

Erasmus+ Programme – Strategic Partnership

Project Title: **“Effective Methods and Techniques for Scientific Personnel Selection”**

No. project: **2016-1-RO01-KA202-024579**

Analiză a metodelor și tehnicilor utilizate în evaluarea psihologică pentru selecția personalului în Ministerul Afacerilor Interne

Evaluarea psihologică este una din componentele principale ale activității de psihologie desfășurate în cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Prin evaluare psihologică se înțelege, potrivit art. 3, lit. a) din O.M.A.I. 23/2015 ce reglementează activitatea de psihologie desfășurată în cadrul ministerului, procesul de cunoaștere și estimare cantitativă și calitativă, prin utilizarea unor instrumente, metode și tehnici specifice, a parametrilor de stare și de funcționare psihologică.

Evaluarea psihologică se realizează având ca obiectiv selecția personalului în cadrul procedurilor de resurse umane și în vederea avizării personalului pentru îndeplinirea de sarcini, atribuții și misiuni în condiții de solicitare psihică intensă.

Evaluarea psihologică în cadrul procedurilor de resurse umane urmărește selecționarea personalului MAI și se realizează în următoarele situații:

- a) admiterea candidaților în instituțiile de învățământ care realizează formarea inițială pentru nevoile M.A.I.;
- b) încadrarea personalului din sursa externă;

- c) promovarea pe funcții de conducere;
- d) trecerea polițistilor/cadrelor militare într-un corp profesional/militar superior;
- e) transferul în M.A.I. al unor specialiști din instituțiile publice de apărare și siguranță națională.

Evaluarea psihologică în vederea avizării personalului pentru îndeplinirea de sarcini, atribuții și misiuni în condiții de solicitare psihică intensă stabilește capacitatea, din punct de vedere psihologic, a unei persoane de a se integra într-o activitate profesională cu cerințe specifice, determinate de natura, durata și intensitatea efortului presupus.

Evaluarea psihologică în vederea avizării personalului pentru îndeplinirea de sarcini, atribuții și misiuni în condiții de solicitare psihică intensă se realizează în următoarele cazuri:

- a. participarea la misiuni internaționale;
- b. îndeplinirea funcțiilor de reprezentare externă;
- c. îndeplinirea funcțiilor didactice, cu excepția celor din învățământul superior;
- d. desfășurarea de activități cu cifru;
- e. autorizarea ca artificieri și pirotehniști;
- f. atestarea ca instructori în poligonul de tragere;
- g. executarea de acțiuni și intervenții speciale, precum și a altor activități care expun personalul implicat în desfășurarea lor la riscuri psihosociale;
- h. atestarea personalului care urmează să încadreze posturile de specialitate din categoria personalului navigant;
- i. atestarea ca instructori și evaluatori ai conducătorilor auto;
- j. acordarea dreptului de a conduce autovehiculele aparținând M.A.I.;

- k. la indicația medicului de medicina muncii, pentru alte categorii de lucrători, potrivit reglementărilor privind supravegherea sănătății lucrătorilor;
- l. în alte situații temeinic justificate, potrivit reglementărilor în vigoare.

CRITERII ORIENTATIVE ÎN STABILIREA AVIZULUI PSIHOLOGIC

Criterii orientative avute în vedere în stabilirea avizului psihologic pentru evaluările psihologice ce au ca obiectiv selecția personalului sunt prezentate în continuare. Pentru fiecare categorie de diferențe individuale sunt prezentate datele empirice ce susțin validitatea acestora atât pentru predicția performanțelor profesionale, cât și pentru parcurgerea cu succes a unei pregătiri academice sau profesionale. Sunt prezentate cu precădere rezultatele obținute în metaanalize, studii din Uniunea Europeană sau studii privind activitatea polițiștilor. De asemenea sunt prezentate informații ce permit o mai bună înțelegere și contextualizare a acestor rezultate empirice.

APTITUDINI COGNITIVE

Rezultatele metaanalizelor arată că aptitudinile cognitive sunt buni predictor ai performanței în muncă și ai parcurerii cu succes a unei pregătiri academice sau profesionale, indiferent de domeniu de activitate sau cultură, iar aptitudinea intelectuală generală (GMA) este cea mai importantă diferență individuală predictor al performanței în muncă, indiferent de variabile situaționale, organizație sau post. Validitatea predictivă a aptitudinilor cognitive nu este moderată de variabile situaționale, strategia de validare, măsurarea criteriului sau contextul cultural (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005).

