

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Psihologia muncii, organizațională și a transporturilor

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	<b>Analiza muncii și proiectarea fișelor de post</b>						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. Delia Vîrgă						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof. univ. dr. Delia Vîrgă						
2.4 Anul de studiu	I.	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DO

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp:					<b>ore</b>
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					30
Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					25
Tutoriat					22
Examinări					6
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual	<b>108</b>				
3.8 Total ore pe semestru	<b>150</b>				
3.9 Numărul de credite	<b>6credite</b>				

### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Orice curs introductiv de metodologia cercetării sau de psihodiagnostic.
4.2 de competențe	Nu este cazul

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	Nu este cazul.
5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului	Nu este cazul;

5.3. Condiții tehnice de acces și participare	Toate materialele pentru cursuri și seminare vor fi încărcate pe Classroom. Studenții trebuie să se înregistreze pe Google Classroom, utilizând codul pentru curs, cu adresa de email instituțională. Codul pentru cursul și seminarul de Analiza muncii și proiectarea fișelor de post (2025-2026) este: <b>wmmjprly</b>
5.4 de utilizare AI	Utilizarea instrumentelor de genIA (ex. ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot etc.) este permisă numai în condițiile stabilite de titularul de curs/seminar și cu respectarea normelor de integritate academică. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Utilizări permise:</b> brainstorming de idei, sprijin pentru redactare și structurare, traduceri, revizuirii lingvistice, generarea de imagini, grafice, scheme, ilustrații, materiale video sau audio, avataruri și alte obiecte digitale, exclusiv în scop didactic.</li> <li>• <b>Utilizări interzise:</b> generarea integrală a lucrărilor (eseuri, rapoarte, proiecte) sau prezentarea de conținut creat de genIA ca fiind exclusiv personal.</li> </ul>

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

Cunoștințe	<p>Absolvenții ar trebui să demonstreze suficiente cunoștințe pentru a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în demersurile de analiza muncii;</li> <li>• elabora și interpreta o evaluare psihologică în organizații folosind terminologia, metodele și instrumentele psihologice specifice;</li> <li>• adapta terminologia și strategiile de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.</li> </ul> <p>Mai specific:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Să identifice metodele de analiza muncii cu privire la calitatea proprietăților lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică;</li> <li>• Să identifice proprietățile interviului de analiza a muncii pentru diferite niveluri ierarhice și să elaboreze un ghid de interviu de analiza muncii</li> </ul>
------------	--

Abilități	<p>Absolvenții ar trebui să demonstreze capacitatea de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 analiză și cercetare deja cunoscute și asimilate (la nivel de individ, grup și organizații);</li> </ul> <p>Mai specific:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Să construiască și să completeze o grilă de observare a muncii;</li> <li>• Sa identifice modul de construire a unui chestionar de analiza muncii</li> <li>• Să redacteze un raport de analiza muncii pentru posturi aflate la diferite niveluri ierarhice</li> <li>• Să identifice incidente critice specifice diferitelor posturi</li> <li>• Să poată utiliza și interpreta cel puțin 2-3 metode de analiza muncii la un nivel avansat, cu relevanță directă îndeosebi pentru sfera selecției de personal</li> <li>• Sa elaboreze fișe de post extinse și funcționale</li> </ul>
Responsabilitate și autonomie	<p>Absolvenții ar trebui să demonstreze că:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• și-au însușit capacitatea de a lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei organizaționale.</li> <li>• au capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare;</li> <li>• au capacitatea de a reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare;</li> <li>• 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.</li> </ul>

## 7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Curs introductiv (2 ore)	Prelegere	<p>Sunt prezentate sintetic obiectivele și conținuturile cursului. Sunt alese probele de seminar.</p> <p>Profesiile viitorului – competențele necesare acum și în viitorul apropiat</p> <p><b>De citit:</b> Deloitte (2024). Human Capital Trends Report la <a href="https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1">https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1</a></p> <p><a href="https://www2.deloitte.com/ro/ro/pages/about-deloitte/articles/studiu-deloitte-posibilitatea-">https://www2.deloitte.com/ro/ro/pages/about-deloitte/articles/studiu-deloitte-posibilitatea-</a></p>

