



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	SPECIFICUL ORGANIZAȚIILOR CONTEMPORANE						
Codul disciplinei	RU 1.1.1.						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect.univ.dr. Alexandru MIHALCEA						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	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					76
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					26
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	<ul style="list-style-type: none"> capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în cercetarea psihologiei organizaționale; capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none"> capacitatea formulării de ipoteze și operaționalizării conceptelor cheie pentru explicarea și interpretarea fenomenelor din domeniul psihologiei organizaționale; capacitatea de analiză și interpretare a datelor empirice, de evaluare critică și constructivă a propriului demers de cercetare și aplicativ domeniului psihologiei organizaționale; capacitatea de a identifica probleme-cheie pentru cercetarea și practica psihologică; capacitatea de a elabora și proiecta măsuri de intervenție pentru rezolvarea de probleme psihologice specifice domeniului psihologiei organizaționale; capacitatea de a prezenta argumente în fața unei audiențe alcătuită din persoane cu niveluri diferite de pregătire și educație, astfel încât, prin limbajul folosit, să se poată face înțeles și de alte categorii de persoane (clienți); capacitatea de a demonstra abilități de lucru în echipă.
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none"> 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. Organizațiile ca sisteme psihosociale 2. Concepții teoretice privind natura organizațiilor 3. Omul și comportamentul organizațional 4. Structura și funcțiile organizațiilor 5. Dinamica organizațională 6. Conducerea organizațiilor 7. Resursele umane ale organizațiilor 8. Cariera profesională 9. Stresul organizațional 10. Conflictelor organizaționale 11. Satisfacția profesională și psihosocială. Climatul organizațional 12. Cultura organizațională	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	



13. Performanța organizațională		
<p>Bibliografie selectivă (principală):</p> <ol style="list-style-type: none"> Avram, E., Cooper, C. (2008). <i>Tendinte actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i>. Iasi: Editura Polirom Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2007). <i>Managementul resurselor umane – ghid practic</i> Iași: Editura Polirom Zaharia, A. (2014). Psihologie organizațională. Compediu și lucrări aplicative. Editura din Condeii <p>Bibliografie selectivă (secundară):</p> <ol style="list-style-type: none"> Cristea, D. (2015). <i>Tratat de Psihologie socială</i>. București: Editura Trei George, J.M., Jones, G.R. (2012). <i>Understanding and managing organizational behavior</i>. Boston: Prentice Hall. Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D. (2008). <i>Work motivation: past, present, and future</i>. New York: Routledge Pitariu, H.D., Virga, D. (2007). <i>Stresul ocupațional</i>. Iași: Editura Polirom 		
7.2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none"> Comunicarea în organizații- analiza comparativă a modelelor teoretice; rolul comunicării electronice în mediul organizațional Relațiile funcționale în organizații- analiza relațiilor interpersonale din prisma teoriei schimbului; analiza stilului relațional cu exemplificări (pasiv, agresiv, manipulator și asertiv) Conflictul în organizații- factori generatori și strategii de gestionare a conflictelor interpersonale Analizarea comportamentelor contraproductive în mediul organizațional-cauze și repercursiuni Motivația în organizații- analiza formelor motivației (pozitivă/negativă; intrinsecă/extrinsecă) Stresul organizațional- distincția dintre eustres și distres; impactul stresului organizațional asupra calității vieții Analizarea tehnicilor și metodelor moderne de selecție și recrutare 	<p>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.</p>	
<p>Bibliografie:</p> <ol style="list-style-type: none"> Avram, E., Cooper, C. (2008). <i>Tendinte actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i>. Iasi: Editura Polirom Cristea, D. (2015). <i>Tratat de Psihologie socială</i>. București: Editura Trei George, J.M., Jones, G.R. (2012). <i>Understanding and managing organizational behavior</i>. Boston: Prentice Hall. Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D. (2008). <i>Work motivation: past, present, and future</i>. New York: Routledge Pânișoară, G., Pânișoară, I.O. (2007). <i>Managementul resurselor umane – ghid practic</i> Iași: Editura Polirom Pitariu, H.D., Virga, D. (2007). <i>Stresul ocupațional</i>. Iași: Editura Polirom Zaharia, A. (2014). Psihologie organizațională. Compediu și lucrări aplicative. Editura din Condeii 		



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			
<ul style="list-style-type: none">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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

