

Capitolul II

FUNDAMENTE TEORETICE

Tema de față, după cum am arătat în introducere, este subiectul mai multor cercetări anterioare, fiind privită cu larg interes de o serie de oameni din toate păturile sociale implicați direct sau indirect în procesul de selecție profesională.

Prin selecție profesională se înțelege alegerea celor mai bune elemente dintr-un număr mai mare al celor care doresc să practice o anumită profesiune. Ea continuă acțiunea de orientare profesională și are ca obiectiv, în funcție de cerințele unei anumite profesiuni, să aleagă pe acel candidat care posedă anumite însușiri psihice – aptitudini, trăsături temperamentale, interese – și pregătirea cea mai adecvată cerințelor profesiunii respective. Datorită diversificării posturilor de muncă în cadrul aceleiași profesiuni și a creșterii numărului marilor întreprinderi, care oferă posibilitatea plasării în posturi de muncă diverse, acțiunea de selecție este înlocuită și completată din ce în ce mai mult cu repartizarea profesională, adică indicarea, pentru fiecare nou angajat, a postului de muncă pentru care are aptitudinile cele mai potrivite. Repartizarea înseamnă orientare în cadrul unei aceleiași profesiuni sau în cadrul unor profesiuni asemănătoare. În societate urmărindu-se bunăstarea întregii mase, a oamenilor muncii, repartizarea trece pe primul plan față de selecție, deoarece se urmărește indicarea pentru fiecare a locului de muncă corespunzător. Examenele și concursurile instituite de multă vreme pentru anumite profesiuni (în învățământ și administrație) demonstrează că selecția la angajare reprezintă, de multe ori, o necesitate. Pentru selecție s-a pus problema folosirii metodelor științifice pe care psihologia le elaborează. Metodele psihologice de selecție și orientare profesională se bazează pe compararea însușirilor psihice ale oamenilor cu cerințele profesiunii (sau ale mai multor profesiuni, dacă este vorba de orientare), însușirile psihice fiind diagnosticate cu ajutorul unor metode specifice. În mod obișnuit, în industrie se face o alegere, o selecție a celor ce se angajează, însă după criterii superficiale sau întâmplătoare. Rare ori se procedează la un examen al cunoștințelor. De obicei, angajații sunt supuși unei perioade pe probă la sfârșitul căreia cei ce sunt considerați incapabili de a face față meseriei sunt înlăturați. Perioada de probă este însă, de obicei, prea scurtă pentru ca maștrii sau inginerii șefi să-și poată da seama de capacitatea profesională a noului lucrător: în consecință, nu sunt înlăturate decât cazurile grele, a căror incapacitate este foarte accentuată. Posibilitatea de prognoză profesională, adică de prevedere a reușitei într-o anumită profesiune, pe baza cunoașterii aptitudinilor ce sunt necesare în cadrul acelei profesiuni, aduce o contribuție însemnată în creșterea eficienței economice și a satisfacției în muncă.

Selecția în repartizarea profesională, realizată pe baze științifice, urmărește să înlocuiască selecția empirică sau naturală, determinată de reușita sau nereușita profesională. În ceea ce privește nereușita profesională, aceasta constituie o însemnată pierdere economică și de timp atât pentru întreprindere cât și pentru individ. În foarte multe țări s-au introdus metode psihologice de selecție, atât pentru muncitorii ce se califică la locul de producție, cât și pentru admiterea în anumite școli profesionale sau de specialitate. Asocierea metodelor științifice de cunoaștere a însușirilor psihice cu studiul caracteristicilor profesiunilor este singura cale de urmat pentru realizarea activității de selecție și orientare profesională. Măsurarea diferențelor individuale cu ajutorul examinărilor psihologice (teste, chestionare și alte metode) precum și evaluarea sau măsurarea solicitărilor diferitelor profesii constituie baza științifică a selecției profesionale.

În aplicarea unui program de selecție există posibilitatea adoptării uneia din cele două strategii existente:

- a. „Admiterea-respingerea” clasificând candidații în ordinea reușitei, sunt declarați admiși o parte din numărul lor în ordinea descrescândă a performanțelor obținute la teste, în limita posturilor disponibile. Această strategie de încadrare este criticată pentru că nu-și propune și obținerea unor informații referitoare la utilizarea eventuală a celor care au fost respinși, la aptitudinile pe care aceștia le posedă.
- b. „Selecția multiplă complexă” În loc de un singur post de muncă, sunt luate în considerație mai multe, iar candidații sunt repartizați spre diferite locuri de muncă în așa fel încât să se asigure fiecăruia postul cel mai potrivit cu aptitudinile sale. În acest caz, simpla predicție este înlocuită cu o predicție diferențială, posturile de muncă sunt incluse în bateria definitivă.

Ambele strategii de selecție se bazează pe confruntarea caracteristicilor indivizilor (aptitudini și particularități individuale) cu exigențele profesiunilor. Ținând seama de această necesitate, orice selecție profesională presupune anumite etape sau stadii:

- a. Studiarea psihologică a posturilor de muncă sau a profesiunilor, în vederea stabilirii exigentelor acestora față de oamenii necesari pentru exercitarea lor. În acest sens, se poate utiliza literatura profesiografică existentă dacă aceasta nu este, bineînțeles, depășită. Noile posturi de muncă, apărute ca urmare a dezvoltării tehnicii impun studii speciale pentru alcătuirea profesiogramelor corespunzătoare.
- b. Cunoscându-se „pretențiile profesiunilor” (fizice, fiziologice, psihologice și psihosociologice), față de oamenii care doresc să le exercite, se trece la alegerea și construirea, dacă este cazul, a probelor experimentale sau a testelor necesare selecției. În linii generale, testele psihologice se clasifică astfel: teste de eficiență și teste de personalitate. Testele de eficiență sau performanță se subdivid în teste de cunoștințe și

teste de aptitudini. Acestea din urmă se referă la aptitudinile generale (testele de inteligență) sau la aptitudinile speciale (aptitudinile artistice, plastice, tehnice, etc.). Testele de personalitate se împart în: chestionare speciale referitoare la particularitățile esențiale ale persoanei; teste de comportament, teste de explorare a atitudinilor și intereselor; teste proiective.

