



Ministerul Educației al Republicii Moldova

Colegiul de Industrie Ușoară, Bălți

Directorul interimar al Colegiului de Industrie Ușoară, Bălți

 Liliana Diaconu



**Curriculumul disciplinar**  
**F.04.O.0 13 Psihologia muncii**

Specialitatea: 102210 Securitatea și sănătatea în muncă  
Calificarea: 313908 Tehnician securitatea și sănătatea în muncă

Curriculumul a fost elaborat în cadrul Proiectului *EuropeAid/133700/C/SER/MD/12*  
"Asistență tehnică pentru domeniul învățământ și formare profesională  
în Republica Moldova",  
implementat cu suportul financiar al Uniunii Europene



**Autori:**

1. *Ciolac Ala*, grad didactic doi, Colegiul de Industrie Ușoară, m. Bălți.

**Aprobat de:**

Consiliul metodic-științific al Colegiului de Industrie Ușoară, Bălți

Director interimar

  
Liliana Drăconu

„24” aprilie 2017



**Recenzenți:**

1. *Dobrovolscaia Maria*, grad didactic unu, Colegiul de Industrie Ușoară, m. Bălți.
2. *Edu Inga*, grad didactic superior, Colegiul de Industrie Ușoară, m. Bălți.

**Adresa Curriculumului în Internet:**

Portalul național al învățământului profesional tehnic  
<http://www.ipt.md/ro/produse-educationale>

## **Cuprins:**

<b>I. Preliminarii</b>	<b>4</b>
<b>II. Motivația, utilitatea disciplinei pentru dezvoltarea profesională</b>	<b>4</b>
<b>III. Competențele profesionale specifice disciplinei</b>	<b>5</b>
<b>IV. Administrarea disciplinei</b>	<b>5</b>
<b>V. Unitățile de învățare</b>	<b>5</b>
<b>VI. Repartizarea orientativă a orelor pe unități de învățare</b>	<b>9</b>
<b>VII. Studiu individual ghidat de profesor</b>	<b>10</b>
<b>VIII. Lucrările practice recomandate</b>	<b>11</b>
<b>IX. Sugestii metodologice</b>	<b>12</b>
<b>X. Sugestii de evaluare a competențelor profesionale</b>	<b>13</b>
<b>XI. Resursele necesare pentru desfășurarea procesului de studii</b>	<b>15</b>
<b>XII. Resursele didactice recomandate elevilor</b>	<b>16</b>

## **I. Preliminarii**

„Psihologia muncii” este o disciplină fundamentală care constă în formarea și dezvoltarea competențelor generale și profesionale specifice necesare pregătirii profesionale a elevilor la specialitatea „Securitatea și sănătatea în muncă”.

*Scopul disciplinei* este de a prezenta conceptele de bază cu care operează psihologia muncii, teoriile specifice, mecanismele și structurile psihologice ce vizează actul muncii și participanții la acesta, precum și problematica acesteia.

Pentru formarea competențelor specifice disciplinei în cauză, elevul trebuie să dețină cunoștințe și abilități acumulate la studierea disciplinelor prevăzute în planul de învățământ așa ca:

- Decizii pentru un mod sănătos de viață;
- Elemente de securitate și sănătate;
- Elemente de igienă ocupațională.

În totalitatea lor, aceste prerechizite vor fi foarte utile în rezolvarea lucrărilor de evaluare ce încheie fiecare modul și, respectiv, în promovarea examenului de evaluare finală.

## **II. Motivația, utilitatea modulului pentru dezvoltarea profesională**

Studiul disciplinei „Psihologiei muncii” va contribui la formarea competenței profesionale de identificare a conceptelor fundamentale și specifice din domeniul psihologiei muncii; capacităților și deprinderilor intelectual-acționare de analiză a muncii și de proiectare a fișelor de post; însușirea de către elevi a unor modalități moderne de abordare a motivației, satisfacției și implicării în muncă; formarea deprinderilor de a aplica strategii adecvate în vederea comunicării eficiente a personalului și de soluționare a conflictelor de muncă; utilizarea selectivă și eficientă a metodelor și tehnicilor de prevenire a stresului profesional; construirea unor aplicații practice privind instruirea, formarea și evaluarea personalului.