I. *predicția succesului în formarea profesională*

Predictor	Validitate	Studiu	Populație
<i>Potențialul aptitudinal general</i>			
<i>GMA</i>	0,54	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa
<i>GMA</i>	0,74	Salgado et al, 2003	posturi complexitate ridicată, Europa
<i>GMA</i>	0,53	Salgado et al, 2003	posturi complexitate medie, Europa
<i>GMA</i>	0,36	Salgado et al, 2003	posturi complexitate scăzută, Europa
<i>GMA</i>	0,25	Salgado et al, 2003	polițiștii din Europa
<i>Aptitudini cognitive</i>	0,41	Aamodt, 2004	polițiști
<i>Aptitudinea verbală</i>	0,64	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori
<i>Aptitudinea verbală</i>	0,44	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa
<i>Aptitudinea numerică</i>	0,48	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa
<i>Aptitudinea numerică</i>	0,63	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori
<i>Raționament (reasoning ability)</i>	0,61	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori
<i>Verbal + raționament (reasoning ability)</i>	0,71	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori
<i>Aptitudine cognitivă (nespecificat)</i>	0,77	Barrett et al, 1999	pompieri
<i>Potențialul aptitudinal special</i>			
<i>Comprehensiune mecanică</i>	0,62	Barrett et al, 1999	pompieri
<i>Memorie</i>	0,41	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori

- Aptitudinile cognitive sunt principala diferență individuală predictor al însușirii cunoștințelor despre post (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- Succesul în formarea profesională a fost în general apreciat prin evaluările superiorilor sau calificativele obținute;
- Coeficienții de validitate pentru aptitudinea intelectuală generală, aptitudinile verbală sau numerică variază între 0,30 și 0,70; pentru testele ce măsoară aptitudinea intelectuală generală, coeficienții de validitate predictivă se situează între 0,50 și 0,60 (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- Validitatea de criteriu crește odată cu creșterea nivelului de complexitate al sarcinilor de învățare: validitatea aptitudinilor cognitive pentru formarea ce implică învățarea unor sarcini solicitante cognitiv este mai mare decât pentru învățarea unor sarcini simple (Hunter, 1983; Salgado et al, 2003).

II. *Predicția performanței profesionale*

Predictor	Validitate	Studiu	Populație	Criteriu
<i>Potențialul aptitudinal general</i>				
<i>GMA</i>	0,62	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa	evaluările superiorilor
<i>GMA</i>	0,64	Salgado et al, 2003	posturi complexitate ridicată, Europa	evaluările superiorilor
<i>GMA</i>	0,53	Salgado et al, 2003	posturi complexitate medie, Europa	evaluările superiorilor
<i>GMA</i>	0,51	Salgado et al, 2003	posturi complexitate scăzută, Europa	evaluările superiorilor
<i>GMA</i>	0,24	Salgado et al, 2003	polițiștii din Europa	evaluările superiorilor

<i>GMA</i>	0,47	Hunter, 1983	diverse posturi	performanța în muncă
<i>Aptitudine cognitivă (nespecificat)</i>	0,42	Barrett et al, 1999	pompieri	evaluările superiorilor
<i>Aptitudinea verbală</i>	0,18	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori	performanța în muncă
<i>Aptitudinea verbală</i>	0,35	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa	evaluările superiorilor
<i>Aptitudinea numerică</i>	0,52	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa	evaluările superiorilor
<i>Aptitudinea numerică</i>	0,26	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori	performanța în muncă
<i>Raționament (reasoning ability)</i>	0,17	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori	performanța în muncă
<i>Potențialul aptitudinal special</i>				
<i>Comprehensiune mecanică</i>	0,54	Barrett et al, 1999	pompieri	evaluările superiorilor
<i>Aptitudinea perceptivă</i>	0,52	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa	evaluările superiorilor
<i>Memoria</i>	0,56	Salgado et al, 2003	diverse posturi, Europa	evaluările superiorilor
<i>Memorie</i>	0,10	Hirsh et al, 1986	polițiști și investigatori	performanța în muncă

- Coeficienții de validitate sunt mai mici decât cei pentru predicția succesului în formarea profesională (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- Pentru studii la scară largă, incluzând o arie ocupațională extinsă, validitatea estimată a aptitudinilor cognitive se situează în jurul valorii de 0,50 (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);

- Coeficientii de validitate pentru aptitudinea intelectuală generală (GMA) sunt cel puțin la fel de mari ca și cei pentru aptitudinile specifice (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- Coeficienții de validitate sunt mai mari pentru posturi mai complexe (Salgado et al, 2003).

