

Concurs pentru ocuparea pe perioadă nedeterminată a două 2 funcții contractuale de execuție de consilier gradul I – psiholog din cadrul Compartimentului de psihologie a personalului

Proba scrisă - 01 aprilie 2022

VARIANTA 2

1. Descrieți principalele strategii de acțiune pentru a demonstra validitatea privind criteriul. – 25 p

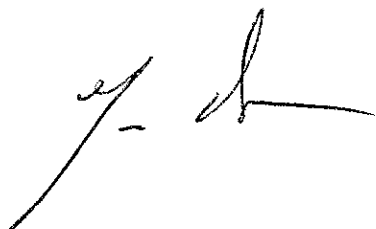
pag. 101, subcapitolul 1.2.2 „Validitatea privind criteriul” din cap. 1 „Tipuri de tehnici utilizate în examinările psihologice” din Manual de psihologia muncii și organizațională, Zoltan Bogathy (coord), ed. Polirom , 2004

Răspuns

Una dintre cele mai cunoscute forme este **validitatea predictivă** care presupune urmărirea în timp a subiecților testați. Prin analiza de regresie se poate stabili apoi în ce măsură persoanele care au obținut un rezultat ridicat la noul test au comis mai multe nereguli. Dacă acest lucru se confirmă, proba construită are validitate predictivă. Această strategie de validitate are o importanță capitală pentru psihologia muncii și organizațională deoarece procesul de selecție profesională presupune tocmai acest lucru și anume găsirea unor probe sau tehnici de evaluare prin care să fie selectați candidații potriviți pentru a desfășura activitatea cerută. **9p**

O altă strategie de evaluare a validității privind criteriul este **validitatea concurrentă**. O probă are validitate concurrentă în cazul în care corelează pozitiv cu alte teste ce măsoară același lucru. Așadar, pentru a stabili validitatea concurrentă este nevoie să aplicăm cel puțin încă o probă care măsoară tendința spre încălcarea regulilor. În cazul în care nu există sau nu dispunem de un alt instrument de măsurare ne putem încrede doar în validitatea predictivă a testului construit. **8p**

A treia strategie de estimare a validității privind criteriul este **validitatea retrospectivă**, care este o reflecție a strategiei predictive. Ea poate fi apreciată numai dacă există o statistică anterioară cu privire la criteriul evaluat. De pildă, în cazul în care compania respectivă deține o statistică asupra fiecărui angajat cu privire la numărul și gravitatea încălcării regulilor se poate estima o astfel de validitate. Vom putea spune că proba noastră are validitate retrospectivă dacă persoanele care au obținut rezultate ridicate la testul nostru sunt și cele care au săvârșit cele mai multe abateri de la regulamentul de ordine interioară, spre exemplu. **8p**



2. Prezența etapelor proiectării unui sistem de selecție cu un singur predictor. – 20 p

pag. 80, subcapitolul 4.2.1 „Numărul predictorilor” din cap. 4 „Selecția psihologică a personalului” din Introducere în psihologia muncii, Marian Popa, ed. Polirom, 2008

Răspuns

Un predictor poate fi orice valoare de măsurare care se referă la caracteristicile sau trăsăturile candidatului la un examen de selecție, de la care se așteaptă să prezică performanța pentru activitatea de muncă respectivă. Drept urmare, predictorii pot fi atât caracteristici de ordin demografic (genul, vârsta), cât și de ordin psihologic, care definesc abilitățile de operare mintală, abilitățile psihomotorii sau personalitatea. **2p**

Una dintre primele decizii pe care trebuie să le ia un psiholog care proiectează un sistem de selecție este dacă alege soluția cu un singur sau cu mai mulți predictor. În cazul selecției cu un singur predictor se procedează în cinci etape, după cum urmează:

Etapa 1 – se analizează o profesie sau grup de profesii similare, pentru a identifica acele caracteristici individuale care ar putea avea legătură cu performanța. **3p**

Etapa 2 – se decide asupra modului specific de măsurare a acestor caracteristici. **3p**

Etapa 3 – obținerea unor valori ale predictorului pe un eșantion suficient de mare. Mărimea eșantionului în studii de acest gen face obiectul unor recomandări speciale din partea unor instanțe responsabile cu certificarea testelor psihologice. **3p**

Eșantioanele pentru studii de validare predictivă sunt apreciate, în conformitate cu recomandările European Federation of Psychological Association:

- Inadecvate (mai mici de 100 de subiecți) **1p**
- Adecvate (între 100 și 200 de subiecți) **1p**
- Mai mult decât adecvate (peste 200 de subiecți) **1p**

Etapa 4 – se măsoară unul sau mai mulți indicatori ai nivelului de performanță profesională (criterii) ale persoanelor angajate. Acest lucru presupune așteptarea unei perioade suficient de mari pentru ca noi angajați să aibă timp să își manifeste capacitățile în raport cu sarcinile profesionale. **3p**

Etapa 5 – determinarea nivelului relației dintre predictor și criteriu. În mod obișnuit, validitatea se calculează cu un indicator al asocierii, coeficientul r (Pearson) fiind unul dintre cei mai utilizați în acest scop. Cu cât valoarea lui r este mai mare, cu atât capacitatea predictivă a predictorului este mai mare. **3p**