Cunoștințele și abilitățile obținute pe parcursul studierii disciplinei vor servi ca fundament pentru formarea profesională a elevilor în cadrul următoarelor unități de curs: Cultura comunicării, Ergonomia muncii, Elemente de management general.

Disciplina oferă elevului oportunități de a face față situațiilor cotidiene concrete, de a soluționa probleme și situații de lucru, de a se integra profesional.

Atitudinile și comportamentele caracteristice viitorului specialist, formate în cadrul acestei discipline, vor contribui la desfășurarea unei activități independente și la o carieră de succes.

### III. Competențele profesionale specifice disciplinei

CS1. Identificarea metodelor de investigație psihologică.

CS2. Prezentarea criteriilor și metodelor de analiză a muncii.

CS3. Realizarea fișei postului.

CS4. Clasificarea fenomenelor cu caracter disfuncțional la locul de muncă și a mijloacelor specifice de prevenire a acestora.

CS5. Categorisirea metodelor și tehnicilor de creștere a motivației salariaților pentru muncă.

CS6. Prevenția fenomenului de stres ocupațional.

CS7. Analizarea cauzelor și identificarea metodelor de prevenire a hărțuirii la locul de muncă.

### IV. Administrarea disciplinei

Semestrul	Numărul de ore				Modalitatea de evaluare	Numărul de credite
	Total	Contact direct		Lucrul individual		
		Prelegeri	Practică / Seminar			
IV	60	31	14	15	examen	2

### V. Unitățile de învățare

Unități de competență	Unități de conținut
<b>1. Concepte fundamentale în psihologia muncii</b>	
UC1. Clarificarea noțiunilor de bază în domeniul psihologiei muncii	<b>1.1 Noțiuni introductive și concepte de bază.</b> Specificul psihologiei muncii. Obiectul, domeniile și sarcinile psihologiei muncii. Istoria psihologiei muncii.
<b>2. Metode de investigație în psihologia muncii</b>	
UC2. Identificarea metodelor de	<b>2.1 Metode de culegere a datelor în</b>

Unități de competență	Unități de conținut
investigație psihologică	<p><b>psihologia muncii comune cu alte discipline.</b></p> <p>Observația.  Ancheta.  Studiul de caz.  Analiza produselor activității.</p> <p><b>2.2 Metode specifice psihologiei muncii.</b></p> <p>Studiul documentelor sistemului.  Metoda timpilor și a mișcărilor.  Metoda incidentului critic.  Analiza erorilor.  Lista de control (check-list-ul).  Analiza postului.</p>
<b>3. Analiză a muncii și proiectarea fișelor de post</b>	
<p>UC3. Prezentarea criteriilor și metodelor de analiză a muncii</p> <p>UC4. Realizarea fișei postului</p>	<p><b>3.1 Analiza muncii și criteriile analizei muncii.</b></p> <p>Definirea analizei muncii.  Criteriile analizei muncii.  Etapile analizei muncii.</p> <p><b>3.2 Analiza și proiectarea postului.</b></p> <p>Metode și tehnici utilizate în analiza postului.  Complexitatea postului.  Metodologia cu privire la elaborarea, coordonarea și aprobarea fișei postului.</p>
<b>4. Rolul ambianței în procesul muncii</b>	
UC5. Clasificarea fenomenelor cu caracter disfuncțional la locul de muncă și mijloacele specifice de prevenire a acestora	<p><b>4.1 Rolul ambianței în procesul muncii.</b></p> <p>Concepte de bază.  Ambianța tehnică.  Ambianța fizică:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Iluminatul;</li> <li>– Cromatica;</li> <li>– Zgomotul;</li> <li>– Vibrațiile;</li> <li>– Muzica funcțională;</li> <li>– Elemente de microclimat;</li> <li>– Proiectarea și amenajarea</li> </ul>