III. *predicția performanței în poziții manageriale*

Predictor	Validitate	Studiu	Criteriu
<i>Aptitudini cognitive</i>	0,33	Judge, Colbert& Ilies, 2005	eficiența ca lider
<i>GMA</i>	0,64	Salgado et al, 2003 (<i>posturi complexitate ridicată, Europa</i>)	evaluările superiorilor

Potențialul aptitudinal special versus potențialul aptitudinal general

Din punctul de vedere al validității predictive nu s-au evidențiat avantaje asociate utilizării testelor ce măsoară aptitudini specifice versus aptitudinea intelectuală generală (GMA). Totuși este imposibil de măsurat aptitudinile specifice fără a măsura aptitudinea intelectuală generală (GMA) și viceversa. Din considerente practice este de preferat să utilizăm aptitudinea intelectuală generală (GMA). Selecția rareori se face pentru posturi specifice și rareori angajații rămân în aceleași poziții pe care sunt angajați inițial, iar natura posturilor se schimbă în timp; ca urmare importanța relativă a aptitudinilor speciale variază în timp, necesitând forță de muncă cu niveluri ridicate ale aptitudinii intelectuale generale (GMA), nu numai a aptitudinilor specifice.

TRĂSĂTURI DE PERSONALITATE

Cercetările au evidențiat validitatea incrementală a dimensiunilor personalității peste aptitudinea intelectuală generală. Metaanaliza lui Salgado (1998) utilizând date din Comunitatea europeană a arătat o validitate incrementală a conștiințiozității de 11% și de 10% pentru stabilitatea emoțională, atât pentru performanța în muncă, cât și pentru formarea profesională. Date mai

recente, pe eșantioane mai mari și utilizând tehnici îmbunătățite în metaanaliză arată validitatea incrementală a trei dimensiuni ale personalității, atunci când criteriul este performanța în muncă: conștiinciozitate 30,3%, agreabilitate 20,12% și stabilitate emoțională 9,07%. În ceea ce privește criteriul pregătire profesională, validitatea incremental peste GMA s-a constatat că este: pentru conștiinciozitate 24,2%, deschidere 22,24%, extraversie 18,04% și agreabilitate 7,47%. Rezultatele acestor studii sugerează că practicianul ar trebui să combine teste ce măsoară GMA cu instrumente ce măsoară conștiinciozitatea, stabilitatea emoțională și agreabilitatea în predicția performanței profesionale și teste ce măsoară aptitudinea intelectuală generală (GMA) cu instrumente ce măsoară conștiinciozitatea, extraversia și deschiderea pentru predicția succesului în formarea profesională.

I. *predicția succesului în formarea profesională*

Predictor	Validitate	Studiu	Populație
<i>Conștiinciozitate</i>	0,23	Barrick& Mount, 1991	USA
	0,39	Salgado, 1997	Europa
	0,31	Barrick et al, 2001	
<i>Stabilitate emoțională</i>	0,27	Salgado, 1997	Europa
<i>Agreabilitate</i>	0,31	Salgado, 1997	Europa
	0,14	Barrick et al, 2001	
<i>Extraversie</i>	0,26	Barrick& Mount, 1991	USA
	0,28	Barrick et al, 2001	
<i>Deschidere</i>	0,25	Barrick& Mount, 1991	USA
	0,33	Barrick et al, 2001	
	0,26	Salgado, 1997	Europa

II. *predicția performanței profesionale*

Predictor	Validitate	Studiu	Populație	Criteriu
<i>Conștiinciozitate</i>	0,22	Barrick& Mount, 1991	diverse grupuri ocupaționale	toate criteriile
	0,25	Salgado, 1997,1998	diverse grupuri ocupaționale - Comunitatea Europeană	toate criteriile
	0,33	Salgado, 2004	diverse grupuri ocupaționale	performanța în muncă
	0,26*	Salgado, 2002		comportamente contraproductive
	0,31*	Salgado, 2002		fluctuația de personal
	0,23	Barrick, Mount& Judge, 2001		performanța în muncă generală
	0,31*	Berry, Ones& Sacket, 2007		comportamente contraproductive
	0,22	Barrick, Mount& Judge, 2001	polițiști	performanța în muncă
<i>Stabilitate emoțională</i>	0,22	Barrick& Mount, 1991	diverse grupuri ocupaționale	toate criteriile
	0,21	Salgado, 2004	diverse grupuri ocupaționale	performanța în muncă
	0,35*	Salgado, 2002		fluctuația de personal
	0,11	Barrick, Mount& Judge, 2001	polițiști	performanța în muncă
<i>Agreabilitate</i>	0,19	Salgado, 2004	diverse grupuri ocupaționale	performanța în muncă
	0,20*	Salgado, 2002	diverse grupuri ocupaționale	comportamente contraproductive

