare.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	



7. Elaborarea unui ghid de interviu pentru angajare și a unui interviu pentru promovare.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
8. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
9. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
10. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
11. Aplicarea și interpretarea probelor de psihodiagnostic aptitudinal și atitudinal.	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
12. Pregătirea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
13. Pregătirea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
14. Pregătirea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	

Bibliografie:

1. Aamodt, M. (2007). *Industrial-Organizational Psychology. An applied approach*. (5th Edition). Belmont, CA : Thomson Wadsworth.
2. Chraif, M., *Tratat de psihologia muncii*, Bucuresti, Ed. Trei, 2013.
3. Craiovan, M.P., *Psihologia muncii si a resurselor umane*, Bucuresti, Ed. Renaissance, 2011.
4. Craiovan M.P., (coautor), *Psihologia resurselor umane*, Editura Titu Maiorescu și Editura Hamangiu, București, 2016
5. Mihai Petru Craiovan, (coautor), *Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane*, Editura Renaissance, București, 2011
6. Tabachiu, A., *Psihologia muncii*, Ed. A II-a, București, Ed. U.P.B., 2000
7. Tabachiu, A., BALGIU, B., *Psihologia muncii*, București, Ed. U.P.B., 1999
8. Tabachiu, A., *Psihologia muncii*, București, Ed. U.P.B., 1997
9. Zlate, M. Și zlate, C., *Introducere în psihologie*, București, Ed. Șansa, 1994
10. Pitariu, H., *Managementul resurselor umane, Măsurarea performanțelor umane*, București, Ed. All, 1994.

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România, Comisia aplicativă de Psihologie clinică și psihoterapie. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie. Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.



9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Nu este cazul	-	-
9.5 Seminar / laborator	Dezvoltarea competențelor profesionale și transversale	Evaluarea unui portofoliu de practică	50% din nota finală
	Participarea activă	Evaluare pe parcurs din partea tutorelui	50% din nota finală
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare		
	Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
• Elaborarea unui portofoliu de practică privind activitățile realizate în cadrul instituțiilor de practică • Prezență obligatorie la 90% dintre activități.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
26.09.2025

Titularul de curs,
Lect.univ.dr. Eftihița CRĂCIUN

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	COMUNICARE ORGANIZAȚIONALĂ						
Codul disciplinei	RU 2.1.10						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OPT

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					10
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					12
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		44			
3.9 Total ore pe semestru		100			
3.10 Numărul de credite		4			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker



6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	- capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și paradigme utilizate în procesele de comunicare organizațională din punct de vedere psihologic. - capacitatea de a elabora și interpreta o evaluare a procesului de comunicare organizațională, identificând și analizând punctele tari și punctele slabe ale acesteia. - capacitatea de proiectare a unui plan de intervenție asupra comunicării organizaționale, în ceea ce privește stilurile de comunicare, nivelul și gradul de influență, modul de implicare al interlocutorilor. - capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de specificul profesional și structural al organizațiilor. - capacitatea de identificare a modelelor de comunicare și a modalităților de analiză a nevoilor de comunicare ale angajaților.
Aptitudini	- capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite la situații specifice de comunicare organizațională cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate. - aplicarea principiilor unei comunicări eficiente din comunicarea organizațională cu scopul stabilirii unui contact eficient și adecvat particularităților angajaților și structurilor organizaționale. - capacitatea de identificare a incidentelor critice specifice comunicării organizaționale. - capacitatea de redactare a unui raport de diagnoză a comunicării organizaționale.
Responsabilitate și autonomie	- respectare principiilor deontologice și de etică profesională, respectare autonomiei clienților. - capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor necesare proiectării unei strategii de comunicare. - capacitatea de a deprinde strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională. - dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală.

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
- De la vechea paradigmă la noua paradigmă asupra comunicării (cursul 1 și 2) - Structura comunicării organizaționale (cursul 3 și 4) - Specificul comunicării organizaționale (cursul 5 și 6) - Fluxul informațional în cadrul structurilor organizaționale (cursul 7 și 8) - Stiluri de comunicare organizaționale (cursul 9 și 10) - Obstacole în comunicare. abordarea individuală a îmbunătățirii comunicării (cursul 11 și 12) - Comunicarea – element de creștere a performanței organizaționale (cursul 13 și 14)	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	



Bibliografie selectivă (principală):

1. M.P. Craiovan, Psihosociologia comunicării organizaționale, Ed. Titu Maiorescu, București 2007
2. Dinu, M., Comunicarea, repere fundamentale, Ed. Științifică, București., 1997
3. Toma, Ch., Tehnici de comunicare, Ed. Artprint, București, 1999

Bibliografie selectivă (secundară):