Data,
26.09.2025

Titularul de curs,
Lect.univ.dr. Alexandru MIHALCEA

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	INFORMATICA MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE I						
Codul disciplinei	RU 1.1.2.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Titi PARASCHIV						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	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	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					70
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					31
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		133			
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	<ul style="list-style-type: none"> • înțelegerea importanței noilor tehnologii informaționale și de comunicare (ex. genIA, tehnologii deschise). Cunoașterea evoluției istorice, a situației actuale și tendințelor. • achiziția unor unități informaționale specifice: e-learning, educație deschisă, inteligență artificială, realitate augmentată, realitate virtuală, Internetul lucrurilor etc. • identificarea diverselor aplicații și TIC pentru organizații (beneficii, limite) și aplicarea cunoștințelor însușite.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none"> • explicarea și interpretarea unor conținuturi teoretice și practice digitale. • explicarea și interpretarea relației dintre tehnologiile și serviciile digitale asociate cu formarea competențelor specifice domeniului. • dezvoltarea abilităților de analiză și sinteză a informațiilor cu privire la aplicațiile și instrumentele TIC utile domeniului.
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • capacitatea de a fi receptiv la evoluțiile rapide ale tehnologiilor digitale precum și învingerea prejudecăților și a fricii de schimbare individuală. Explicarea importanței practice a cunoașterii corecte și în detaliu a diverselor instrumente TIC pentru viitoarea activitate. • cultivarea interesului pentru utilizarea TIC atât în cadrul procesului educațional cât și pentru dezvoltare personală. • dezvoltarea deprinderilor de lucru individual în medii digitale/asistat de tehnologii. • antrenarea în activități colective. Obținerea succesului de grup. Crearea de comunități de învățare și de practică specifice mediului digital. • identificarea riscurilor și a greșelilor fundamentale, precum și a aspectelor etice. • stimularea încrederii și a motivației de a lucra în echipe multidisciplinare (juriști, sociologi, marketeri, jurnaliști, antropologi, informaticieni etc.).

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere 2. Informatica și informația 3. Softurile de aplicație 4. Aplicațiile internet 5. Softurile sistem 6. Unitatea centrală 7. Perifericele de intrare și de ieșire	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): <ol style="list-style-type: none"> 1. Titu Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Osterreichish-Rumanischer Akademischer Verein, Wien, 2013, 484p., ISBN 978-3-9503145-9-5. 2. Titu Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Cibernetică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-976-9, 421p. 3. Leron Zinatullin - The Psychology of Information Security, 2016; 		
Bibliografie selectivă (secundară): <ol style="list-style-type: none"> 1. Titu Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-975-2, 483p. 2. Titu Paraschiv, Viorel Iulian Tanase, Victor Patriciu, Mihai Balan, Teoria sistemelor informaționale, Editura Academiei Române, București, 2009, 370p., ISBN 978-973-27-1496-6 3. Titu Paraschiv, Dan Postolea, Camelia Perescu - Biocibernetica, Editura Universității Titu 		



Maiorescu București, 2015, ISBN 978-606-767-001-1,328p

4. Herre van Oostendorp - Cognition in a digital word – New Jersey 2003;
5. Richards J. Heuer - Psychology of intelligence Analysis, Central Intelligence Agency, 2000;
6. Marian Popa, Statistica pentru psihologie. Teorie și aplicații SPSS, Editura Polirom 2008.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none">1. Introducere in informatica.2. Cunoasterea calculatorului.3. Sisteme de operare - Windows XP.4. MS-OFFICE - Prezentare Word.5. MS-OFFICE - Intrebari si exercitii Word.6. MS-OFFICE - Prezentare Excel.7. MS-OFFICE - Intrebari si exercitii Excel.8. MS-OFFICE - Prezentare Power Point.9. MS-OFFICE - Intrebari si exercitii Power Point.10. Retele de calculatoare.11. Internet-ul.12. Documentare internet.13. Redactarea unui proiect.14. Prezentare proiecte.	<p>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.</p>	

Bibliografie:

1. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Osterreichish-Rumanischer Akademischer Verein, Wien, 2013, 484p., ISBN 978-3-9503145-9-5.
2. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Cibernetică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-976-9, 421p.
3. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-975-2, 483p.
4. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase, Victor Patriciu, Mihai Balan, Teoria sistemelor informaționale, Editura Academiei Române, București, 2009, 370p., ISBN 978-973-27-1496-6
5. Titi Paraschiv, Dan Postolea, Camelia Perescu - Biocibernetica, Editura Universității Titu Maiorescu București, 2015, ISBN 978-606-767-001-1,328p
6. Herre van Oostendorp - Cognition in a digital word – New Jersey 2003;
7. Leron Zinatullin - The Psychology of Information Security, 2016;
8. Richards J. Heuer - Psychology of intelligence Analysis, Central Intelligence Agency, 2000;
9. Marian Popa, Statistica pentru psihologie. Teorie și aplicații SPSS, Editura Polirom 2008.