		<p><a href="#">de-a-lucra-de-acasa-reduce-nivelul-de-stres-pentru-generatiile-millennials-si-z.html</a></p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b>  Chen, Y., Currie, G., &amp; McGivern, G. (2022). The role of professional identity in HRM implementation: Evidence from a case study of job redesign. <i>Human Resource Management Journal</i>, 32(2), 283-298.  Chen, Y., &amp; Reay, T. (2021). Responding to imposed job redesign: The evolving dynamics of work and identity in restructuring professional identity. <i>Human Relations</i>, 74(10), 1541-1571.  Knight, C., &amp; Parker, S. K. (2021). How work redesign interventions affect performance: An evidence-based model from a systematic review. <i>Human Relations</i>, 74(1), 69-104.</p>
<b>2. ANALIZA MUNCII: elemente fundamentale si aplicatii (2 ore)</b>	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Profesia, conținut și dinamica, modele de analiza muncii; analiza activității centrată pe sarcina de munca, analiza muncii în grup, analiza muncii centrată pe ocupantul postului</p> <p><b>De citit.</b>  Pitariu, H.D. (2014). Analiza activității de muncă și proiectarea fișelor de post. În H.D. Pitariu, <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i>. București: Editura direct.print</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b>  Bogathy, Z. (2004). Analiza muncii. În Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i> (pp. 53-71). Iasi: Editura Polirom  Oldham, G. R., &amp; Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 31, 463-479.</p>
<b>3. METODE DE ANALIZA MUNCII – Partea 1 (2 ore).</b>	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Modelarea, observația directă, protocolul gândirii cu voce tare, chestionarul, interviul cu deținătorul postului</p> <p><b>De citit.</b>  Pitariu, H.D. (2014). Analiza activității de muncă și proiectarea fișelor de post. În H.D.</p>

		<p>Pitariu, <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i>. București: Editura direct.print</p> <p>Resurse bibliografice complementare            Popa, M. (2007). <i>Analiza psihologică a muncii</i>. În M. Popa <i>Introducere în psihologia muncii</i>. Iași: Editura Polirom            Garg, P., &amp; Rastogi, R. (2006). New model of job design: motivating employees' performance. <i>Journal of Management Development</i>, 25, 572-587</p>
<b>4. METODE DE ANALIZA MUNCII – Partea a -2-a (2 ore).</b>	Prelegere, conversație, Demonstratie	<p>Analiza erorilor, metoda incidentelor critice, analiza funcțională a muncii, chestionarul de analiza a poziției</p> <p><b>De citit</b>            Pitariu, H.D. (2014). <i>Analiza activității de muncă și proiectarea fișelor de post</i>. În H.D. Pitariu, <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i>. București: Editura direct.print</p> <p>Resurse bibliografice complementare            Demerouti, E., Peeters, M. C., &amp; van den Heuvel, M. (2019). Job Crafting Interventions: Do They Work and Why?. In <i>Positive psychological intervention design and protocols for multi-cultural contexts</i> (pp. 103-125). Springer, Cham.</p>
<b>5. METODE DE ANALIZA MUNCII – Partea a -3-a (2 ore).</b>	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Metoda DOT, metode computerizate de analiza muncii, analiza cognitivă a sarcinii</p> <p><b>De citit</b>            Pitariu, H.D. (2014). <i>Analiza activității de muncă și proiectarea fișelor de post</i>. În H.D. Pitariu, <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i>. București: Editura direct.print</p> <p>Resurse bibliografice complementare            Daniels, K., Gedikli, C., Watson, D., Semkina, A., &amp; Vaughn, O. (2017). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention</p>

		studies. <i>Ergonomics</i> , 60, 1177-1196. doi: 10.1080/00140139.2017.1303085
<b>6. Elaborarea fișelor de post (2 ore)</b>	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Structura fișei de post, prezentări diferite fișe de post: exemple bune și mai puțin bune</p> <p><b>De citit</b>            Pitariu, H.D. (2014). Analiza activității de muncă și proiectarea fișelor de post. În H.D. Pitariu, <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i>. București: Editura direct.print</p> <p>Van Wingerden, J., Derks, D., &amp; Bakker, A. B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. <i>Human Resource Management</i>, 56, 51–67. doi: <a href="https://doi.org/10.1002/hrm.21758">10.1002/hrm.21758</a></p>
<b>7. Elaborarea și implementarea metodologiei lucrării de evaluare (2 ore)</b>	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Selectarea metodelor de analiza muncii specifice fiecărui nivel ierarhic</p> <p><b>De citit</b>            Constantin, T., Stoica-Constantin, A. (2002). Analiza postului/funcției. În T. Constantin, A. Stoica-Constantin, <i>Managementul resurselor umane – Ghid practic și Instrumente</i>. Iași: Institutul European.</p> <p>Resurse bibliografice complementare            Cole, G.A. (2000). Planificarea resurselor umane. În G. A. Cole <i>Managementul personalului</i>. Editura CODECS București.</p>
<p>Bibliografie principală :</p> <p>— Virgă, D.M. (2025). Note de curs</p> <p>Pitariu, H.D. (2014). Analiza activității de muncă și proiectarea fișelor de post. În H.D. Pitariu, <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i>. București: Editura direct.print</p>		
<b>7.2 Seminar/laborator</b>	<b>Metode de predare</b>	<b>Observații</b>
1. Analiza muncii și viitorul ei în organizații	dezbatere	Aplicații asociate cursului 1
2. Noile tehnologii și impactul lor asupra muncii	dezbatere	Aplicații asociate cursului 1

3. Analiza muncii – între trecut, prezent și viitor	Exercițiu, prezentari	Aplicații asociate cursului 2
4. Noi contexte de muncă: telemunca	Exercițiu, prezentari	Aplicații asociate cursului 2
5. Metode calitative de analiza muncii	Exercițiu, prezentari	Aplicații asociate cursului 3
6. Metode cantitative de analiza muncii	Exercițiu, prezentari	Aplicații asociate cursului 3
7. Analiza muncii din perspectiva balanței muncă-familie		Aplicații asociate cursului 4
8. Metode de redesign al postului	Exercițiu, prezentari	Aplicații asociate cursului 4
9. Aplicarea metodelor în diferite contexte reflectate de studii, cercetări în mediul organizațional	Exercițiu, prezentari	Aplicații asociate cursului 5
10. Aplicarea metodelor în diferite contexte reflectate de studii, cercetări în mediul organizațional, aspecte tehnice și etice	Exercițiu, prezentari	Aplicații asociate cursului 5
11. Studii de caz: prezentari ale diferitelor fise de post, aspecte tehnice și etice	Exercițiu, studiu de caz	Aplicații asociate cursului 6
12. Exercițiu de selectare a instrumentelor de analiza muncii specifice fiecărui nivel ierarhic, prezentare structura lucrare de evaluare	Exercițiu, dezbateri	Aplicații asociate cursului 6
13. Rezolvarea situațiilor problematice întâlnite în realizarea lucrărilor practice	Q&A	Aplicații asociate cursului 7
14. Seminar recapitulativ	Q&A	Aplicații asociate cursului 7
Bibliografie principală : Vîrgă, D.M. (2025). Note de curs. Pitariu, H.D. (2014). <i>Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului</i> . Bucuresti: Editura direct.print Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions. <i>Career Development International</i> , 27(1), 54-78. Oprea, B. T., Barzin, L., Vîrgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: a meta-analysis and utility analysis. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 1-19. doi: 10.1080/1359432X.2019.1646728 Roczniowska, M., Rogala, A., Marszałek, M., Hasson, H., Bakker, A. B., & von Thiele Schwarz, U. (2023). Job crafting interventions: what works, for whom, why, and in which contexts? Research protocol for a systematic review with coincidence analysis. <i>Systematic Reviews</i> , 12(1), 10.		