	0,22*	Salgado, 2002	diverse grupuri ocupaționale	fluctuația de personal
	0,10	Barrick, Mount & Judge, 2001	polițiști	performanța în muncă
<i>Extraversie</i>	0,20*	Salgado, 2002	diverse grupuri ocupaționale	fluctuația de personal
	0,10	Salgado, 2004	diverse grupuri ocupaționale	performanța în muncă
<i>Deschidere</i>	0,14*	Salgado, 2002	diverse grupuri ocupaționale	fluctuația de personal
	0,09	Salgado, 2004	diverse grupuri ocupaționale	performanța în muncă

*inversat

- Studiile metaanalitice arată că *conștiinciozitatea* este cel mai bun predictor al performanței în muncă, parcurgerii cu succes a formării profesionale și al comportamentelor contraproductive. Validitatea predictivă a acestui construct este moderată de aria ocupațională și de complexitatea postului, dar pentru majoritatea ocupațiilor un coeficient de 0,36 este cea mai bună stimare a validității în predicția performanței în muncă;
- *Stabilitatea emoțională* este al doilea domeniu al personalității predictor al performanței în muncă, cu validitatea predictivă general estimată la 0,24. Validitatea predictivă a acestei dimensiuni este de asemenea moderată de aria ocupațională și de complexitatea postului. Stabilitatea emoțională este un bun predictor al fluctuației de personal;
- *Conștiinciozitatea și stabilitatea emoțională* au validitate predictivă pentru performanța în muncă, pentru toate ocupațiile și toate criteriile (Hurts și Donovan, 2000; Salgado, 1997,1998);
- În ceea ce privește *agreabilitatea*, studiile arată că este o dimensiune utilă în predicția performanței în muncă pentru posturile cu un nivel mediu de complexitate, caz în care

validitatea predictivă a fost estimată la 0,25; s-a arătat că agreabilitatea este utilă în predicția comportamentelor contraproductive, cum ar fi comportamentele deviante sau fluctuația de personal;

- Pentru predicția succesului în formarea profesională extraversia și deschiderea s-au dovedit a fi buni predictorii (0,28 și 0,33). Cele două dimensiuni sunt de asemenea predictor ai fluctuației de personal.

III. *predicția performanței în poziții manageriale*

Predictor	Validitate	Studiu	Populație	Criteriu
<i>Conștiinciozitate</i>	0,28	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	leadership
	0,33	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	emergența ca lider
	0,16	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	eficiența ca lider
<i>Stabilitate emoțională</i>	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	leadership
	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	emergența ca lider
	0,22	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	eficiența ca lider
<i>Agreabilitate</i>	0,21	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	eficiența ca lider
<i>Extraversie</i>	0,31	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	leadership
	0,33	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	emergența ca lider
	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	eficiența ca lider

<i>Deschidere</i>	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	leadership
	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	emergența ca lider
	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	diverse studii și eșantioane	eficiența ca lider

- Coeficientul de corelație multiplă între Big Five și leadership a fost de 0,48; pentru criteriul emergența ca lider a fost de 0,53 și pentru criteriul eficiența ca lider 0,39 (Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002). Diferența esențială între emergența și eficiența ca lider este agreabilitatea care, deși nu este relevantă pentru emergență este importantă în menținerea poziției de lider.
- Complexitatea postului moderează relația dintre trăsăturile de personalitate și performanța în muncă. Pentru ocupațiile cu un nivel mediu de complexitate (aproximativ 68% din toate ocupațiile), trei dimensiuni s-au dovedit general valide: conștiinciozitate, stabilitate emoțională și agreabilitate. Valoarea coeficienților de validitate a fost de 0,36, 0,24 și 0,25 (Salgado, 2004).
- Coeficienți de validitate mai mari au fost constatați în cazul utilizării instrumentelor construite special pentru evaluarea Big Five.
- Trebuie utilizate instrumente cu etaloane special dezvoltate pentru selecția de personal (Ones & Viswesvaran, 1998) pentru a evita efectele distorsiunii intenționate a răspunsurilor asupra scorurilor la teste.

METODELE ȘI TEHNICILE UTILIZATE ÎN EVALUAREA PSIHOLOGICĂ

Metodele și tehnicile utilizate în evaluările psihologice în scopurile mai sus menționate sunt: interviu, teste psihologice, date anamnestice etc.

Testele psihologice utilizate în procesul de selecție au ca scop furnizare unor informații valide și fidele despre caracteristicile de personalitate, abilitățile și aptitudinile candidaților. Funcția lor principală este aceea de a obține, într-un timp scurt, informații precise, obiective, cuantificabile, despre caracteristicile psihologice ale subiectului testat (Hăvârneanu, 2000).

