**FIȘA DISCIPLINEI**

1. **Date despre program**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. Instituția de învățământ superior | Universitatea de Vest din Timișoara |
| 1.2 Facultatea / Departamentul | Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației |
| 1.3 Departamentul | Psihologie |
| 1.4 Domeniul de studii | Psihologie |
| 1.5 Ciclul de studii | Master |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | Psihologia muncii, psihologie organizațională și a transporturilor |
| Cod Classroom | hbm6zstv |

1. **Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 Denumirea disciplinei | | | Selectia personalului si evaluarea performantelor | | | | | |
| 2.2 Titularul activităților de curs | | | Prof. univ. dr. Delia Virga | | | | | |
| 2.3 Titularul activităților de seminar | | | Prof. univ. dr. Delia Virga | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | 1 | 2.5 Semestrul | | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | 2 | 2.7 Regimul disciplinei | Ob |

1. **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 | | | | | | 30 |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren | | | | | | 30 |
| Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri | | | | | | 32 |
| Tutoriat | | | | | | 5 |
| Examinări | | | | | | 6 |
| Alte activități | | | | | | 20 |
| 3.7 Total ore studiu individual | **133** | |
| 3.8 Total ore pe semestru | **175** | |
| 3.9 Numărul de credite | **7 credite** | |

1. **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 |

1. **Condiții (acolo unde este cazul)**

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfășurare a cursului | * 50% prezenta la curs |
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului | * participarea la cel puțin patru din cele șapte seminarii |
| 5.3. conditii tehnice | Toate materialele pentru cursuri si 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 Selecția personalului si evaluare performantelor (2025-2026) este: hbm6zstv |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Cunoștințe | Absolvenții ar trebui să demonstreze suficiente cunoștințe pentru a:   * înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în demersurile de selectie si evalarea performantelor; * elabora și interpreta o evaluare psihologică in organizații folosind terminologia, metodele și instrumentele psihologice specifice; * adapta a terminologia și a strategiile de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.   Mai specific:   * Să identifice metodele de recrutare si selectia talentelor, cu privire la calitatea proprietăților lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică; * Să identifice proprietatile interviului de selectie pentru diferite nivele ierarhice si sa elaboreze un ghid de interviu de selectie * Sa realizeze o strategie de evaluare a performantelor si sa proiecteze o scala de evaluare a performantelor pentru o organizatie. |
| Abilități | * Să identifice metodele de selectie a personalului si de evaluare a performantelor, cu privire la calitatea proprietăților lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică; * Să identifice proprietatile interviului de selectie pentru diferite nivele ierarhice si sa elaboreze un ghid de interviu de selectie * Sa identifice modul de construire a unei proceduri de evaluare a performantelor * Sa cunoasca diferite modalitati de construire a scalelor de evaluare a performantelor * Să redacteze un raport de analiza a proceselor de recrutare si selectie a personalului, respectiv de evaluare a performantelor * Să identifice incidente critice specifice diferitelor posturi pntru elaborarea intrabarilor situationale si a criteriilor de evaluare a performantelor * Să inteleaga utilitatea testelor psihologice in selecția de personal * Sa elaboreze stategii de selectie a personalului si evaluare a performantelor pentru un post specific |
| Responsabilitate și autonomie | * Autonomie și responsabilitate profesională, rezolvarea de probleme și luarea deciziilor (dezvoltare personală) * Respectarea și dezvoltarea valorilor și a eticii profesionale |