1. D. Cristea, Tratat de psihologie socială (vol. 1 și 2), Ed. Renaissance, București, 2011
2. Neculau (coord), Psihologie socială, Ed. Teora, Iași, 1996
3. Kennedy, G. . Negocierea perfectă, Ed. Național, București, 1998
4. Alin Gavreliuc, De la relațiile interpersonale la comunicarea socială, Ed. Polirom, Iași, 2006
5. W. Wosinska, Psihologia vieții sociale, Ed. Renaissance, București, 2006
6. Cosmovici, A., Psihologie generală, Polirom, Iași, 1996.
7. De Coster, M, Introduction a la sociologie, De Boeck-Wesmael, Bruxelles, 1990.
8. DeFleur, M., Ball-Rokeach, S., Teorii ale comunicării de masă, Polirom, Iași, 1999.
9. Deutsch, M., Soluționarea conflictelor constructive, în „Psihosociologia rezolvării conflictului, Ed. Polirom, Iași, 1998.
10. Neculau (coord), Psihologie socială, Ed. Teora, Iași, 1996.
11. Alex Mucchielli, Arta de a comunica, Ed. Polirom, Iași, 2005
12. Ștefan Boncu, Psihologia influenței sociale, Ed. Polirom, Iași, 2002
13. Andre de Peretti ș.a. Tehnici de comunicare, Ed. Polirom, Iași, 2001
14. Melvin L. DeFleur, Sandra Ball-Rokeach, Teorii ale comunicării de masă, Ed. Polirom, Iași, 1999.
15. Ion-Ovidiu Pânișoară, Comunicarea eficientă, Ed. Polirom, Iași, 2003
16. Fabrice Lacombe, Rezolvarea dificultăților de comunicare, Ed. Polirom, Iași, 2005.
17. R. Dawson, Secretele persuasiunii, Ed. Polirom, Iași, 2006
18. V. Volkoff, Tratat de dezinformare, Ed. Antet, București, 1999.
19. B. Ficeac, Tehnici de manipulare, Ed. Nemira, București, 1996

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Identificarea și caracterizarea stilurilor de comunicare organizațională 2. Realizarea și analizarea unui flux comunicațional de tip organizațional 3. Operaționalizarea strategiilor de negociere 4. Identificarea unor tipuri de conflicte și analizarea lor 5. Proiectarea unor strategii de abordare și rezolvare a unor situații conflictuale	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, brainstorming, brainwriting, învățarea prin descoperire, turul galeriei, știu/vreau să știu/am învățat. Gândiți /în perechi/comunicați. Studiu de caz, metoda cubului, învățarea dirijată.	

Bibliografie:

1. M.P. Craiovan, Psihosociologia comunicării organizaționale, Ed. Titu Maiorescu, București 2007
2. D. Cristea, Tratat de psihologie socială (vol. 1 și 2), Ed. Renaissance, București, 2011
3. Neculau (coord), Psihologie socială, Ed. Teora, Iași, 1996
4. Dinu, M., Comunicarea, repere fundamentale, Ed. Științifică, București., 1997
5. Kennedy, G. . Negocierea perfectă, Ed. Național, București, 1998
6. Toma, Ch., Tehnici de comunicare, Ed. Artprint, București, 1999
7. Alin Gavreliuc, De la relațiile interpersonale la comunicarea socială, Ed. Polirom, Iași, 2006
8. W. Wosinska, Psihologia vieții sociale, Ed. Renaissance, București, 2006
9. Cosmovici, A., Psihologie generală, Polirom, Iași, 1996.
10. De Coster, M, Introduction a la sociologie, De Boeck-Wesmael, Bruxelles, 1990.
11. DeFleur, M., Ball-Rokeach, S., Teorii ale comunicării de masă, Polirom, Iași, 1999.
12. Deutsch, M., Soluționarea conflictelor constructive, în „Psihosociologia rezolvării conflictului, Ed.



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

UNIVERSITATEA „TITU MAIORESCU” DIN BUCUREȘTI

Calea Văcărești, nr. 187, sector 4, București, cod 040051

tel.: 021 316 16 46, fax: 021 311 22 97, e-mail: rectorat@univ.utm.ro, www.utm.ro



Polirom, Iași, 1998.

13. Neculau (coord), Psihologie socială, Ed. Teora, Iași, 1996.
14. Alex Mucchielli, Artă de a comunica, Ed. Polirom, Iași, 2005
15. Ștefan Boncu, Psihologia influenței sociale, Ed. Polirom, Iași, 2002
16. Andre de Peretti ș.a. Tehnici de comunicare, Ed. Polirom, Iași, 2001
17. Melvin L. DeFleur, Sandra Ball-Rokeach, Teorii ale comunicării de masă, Ed. Polirom, Iași, 1999.
18. Ion-Ovidiu Pânișoară, Comunicarea eficientă, Ed. Polirom, Iași, 2003
19. Fabrice Lacombe, Rezolvarea dificultăților de comunicare, Ed. Polirom, Iași, 2005.
20. R. Dawson, Secretele persuasiunii, Ed. Polirom, Iași, 2006
21. V. Volkoff, Tratat de dezinformare, Ed. Antet, București, 1999.
22. B. Ficeac, Tehnici de manipulare, Ed. Nemira, București, 1996

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.