## 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 Psihologia muncii, psihologia transporturilor și aplicată în servicii. De asemenea, alegerea temelor 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.

## 9. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
9.1. Curs	Cunoștințe și abilități. Capacitatea de a rezolva în mod autonom o sarcină	Sarcina presupune realizarea analizei muncii pentru două posturi ierarhice diferite dintr-o organizație, subordonate direct, folosind metodologii specifice pentru fiecare post. Rezultatul este un raport, cu o structură dată, ce conține date culese în timpul analizei muncii pentru fiecare post și 2 fișe de post extinse și 2 fișe de post operaționale. Nota obținută la această sarcină nu se reportează, ea fiind susținută, în fiecare sesiune de restanță / mărire de notă.	90% (între 10 și maximum 90 de puncte)
9.2. Seminar/laborator	Condiție de participare la examen	Participarea la cel puțin 50% seminare programate. Bonusul se reportează în eventuale sesiuni / evaluări ulterioare	Bonus 5%
	Condiție de participare la examen	Participarea cu o prezentare în cadrul seminarului.	Bonus până la 5%
9.3. Standard minim de performanță			
<p>Nota finală se calculează prin însumarea punctelor obținute și transferul acestora în note, după cum urmează:</p> <p>Cel puțin 91 de puncte - 10</p> <p>Între 81 și 90 - 9</p> <p>Între 71 și 80 - 8</p> <p>Între 61 și 70 - 7</p> <p>Între 51 și 60 - 6</p> <p>Între 41 și 50 - 5</p> <p>Cel mult 40 de puncte – 4</p> <p>Bonusurile se acordă doar în sesiunile de examinare în care masterandul obține minimum 50 de puncte la sarcina principală.</p> <p>Re-examinarea presupune realizarea aceleiași sarcini.</p>			



Pentru mărire de notă se realizează un proiect care presupune o intervenție la nivel de post pe baza unui metodologii specifice.

Studentii **pot utiliza IA pentru diverse scopuri** (de ex., rafinarea scrierii, îmbunătățirea clarității și a stilului gramatical, generarea de idei sau căutarea de informații), **atâta timp cât acest lucru contribuie la un proces de învățare activ și nu înlocuiește creativitatea, gândirea critică și efortul personal de înțelegere a noțiunilor prezentate.**

**Orice utilizare a IA trebuie să fie menționată explicit în documentul final predat de către student!** Acest lucru poate fi realizat fie prin note de subsol, fie într-o secțiune special după referințele bibliografice, în care **studentul va specifica clar tipul de instrument folosit și rolul pe care acesta l-a avut în realizarea activității/exercițiului.** Acolo unde este cazul, se va include un link sau o captură de ecran către conversația cu instrumentul IA folosit.

**Consecințele utilizării necorespunzătoare a IA.** Dacă, în urma verificărilor, se constată că activitatea a fost realizată în cea mai mare parte (> 60%) cu ajutorul instrumentelor de IA sau prin copiere, **studentul va trebui să se prezinte la o întâlnire de evaluare unu la unu cu cadrul didactic și să-și susțină lucrarea pentru a demonstra contribuția și înțelegerea personală** a celor predate. În cazul în care studentul nu se prezintă/nu poate să răspundă întrebărilor adresate pe marginea lucrării, lucrarea va fi anulată, iar studentul va putea participa din nou la evaluare doar în următoarea sesiune de examinare.

— Studentii care nu și-au îndeplinit standardele minimale prevăzute în fișa disciplinei și care nu susțin / promovează evaluarea finală în nicio sesiune de examene din acest an universitar, vor fi nevoiți să reconstrucționeze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.

— Studentii care nu au frecventat niciodată disciplina (0 prezențe curs și 0 prezențe seminar), vor fi nevoiți să reconstrucționeze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.

Data completării  
12.09.2025

Titular de disciplină  
Prof. univ. dr. Delia Vîrgă

Data avizării în departament

Director de departament  
Prof. univ. dr. Delia Vîrgă