1. **Conținuturi**

| 7.1 Curs | Metode de predare | Observații |
| --- | --- | --- |
| 1. Curs introductiv (2 ore) | Prelegere | Sunt prezentate sintetic obiectivele și conținuturile cursului. Sunt alese temele de seminar.  ***De citit:*** Evers, A., Anderson, N., Voskuijl, O. (2005). *Handbook of Personnel Selection*, Blackwell Publishing  Rogelberg, S., G. (2004). *Handbook of Research Methods in Industrial and Organizational Psychology*, Blackwell Publishing  ***Resurse bibliografice complementare*** Popa, M. (2008). Introducere. În M. Popa, *Introducere în psihologia muncii*. Iaşi: Editura Polirom  Zlate, M. (2004). *Tratat de psihologie organizaţional-managerială*. Iași: Polirom. |
| 1. Planificarea resurselor umane (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Trecerea de la MRU la MCU (managementul capitalului uman), HR ca partener strategic pentru afacere  ***De citit.***Popa, M. (2008). Selectia psihologica a personalului. În M. Popa, *Introducere în psihologia muncii*. Iaşi: Editura Polirom  ***Resurse bibliografice complementare*** Cole, G.A. (2000), Planificarea resurselor umane, in G. A. Cole *Managementul personalului*, Editura CODECS Bucureşti.  Cooper, CL, Locke, EA. (2000). *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*, Blackwell  Resurse online: <https://www.lucidchart.com/blog/what-is-the-human-resources-planning-process>  <https://www.youtube.com/watch?v=Efzos3dtP-o> |
| 1. Fisele de post. Profilul candidatului (2 ore). | Prelegere, conversație,  demonstratie | Specificatiile postului, descrierea postului, profilul candidatului  **Virga, D. (2007). Practici de recrutare si selectie.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* (pp. 89-121). Iasi: Editura Polirom  Resurse online: <https://www.jobsoid.com/recruitment-process/>  <https://www.hellotalent.com/blog/step-recruitment-process/> |
| 1. Recrutarea: forme, canale (2 ore). | Prelegere, conversație,  Demonstratie | Recrutare: definire, forme de recrutare, diferite canale folosite in recrutare  ***De citit*** Pitariu, H.D. (2006). Analiza activitatii de munca si proiectarea fiselor de post. In H.D. Pitariu , *Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalulu*i, Bucuresti: Editura IRECSON  ***Resurse bibliografice complementare*** Chmiel N. (ed.) (2000). *Introduction to work and organizational psychology*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.  Moser, K. (2005). Recruitment Sources and Post-Hire Outcomes: The Mediating Role of Unmet Expectations, *International Jornal of Selection and Assessment*, 13 (3), p. 188-197.  Mingle.ro (2021). Ghidul definitiv al recrutarii, e-book  Resurse online; <https://www.thebalancecareers.com/recruitment-and-hiring-process-2062875> |
| 1. Practici de recrutare (2 ore). | Prelegere, conversație,  demonstratie | Anuntul de recrutare, surse on-line de recrutare, social media in recrutare  ***De citit* Virga, D. (2007). Practici de recrutare si selectie.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* (pp. 89-121). Iasi: Editura Polirom  Graen, G., & Grace, M. (2015). *New Talent Strategy: Attract, Process, Educate, Empower, Engage and Retain the Best*, SHRM-SIOP Science of HR White Paper Series (online)  ***Resurse bibliografice complementare*** Spector, P.E. (2000) . *Industrial and organizational psychology. Research and practice*, New-York: John Wiley & Sons |
| 1. 6. Procesul de selectie a personalului (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Fazele procesului de selectie in functie de criteriile de selectie: selectie CV, teste de cunostiinte, de aptitudini si personalitate, interviu de selectie si decizia de selectie  ***De citit*** Virga, D. (2004). Recrutare si selectie**.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de psihologia organizationala* (pp. 73-94). Iasi: Editura Polirom  Bauer et al. (2012). *Ce știm despre reacțiile candidaților cu privire la atitudini și comportamente*: Rezumatul studiilor și bune practice, SIOP White Paper (online)  ***Resurse bibliografice complementare*** Messmer, M. (2005). Avoiding Today’s Top Hiring Mistakes, *Strategic Finance*, p. 14  Resurse online <https://resources.workable.com/tutorial/employee-selection-process> |
| 1. Tipuri de interviuri de selectie (2ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Interviri semi-structurate, interviuri situationale, interviuri bazate pe competente  ***De citit* Virga, D. (2007). Practici de recrutare si selectie.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* (pp. 89-121). Iasi: Editura Polirom  Resurse online: <https://targetstudy.com/articles/role-of-interview-in-selection-process.html>  <https://www.thebalancecareers.com/steps-in-the-job-interview-process-2061363> |