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			
<ul style="list-style-type: none">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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

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	INFORMATICA MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE II						
Codul disciplinei	RU 1.2.3.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Titi PARASCHIV						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	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					50
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					12
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		94			
3.9 Total ore pe semestru		150			
3.10 Numărul de credite		6			

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	<ul style="list-style-type: none">• înțelegerea importanței noilor tehnologii informaționale și de comunicare (ex. genIA, tehnologii deschise). Cunoașterea evoluției istorice, a situației actuale și tendințelor.• achiziția unor unități informaționale specifice: e-learning, educație deschisă, inteligență artificială, realitate augmentată, realitate virtuală, Internetul lucrurilor etc.• identificarea diverselor aplicații și TIC pentru organizații (beneficii, limite) și aplicarea cunoștințelor însușite.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none">• explicarea și interpretarea unor conținuturi teoretice și practice digitale.• explicarea și interpretarea relației dintre tehnologiile și serviciile digitale asociate cu formarea competențelor specifice domeniului.• dezvoltarea abilităților de analiză și sinteză a informațiilor cu privire la aplicațiile și instrumentele TIC utile domeniului.
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none">• capacitatea de a fi receptiv la evoluțiile rapide ale tehnologiilor digitale precum și învingerea prejudecăților și a fricii de schimbare individuală. Explicarea importanței practice a cunoașterii corecte și în detaliu a diverselor instrumente TIC pentru viitoarea activitate.• cultivarea interesului pentru utilizarea TIC atât în cadrul procesului educațional cât și pentru dezvoltare personală.• dezvoltarea deprinderilor de lucru individual în medii digitale/asistat de tehnologii.• antrenarea în activități colective. Obținerea succesului de grup. Crearea de comunități de învățare și de practică specifice mediului digital.• identificarea riscurilor și a greșelilor fundamentale, precum și a aspectelor etice.• stimularea încrederii și a motivației de a lucra în echipe multidisciplinare (juriști, sociologi, marketeri, jurnaliști, antropologi, informaticieni etc.).

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Periferice de stocare 2. Perifericele de comunicare și rețelele 3. Internet. Istoric, tehnologii și servicii 4. Fișiere, baze de date și sgbd 5. Programarea și limbajele de programare 6. Ergonomia, riscurile informatice și securitatea 7. Utilizarea calculatorului în psihologie	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): <ol style="list-style-type: none">1. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Osterreichish-Rumanischer Akademischer Verein, Wien, 2013, 484p., ISBN 978-3-9503145-9-5.2. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Cibernetică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-976-9, 421p.3. Leron Zinatullin - The Psychology of Information Security, 2016; Bibliografie selectivă (secundară): <ol style="list-style-type: none">1. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-975-2, 483p.2. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase, Victor Patriciu, Mihai Balan, Teoria sistemelor informaționale, Editura Academiei Române, București, 2009, 370p., ISBN 978-973-27-1496-6		



3. Titi Paraschiv, Dan Postolea, Camelia Perescu - Biocibernetica, Editura Universității Titu Maiorescu București, 2015, ISBN 978-606-767-001-1,328p
4. Herre van Oostendorp - Cognition in a digital word – New Jersey 2003;
5. Richards J. Heuer - Psychology of intelligence Analysis, Central Intelligence Agency, 2000;
6. Marian Popa, Statistica pentru psihologie. Teorie și aplicații SPSS, Editura Polirom 2008.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none">1. Redactarea unui proiect de recrutare si selectie in resursele umane2. Prezentare proiecte.	<p>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.</p>	

Bibliografie:

1. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Osterreichish-Rumanischer Akademischer Verein, Wien, 2013, 484p., ISBN 978-3-9503145-9-5.
2. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Cibernetică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-976-9, 421p.
3. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase - Informatică psihologică, Editura Hamangiu, 2014, coautor, ISBN 978-606-678-975-2, 483p.
4. Titi Paraschiv, Viorel Iulian Tanase, Victor Patriciu, Mihai Balan, Teoria sistemelor informaționale, Editura Academiei Române, București, 2009, 370p., ISBN 978-973-27-1496-6
5. Titi Paraschiv, Dan Postolea, Camelia Perescu - Biocibernetica, Editura Universității Titu Maiorescu București, 2015, ISBN 978-606-767-001-1,328p
6. Herre van Oostendorp - Cognition in a digital word – New Jersey 2003;
7. Leron Zinatullin - The Psychology of Information Security, 2016;
8. Richards J. Heuer - Psychology of intelligence Analysis, Central Intelligence Agency, 2000;
9. Marian Popa, Statistica pentru psihologie. Teorie și aplicații SPSS, Editura Polirom 2008.

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			
<ul style="list-style-type: none">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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

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	METODOLOGIA CERCETĂRII RESURSELOR UMANE I						
Codul disciplinei	RU 1.1.4.						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	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					80
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					22
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	<ul style="list-style-type: none"> capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în cercetarea și investigarea domeniului psihologiei muncii și organizaționale. capacitatea de a elabora și interpreta o evaluare psihologică din domeniul psihologiei muncii și organizaționale, utilizând terminologia, metodele și instrumentarul psihodiagnostic specific. (probe psihodiagnostice profesionale, de aptitudini, de personalitate, etc.) capacitatea de proiectare a unui plan de intervenție psihodiagnostică la nivelul angajaților unei organizații. 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 diagnoză și a modalităților de analiză a nevoilor angajaților și organizațiilor.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none"> 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 (chiar cu scop diagnostic), ca modalitate de ilustrare a regulilor, metodelor, tehnicilor și procedeele de investigare psihodiagnostică, de analiză și cercetare la nivel de persoană, grup și organizație. aplicarea principiilor comunicării eficiente în intervenția managerială cu scopul stabilirii unui contact eficient și adecvat particularităților angajaților și structurilor organizaționale. capacitatea de identificare a incidentelor critice specifice situației de diagnoză organizațională. capacitatea de redactare a unui raport de diagnoză organizațională. Capacitatea de adaptare/construcție a unui chestionar de diagnoză organizațională (la nivel de climat organizațional sau de identificare a calităților psihoprofesionale a angajaților).
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none"> 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. Metodologia în psihologie 2. Identificarea problemelor de cercetare, cantitativ și calitativ în cercetarea socio-umană 3. Relația metodologie – psihodiagnostic în psihologie 4. Examinarea psihologică 5. Principii metodologice ale practicii psihologice 6. Calitățile psihometrice ale testelor (cursul 6 și 7)	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplificarea, brainstorming, învățarea prin descoperire, învățarea în echipă.	



7. Metodologia investigării comportamentului organizational 8. Anamneza. Tehnica de observare (cursul 9 si 10) 9. Interviu psihologic (cursul 11 si 12) 10. Chestionarul 11. Teste psihologice		
Bibliografie selectivă (principală): 1. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance 2. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a socioumanului, Iași, Polirom 3. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.		
Bibliografie selectivă (secundară): 1. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth 2. Craiovan M. P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance 3. Chelcea, S. (2002) Metodologia cercetării sociale, București, Editura Economică. 4. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom 5. Filipescu, I. (1993) Monografia sociologică, în Dicționar de sociologie (coord. C. Zamfir și L. Vlăsceanu), Editura Babel, București 6. Iluț, P., Rotariu, T. (1997) Ancheta sociologică și sondajul de opinie, Iași, Polirom. 7. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F. 8. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin. 9. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București.		
7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
1. Principiile cercetării cantitative în științele socioumane 2. Scurt istoric, paradigma pozitivistă și experimentul psihologic, versus paradigma comprehensivă și cercetarea descriptivă; Cantitativ și calitativ în studiile socioumane. Principii etice ale cercetării și modele etice 3. Etapele cercetării în cercetările socio-umane (psihologice) 4. Formularea ipotezelor teoretice și de nul (definiții, dimensiuni) 5. Metodele calitative 6. Chestionarul și Interviu 7. Anamneza și tehnicile de observare 8. Caracteristicile design-ului experimental corect; Tipuri: design multigrup (al grupurilor independente) și design monogrup; Design/ul multigrup (al grupurilor independente)	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. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y. 2. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth 3. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance 4. Craiovan M. P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance 5. Chelcea, S. (2002) Metodologia cercetării sociale, București, Editura Economică. 6. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom 7. Filipescu, I. (1993) Monografia sociologică, în Dicționar de sociologie (coord. C. Zamfir și L. Vlăsceanu), Editura Babel, București 8. Iluț, P., Rotariu, T. (1997) Ancheta sociologică și sondajul de opinie, Iași, Polirom.		



9. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a socioumanului, Iași, Polirom
10. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
11. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.
12. 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			
<ul style="list-style-type: none">• 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	METODOLOGIA CERCETĂRII RESURSELOR UMANE II						
Codul disciplinei	RU 1.2.5.						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	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					56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					31
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	<ul style="list-style-type: none"> capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în cercetarea și investigarea domeniului psihologiei muncii și organizaționale. capacitatea de a elabora și interpreta o evaluare psihologică din domeniul psihologiei muncii și organizaționale, utilizând terminologia, metodele și instrumentarul psihodiagnostic specific. (probe psihodiagnostice profesionale, de aptitudini, de personalitate, etc.) capacitatea de proiectare a unui plan de intervenție psihodiagnostică la nivelul angajaților unei organizații. 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 diagnoză și a modalităților de analiză a nevoilor angajaților și organizațiilor.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none"> 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 (chiar cu scop diagnostic), ca modalitate de ilustrare a regulilor, metodelor, tehnicilor și procedeele de investigare psihodiagnostică, de analiză și cercetare la nivel de persoană, grup și organizație. aplicarea principiilor comunicării eficiente în intervenția managerială cu scopul stabilirii unui contact eficient și adecvat particularităților angajaților și structurilor organizaționale. capacitatea de identificare a incidentelor critice specifice situației de diagnoză organizațională. capacitatea de redactare a unui raport de diagnoză organizațională. Capacitatea de adaptare/construcție a unui chestionar de diagnoză organizațională (la nivel de climat organizațional sau de identificare a calităților psihoprofesionale a angajaților).
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none"> 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	Metode de predare	Observații
1. Testele de aptitudini 2. Probele de baraj 3. Psihodiagnosticul aptitudinilor profesionale 4. Testele sau inventarele de personalitate 5. Chestionarul de personalitate Berkeley (1986) 6. Metode și tehnici de selecție în resurse umane	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplificarea, brainstorming, învățarea prin descoperire, învățarea în echipă.	



Bibliografie selectivă (principală):

1. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
2. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a sociumanului, Iași, Polirom
3. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.

Bibliografie selectivă (secundară):

1. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
2. Craiovan M. P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance
3. Chelcea, S. (2002) Metodologia cercetării sociale, București, Editura Economică.
4. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom
5. Filipescu, I. (1993) Monografia sociologică, în Dicționar de sociologie (coord. C. Zamfir și L. Vlăsceanu), Editura Babel, București
6. Iluț, P., Rotariu, T. (1997) Ancheta sociologică și sondajul de opinie, Iași, Polirom.
7. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
8. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.
9. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București.

7. 2 Seminar/laborator

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none">1. Calitățile psihometrice ale testelor psihologice2. Corespondența dintre teoria psihologică și structura testului psihologic3. Principii de aplicare a testului psihologic4. Erori în testare5. Analiza statistică6. Interpretarea rezultatelor7. Interpretarea 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. Anastasi, A. (1982) Psychological Testing (5th ed.), MacMillan, N. Y.
2. Babbie, E. R. (1992) The practice of Social Research (6th edition), Belmont, CA, Woodsworth
3. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance
4. Craiovan M. P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance
5. Chelcea, S. (2002) Metodologia cercetării sociale, București, Editura Economică.
6. De Singly, F. (coord.) (1998) Ancheta și metodele ei: chestionarul, interviul de producere a datelor, interviul comprehensiv, Iași, Editura Polirom
7. Filipescu, I. (1993) Monografia sociologică, în Dicționar de sociologie (coord. C. Zamfir și L. Vlăsceanu), Editura Babel, București
8. Iluț, P., Rotariu, T. (1997) Ancheta sociologică și sondajul de opinie, Iași, Polirom.
9. Iluț, P. (1997) Abordarea calitativă a sociumanului, Iași, Polirom
10. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
11. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.
12. 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			
<ul style="list-style-type: none">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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

Data,
27.09.2025

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	SELECȚIA ȘI EVALUAREA RESURSELOR UMANE I						
Codul disciplinei	RU 1.2.6.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Puiu MIHAI						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	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					56
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					31
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	<p>Absolvenții trebuie să demonstreze suficiente cunoștințe pentru a:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Mai specific:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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. Smart management în organizații 2. Abordarea smart managementului în selecția și evaluarea resurselor umane	Prelegerea interactivă, expunerea, exemplificarea, brainstorming, învățarea	



<p>3. Psihologia persoanei – concepte generale, fundamental-aplicative în selecție și evaluare hr 4. Comportamentul organizațional 5. „smart management” o sinteză interdisciplinară în selecția și evaluarea personalului 6. Managementul și managerii 7. Selecția competențelor psihosociale</p>	<p>prin descoperire, învățarea în echipă.</p>	
<p>Bibliografie selectivă (principală): 1. Mihai M.Puiu (2006), <i>Smart Management. Resurse umane - Comunicare - Negociere</i>, Editura Universității „Titu Maiorescu”, București 2. 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. 3. Mihaela Craif. (2013).<i>Tratat de Psihologia Muncii</i>, Editura Trei, București.</p> <p>Bibliografie selectivă (secundară): 1. Mihaela Craif.(2013). <i>Psihologie experimentală</i> , Editura Universitară , București 2. Jackson , D. (2012). <i>Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implication for stakeholders.</i> Jurnal of Education and Work. 3. 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. 4. Spector,P.E. (2008). <i>Industrial, Organizational Psychology: Research and Practice</i>, 5 th ed. New York: John Wiley 5. Westhoff, K.& Kluck,M.L.(2009). <i>Raportul Psihologic. Redactare și Evaluare.</i> București: Sinapsis.</p>		
<p>7. 2 Seminar/laborator</p>	<p>Metode de predare</p>	<p>Observații</p>
<p>1. Se va pune accentul pe sublinierea raportului dintre metodă, scopul evaluării și portofoliul de teste care poate pune presiune pe demersul activității. De aceea se vor explica și demonstra utilitatea identificării corecte a scopului evaluării. 2.Vor fi prezentate analize de caz și speță de rezolvat cu exersarea capacității de identificare a diferențelor de abordare a acestor activități cu valoare psihodiagnostică, diferite. 3.Vor fi conceptualizate diferențele dintre „test-driven,, și „objective - driven,, modul în care structura logică a demersului cognitiv are prioritate. 4. Vor fi exersate după mecanismul întrebare - răspuns imaginea de ansamblu a evaluării si selecției resurselor umane: Formularea scopului de evaluare - De ce evaluăm ?Stabilirea criteriilor-Ce vrem să stabilim? Stabilirea predictorilor - Ce vrem să măsurăm? Stabilirea metodelor - În ce fel vom măsura? Alegerea instrumentelor - Ce anume vom măsura? 5. Se vor dezbate și analiza situații concrete cu instrumente si metode propuse pentru a stabili dacă au fost însușite legăturile și succesiunea momentelor acestei activități specifice. 6. Vor fi dezvoltate spețe pe fiecare categorie de evaluare,punându-se în evidență diferențele de abordare a examenului/evaluare cât și impactului psihologic, secundar sau semnificativ. Evaluarea cu impact major ,, hight-stake,, și evaluare cu impact minor ,, low-stake,, ambele gândite atât cu referire la persoana evaluată cât și cu referire la organizație.</p>	<p>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.</p>	



