

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

Proba scrisă - 19 noiembrie 2021

VARIANTA 2

- 1. Prezentați cele mai importante reguli care pot ameliora calitatea interviurilor de selecție, astfel cum au fost sintetizate de Snell și Bohlander (2007) – 20 pct.**

pag. 97, subcapitolul 4.2.2.2.3 „Interviul ” din cap. 4 „Selecția psihologică a personalului” din Introducere în psihologia muncii, Marian Popa, ed. Polirom , 2008

Răspuns

Obiectivul interviului de selecție este obținerea unor informații cu privire la competența și motivația candidatului pentru un anumit post, precum și la modul în care acesta se va comporta în mediul de muncă. **1p**

Cele mai importante reguli care pot ameliora calitatea interviurilor sunt:

- elaborarea unui plan de interviu care să cuprindă obiectivele și domeniile specifice de interes. În vederea acestui scop, trebuie atent revăzute specificațiile postului și documentația existentă cu privire la fiecare candidat. **3p**
- instituirea și conservarea pe durata interviului a unei atmosfere agreabile și de încurajare. Atitudinea deschisă și sinceră este de natură să stimuleze un răspuns similar din partea candidatului. **2p**
- ascultarea activă. Cea mai mare parte a timpului de exprimare trebuie să fie rezervată candidatului, dar se va interveni ori de câte ori se impune o precizare sau o concretizare. **3p**
- atenție cu privire la manifestările nonverbale, deși aspecte cum ar fi expresia facială, gestică, dinamica și poziția corpului sau expresivitatea verbală pot fi cu ușurință greșit interpretate. **2p**
- formulare clară și explicită a întrebărilor, cu evitarea oricărei sugestii privind răspunsul dezirabil. **2p**
- înregistrarea distinctă a informațiilor factuale (care se referă la conduite sau acte concrete) față de interpretări (semnificații atribuite de intervievator). **2p**

- evitarea stereotipurilor evaluative („candidatul ideal”, cele bazate pe similaritățile cu candidatul sau judecățile care generalizează caracteristicile categoriei din care face parte: gen, etnie etc) **2p**
- standardizarea întrebărilor. În contextul unei proceduri de selecție, se recomandă ca aceleași întrebări să fie puse tuturor candidaților, pentru a crește fidelitatea aprecierilor și a evita discriminările. **3p**

2. Descrieți cele două concepte fundamentale ale selecției psihologice . – 20 pct.

pag. 78, subcapitolul 4.1 „Concepte fundamentale în selecția psihologică ” din cap. 4 „Selecția psihologică a personalului” din Introducere în psihologia muncii, Marian Popa, ed. Polirom, 2008

Răspuns

Conceptele fundamentale ale selecției psihologice sunt criteriul și predictorul. **1p**

Criteriul este o valoare care decurge dintr-un proces de măsurare și exprimă cât de bine își îndeplinesc persoanele sarcinile profesionale. În principiu, valorile criteriului rezultă din procesul de evaluare a performanței profesionale și se referă la comportamente, performanțe sau alte rezultate care prezintă o semnificație în raport cu așteptările organizației. **4p**

Desigur, pentru a fi utile procesului de selecție, evaluările profesionale trebuie să fie exprimate într-o formă cantitativă, impusă de necesitatea analizei statistice. Utilitatea esențială a criteriului este dată de faptul că acesta constituie punctul de referință pentru probarea eficienței selecției psihologice. Performanța profesională fiind o realitate complexă, definită prin multiple aspecte, pot exista mai multe criterii de selecție, alegerea unuia sau mai multora dintre ele fiind una dintre deciziile importante ale psihologului. **5p**

Predictorul este o valoare care decurge din procesul de măsurare a trăsăturilor sau caracteristicilor individuale considerate relevante pentru performanța în profesia vizată de selecție. **1p**

Predictorul prezintă un dublu rol:

- la nivel statistic, servește drept suport pentru predicția performanței(definită prin valoarea criteriului) **2p**
- la nivel individual, susține decizia de selecție (apt/inapt) sau o evaluare cu finalitate decizională (un scor sau calificativ care va fi utilizat în decizia de angajare) **2p**

În mod obișnuit, într-un proces de selecție sunt măsurați și utilizați mai mulți predictor, deoarece performanța profesională nu depinde de o singură caracteristică psihologică individuală. Drept urmare este necesară fie instituirea unui proces decizional care să țină cont de nivelurile diferiților predictor măsurați, fie de utilizarea unei proceduri statistice (regresie multiplă) prin care valorile mai multor predictor sunt integrate într-o valoare unică, pe baza căreia se ia decizia de selecție. **5p**

3. Prezentați distincția dintre o probă standardizată care măsoară o trăsătură de personalitate și cea care măsoară o atitudine, o dominantă a culturii organizaționale sau un factor al climatului organizațional . – 20 pct.

pag. 179, subcapitolul 5 „Climat și cultură organizațională ” din capitolul „ Analiza climatului organizațional” din Constantin, T., (2008), „ Analiza climatului organizațional”, în Avram, E., Cooper, C. (coord.), *Psihologie organizațional – managerială. Tendințe actuale*, Editura Polirom, Iași.