| 1. Utilizarea testelor psiholologice in selectie (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Teste de cunostiinte, de aptitudini si de personalitate  ***De citit* Virga, D. (2007). Practici de recrutare si selectie.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* (pp. 89-121). Iasi: Editura Polirom  ***Resurse bibliografice complementare*** Studer, Q. (2006). Selecting and Retaining Talent, *Healthcare Registration*, 16 (1), p. 9-10.  Cooper, CL, Locke, EA. (2000). *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*, Blackwell  Resurse online <http://www.yourarticlelibrary.com/human-resources/use-of-psychological-tests-in-selection-of-an-employee/2474>  <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585190903363821> |
| 1. Procesul de evaluare a performantelor (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Etapele de implementare a procesului de evaluare a performantelor, caracteristicile fiecarei etape, legatura cu alte procese  ***De citit:*** Virga, D. (2004). Aprecierea performantelor**.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de psihologia muncii si organizationala* (pp. 135-155). Iasi: Editura Polirom  Pitariu, H. D. (2006). Evaluarea performantelor profesionale. In H.D. Pitariu , *Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalulu*i, Bucuresti:Editura IRECSON  Carr, A. & Kline, K. (2016). *Encouraging Effective Performance Management Systems*, SIOP White Papers (online)  Resurse online  <https://opentextbc.ca/strategicmanagement/chapter/assessing-organizational-performance/> |
| 1. Metode de evaluare a performantelor (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Taxonomia metodelor de evaluare a performantelor, abordarea cognitive ale evaluarii performantelor  ***De citit*** Pitariu, H. D. (2006). Evaluarea performantelor profesionale. In H.D. Pitariu , *Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalulu*i, Bucuresti:Editura IRECSON  Resurse online  <https://smallbusiness.chron.com/performance-appraisal-systems-organizations-1919.html> |
| 1. Scale de evaluare a performantelor: grafice, comparative (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Sisteme de comparare a persoanelor si liste prescalate  ***De citit*** Pitariu, H.D.(2006). Evaluarea performantelor profesionale. In H.D. Pitariu , *Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalulu*i, Bucuresti:Editura IRECSON  Resurse online: <https://www.valamis.com/hub/performance-appraisal> |
| 1. Scale de evaluare cu descrieri comportamentale (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Scale de evaluare a expectatiilor, standard mixte, cu observatii comportamentale, rezumative  ***De citit*** Pitariu, H.D. (2006). Evaluarea performantelor profesionale. In H.D. Pitariu , *Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalulu*i, Bucuresti: Editura IRECSON |
| 1. Sisteme de feedback 360 de grade si managementul prin obiective (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Aplicatii ale evaluarii in managemetul carierei  ***De citit*** Virga, D. (2007). Evaluarea performantelor**.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia muncii si organizationala* . Iasi: Editura Polirom |
| 1. Utilitatea sistemelor de selectie si evaluarea performantelor (2 ore) | Prelegere, conversație, demonstrație | Estimarea utilitatii aprecierilor de personal  ***De citit*** Pitariu, H.D.(2006). Evaluarea performantelor profesionale. In H.D. Pitariu , *Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalulu*i, Bucuresti: Editura IRECSON |
| Bibliografie :  **Bibliografie selectivă (principală)**  Virga, D. (2024). Note de curs  Pitariu, H.D. (2006). Evaluarea performantelor profesionale In H.D. Pitariu , *Proiectarea fiselor de post, evaluarea posturilor de munca si a personalulu*i, Bucuresti: Editura IRECSON  Virga, D. (2007). Practici de recrutare si selectie**.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* (pp. 89-121). Iasi: Editura Polirom  **Resurse online**: <https://www.jobsoid.com/recruitment-process/>  <https://resources.workable.com/tutorial/employee-selection-process> | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7.2 Seminar / laborator | Metode de predare | Observații |
| 1. Planificarea resurselor umane | Studiu de caz | Asociat cursului 2 |
| 2. Profilul candidatului pe baza fisei postului | exercitiu | Asociat cursului 4 |
| 3. Recrutare - elaborare strategie de recrutare si formulare de anunturi in diferite medii pentru un post | Exercițiu, prezentari | Asociat cursului 6 |
| 4. Interviul de selectie - ghid de interviu, aspecte tehnice și etice | Exercițiu, prezentari | Asociat cursului 8 |
| 5 Erori in realizarea evaluarii in conditii de selectie sau de performanta | Exercițiu, prezentari | Asociat cursului 10 |
| 6. Scale de evaluare – exemple, mod de construire si utilizare, aspecte tehnice și etice | Exercițiu,  prezentari | Asociat cursului 12 |
| 7. Sisteme de evaluare – feedback 360 si MO, instructiuni de realizare a lucrarii de evaluare | Exercițiu,  Studiu de caz | Asociat cursului 14 |
| Bibliografie :  Virga, D. (2026). Note de curs  Virga, D. (2007). Evaluarea performantelor**.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia muncii si organizationala* . Iasi: Editura Polirom  Virga, D. (2007). Practici de recrutare si selectie**.** In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* (pp. 89-121). Iasi: Editura Polirom | | |