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



7. Derularea propriu-zisă a unei evaluări pe baza unui plan de evaluare: Consimțământul, ca obligație etică, vis a vis de datele private ale celui evaluat și limitele confidențialității, interpretarea rezultatelor. Interpretarea rezultatelor presupune extragerea de informații cu caracter psihologic din datele obținute, prin evaluare. Exemplificări concrete, situații complexe, analiza de caz, erori de interpretare posibile, corelația dintre analiza rezultatelor cantitative și interpretarea calitativă care conferă sens și valoare evaluării. Principiul surselor multiple de evaluare, mai multe metode, mai multe trăsături, mai multe surse, diferite momente, generalizând se poate vorbi de principiul „360 de grade,,

Bibliografie:

1. Dragoș Iliescu, Cătălin Nedelcea, Andrei Ion , *Evaluarea psihologică în context organizațional* în Iulia Ciorbea coord. (2015) ,*Evaluarea psihologică aplicată. Repere teoretice și practice*. Editura TREI.
2. Mihai M.Puiu (2006), *Smart Management. Resurse umane - Comunicare - Negociere*, Editura Universității „Titu Maiorescu”, București
3. Mihaela Craif.(2013). *Psihologie experimentală* , Editura Universitară , București
4. Jackson , D. (2012). *Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implication for stakeholders*. Jurnal of Education and Work.
5. Minbashian, A. Earl,J, & Bright,J.E.H.(2013). *Openness to Experience as a predictor of job performance trajectories*. *Applied Psychology: An international Review*, 62,1-2.
6. Mihaela Craif. (2013).*Tratat de Psihologia Muncii*, Editura Trei, București.
7. Spector,P.E. (2008). *Industrial, Organizational Psychology: Research and Practice*, 5 th ed. New York: John Wiley
8. Westhoff, K.& Kluck,M.L.(2009). *Raportul Psihologic. Redactare și Evaluare*. 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			
<ul style="list-style-type: none">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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

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 I						
Codul disciplinei	RU 1.2.7.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Viorel Iulian TĂNASE						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	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					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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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. Activități în domeniul managementului resurselor umane 2. Personalitatea umană – elementul central în activitatea de managementul resurselor umane (cursul 2 și 3) 3. Motivația (cursul 4 și 5) 4. Motivarea angajaților – factor condiționant al performanței organizaționale (cursul 6 și 7) 5. Comunicarea în resursele umane (cursul 8 și 9) 6. Comunicarea resurselor umane 7. Cariera profesională 8. Orientări în carieră	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): 1. Johns, G., “Comportament organizațional”, Ed. Economică, Buc., 1998. 2. Pitariu, H. (1994) Managementul resurselor umane, Editura All, București 3. Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura Renaissance		



Bibliografie selectivă (secundară):

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. Pitariu , H.D., “Psihologia muncii și organizațională ”, Ed. Univ. Babeș-Bolay, Cluj-Napoca, 1999.
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 psihovocaționale 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. Craiovan M.P. (2008) Psihologia muncii și a resurselor umane, București, Editura Renaissance
9. Filipescu, I. (1993) Monografia sociologică, în Dicționar de sociologie (coord. C. Zamfir și L. Vlăsceanu), Editura Babel, București
10. Muchielli, A. (1994) Les méthodes qualitatives, Paris, P.U.F.
11. Muchielli, A. (1996) Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin.

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none">1. Caracteristicile generale ale teoriei managementului2. Strategii de management organizațional3. Principii de aplicare a managementului în resursele umane4. Erori manageriale în resursele umane5. Etapele conducerii resurselor umane	<p>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.</p>	

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 psihomanagieriale 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			
<ul style="list-style-type: none">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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

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	PRACTICĂ DE SPECIALITATE						
Codul disciplinei	RU 1.1.8.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Puiu MIHAI						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	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	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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Contact cu mediul organizațional	Expunere	
2. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
3. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
4. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
5. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
6. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
7. Realizarea activităților aplicative pentru studierea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
8. Realizarea activităților aplicative pentru	Exercițiu, activitate individuală,	



studierea unor comportamente organizaționale	muncă de grup	
9. Realizarea activităților aplicative pentru studiarea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
10. Realizarea activităților aplicative pentru studiarea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
11. Realizarea activităților aplicative pentru studiarea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
12. Prezentarea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
13. Prezentarea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
14. Prezentarea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	

Bibliografie:

1. Aamodt, M. (2007). *Industrial-Organizational Psychology. An applied approach*. (5thEdition). Belmont, CA : Thomson Wadsworth.
2. Chirică, S. (1996). *Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție*. Cluj-Napoca : Casa de Editură și Consultanță Studiul Organizării.
3. Chirică, S. (2003). *Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective*. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
4. Curșeu, P.L. : (2007). *Grupurile în organizații*, Editura Polirom ; Iași
5. Landy, F.J., Conte, J.M. (2007). *Work in the 21th century. An introduction to industrial and organizational psychology* (2nd Edition). Maiden, MA : Blackwell Publisjing.
6. Pitariu, H. (2006/2014). *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului. Un ghid practic pentru managerii de resurse umane*. București : Irecson.

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			
<ul style="list-style-type: none">Elaborarea unui portofoliu de practică privind activitățile realizate în cadrul instituțiilor de practicăPrezență obligatorie la 90% dintre activități. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

Data,
26.09.2025

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 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 1.2.9.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Puiu MIHAI						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	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					4
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					2
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					-
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual	8				
3.9 Total ore pe semestru	50				
3.10 Numărul de credite	2				

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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Contact cu mediul organizațional	Expunere	
2. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
3. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
4. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
5. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
6. Realizarea activităților practice în organizații	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
7. Realizarea activităților aplicative pentru	Exercițiu, activitate individuală,	



studierea unor comportamente organizaționale	muncă de grup	
8. Realizarea activităților aplicative pentru studiarea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
9. Realizarea activităților aplicative pentru studiarea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
10. Realizarea activităților aplicative pentru studiarea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
11. Realizarea activităților aplicative pentru studiarea unor comportamente organizaționale	Exercițiu, activitate individuală, muncă de grup	
12. Prezentarea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
13. Prezentarea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	
14. Prezentarea portofoliului de practică	Dezbateri, analiza de caz	

Bibliografie:

1. Aamodt, M. (2007). *Industrial-Organizational Psychology. An applied approach*. (5thEdition). Belmont, CA : Thomson Wadsworth.
2. Chirică, S. (1996). *Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție*. Cluj-Napoca : Casa de Editură și Consultanță Studiul Organizării.
3. Chirică, S. (2003). *Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective*. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
4. Curșeu, P.L. : (2007). *Grupurile în organizații*, Editura Polirom ; Iași
5. Landy, F.J., Conte, J.M. (2007). *Work in the 21th century. An introduction to industrial and organizational psychology* (2nd Edition). Maiden, MA : Blackwell Publisjng.
6. Pitariu, H. (2006/2014). *Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului. Un ghid practic pentru managerii de resurse umane*. București : Irecson.

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			
<ul style="list-style-type: none">• Elaborarea unui portofoliu de practică privind activitățile realizate în cadrul instituțiilor de practică• Prezență obligatorie la 90% dintre activități. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

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	PSIHOLOGIA MUNCII						
Codul disciplinei	RU 1.1.10.						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.univ.dr. Petru CRAIOVAN						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	V	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					8
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					7
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					2
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		19			
3.9 Total ore pe semestru		75			
3.10 Numărul de credite		3			

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	<ul style="list-style-type: none">capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în psihologia muncii.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	<ul style="list-style-type: none">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 muncă al resurselor umane.capacitatea de redactare a unui protocol de instruire și perfecționare a personalului.
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none">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. Specificul psihologiei muncii. Metodologia utilizată în psihologia resurselor umane și muncii. 2. Orientarea profesională. Planificarea resurselor umane. 3. Recrutarea resurselor umane. 4. Selecția resurselor umane. 5. Integrarea profesională. Instruirea resurselor umane. 6. Oboseala și munca. Accientele de muncă. 7. Caracteristicile fizico-tehnice ale locului de muncă. Caracteristicile psihosociale ale locului de muncă.	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): <ol style="list-style-type: none">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 RenaissanceJigău M. (coord.) (2006) Consilierea carierei, București, Editura AFIR. Bibliografie selectivă (secundară): <ol style="list-style-type: none">Craiovan M. P. (2011) Metode și tehnici de investigare și perfecționare a resurselor umane, București, Editura RenaissanceMihai M.Puiu (2009) Managerii și resursele umane, Dimensiuni psihomanageriale 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
<ol style="list-style-type: none">1. Personalitatea și activitatea de muncă2. Metodele psihologiei muncii3. Recomandări și restricții psihologice pentru activitatea de muncă4. Profilul psihoprofesional și profesiograma5. Pregătirea profesională și deprinderile de muncă6. Eficiența și succesul profesional7. Grupul de muncă	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 psihomaneriale 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			
<ul style="list-style-type: none">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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