Un bun test psihologic trebuie să fie sensibil (să discrimineze între subiecți), să fie standardizat (există norme identice de aplicare), să fie etalonat (să existe etaloane pe eșantioane reprezentative la care se raportează rezultatele persoanei evaluate), fidel (se obțin rezultate identice la evaluări repetate ale unei persoane), valid (măsoară ceea ce își propune). Așadar, pentru a fi utilizate în selecție, instrumentele psihologice trebuie să fie riguros concepute, iar validitatea și fidelitatea acestora să fie susținute de date empirice relevante (Vîrgă, 2007).

Pe baza acestor informațiilor oferite de teste (coroborate cu informațiile obținute pe baza altor metode și tehnici în cadrul evaluării) se pot formula prognosticuri asupra evoluției profesionale a persoanelor evaluate. Un prognostic corect, ce are la bază utilizarea unor instrumente adecvate în evaluarea psihologică, duce la creșterea performanțelor angajaților, deci și a organizației, precum și la o bună imagine a organizației în comunitate. Pe de altă parte, utilizarea în evaluarea psihologică a unor instrumente depășite, cu caracteristici psihometrice incerte, implică la nivelul angajaților – stres, motivație și satisfacție scăzute în muncă, performanță scăzută, generând costuri directe și indirecte pentru organizație legate de fluctuația de personal, absentism, prezenteism, acționarea în instanță etc.

Metodele, tehnicile și instrumentele psihologice stabilite pentru a fi utilizate în evaluările psihologice sunt prezentate în continuare, pentru fiecare din situațiile în care evaluarea psihologică se realizează.

1. Ocuparea posturilor de execuție vacante

1.1. **Încadrarea în funcții de ofițer de poliție** (prin trecere în corpul ofițerilor de poliție, reîncadrare, încadrare directă sau transfer din instituțiile din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională), încadrarea în funcții de ofițer (prin trecerea maiștrilor militari/subofițerilor în corpul ofițerilor, rechemare în activitate, încadrare directă sau transfer din instituțiile din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională) și ocuparea posturilor de execuție vacante/temporar vacante corespunzătoare funcțiilor contractuale din M.A.I. pentru care sunt necesare studii superioare se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, două teste de inteligență, două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

1.2. **Încadrarea în funcții de agent de poliție** (prin reîncadrare, încadrare directă sau transfer din instituțiile din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională), încadrarea în funcții de maistru militar/subofițer (prin rechemare în activitate, încadrare directă sau transfer din instituțiile din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională) și participarea elevilor instituțiilor de învățământ postliceal la examenul de absolvire (cf. O.M.A.I. nr. 24/2015): se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, două teste de inteligență, două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele

mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

1.3. Ocuparea posturilor de execuție vacante/temporar vacante corespunzătoare funcțiilor contractuale din M.A.I. pentru care sunt necesare studii gimnaziale sau medii

- se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, un test de atenție, două teste de inteligență, două teste de investigare a personalității, și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

2. Ocuparea posturilor de conducere vacante

2.1. Ocuparea posturilor de conducere prevăzute a fi încadrate cu ofițeri de poliție sau ofițeri și a funcțiilor contractuale de conducere

- se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție (se evaluează capacitatea de concentrare și distributivitatea atenției), două teste de inteligență (se măsoară inteligența generală și parametrii specifici) și două teste de investigare a personalității, un test de evaluare a capacității decizionale și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, în cazul probelor practice fiind evaluat timpul de reacție și coordonarea motorie, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

2.2. Ocuparea posturilor de conducere prevăzute a fi încadrate cu agenți de poliție sau subofițeri - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție (se evaluează capacitatea de concentrare și distributivitatea atenției), două teste de inteligență (se măsoară inteligența generală și parametrii specifici), un test de investigare a personalității, un test de evaluare a capacității decizionale și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3. Evaluarea în vederea avizarii personalului pentru îndeplinirea de sarcini, atribuții și misiuni în condiții de solicitare psihică intensă