9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
25.09.2025

Titularul de curs,
Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI



FACULTATEA DE PSIHOLOGIE

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU
1.2 Facultatea	Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie și Psihoterapie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii	Psihologia resurselor umane

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	PSIHOLOGIA TRANSPORTURILOR						
Codul disciplinei	RU 2.1.11.						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Eftihia CRĂCIUN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	II	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	OP

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					12
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					10
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		44			
3.9 Total ore pe semestru		100			
3.10 Numărul de credite		4			

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• -
4.2 de competențe	• -

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	• Sală de curs cu minim 50 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sală cu minim 40 de locuri, calculator și videoproiector, tablă, cretă, flipchart, marker

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	- capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în psihologia transporturilor. - cunoaște modelele de cercetare aplicate în psihologia muncii și transporturilor. - cunoaște instrumentele și metodele de selecție și evaluare a personalului din transporturi terestre, maritime, fluviale și aeriene. - capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.
Aptitudini	- capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate privind procesele de diagnosticare și dezvoltare a angajaților din transporturi. - aplică teste psihologice și interpretează rezultatele în contexte profesionale. - capacitatea de identificare a incidentelor critice specifice din procesul de muncă din domeniul transporturilor. - capacitatea de redactare a unui protocol de instruire și perfecționare a personalului.
Responsabilitate și autonomie	- capacitatea de a lucra independent pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei transporturilor; - capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare specifice domeniului psihologiei transporturilor; - deprinderea de strategii de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională; - dezvoltarea unor abilități de autocontrol permanent și conștient cu privire la motivațiile pentru învățare, prin raportare la propriile obiective de dezvoltare profesională și personală; - capacitatea de conștientizare a motivațiilor extrinseci și intrinseci ale învățării continue.

7. Conținuturi

7. 1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Specificul psihologiei transporturilor 2. Testare psihologică aptitudinală în transporturi 3. Selecția și evaluarea psihologică privind resursele umane în transporturi 4. Accidentele în psihologia transporturilor 5. Stresul, anxietatea și oboseala. Implicații în psihologia transporturilor 6. Măsurarea performanțelor profesionale în psihologia transporturilor 7. Comportamentul participanților la trafic și riscurile posibile 8. Teste de personalitate utilizate în psihologia transporturilor	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): - Hăvârneanu G. (2013) Psihologia transporturilor. O perspectivă psihosocială, Editura Polirom, Iași. - Hohn M. (2002) Psihologia și circulația rutieră, Editura Mirton, Timișoara. - Porter B.A. (2011) Handbook of traffic psychology, Academic Press, San Diego, California.		

Bibliografie selectivă (secundară):

1. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
2. Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocationale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
3. Chraif Mihaela (2013) Tratat de psihologia muncii, București, Editura Trei.
4. Opre A. (2006) Noi tendințe în psihologia personalității (vol. 1 și vol. 2), Cluj-Napoca, Editura ASCR
5. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.
6. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
7. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a socioumanului, Iași, Polirom
8. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
9. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Utilizarea probelor de atenție, percepție și reprezentare în psihologia transporturilor 2. Utilizarea inventarelor de personalitate 3. Interpretarea și analiza probvelor de psihodiagnostic 4. Realizarea profilelor psihoprofesionale în psihologia transporturilor	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, brainstorming, brainwriting, învățarea prin descoperire, turul galeriei, știu/vreau să știu/am învățat. Gândiți /în perechi/comunicați. Studiu de caz, metoda cubului, învățarea dirijată.	

Bibliografie:

1. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
2. Mihai M.Puiu (2008) Dimensiuni psihovocationale in managementul resurselor umane, editia a II a revazuta si adaugita, Editura Universitatii Titu Maiorescu, Bucuresti.
3. Chraif Mihaela (2013) Tratat de psihologia muncii, București, Editura Trei.
4. Opre A. (2006) Noi tendințe în psihologia personalității (vol. 1 și vol. 2), Cluj-Napoca, Editura ASCR
5. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.
6. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
7. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a socioumanului, Iași, Polirom
8. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
9. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România. De asemenea, alegerea temelor de curs și seminar cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

Tematica disciplinei utilizează cele mai recente și semnificative rezultate ale psihologiei din literatura de specialitate națională și mondială.



9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare	9.2 Metode de evaluare	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Gradul de asimilare al cunoștințelor și ponderea rezolvării corecte a sarcinilor de examen.	Examen	50%
9.5 Seminar / laborator	Gradul de însușire a deprinderilor de analiză și prezentare. Participarea la discuții. Corectitudinea documentării. Rezolvarea temelor de seminar.	Prezentarea proiectelor. Teme de control. Studii de caz.	50%
	Restanțe: În toate sesiunile ulterioare studenții vor susține o evaluare similară celei din prima sesiune de examinare Mărire de notă: Examinarea urmează principiile examinării inițiale la care se adaugă un interviu de specialitate din tematica cursului.		
9.6 Standard minim de performanță			
- Elaborarea, susținerea și promovarea prin realizarea a minim 50% din cerințele aferente tuturor formelor de evaluare continuă la seminar; - Notarea pe parcurs este luată în calcul în anul curent, inclusiv în sesiunea de reprogramare.			
Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.			

Data,
25.09.2025

Titularul de curs,
Lect.univ.dr. Eftihița CRĂCIUN

Director de Departament,
Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI