

**UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA FACULTATEA DE SOCIOLOGIE ȘI PSIHOLOGIE
DEPARTAMENTUL DE PSIHOLOGIE
CENTRUL DE STUDII ȘI CERCETĂRI PSIHOLOGICE DIN TIMIȘOARA (CSCPT)**

Avizat,
Prorector Strategie Academică,
Conf. univ. dr. Irina MACSINGA

Se aprobă,
ÎN SEDINȚA DE SENAT
Din data de 24.03.2016.

Presedinte Senat UVT
Prof. univ. dr. Viorel NEGRU

Avizat DECIDFR
Conf. univ. dr. Viorel Negruț

RAPORT DE AUTOEVALUARE

**A PROGRAMULUI POSTUNIVERSITAR DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE
PROFESIONALĂ CONTINUĂ**

„STRATEGII DE DEZVOLTARE A CAPITALULUI UMAN”

Timișoara, 2016

CERERE DE ÎNFIINȚARE A PROGRAMULUI POSTUNIVERSITAR DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE
PROFESIONALĂ CONTINUĂ:

STRATEGII DE DEZVOLTARE A CAPITALULUI UMAN

1. Expunere de motive

În conformitate cu prevederile legilor actuale, Departamentul de Psihologie, din cadrul Facultății de Sociologie și Psihologie și **Centrul de Studii și Cercetări Psihologice din Timișoara (CSCPT)** din Universitatea de Vest din Timișoara organizează un **program postuniversitar de formare și dezvoltare profesională continuă** în domeniul strategiilor de îmbunătățire a performanței angajaților, a atitudinilor pozitive față de muncă și organizație, precum și a confortului psihologic al acestora. Acest **program postuniversitar de formare și dezvoltare profesională continuă** se va intitula: „**Strategii de dezvoltare a capitalului uman**” și va avea durată de 100 de ore.

Programul se organizează având la bază **Legea Educației Naționale** (Legea 1/2011, Art. 171, Art. 173, Art. 288), **Ordinul MCTS nr. 3163/01.02.2012** - privind METODOLOGIA CADRU de organizare și funcționare a PROGRAMELOR POSTUNIVERSITARE DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ, **Ordinul MCTS nr. 5370/21.08.2012** pentru aprobarea Modelului CERTIFICATULUI DE ATESTARE A COMPETENȚELOR PROFESIONALE și a SUPPLEMENTULUI DESCRIPTIV (**Publicat în M.O. nr. 618 / 28.08.2012**).

Programul adoptă Modelul de referință a PLANULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT pentru PROGRAMELE POSTUNIVERSITARE DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ, propusă de MEN

În conformitate cu aceste prevederi, în Legea 1/2011, în Art. 171, se menționează:

”Programele postuniversitare sunt: ... b). programe postuniversitare de formare și dezvoltare profesională continuă. În Legea 1/2011, Art. 173, sunt prevăzute următoarele: ”

(1) Pot organiza programe postuniversitare de formare și dezvoltare profesională continuă toate acele instituții de învățământ superior care au acreditat cel puțin programe de studii universitare de licență în domeniul științific respectiv;

(2) Programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesională continuă se desfășoară pe baza unui regulament propriu de organizare și desfășurare, aprobat de senatul universitar și cu respectarea reglementărilor în vigoare;

(3) Programele postuniversitare pot utiliza ECTS SECT și se finalizează cu un examen de certificare a competențelor profesionale asimilate de cursant pe parcursul programului;

(4) Programele postuniversitare se pot organiza în regim de taxă sau cu finanțare din alte surse;

(5) Au dreptul să participe la studii postuniversitare absolvenții care au cel puțin studii universitare cu diplomă de licență sau echivalentă;

(6) La finalizarea programelor postuniversitare de formare și dezvoltare profesională, instituția organizatoare eliberează un certificat de atestare a competențelor profesionale specifice programului”.