3.1 Participare la misiuni internaționale și multinaționale (menținerea păcii, monitorizare O.N.U., U.E. și O.S.C.E) - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție (se evaluează capacitatea de concentrare și distributivitatea atenției), două teste de inteligență (se măsoară inteligența generală și parametrii specifici), două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.2 Îndeplinirea funcțiilor de reprezentare externă (atașați de afaceri interne, ofițeri de legătură) - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție (se evaluează capacitatea de concentrare și distributivitatea atenției), două teste de inteligență (se măsoară inteligența generală și parametrii specifici), două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub

aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.3 Avizarea pentru funcții didactice, cu excepția celor din învățământul superior - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, un test de atenție, două teste de inteligență (se măsoară inteligența generală și parametrii specifici), trei teste clinice de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.4 Avizarea pentru activități cu cifru - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, un test de inteligență, un test de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.5 Avizarea pentru artificieri și pirotehniști - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, două teste de inteligență, două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.6 Avizarea ca instructori în poligonul de tragere - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, un test de inteligență, două teste de investigare a personalității, dintre care unul clinic și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.7 Executarea de acțiuni și intervenții speciale, precum și a altor activități care expun personalul implicat în desfășurarea lor la riscuri psihosociale - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, un test de inteligență, trei teste de investigare a personalității, dintre care unul clinic și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.8 Avizarea personalului care urmează să încadreze posturile de specialitate din categoria personalului navigant - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, un test de inteligență, două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.9 Avizarea ca instructori și evaluatori ai conducătorilor auto - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, un test de inteligență, două teste de investigare a personalității, probă practică de evaluare a timpului de

reacție și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, în cazul probelor practice fiind evaluat timpul de reacție și coordonarea motorie, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.10 Acordarea dreptului de a conduce ocazional autovehiculele aparținând M.A.I.) -

se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, un test de inteligență, două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.11 Atestarea conducătorilor auto cu atestat profesional, ce urmează să încadreze

funcții de conducător auto - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, un test de inteligență, două teste de investigare a personalității, probă practică de evaluare a timpului de reacție și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, în cazul probelor practice fiind evaluat timpul de reacție și coordonarea motorie, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

3.12 Lucru în condiții particulare (muncă la înălțime, muncă în rețelele de foarte înaltă,

înaltă, medie și joasă tensiune, aflate sau nu sub tensiune, personal sanitar elementar, personal de îngrijire, personal care, în cadrul activității, conduce utilaje și vehicule de transport intrauzinale, personal care lucrează în condiții de izolare, personal care lucrează în ture de

noapte, agenți de pază, pompieri, salvatori, salvamari, salvamontiști, alte categorii de salvatori, personal expus la radiații ionizante) - se realizează prin utilizarea următoarelor metode și instrumente: anamneză, două teste de atenție, două teste de inteligență, două teste de investigare a personalității și de la caz la caz interviu structurat. Atenția este investigată sub aspectele mobilității și capacității de concentrare, inteligența este evaluată atât sub formă verbală cât și nonverbală iar personalitatea este investigată sub aspectul normalității și eventualelor tendințe psihopatologice.

Tabelul următor prezintă metodele, tehnicile și instrumentele psihologice utilizate în evaluările psihologice, în funcție de scopul urmărit.

	Anamneza	Test Atenție 1	Test Atenție 2	Test Inteligență 1	Test Inteligență 2	Test Personalitate 1	Test Personalitate 2	Test Personalitate 3	Test Capacitate decizională	Evaluare timp de reacție	Interviu
Ocuparea posturilor de execuție vacante											
Încadrarea în funcții de ofițer de poliție	X	X	X	X	X	X	X				X
Încadrarea în funcții de agent de poliție	X	X	X	X	X	X	X				X
Ocuparea posturilor de execuție vacante/temporar vacante corespunzătoare funcțiilor contractuale din M.A.I. pentru care sunt necesare studii gimnaziale sau medii	X	X		X	X	X	X				X
Ocuparea posturilor de conducere vacante											
Ocuparea posturilor de conducere prevăzute a fi încadrate cu ofițeri de poliție sau ofițeri și a funcțiilor contractuale de conducere	X	X	X	X	X	X	X		X		X
Ocuparea posturilor de conducere prevăzute a fi încadrate cu agenți de poliție sau subofițeri	X	X	X	X	X	X	X		X		X

Evaluarea în vederea avizarii personalului pentru îndeplinirea de sarcini, atribuții și misiuni în condiții de solicitare psihică intensă											
Participare la misiuni internaționale și multinaționale (menținerea păcii, monitorizare O.N.U., U.E. și O.S.C.E)	X	X	X	X	X	X					X
Îndeplinirea funcțiilor de reprezentare externă (atașați de afaceri interne, ofițeri de legătură)	X	X	X	X	X	X					X
Avizarea pentru funcții didactice, cu excepția celor din învățământul superior	X	X		X	X	X	X	X			X
Avizarea pentru activități cu cifru	X	X	X	X		X					X
Avizarea pentru artificieri și pirotehniști	X	X	X	X	X	X	X				X
Avizarea ca instructori în poligonul de tragere	X	X	X	X		X	X				X
Executarea de acțiuni și intervenții speciale, precum și a altor activități care expun personalul implicat în desfășurarea lor la riscuri psihosociale	X	X	X	X		X	X	X			X
Avizarea personalului care urmează să încadreze posturile de specialitate din categoria personalului navigant	X	X	X	X		X	X				X
Avizarea ca instructori și evaluatori ai conducătorilor auto	X	X	X	X		X	X			X	X
Acordarea dreptului de a conduce ocazional autovehiculele aparținând M.A.I.	X	X	X	X		X	X				X
Atestarea conducătorilor auto cu atestat profesional, ce urmează să încadreze funcții de conducător auto	X	X	X	X		X	X			X	X
Lucru în condiții particulare	X	X	X	X	X	X	X				X