Unități de competență	Unități de conținut
	<p>locurilor de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Operatorul la locul de muncă.</li> </ul> <p>Ambianța psihosocială a muncii.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Grupul de muncă;</li> <li>– Relațiile interpersonal;</li> <li>– Metode și tehnici de cunoaștere a grupurilor de muncă.</li> </ul>
<b>5. Motivația în muncă</b>	
UC6. Distingerea metodelor și tehnicilor de creștere a motivației salariaților pentru muncă.	<p><b>5.1 Motivarea pentru muncă: concept, forme și influențe.</b></p> <p>Conceptul de motivație și semnificația acesteia pentru angajați.</p> <p>Formele, componentele de bază și funcțiile motivației.</p> <p><b>5.2 Teorii privind motivația în muncă.</b></p> <p>Scurt istoric al teoriilor motivaționale.</p> <p>Teorii asupra conținutului motivațional.</p> <p>Teorii asupra procesului motivațional.</p> <p>Teorii centrate pe studiul nevoilor.</p> <p>Teorii centrate pe studiul comportamentului.</p> <p><b>5.3 Surse, mijloace, metode și tehnici de motivare.</b></p> <p>Motivațiile individuale.</p> <p>Motivațiile de grup.</p> <p>Metode și tehnici de motivare a resurselor umane.</p> <p>Strategii de motivare.</p> <p>Evaluarea motivației resurselor umane.</p>
<b>6. Satisfacția în muncă</b>	
UC7. Explicarea satisfacției în muncă ca premisă a reușitei și succesului profesional	<p><b>6.1 Satisfacția în muncă.</b></p> <p>Definiție și caracteristici ale satisfacției muncii.</p> <p>Teorii ale satisfacției muncii.</p> <p>Sursele satisfacției în muncă.</p> <p>Consecințele insatisfacției în muncă.</p> <p>Modalități de creștere a satisfacției muncii.</p>

Unități de competență	Unități de conținut
<b>7. Comunicare și conflict în procesul muncii</b>	
UC8. Identificarea și diferențierea între comunicare în procesul muncii și conflictele de muncă	<p><b>7.1 Comunicarea în procesul muncii.</b>  Componentele actului de comunicare.  Tipuri de comunicare.  Rețele de comunicare.  Bariere și căi de creștere a eficienței în comunicare.  Strategia comunicării eficiente.</p> <p><b>7.2 Conflictele de muncă.</b>  Abordări de conținut și natura conflictelor în organizație.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aspecte teoretice și tipologice privind conflictul organizațional;</li> <li>– Cauzele și sursele conflictelor în organizație.</li> </ul> <p>Metode de soluționare a conflictelor în organizație.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestionarea situațiilor conflictuale în organizație;</li> <li>– Principii și reguli de soluționare a conflictului organizațional.</li> </ul>
<b>8. Adaptare – inadaptare profesională</b>	
UC9. Prevenția fenomenului de stres ocupațional	<p><b>8.1 Adaptare – inadaptare profesională.</b>  Exigențe în procesul muncii.  Incidentele și accidente de muncă.  Elemente de psihopatologie organizațională.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Oboseala în muncă;</li> <li>– Stresul profesional;</li> <li>– Burn-out-ul (epuizarea profesională);</li> <li>– Workaholism-ul (dependența față de muncă);</li> <li>– Mobbing-ul (psihoteroarea la locul de muncă).</li> </ul> <p><b>8.2 Stresul și cariera profesională.</b>  Stresul ocupațional.  Modele ale stresului.</p>



Unități de competență	Unități de conținut
UC10. Analizarea cauzelor și identificarea metodelor de prevenire hărțuirii la locul de muncă.	<p>Stresorii organizaționali.  Efectele stresului.  Managementul individual al stresului.</p> <p><b>8.3 Mobbing-ul sau hărțuirea psihologică / morală la locul de muncă</b></p> <p>Definirea termenului de „mobbing” și cauzele lui.  Tipurile și fazele mobbing-ului.  Consecințele mobbing-ului și măsurile de prevenire a lui.</p>