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	PSIHOLOGIE ORGANIZAȚIONALĂ						
Codul disciplinei	RU 1.1.11.						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof.univ.dr. Puiu MIHAI						
2.3 Titularul activităților de seminar							
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	I	2.6 Tipul de evaluare	V	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					8
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					7
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					2
Tutoriat					-
Examinări					2
Alte activități.....					-
3.7 Total ore studiu individual		19			
3.9 Total ore pe semestru		75			
3.10 Numărul de credite		3			

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	<ul style="list-style-type: none"> capacitatea de a înțelege și descrie principalele concepte, teorii și metodologii utilizate în psihologia organizațională. capacitatea de a explica și interpreta fenomene și acțiuni din domeniul formării, instruirii și perfecționării angajaților din organizații. capacitatea de adaptare a terminologiei și a strategiilor de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none"> capacitatea de a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate privind procesele de conducere și dezvoltare a organizațiilor. capacitatea de identificare a incidentelor critice specifice psihologiei organizaționale. capacitatea de redactare a unui protocol de instruire și perfecționare a personalului.
Responsabilitate și autonomie	<ul style="list-style-type: none"> 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. Organizațiile ca sisteme psihosociale 2. Conceptiile teoretice privind natura organizațiilor 3. Structura organizațiilor 4. Dinamica organizațională 5. Conducerea organizațiilor 6. Strategii de optimizare a proceselor psiho-organizaționale 7. Optimizarea climatului psihosocial	Prelegerea interactivă, învățarea în echipă, expunere, exemplificare, brainstorming, învățarea prin descoperire.	
Bibliografie selectivă (principală): 1.Zaharia, A. (2014). Psihologie organizațională. Compendiu și lucrări aplicative. București: Editura din Condei 2.Vlăsceanu, M. (1993). Psihosociologia organizării și conducerii. București: Editura Paideia 3.Popescu, D. (2013). Comportament organizațional. București: Editura ASE Bibliografie selectivă (secundară): 1.Cristea, D. (2015). Tratat de psihologie socială. București: Editura Trei 2.Davis, K. (2012). Utilizing Transformational Leadership to Drive Inclusive Practice. în Normore, A.H. Advances in Educational Administration. 3.Le Bon, G. (1995). Opiniile și credințele. București. Editura Științifică 4.Le Bon, G. (1990). Psihologia mulțimilor. București: Editura Anima		



5. Lelord, F., Andre, C. (1998). Cum să ne purtăm cu personalitățile dificile. București: Editura Trei
6. Marcuse, H. (1996). Eros și civilizație. București: Editura Trei
7. Maslow, A. H. (2013). Motivație și afaceri. București: Editura Trei
8. Miclea M. (1999). Psihologie cognitivă. Iași: Polirom
9. Tabachiu, A., Moraru, I. (2001). Tratat de psihologie managerială. București: EDP
10. Zaharia Alina, (2018), Psihologie organizațională, București, Editura Trei
11. Zlate, M. (2006). Tratat de psihologie organizațională. Iași: Polirom

7. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizațiile-definițiile.caracterizare.clasificare 2. Structura și dinamica organizațiilor 3. Decizia în activitatea de conducere 4. Stilul organizațional de conducere 5. Optimizarea stilului de conducere 6. Stările conflictuale din cadrul organizațiilor 	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. Cristea, D. (2015). Tratat de psihologie socială. București: Editura Trei
2. Davis, K. (2012). Utilizing Transformational Leadership to Drive Inclusive Practice. în Normore, A.H. Advances in Educational Administration.
3. Le Bon, G. (1995). Opiniile și credințele. București. Editura Științifică
4. Le Bon, G. (1990). Psihologia mulțimilor. București: Editura Anima
5. Lelord, F., Andre, C. (1998). Cum să ne purtăm cu personalitățile dificile. București: Editura Trei
6. Marcuse, H. (1996). Eros și civilizație. București: Editura Trei
7. Maslow, A. H. (2013). Motivație și afaceri. București: Editura Trei
8. Miclea M. (1999). Psihologie cognitivă. Iași: Polirom
9. Tabachiu, A., Moraru, I. (2001). Tratat de psihologie managerială. București: EDP
10. Zaharia Alina, (2018), Psihologie organizațională, București, Editura Trei
11. Zlate, M. (2006). Tratat de psihologie organizațională. Iași: Polirom

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	Examen	50%



	rezolvării corecte a sarcinilor de examen.		
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			
<ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Pentru promovare, nota la evaluarea finală (examen) trebuie să fie minimum cinci.</p>			

Data,
25.09.2025

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

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