Managementul capitalului uman presupune o aliniere între individ și organizația din care acesta face parte, fiind o provocare pentru managerii zilelor noastre. Capitalul uman este o resursă importantă a organizației și se referă la cunoștințele, abilitățile și competențele pe care le au angajații, dar și, în mod colectiv, grupurile. În dinamica actuală a organizațiilor și pieței muncii, modul în care această resursă este dezvoltată și valorificată în organizații afectează productivitatea individuală și organizațională direcționată de scopurile relevante. În mod specific, se urmărește asigurarea unei compatibilități cât mai bune între cerințele posturilor și competențele angajatului. Aceste aspecte sunt, în principal, urmărite în procesul de recrutare și selecție. Însă posturile și organizațiile sunt într-o continuă schimbare, iar reformulări ale posturilor și procedurilor de lucru pot solicita competențe diferite sau ajustate, în comparație cu cele urmărite în procesul de selecție. Astfel, aspectele care țin de formarea și dezvoltarea angajaților pot facilita această adaptare la schimbare prin crearea sau consolidarea de competențe. De asemenea, într-un astfel de context dinamic, managementul performanțelor angajaților trebuie să devină, de asemenea, tot unul dinamic și adaptativ și, mai mult, să privească performanța cu fațetele ei (în strict rolul profesional dar și cele extra-rol). Acest aspect este important pentru a stimula comportamente nu doar relevante în mod direct pentru sarcină, ci și indirect, prin facilitarea și aprecierea unor comportamente de sprijin reciproc între colegi sau de promovare a organizației.

Dincolo, însă, de aceste procese specifice, care pun accent pe individ, procese în general regăsite sub forma unor proceduri în mediul organizațional, trebuie aduse în discuție și aspectele ce țin de gestionarea caracteristicilor mediului organizațional, sub forma solicitărilor (care uneori se pot transforma în stresori) sau sub forma resurselor. Cunoașterea principalelor caracteristici din mediul organizațional și a modalităților de stimulare sau reducere a acestora contribuie în mod semnificativ la compatibilizarea dintre individ și organizație și, mai mult, performanțe ridicate și dorința de a rămâne în organizație. Este important de subliniat că orice proiect de diagnoză sau intervenție în aceste zone trebuie să fie bazat pe dovezi științifice, iar managerii, specialiștii în resurse umane și persoanele decidente trebuie să cunoască aspecte legate de cercetare și metodologia cercetării în aceste arii. Acest aspect este crucial pentru a înțelege cum funcționează procesele individuale, interpersonale și organizaționale și cum se evaluează validitatea metodelor și instrumentelor.

Mai mult, în ultimii ani, în mediile organizaționale care pun accent pe recunoașterea și dezvoltarea potențialului uman sunt abordate simultan atât aspectele ce țin de dezvoltarea individuală, cât și caracteristici organizaționale care să stimuleze motivația și performanța. Din acest motiv, înțelegerea modului în care abordările se combină și depind unele de celelalte reprezintă un punct esențial pentru ca acest proces de valorificare a oamenilor din organizații să fie unul de succes.

Preocupările din psihologia organizațională și a sănătății ocupaționale au fost îndelung concentrate pe stresul și solicitările angajaților în organizație și consecințele negative atât pentru individ, cât și pentru organizație, cum ar fi burnout, scăderea performanței și intenția crescută a angajatului de a părăsi organizația (și chiar părăsirea acesteia). Însă, chiar dacă stresorii și alte elemente problematice sunt deja bine conturate în organizație (e.g., injustiția organizațională), intervenția de natură reparatorie are un impact relativ redus. Se resimte, din aceste considerente, necesitatea unei abordări preventive în organizații, cu accent pe identificarea posibilelor zone problematice (e.g., solicitări emoționale cu care se confruntă angajații, comportamente inadecvate ale clienților sau colegilor, comportamente abuzive ale șefilor etc.), dar și a resurselor (e.g., sprijinul colegilor și al șefului) pe care le poate dezvolta organizația pentru a susține un mediu sănătos orientat către dezvoltare și performanță.

Având în vedere această radiografie a proceselor de dezvoltare și adaptare a organizațiilor, cu provocările și problemele pe care companiile, managerii și angajații trebuie să le gestioneze pentru a menține un nivel de performanță competitiv, prin acest program postuniversitar, Facultatea de Sociologie și Psihologie, în special Departamentul de Psihologie, își propune să dezvolte colaborarea cu organizațiile din zona de Vest și Sud-Vest a țării în vederea ameliorării calității intervențiilor primare, proactive și preventive, precum și în demersul intervențiilor secundare în situațiile de stres ocupațional care apar în medii organizaționale. În mod specific, acest program are ca scop sprijinul organizațiilor în demersurile de dezvoltare și susținere a performanței prin formarea de competențe pentru realizarea unor elemente de diagnoză și intervenție organizațională și gestionarea proceselor legate de dezvoltarea capitalului uman.

Programul „Strategii de dezvoltare a capitalului uman” va avea durata unui semestru, 100 de ore.

Programul postuniversitar se încheie cu susținerea unui examen final, compus din susținerea unei prezentări pe baza unui portofoliu de lucrări relevante. Absolvenții programului primesc *Certificat de atestare a competențelor*, conferind cursanților 10 credite recunoscute de către Ministerul Educației Naționale.

2. Date generale

Numele programului	„Strategii de dezvoltare a capitalului uman”
Tipul programului	Curs postuniversitar de specializare în domeniul psihologiei
Perioada de implementare	1 semestru
Locație de desfășurare	Sediul UVT, Institut CSCPT, str. Paris, nr. 1, Timișoara
Cui se adresează	Tuturor absolvenților de învățământ superior care activează în departamentele de Resurse umane, manageri și lideri de echipă.

3. Descrierea programului

Programul postuniversitar urmărește formarea de cunoștințe și dezvoltarea competențelor relevante în gestionarea problematicii actuale a capitalului uman din organizații, a celor relevante pentru identificarea surselor problemelor, precum și a celor necesare pentru designul unor programe de prevenție a stresului ocupațional și intervenție primară. Aceste cunoștințe și competențe sunt bazate pe dovezi științifice și întreaga abordare din cadrul programului promovează aplicarea informațiilor din literatura de cercetare.

3.1. Misiunea programului și obiectivele strategice

Formarea profesională continuă este considerată drept una dintre competențele cheie în profesiile legate administrarea și dezvoltarea capitalului uman din organizații, conform standardelor RNCIS. Profesioniștii cu responsabilități legate de managementul oamenilor, atât specialiștii din departamentele de resurse umane, cât și managerii direcți au o preocupare constantă de a-și actualiza cunoștințele și abilitățile de gestionare a relațiilor umane. Cursul se adresează tuturor managerilor, specialiștilor ce lucrează în resurse umane și altor specialiști care activează în diverse organizații, în regim de stat sau privat, care doresc să își formeze competențe de intervenție în diminuarea stresului ocupațional, în identificarea talentelor, precum și de management performanței personalului. Acest curs nu exclude participarea absolvenților de profil care doresc să își reactualizeze și să își dezvolte cunoștințele și abilitățile în domeniu.

Misiunea cursului este de a stimula formarea de competențe în gestionarea capitalul uman și a caracteristicilor mediului organizațional în vederea creșterii performanței și a angajamentului față de organizație.

Obiectivele strategice sunt:

1. Formarea de competențe în evaluarea și gestionarea performanțelor angajaților la nivel individual, de grup și organizațional.
2. Înțelegerea metodelor și a instrumentelor de identificare a talentelor și dezvoltarea capitalului uman din organizații.
3. Formarea de competențe în vederea dezvoltării de strategii organizaționale de prevenire a stresului ocupațional și stimulare a atitudinii pozitive în organizații.
4. Dobândirea de cunoștințe legate de modalitățile științifice și practice de derulare a diagnozei și intervenției în organizații bazate pe dovezi științifice.

3.2. Beneficii pentru participanți

- înțelegerea proceselor organizaționale și individuale legate de capitalul uman din organizații;
- învățarea elementelor practice legate de dezvoltarea capitalului uman din organizații bazate pe dovezi științifice;
- întâlnirea dintre practicieni HR, experți din mediul academic și manageri;
- dezvoltarea personală și acces la rețeaua de organizații și specialiști în domeniul resurselor umane.

3.3. Structura și modul de organizare

Cursul se va desfășura cu grupe de cursanți de 20-25 de persoane. Cursanții sunt absolvenți de studii superioare, indiferent de calificarea inițială, care desfășoară activități în domeniul general al gestionării capitalului uman (e.g., resurse umane, poziții de conducere etc.). Admiterea la cursul postuniversitar se face pe bază de dosar de înscriere, în limita locurilor anunțate. Durata standard a cursului este de 100 de ore, în regim cu taxă.

Cursurile au loc la sediul Facultății de Sociologie și Psihologie și în spațiile partenerilor. Centrul de **Studii și Cercetări Psihologice din Timișoara (CSCPT)**, prin Grupul de cercetare în psihologie organizațională și sănătate ocupațională asigură colaborarea cu diferite organizații prin derularea unor cercetări aplicative.

Pentru fiecare disciplină, cursantul va completa sarcini specifice și va fi evaluat de către titularul cursului. Nota va reflecta atât modul în care cursantul stăpânește conceptele teoretice specifice cursului, cât și nivelul abilităților practice dobândite, aplicate în contexte specifice.

Cuantumul taxei va fi stabilit înaintea începerii cursului, în funcție de costurile de școlarizare estimate pentru un student bugetat și de prețurile practicate pe piața de formare profesională pentru cursuri similare ca durată, calificare și complexitate. Veniturile se vor constitui în venituri proprii și vor fi utilizate în conformitate cu dispozițiile legale.

3.4. Baza materială

În derularea cursului se vor folosi resursele Departamentului de Psihologie și ale **Centrului de Studii și Cercetări Psihologice din Timișoara (CSCPT)**. Resursele minimale sunt:

1. *Laptop cu conexiune la internet*
2. *Videoproiector*
3. *Materiale de curs tipărite și/sau în format electronic*
4. *Platformă electronică*

3.5. Conținutul procesului de învățământ

Procesul de învățământ este derulat de către specialiști din cadrul FSP, Departamentul de Psihologie ce au o experiență semnificativă în domeniul psihologiei organizaționale.

Cadrele didactice din cadrul Departamentul de Psihologie al Facultății de Sociologie și Psihologie sunt:

Cadrul didactic	Calificare
Conf. dr. Coralia Sulea	Doctor în Psihologie, Licența în Psihologie Specializare în Psihologie organizațională și sănătate ocupațională
Conf. dr. Delia Virgă	Doctor în Psihologie, Licența în Psihologie Specializare în Psihologia muncii și organizațională
Conf. dr. Laurențiu Maricuțoiu	Doctor în Psihologie, Licența în Psihologie Specializare în Psihologia muncii și Metodologia cercetării
Lect. dr. Andrei Rusu	Doctor în Psihologie, Licența în Psihologie Specializare în Metodologia cercetării și Psihologia organizațională.

Cursurile cuprind două tipuri de activități: teoretice și aplicative cu lucrări practice. Cursurile teoretice au ca scop transmiterea de cunoștințe actualizate în domeniu, seminariile au ca scop achiziționarea și exersarea de noi abilități, iar lucrările practice sunt concepute ca aplicații în mediul organizațional, prin care cursanții își vor dezvolta competențele în contexte profesionale reale.

Cursurile urmăresc formarea unor competențe RNCIS, așa cum sunt detaliate în planul de învățământ, precum și competențe asociate ocupațiilor vizate, conform COR: 2423 Specialiști în domeniul resurselor umane și de personal (în mod special 242312 consultant condiții de muncă; 242314 specialist resurse umane; 242317 consultant în resurse umane; 242318 consultant intern în resurse umane; 242319 specialist în formare; 242321 specialist în compensații și beneficii; 242322 specialist în dezvoltare organizațională; 242323 specialist în relații de muncă); 2424 Specialiști în formarea și dezvoltarea personalului (în special: 242405 evaluator de competențe profesionale; 242406 manager de formare ; 2631 Economiști (în mod special: 263107 consultant în management); 2421 Analisti de management și organizare (în mod special: 242101 manager proiect; 242102 specialist îmbunătățire procese; 242108 manager îmbunătățire procese); 2634 Psihologi (în mod special: 263404 psiholog în specialitatea psihologia muncii și organizațională; 1212 conducători în domeniul resurselor umane (în mod special: 121207 manager de resurse umane.

Evaluarea finală cuprinde o probă practică și evaluarea unui portofoliu cu activități specifice fiecărui curs.

3.6. Înscrierea cursanților

Condiții de înscriere:

- Absolvent al studiilor de licență (indiferent de profil);
- Specialiști în domeniul capitalului uman, manageri cu responsabilități de managementul capitalului uman.

Dosarul de înscriere va cuprinde următoarele documente:

- Fișă de înscriere eliberată de facultate;
- Copie legalizată după diploma de licență;
- Foaie matricolă;
- Copie legalizată după certificatul de naștere/buletin de identitate;
- Copie legalizată a certificatului de căsătorie sau a documentului care atestă schimbarea numelui inițial de familie;
- 2 fotografii color (3x4)
- Chitanță de achitare a taxei de înscriere;
- Adeverință de la locul de muncă.

La depunerea dosarului, cursantul va plăti taxa de înmatriculare în valoare de **100 RON**.

3.7. Finalizarea cursului

Verificarea finală a cunoștințelor se va realiza în cadrul unui **colocviu**.

Se acordă un certificat de atestare a competențelor avizat de **Ministerul Educației Naționale**.

4. Concluzii

În organizațiile din România este nevoie de modalități noi, moderne, inovative de abordare a problemelor comportamentale ale angajaților. Acest program oferă nu doar o perspectivă nouă și un mod sistematic de intervenție organizațională, ci și un cadru general ce permite adoptarea unor practici la nivel de organizație, care să faciliteze intervenții individuale sistematice în vederea prevenirii și reducerii stresului ocupațional, ajustarea posturilor în vederea creșterii implicării angajaților, precum și modalități specifice de gestionare a performanței angajaților, pe baza celor mai recente dovezi științifice. Apreciem că acest program va permite dezvoltarea specialiștilor privind dezvoltarea capitalului uman, perfecționarea profesională a cursanților și inițierea unui parteneriat util între Universitatea de Vest și mediul organizațional.

Decan	Director departament	Director CSCPT	Director program
Prof. Univ. Dr. Alin Gavreliuc	Conf. Univ. Dr. Delia Vîrgă	Prof. univ. Dr. Florin Alin Sava	Conf. univ. Dr. Coralia Sulea

Anexa 1. Planul de învățământ

Universitatea de Vest din Timișoara
Facultatea de Sociologie și Psihologie
Departamentul de Psihologie

Program postuniversitar de formare și dezvoltare profesională continuă: **Strategii de dezvoltare a capitalului uman**

Forma de învățământ: cu frecvență (IF)

Domeniul de licență pe care se fundamentează programul de studii: Psihologie

Calificarea universitară pe care se fundamentează programul de studii: Psihologie, *cod RNCIS:*
L40802008010

Competențe:

C3.3. Rezolvarea situațiilor-problemă, pe baza analizei multiple și a evaluării soluțiilor și/sau a alternativelor, evitând scenariile stereotipe.

C3.5. Elaborarea proiectelor profesionale centrate pe formularea problemelor într-o manieră coerentă și realistă, cu depistarea falselor probleme.

PLANUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Valabil începând cu anul universitar 2016-2017

Nr. crt	Disciplina	Activități didactice					Nr. credite	Forma de evaluare
		C	S	L	P	AP		Colocviu
1	Strategii de prevenire a stresului și dezvoltare organizațională	16	14				3	Colocviu
2	Identificarea și dezvoltarea talentelor din organizații	16	14				3	Colocviu
3	Gestionarea performanței în organizații	10	10				2	Colocviu
4	Metodologia proceselor de diagnoză și intervenție organizațională	10	10				2	Colocviu
Total ore/credite		100					10	
Examen de certificare a competențelor profesionale asimilate de cursanți pe parcursul programului							2	Examen

Rector
Prof. univ. dr. Marilen Pirtea

Decan
Prof. univ. dr. Alin Gavreliuc

Director program
Conf. univ. dr. Coralia Sulea