#### VI. Repartizarea orientativă a orelor pe unități de învățare

Nr. crt.	Unități de învățare	Numărul de ore			
		Total	Contact direct		Lucrul individual
			Prelegeri	Practică / Seminar	
1.	Concepte fundamentale în psihologia muncii.	2	2	-	-
2.	Metode de investigație în psihologia muncii.	8	4	2	2
3.	Analiza muncii și proiectarea fișelor de post.	8	4	2	2
4.	Rolul ambianței în procesul muncii.	8	4	2	2
5..	Motivația în muncă.	8	4	2	2
6.	Satisfacția în muncă.	8	4	2	2
7.	Comunicare și conflict în procesul muncii.	8	4	2	2
8.	Adaptare-inadaptare profesională.	10	5	2	3
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

## VII. Studiu individual ghidat de profesor

Materii pentru studiul individual	Produse de elaborat	Modalități de evaluare	Termeni de realizare
<b>2. Metode de investigație în psihologia muncii</b>			
2.2 Metode specifice psihologiei muncii.	2.2.1 Referat. 2.2.2 Prezentare.	Comunicare. Derularea de prezentare.	Săptămâna 3
<b>3. Analiza muncii și proiectarea fișelor de post</b>			
3.1 Prezentarea metodelor folosite în analiza posturilor. 3.2 Proiectarea fișelor de post.	3.1.1 Tabel completat. 3.2.1 Fișă de post completată.	Prezentarea tabelului. Prezentarea fișei de post.	Săptămâna 5
<b>4. Rolul ambianței în procesul muncii</b>			
4.1 Caracteristicile fizico-tehnice ale locului de muncă. Caracteristicile psihosociale ale locului de muncă.	4.1.1 Test de evaluare. 4.1.2 Referat.	Prezentarea testului. Comunicare.	Săptămâna 7
<b>5. Motivația în muncă</b>			
5.1 Strategii de motivare în situație de criză.	5.1.1 Test rezolvat. 5.1.2 Studiu de caz.	Prezentarea testului. Prezentarea rezultatelor și concluziilor.	Săptămâna 10
<b>6. Satisfacția în muncă</b>			
6.1 Consecințele insatisfacției în muncă. Modalități de creștere a satisfacției muncii.	6.1.1 Test rezolvat. 6.1.2 Rezumat scris.	Prezentarea testului. Prezentarea rezumatului.	Săptămâna 13
<b>7. Comunicare și conflict în procesul muncii</b>			
7.1 Aspecte ale comunicării în procesul muncii.	7.1.1 Studiu de caz. 7.1.2 Prezentare.	Prezentarea rezultatelor și concluziilor. Derularea de prezentare.	Săptămâna 14

Materii pentru studiul individual	Produse de elaborat	Modalități de evaluare	Termeni de realizare
<b>8. Adaptare-inadaptare profesională</b>			
8.3 Mobbing-ul sau hărțuirea psihologică / morală la locul de muncă.	8.3.1 Test de evaluare. 8.3.2 Referat. 8.3.3 Studiu de caz.	Prezentarea testului. Prezentarea referatului. Derularea de prezentare.	Săptămâna 15

### VIII. Lucrările practice recomandate

Nr. crt.	Unități de învățare	Lista lucrărilor practice / de laborator	Ore
2.	Metode de investigație în psihologia muncii.	1. Metodologia utilizată în psihologia muncii.	2
3.	Analiza muncii și proiectarea fișelor de post.	2. Fișa și analiza postului.	2
4.	Rolul ambianței în procesul muncii.	3. Factorii esențiali ai mediului ambiant.	2
5.	Motivația în muncă	4. Principalele teorii motivaționale	2
6.	Satisfacția în muncă.	5. Satisfacția în muncă – premisă a reușitei și succesului profesional.	2
7.	Comunicare și conflict în procesul muncii.	6. Conflictele de muncă.	2
8.	Adaptare-inadaptare profesională.	7. Stresul și cariera profesională.	2
	<b>Total</b>		<b>14</b>

## IX. Sugestii metodologice

Procesul instructiv-educativ este o activitate complexă, conștientă, sistematică și organizată, orientată spre realizarea unor obiective concrete și spre dobândirea de competențe.