3. Descrieți metoda elementelor postului utilizată în analiza psihologică a muncii – 20 p

pag. 49, subcapitolul 2.5.2.3 „Metoda elementelor postului” din cap. 2 „Analiza psihologică a muncii” din Introducere în psihologia muncii, Marian Popa, ed. Polirom, 2008

Răspuns

Această metodă se bazează pe identificarea unor cunoștințe, abilități, deprinderi și alte caracteristici personale, necesare pentru a efectua o sarcină de lucru. **2p**

Cunoștințele se referă la un sistem organizat de informații și proceduri implicate în îndeplinirea cu succes a sarcinii. **2.5p**

Abilitățile se referă la competența demonstrată în efectuarea unui anumit comportament observat, care conduce la rândul lui la un rezultat observabil. **2.5p**

Deprinderea se referă la competența de a efectua un anumit act psihomotor, anterior învățat, care implică manipularea verbală, mintală sau manuală a unor obiecte, informații sau persoane. **2.5p**

Caracteristicile personale includ factori de personalitate, atitudini și valori necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinii. **2.5p**

Fiecare dintre elementele supuse analizei este evaluat prin raportare la patru scale:

- *limita de acceptabilitate* (care este proporția relativă în care chiar și angajații la limita acceptabilității sunt buni la elementul respectiv) **2p**
- *superior* (cât de important este elementul pentru a evidenția un lucrător de nivel superior mediei) **2p**
- *efecte negative* (cât de grave pot fi consecințele, dacă elementul este ignorat în alegerea unui angajat) **2p**
- *practic* (cât de permisivă trebuie să fie organizația, dacă un element este absolut necesar) **2p**

4. Descrieți standardul etic specific privind evaluarea și diagnoza psihologică referitor la gestionarea datelor de evaluare/diagnoza psihologică, astfel cum este reglementat în Hotărârea nr. 1/2018 a Colegiului Psihologilor din România pentru aprobarea Codului Deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică. – 15 p

Răspuns

Datele de evaluare/diagnoză obținute pot fi scoruri brute și standardizate, răspunsurile clientului la stimuli sau la întrebările la test, notele, înregistrările și consemnările psihologului, declarațiile clientului, observațiile privind comportamentul clientului în timpul unei examinări. **4p**

Psihologii vor oferi datele obținute, sub formă de rezultate, clientului și, dacă este cazul, unor terți, numai cu consimțământul clientului sau fără acordul acestuia în situațiile prevăzute de reglementările legale în vigoare sau dispuse de instanța de judecată. **4p**

Psihologii vor evita să facă publice datele de evaluare/diagnoză obținute, cu excepția situațiilor prevăzute de reglementările legale în vigoare sau dispuse de instanța de judecată, protejând clientul de orice formă de exploatare, abuz și prevenind devalorizarea datelor de evaluare/diagnoză. **4p**



Datele de evaluare/diagnoză reprezintă proprietatea psihologului sau a instituției care realizează evaluarea/diagnoza și vor putea fi administrate și utilizate doar de către psihologi calificați în folosirea acestor instrumente. **3p**

5. Prezentați atribuțiile Compartimentului de psihologie a personalului din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, astfel cum sunt prevăzute de dispozițiile art. 110 din Regulamentul de organizare și funcționare al Consiliului Superior al Magistraturii, aprobat prin Hotărârea Plenului Consiliului Superior al Magistraturii nr.1073/2018, cu modificările și completările ulterioare. – 20 p

Răspuns

Art. 110 - (1) Compartimentul de psihologie a personalului este constituit potrivit Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România, cu modificările ulterioare. **2p**

(2) Psihologii încadrați la nivelul Consiliului sunt specializați în domeniul de competență "psihologia muncii și organizațională" și exercită, în principal, următoarele atribuții: **2p**

a) participă în comisiile de testare psihologică pentru candidații la concursurile organizate de Consiliu, în condițiile legii și ale regulamentelor; **2p**

b) participă la evaluarea psihologică periodică a judecătorilor, procurorilor, magistraților-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție și a personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor din cadrul Consiliului și Institutului Național al Magistraturii, în condițiile legii și ale hotărârii Plenului prevăzute la art. 42¹ din Legea nr. 303/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare; **2p**

c) realizează, la cerere, consilierea psihologică a judecătorilor și a procurorilor, precum și a personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, potrivit legii; **1p**

d) desfășoară lucrări de cercetare în domeniul psihodiagnozei și psihologiei resurselor umane; **1p**

e) asigură asistența psihologică a personalului Consiliului pentru facilitarea acomodării cu cerințele specifice unui anumit post și a integrării noilor angajați în colectivul de lucru; **2p**

f) mediază conflictele interpersonale care afectează calitatea relațiilor de muncă, în vederea diminuării sau rezolvării acestora; **1p**

g) elaborează programele de dezvoltare organizațională; **1p**

h) asigură pregătirea motivațională și aptitudinală a resurselor umane - antrenarea motivației intrinseci, capacității de memorare, capacității de autocontrol, abilităților comunicative și optimizarea atenției; **2p**

i) îndeplinesc atribuțiile corespunzătoare sferei de competență privind sănătatea și securitatea în muncă; **1p**

j) asigură sprijin psihologilor de la curțile de apel; **1p**

k) îndeplinesc orice alte sarcini stabilite de Plen, secții sau conducerea Consiliului, în sfera de competență. **2p**

Comisia de concurs