Răspuns

Dacă este evaluată o trăsătură de personalitate sau o atitudine individuală, atunci întrebările sunt formulate cu referire la propria persoană („Îmi place să..”, „ Obişnuiesc...”, „ Mă angajez” etc.) iar valorile obținute pe eşantioane mari au o distribuție parametrică. **5p**

Dacă sunt evaluate dimensiuni ale culturii sau ale climatului organizațional, întrebările se vor referi la comportamente, situații, practici și atitudini colective („ În acest colectiv....”, „ La noi în firmă....”, „ Colegii mei....”), iar datele, de regulă, nu au o distribuție parametrică, putând fi astfel posibilă compararea colectivelor între ele. **5p**

Cu referire la stabilitatea măsurării, dacă este evaluată o trăsătură de personalitate ne așteptăm ca la evaluări succesive, realizate la distanțe de luni sau ani să obținem rezultate similare la aceiași subiecți. Această regulă se aplică și în cazul evaluării unei dominante a culturii organizaționale, cu specificarea că, de această dată, este vorba despre evaluări ale unor colective diferite(nu despre evaluarea unor persoane), ne așteptăm ca dominantele culturii organizaționale în cadrul fiecărui colectiv să rămână stabile în timp. **5p**

Astfel se pune problema în cazul evaluării atitudinilor(care ne așteptăm să aibă o stabilitate mai mică în timp) sau al valorilor climatului organizațional care fiind dependente de schimbări semnificative ale contextului organizațional, ne așteptăm să sufere fluctuații frecvente odată cu trecerea timpului. Astfel, variabilele climatului organizațional sunt un excelent indicator al stării de spirit a angajaților și implicit al consecințelor presiunilor organizaționale (pozitive sau negative) exercitate asupra acestora. **5p**

4. Prezentați etapele pe care le parcurge instalarea dependenței față de muncă - 20 pct.

pag. 623, subcapitolul 4.1.2 „Specificul workaholism-ului” din cap. 4 „Workaholism-ul sau dependența față de muncă” din Zlate, M., (2007) *Tratat de psihologie organizațional – managerială*, vol.II, Editura Polirom, Iași.

Răspuns

Dependența față de muncă nu apare brusc și nici nu rămâne modificată pentru o perioadă determinată de timp. Dimpotrivă, are o desfășurare procesuală, se instalează treptat, are perioade de debut, de creștere și accentuare, cu efecte din ce în ce mai neplăcute. **4p**

Autorii care s-au referit la dependența față de muncă arată că aceasta parcurge următoarele etape:

- prima etapă se caracterizează prin debutul discret (persoana își caută permanent preocupări legate de muncă, se gândește numai la muncă, prestează mai multe ore de muncă decât este necesar). **4p**
- în a doua etapă apar primele perturbări în viața personală (sunt neglijate relațiile personale, apoi conștient evitate) **4p**
- în etapa a treia, ca urmare a suprainvestirii profesionale, costurile psihologice cresc considerabil (se tulbură echilibrul personal și familial, persoanele respective devin din ce în ce mai stresate, chinuite emoțional, traumatizate, reclamând deseori probleme de sănătate) **4p**
- în stadiile tardive apar tulburări somatice (cefalee, ulcere gastroduodenale, hipertensiune arterială, infarct miocardic), nu de puține ori se instalează și alte tipuri de dependență chimică (de alcool, medicamente, droguri etc) **4p**

5. Precizați obligațiile psihologului cu drept de liberă practică astfel cum sunt reglementate de prevederile art. 17 din Legea 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România – 20 pct

Răspuns

Art. 17 - Psihologul cu drept de liberă practică are următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte reglementările legale în vigoare referitoare la exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică; **4p**
- b) să se conformeze și să respecte Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică; **3p**
- c) să exercite dreptul de liberă practică în limitele stabilite prin tipul de atestat deținut; **3p**
- d) să se preocupe de perfecționarea calificării profesionale; **3p**
- e) să își asume întreaga responsabilitate profesională față de beneficiar, manifestând conștiinciozitate și probitate profesională; **4p**
- f) să servească interesele beneficiarului în acord cu interesul public și cu exigențele profesionale. **3p**

Comisia de concurs