Strategiile de organizare a procesului de predare - învățare - evaluare vor fi aplicate adecvat specialității, contingentului de elevi, axându-se pe:

- generarea și susținerea motivației elevilor pentru învățarea continuă;
- descoperirea și stimularea aptitudinilor și intereselor elevilor;
- selectarea conținuturilor în baza obiectivelor preconizate, ținând cont de corelațiile transdisciplinare, interdisciplinare și activitatea de producție;
- dezvoltarea de capacități și atitudini în baza metodelor creative, activității în grupuri mici și prin învățare reciprocă;
- aplicarea unei varietăți de metode de tehnici, care să includă o cooperare efectivă între profesor și elev și să-l conducă la o autoapreciere corectă și la o sporire continuă a performanțelor.

Se recomandă atât activitatea individuală, cât și activitatea în grup, activitatea pe echipe pentru a dezvolta spiritul de cooperare, comunicare, necesar în formarea abilităților cheie prezentate în standardul de pregătire profesională.

În vederea organizării unei instruirii moderne, la disciplina de studiu „Psihologia muncii” se recomandă valorificarea și utilizarea a tehnologiei informației și comunicării (T.I.C.) și realizarea aplicațiilor practice. Utilizarea resurselor informatice în lecție poate fi realizată în toate etapele lecției, de la evocare, până la extindere și efectuarea temelor și în toate tipurile de lecții, rezultând variate strategii, în funcție de timpul acordat, obiectivele lecției și stilul profesorului. În raport cu problemele instruirii, resursele informatice pot fi eficient integrate în cadrul lecției în mai multe situații cum ar fi pentru vizualizarea informațiilor, prin succesiunea imaginilor, afișarea de scheme, planuri, prin grafică interactivă, prezentarea de modele, imagini asamblate sub diverse formă de prezentări (Microsoft, PowerPoint, Prezi).

Metodele recomandate pentru fiecare din unitățile de învățare sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Nr. crt.	Unitatea de învățare	Metodele de învățare recomandate
1.	Concepte fundamentale în psihologia muncii.	Prelegerea, explicația, expunerea, brainstormingul.
2.	Metode de investigație în psihologia muncii.	Prelegerea, conversația, cercetarea, explicația.
3.	Analiza muncii și proiectarea fișelor de post.	Prelegerea, conversația, discuția ghidată, problematizarea, studiul de caz.

4.	Rolul ambianței în procesul muncii.	Prelegerea, conversația, discuția ghidată, problematizarea, studiul de caz.
5.	Motivația în muncă.	Prelegerea, conversația, discuția ghidată, problematizarea, studiul de caz.
6.	Satisfacția în muncă.	Prelegerea, conversația, discuția ghidată, problematizarea, studiul de caz.
7.	Comunicare și conflict în procesul muncii.	Prelegerea, conversația, discuția ghidată, problematizarea, studiul de caz.
8.	Adaptare-inadaptare profesională.	Prelegerea, conversația, discuția ghidată, problematizarea, studiul de caz.

### **X. Sugestii de evaluare a competențelor profesionale**

Evaluarea, ca componentă a curriculumului la „*Psihologia muncii*”, presupune cuantificarea achiziționării cunoștințelor, abilităților și atitudinilor, obținute pe parcursul studiilor la disciplină.

Evaluarea rezultatelor învățării la „*Psihologia muncii*”, are drept scop determinarea nivelului de realizare a competențelor specifice la disciplină. În acest sens, se includ următoarele tipuri de evaluări:

- a. *evaluarea inițială* care se realizează cu scopul determinării nivelului de cunoștințe acumulate la disciplinele studiate anterior și care stau la baza disciplinei date (obligatorie atunci când începe cursul);
- b. *evaluarea curentă / formativă* ce presupune prezentări, tabele conceptuale, scheme etc;
- c. *evaluarea sumativă*, ce presupune finalul fiecărei unități de învățare.