1. **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. |

1. **Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligența artificială generativă**

|  |
| --- |
| **Pentru realizarea sarcinilor definite la secțiunea de evaluare (secțiunea 10),**  **este permisă utilizarea IIAgen pentru** clarificarea cerințelor, organizarea ideilor și verificări minore ale clarității. Generarea de text, formularea argumentelor și parafrazarea automată nu sunt permise.  Exemplele cele mai cunoscute de instrumente IIAgen includ, dar nu se rezumă la: ChatGPT, Google Gemini, Copilot pentru text sau MidJourney pentru imagini.  Fiecare student va preciza, într-o declarație redactată distinct pentru fiecare sarcină de lucru, conform modelului din anexa 3 a [Regulamentului privind utilizarea inteligenței artificiale generative în procesul educațional la UVT](https://www.uvt.ro/wp-content/uploads/sites/3/2026/01/Regulament-UVT_Utilizarea-AI-in-educatie.pdf), instrumentul pe care l-a utilizat, modul în care a fost utilizat și partea din sarcină în care acesta a fost utilizat. Declarația va fi menționată de student la începutul sarcinii de lucru elaborate. |

1. **Evaluare**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | Criterii de evaluare | Metode de evaluare | Pondere din nota finală |
| Curs | Cunoștințe și abilități.  Capacitatea de a rezolva în mod autonom o sarcină | Sarcina presupune realizarea unei strategii de recrutare si selectie, precum si o procedura de evaluarea performantelor pentru un post specific, dintr-o organizatie reala. Aceasta sarcina se va baza pe analiza muncii realizata semestrul anterior pentru postul respectiv și fisa de post deja elaborata si va debuta cu o analiza critica a procedurilor de selectie a personalului si evaluare a performantelor. Va viza parcurgerea unui proces de recrutare si selectie in mediu real si proiectarea unui sistem de evaluare specific unui post.  La această sarcină se acordă un punctaj între 10 puncte (oficiu) și 100 de puncte. Nota obținută la această sarcină nu se reportează, ea fiind susținută, în fiecare sesiune de restanță.  La mărirea de notă se va face un eseu argumentativ din surse bibliografice actuale pe tema: „Sunt utile sau nu testele psihologice in selectia de personal?/ Care este importanta evaluarii performantelor in organizatii? Dar in relatie cu selectia?.” | 100% (între 10 și maximum 100 de puncte) |
| Seminar / laborator | Bonus 1 | Participarea activă, implicată (raspunsuri la intrebari, interactivitate in aplicatii) la cel puțin patru din cele șapte seminarii programate si temele postate pe Classroom. | Bonus 5%  (5 puncte) |
|  | Bonus 2 | Participarea cu o prezentare legata de evaluarea performantelor in cadrul seminarului. | Bonus până la 10%  (maximum 10 de puncte) |
| Standard minim de performanță | | | |
| **Nota finală se calculează prin însumarea punctelor obținute și transferul acestora în note, după cum urmează:**  Cel puțin 91 de puncte - 10  Între 81 și 90 - 9  Între 71 și 80 - 8  Între 61 și 70 - 7  Între 51 și 60 - 6  Între 41 și 50 - 5  Cel mult 40 de puncte – 4  Bonusurile se acordă doar în sesiunile de examinare în care masterandul obține minimum 50 de puncte la sarcina principala.  Restanta: sarcina se reporteaza, in aceleasi conditii.  Marire: Realizarea unui eseu reflexiv pe o tema data, legata de tematica cursului.  Reguli IA: utilizarea IA este permisă pentru clarificarea cerințelor, organizarea ideilor și verificări minore ale clarității. Generarea de text, formularea argumentelor și parafrazarea automată nu sunt permise. | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Data completării  06.02.2026 | Semnătura titularului de curs  prof. univ. dr. Delia Virga | Semnătura titularului de seminar  prof. univ. dr. Delia Virga |

Data avizării în departament Director de departament