O analiză a instrumentelor psihologice menționate mai sus evidențiază inadecvarea unui număr suficient de mare dintre acestea pentru a fi utilizate în evaluarea psihologică în contextul selecției de personal. Motivele sunt multiple:

- Multe din aceste instrumente sunt disponibile publicului larg în special în mediul online.

Fără ca personalul Centrului de Psihosociologie să fi neglijat siguranța păstrării materialelor de testare, anumite instrumente sunt disponibile publicului larg, în special

mediul online (de exemplu: <http://documents.tips/documents/testul-de-atentie-concentrata-toulouse-pieron.html> sau <http://www.scritub.com/sociologie/psihologie/Testul-Praga-test-de-atentie-d155321237.php>). Este vorba în special de instrumentele construite în anii '60 – '80. Utilitatea acestor instrumente este astfel grav afectată, performanța la test a persoanelor evaluate nu mai reflectă nivelul real al caracteristicilor investigate;

- Pentru unele din instrumentele utilizate documentația tehnică nu prezintă dovezi adecvate ale validității și fidelității și mai ales nu există studii recente pentru reevaluarea caracteristicilor psihometrice ale acestor instrumente. De exemplu, pentru testele dezvoltate de dr. George Bontilă și prezentate în lucrarea "Aptitudinile și măsurarea lor" și în anexa acestei lucrări " Culegere de teste psihologice de nivel și aptitudini" publicată în 1971, nu sunt prezentate și studiile de validare a instrumentelor. Nu există nici studii recente care să investigheze caracteristicile psihometrice ale acestor instrumente pe populații pentru care sunt utilizate în evaluarea psihologică;
- Multe dintre instrumentele utilizate sunt depășite, au un decalaj de cel puțin 20 de ani față de ultimele cercetări teoretico-experimentale, nu operaționalizează teorii și modelele actuale ale personalității umane. De exemplu, niciunul din instrumentele utilizate pentru investigarea trăsăturilor de personalitate nu operaționalizează modelul celor cinci factori (Big Five), unul din cele mai cunoscute și actuale modele de clasificare a personalității, deși studiile metaanalitice arată că cei cinci factori sunt predictorii valizi ai performanței în muncă, iar coeficienți de validitate mai mari au fost constatați în cazul utilizării instrumentelor construite special pentru evaluarea Big Five;
- Pentru unele dintre instrumente utilizate în evaluarea psihologică a fost obținut dreptul de autor de către anumite firme și nu mai pot fi utilizate. Achiziția acestora și a altor

instrumente cu licență a fost posibilă doar în mică măsură, pentru un număr extrem de redus de aplicări comparativ cu numărul mare de persoane evaluate, datorită constrângerilor bugetare;

- Nu sunt disponibile date empirice privind posibile diferențe de grup în ceea ce privește performanța la test și nu sunt disponibile date empirice care probează validitatea și susțin utilizarea dorită a testelor, pentru diferitele grupuri implicate;
- Evaluarea psihologică include interviuri nestructurate, dovedite a avea o validitate mai scăzută, comparativ cu cele structurate;
- În plus, nici unul din instrumentele în uz nu evaluează integritatea sau riscul pentru corupție, ce reprezintă aspecte vulnerabile ale unei instituții publice.