Evaluarea sumativă va fi proiectată în așa mod, încât să asigure dovezi pentru elevi, cadrele didactice și angajatori, informații relevante despre achizițiile în termeni de cunoștințe și abilități în baza criteriilor definite explicit.

Pentru a eficientiza procesele de evaluare, înainte de a demara evaluările, cadrul didactic va aduce la cunoștința elevilor tematica lucrărilor, modul de evaluare (bareme / grile / criterii de notare) și condițiile de realizare a fiecărei evaluări.

Produsele și criteriile recomandate pentru evaluarea nivelului de dezvoltare a competențelor cognitive sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Nr. crt.	Produse pentru măsurarea competenței	Criterii de evaluare a produselor
1.	Referat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corespunderea referatului temei.</li> <li>• Profunzimea și completitudinea dezvoltării temei.</li> <li>• Adecvarea la conținutul surselor primare.</li> <li>• Coerența și logica expunerii.</li> <li>• Utilizarea dovezilor din sursele consultate.</li> <li>• Modul de structurare a lucrării.</li> <li>• Justificarea ipotezei legate de tema referatului.</li> <li>• Analiza în detaliu a fiecărei surse de documentare.</li> </ul>
2.	Rezumat oral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expune tematica lucrării în cauză.</li> <li>• Utilizează formulări proprii, fără a distorsiona mesajul lucrării supuse rezumării.</li> <li>• Folosește un limbaj bogat, adecvat tematicii lucrării în cauză.</li> <li>• Respectă coeficientului de reducere a textului: 1/3 din textul inițial.</li> </ul>
3.	Rezumat scris	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expune tematica lucrării în cauză.</li> <li>• Utilizează formulări proprii, fără a distorsiona mesajul lucrării supuse rezumării.</li> <li>• Textul rezumatului este concis și structurat logic.</li> <li>• Folosește un limbaj bogat, adecvat tematicii lucrării în cauză.</li> <li>• Respectă coeficientul de reducere a textului: 1/4 din textul inițial.</li> <li>• Stăpânește normele sintactice la nivel de prezentare logică a ideilor, frazelor, paragrafelor textului.</li> <li>• Text formatat citeț, lizibil; plasarea clară în pagină.</li> </ul>
4.	Studiu de caz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corectitudinea interpretării studiului de caz propus.</li> <li>• Corespunderea soluțiilor, ipotezelor cu rezolvarea adecvată a cazului analizat.</li> <li>• Utilizează limbajului de specialitate.</li> <li>• Completitudinea informației și coerența între subiect și documentele studiate.</li> <li>• Originalitatea formulării și realizării studiului.</li> <li>• Aprecierea critică.</li> <li>• Rezolvarea corectă a problemei.</li> </ul>
5.	Test rezolvat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corectitudinea răspunsurilor în conformitate cu itemii și obiectivele sarcinilor.</li> <li>• Scorurile însumate în corespundere cu baremul de</li> </ul>

Nr. crt.	Produse pentru măsurarea competenței	Criterii de evaluare a produselor
		corectare.
6.	Schemă	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redarea esenței subiectului în cauză.</li> <li>• Relevanța elementelor grafice utilizate.</li> <li>• Modul de amplasare a elementelor grafice.</li> <li>• Corectitudinea reprezentării legăturilor (relațiilor) dintre elemente.</li> <li>• Corectitudinea redării caracteristicilor relevante ale relațiilor între elementele grafice ale schemei.</li> </ul>
7.	Prezentare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corectitudinea și logica expunerii materialului teoretic.</li> <li>• Creativitatea expunerii.</li> <li>• Utilizarea și redactarea corectă a desenelor, schemelor și tabelelor.</li> <li>• Răspunsul fluent.</li> <li>• Design-ul slide-urilor.</li> </ul>

## **XI. Resursele necesare pentru desfășurarea procesului de studii**

În tendința de a realiza o educație de calitate, e nevoie să asigurăm un mediu de învățare autentic, relevant și centrat pe elev.