Astfel, nu pot fi respectate unele principii de bune practică, evidențiate de exemplu și în *Recomandările internaționale privind utilizarea testelor elaborate de Comisia Internațională pentru Teste*: alegerea testelor adecvate din punct de vedere tehnic și potrivite pentru situație (documentația tehnică și manualul tehnic de utilizare oferă suficiente informații pentru a evalua acoperirea sau gradul de reprezentativitate al conținutului testului, adecvarea etaloanelor, nivelul de dificultate, etc.; corectitudinea măsurătorii și fidelitatea demonstrată față de populațiile relevante; validitatea - demonstrată față de populațiile relevante- și relevanța pentru utilizarea intenționată; lipsa distorsiunilor sistematice față de anumite grupuri de persoane, gradul de acceptabilitate de către cei care vor fi implicați în testare, incluzând gradul perceput de corectitudine și de relevanță, evitarea utilizării testelor care au o documentație tehnică inadecvată sau neclară, utilizarea testelor numai pentru acele situații pentru care există dovezi adecvate ale validității), aspectele legate de corectitudine în testare (testele nu oferă rezultate distorsionate și incorecte pentru diferitele grupe de vârstă care vor fi testate; sunt disponibile date empirice privind

posibile diferențe de grup în ceea ce privește performanța la test; sunt disponibile date empirice relaționate cu funcționarea diferențială a itemilor (DIF), acolo unde acestea sunt relevante; sunt disponibile date empirice care probează validitatea și susțin utilizarea dorită a testelor, pentru diferitele grupuri implicate; efectele diferențelor dintre grupuri care nu sunt relevante pentru scopul major - de exemplu, diferențe în motivația de a răspunde - sunt reduse la minim), reevaluarea adecvării testului și a utilizării acestuia (monitorizarea și revizuirea periodică a schimbărilor survenite în timp în populațiile de persoane care sunt testate, precum și orice criterii care sunt folosite; monitorizarea testelor pentru dovezi ale unui impact advers; aducerea la zi a informațiilor despre norme, fidelitate și validitate) etc. (ITC, 2001).

De altfel, mai multe documente interne ale Centrului de Psihosociologie (de exemplu, o analizei SWOT din anul 2010 și un Raport de progres din 2012) menționau, referitor la cele mai importante puncte slabe și constrângeri identificate, insuficiența dotărilor tehnice și metodologice de specialitate (aparate și instrumente psihologice) necesare desfășurării activității profesionale, care să îndeplinească totodată cerințele impuse de reglementările Colegiului Psihologilor din România. Este evidențiat că probleme identificate sunt de natură să prejudicieze calitatea actului profesional și, în subsidiar, prestigiul instituției și al profesiei.

Documentele menționează și punctele tari ale instituției, precum tradiția îndelungată (*a fost înființat în 1971; după 1989, odată cu restructurarea și reorganizarea sistemului de apărare, siguranță națională și justiție, o serie de instituții independente rezultate precum Serviciul de Informații Externe, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Telecomunicații Speciale, și-au constituit laboratoare proprii de psihologie, încadrate parțial cu personal provenind din Centrul de Examinări Psihologice*), prestigiu național solid (*în prezent, Centrul de Psihosociologie reprezintă una dintre cele mai mari instituții de profil din România*

având în vedere numărul de psihologi, numărul anual de manopere psihologice realizate și numărul de angajați beneficiari ai serviciilor psihologice furnizate), cadrul normativ intern care reglementează activitatea de psihologie este aliniat în bună măsură cu legislația de nivel superior privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, valoarea și experiența capitalului uman (*personal înalt calificat*), disponibilitatea pentru colaborare cu parteneri interni și externi.

În concluzie, dezvoltarea de noi instrumente, metode și tehnici pentru a fi utilizate în activitatea de evaluare psihologică este extrem de necesară, în vederea optimizării procesului de selecție a personalului și implicit a performanțelor angajaților și a eficienței organizației.

Bibliografie

1. Aamodt, M.G., (2004). *Research in Law Enforcement Selection*. Florida, USA: Brown Walker Press.
2. Hăvârneanu (2000). *Cunoașterea psihologică a persoanei. Posibilități de utilizare a computerului în psihologia aplicată*, Editura Polirom, Iași.
3. ITC (2001). International Guidelines for Test Use, *International Journal of Testing*, 1(2), 93-114.
4. Ones, D., Viswesvaran, C., Dilchert, S. (2005). Cognitive Ability in Personnel Selection Decisions. In Evers, A., Anderson, N., Voskuijl, O (Eds). *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. (pp. 143-173). Cornwall, UK: Blackwell Publishing.
5. Ones, D., Dilchert, S., Viswesvaran, C., Judge, T. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.

6. Salgado, J., de Fruit, F., (2005). Personality in Personnel Selection. In Evers, A., Anderson, N., Voskuijl, O (Eds). *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. (pp. 174-198). Cornwall, UK: Blackwell Publishing.
7. Salgado, J., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., de Fruit, F (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities: A European community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 573-605.
8. Vîrgă, D. (2007). Practici de recrutare și selecție. În Bogathy, Z. (coord.) *Manual de tehnici și metode în Psihologia muncii și organizațională* (pp. 89-122), Editura Polirom, Iași.