Sălile pentru realizarea prelegerilor la „Psihologia muncii” trebuie să corespundă Regulilor și normativelor sanitaro-epidemiologice de stat „Igiena instituțiilor de învățământ secundar profesional” (Hotărârea nr. 23 din 29.12.2005).

Optimizarea secvențelor de formare reclamă accesul elevilor la următoarele resurse:

- calculator conectat la internet (pentru a putea accesa bazele de date si resursele electronice suplimentare);
- imprimantă (pentru tipărirea materialelor suport, a temelor redactate, a studiilor de caz);
- acces la resursele bibliografice;
- acces la echipamente de fotocopiere.

## XII. Resursele didactice recomandate elevilor

Nr. crt.	Denumirea resursei	Locul în care poate fi consultată/ accesată/ procurată resursa	Numărul de exemplare disponibile
1.	Bogathy Z.(coord.), Manual de psihologia muncii și organizațională, Ed. Polirom, Iași, 2004.	Cabinet <a href="http://docslide.us/documents/zoltan-bogathy-psihologia-muncii-si-organizationala-2004-1.html">http://docslide.us/documents/zoltan-bogathy-psihologia-muncii-si-organizationala-2004-1.html</a>	1
2.	Craiovan M. P., Psihologia muncii și a resurselor umane, Ed. Renaissance, București, 2008.	Cabinet Internet	1
3.	Craiovan M. P., Psihologia muncii, Ed. Renaissance, București, 2013.	<a href="http://anatolbasarab.ro/wp-content/uploads/2014/09/PSIHLOGIA-MUNCII.pdf">http://anatolbasarab.ro/wp-content/uploads/2014/09/PSIHLOGIA-MUNCII.pdf</a>	
4.	Motivarea personalului: provocări și soluții : Ghid practic pentru manageri din serviciul public / Elena Levința-Perciun, Tamara Gheorghita, Ansi Shundi, Chișinău, 2012.	Internet <a href="http://www.rapc.gov.md/file/Ghid.pdf">http://www.rapc.gov.md/file/Ghid.pdf</a>	
5.	Motivarea nefinanciară a funcționarilor publici: Recomandări metodice / alcăt.: Elena Levința-Perciun, Tamara Gheorghita; Cancelaria de Stat, Direcția Politica de Cadre. – Chișinău, 2011.	Internet <a href="http://rapc.gov.md/file/Motivarea-nefin-fp.pdf">http://rapc.gov.md/file/Motivarea-nefin-fp.pdf</a>	
6.	Omer I., Psihologia muncii, sinteze, București, Ed. Fundației România de Măine, 2003.	Cabinet <a href="http://www.spiruharet.ro/facultati/sociologie-psihologie/biblioteca/42858fc4f9705fbad6291433746ce8b2.pdf">http://www.spiruharet.ro/facultati/sociologie-psihologie/biblioteca/42858fc4f9705fbad6291433746ce8b2.pdf</a>	1
7.	Pitariu Horia.D, Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a	Cabinet	1



	personalului. Ghid practic pentru manageri, București, Irecson, 2006.		
8.	Pitariu H, Psihlogia muncii și organizațională, Curs la Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Universitatea Babes-Bolyai, Cluj-Napoca, 1999.	Cabinet	1
9.	Zlate M., Tratat de psihologie organizațional-managerială (vol. I, II), Iași. Ed. Polirom, 2007-2008.	Cabinet	1
10.	David I., (2003). Fața nevăzută a relației angajat-angajator: contractual psihologic. Psihologia Resurselor Umane, 1, 33-36.	cabinet <a href="http://www.apio.ro/upload/pru/vol1_1_2003.pdf">http://www.apio.ro/upload/pru/vol1_1_2003.pdf</a>	1
11.	Кокурина И., Методика изучения трудовой мотивации. М. 1990.	<a href="https://istina.msu.ru/publications/book/6051646/">https://istina.msu.ru/publications/book/6051646/</a>	