- c. Validarea „instrumentelor”, a testelor psihologice presupune corespunzătoare pentru diagnosticarea nivelului atins de fiecare subiect în parte în exigențele postului pentru care candidează. Având în vedere că nici o exigență nu poate fi apreciată după rezultatul obținut de candidat la un singur test, apare necesitatea unei colecții de teste pentru a „măsura” posibilitățile de reușită ale acestuia. Ansamblul de teste utilizat în acest scop poartă denumirea de „baterie de studiu” sau „baterie experimentală”. Cea mai bună metodă de validare a testelor utilizate în selecția profesională ar fi următoarea: după alegerea sau construirea acestor teste, să se aplice în selecționarea candidaților și să se aștepte până ce aceștia se adaptează la profesiune și numai după o perioadă de timp care ar prilejui observații sistematice asupra lor, urmărirea randamentului în muncă, etc, să se compare calificarea subiecților la testele de selecție profesională cu clasificarea lor în activitatea profesională căreia s-au dedicat. Prin mărirea coeficientului de corelație s-ar putea trage concluzia asupra validității testelor utilizate în selecția pentru o activitate profesională sau alta. Un astfel de procedeu presupune însă așteptare și nesiguranță cu privire la valoarea testelor folosite în selecție. Practic, validarea testelor se realizează comparând rezultatele obținute prin aplicarea lor (testelor) cu rezultatele efective obținute în profesiune de o colectivitate de indivizi („validarea recurentă”). S-a propus ca validarea testelor pentru selecția profesională ar putea fi realizată prin rezultatele obținute de cei selecționați în procesul de formare sau calificare profesională, urmărindu-se ușurința cu care își însușesc cunoștințele necesare profesiei, deprinderile de muncă, etc. (validarea predictivă). Acest mod de validare este criticabil deoarece învățarea unei activități profesionale se dovedește de exercitarea propriu-zisă a aceleiași activități fiind că în cadrul ei individul are mai degrabă o atitudine receptivă, de însușiri, înmagazinate de cunoștințe în timp ce exercitarea profesiei dovedește preponderent atitudine productivă, de realizare de produse.

Comparând rezultatele obținute la testele psihologice de către subiecții care alcătuiesc lotul de experiență cu valoarea lor profesională cunoscută din exercitarea activității în postul de muncă dat, conducătorul examenului de selecție are posibilitatea de a aprecia care teste din „bateria experimentală” sunt semnificative și care sunt nesemnificative. În funcție de aceste date va fi constituită „bateria definitivă” care va fi introdusă în procedura de practicare a selecției profesionale. În ceea ce privește ordinea utilizării testelor în „bateria

definitivă” unii psihologi „cu tendințe psihometrice” acordă prioritate testelor de performanță iar dacă comportamentul unor subiecți le apare aberant ei le administrează teste de comportament, motivație, proiective s.a.m.d., în timp ce alții „cu tendință clinică” încep cu testele de personalitate pentru a „coborî” spre testele de performanță.

EXAMENUL PSIHOLOGIC ÎN SELECȚIA PROFESIONALĂ

Acest examen pretinde satisfacerea unor condiții prealabile: candidații să se afle în condiții fizice, fiziologice și psihologice normale; să se fi odihnit bine în noaptea premergătoare examenului; să nu fie suferinzi, cu tulburări afective etc.

Trebuie creată o atmosferă obișnuită de lucru pentru candidați, ceea ce înseamnă că trebuie să li se explice în ce constă examenul și scopurile urmărite. Psihologul trebuie perceput de candidați, în același timp, disponibil adică în poziția permanentă de ascultare și observație dar și imparțial adică obiectiv în aprecierile pe care le formulează. El trebuie să respecte cu strictețe instructajele pentru fiecare test și să se preocupe de observarea comportamentului fiecărui candidat în timpul examenului, în momentele când se oferă explicațiile prealabile, după rezolvarea fiecărui test se trece la altul etc. În afară de aplicarea bateriei de teste alcătuită special pentru selecția profesională a candidaților necesari unui post de muncă, examenul psihologic mai cuprinde „discuția sau interviul de încadrare” care poate avea loc după o secvență a acțiunii de aplicare a testelor sau după încheierea întregii acțiuni. Convorbirea de încadrare poate fi mai mult sau mai puțin directivă, adică se poate acorda libertate candidatului de a vorbi despre ceea ce consideră că este mai important în viața și activitatea sa, totodată libertatea de a se autoexamina și autoaprecia din diverse puncte de vedere. Unii psihologi consideră convorbirea nondirectivă ca mijloc important de a dezvolta încrederea candidatului în forțele proprii și totodată de a-și clarifica atitudinile sale, fiindcă înțelegerea și respectul dovedit de psiholog pe parcursul acestei convorbiri creează climatul psihologic favorabil pentru autoexplorare și autoapreciere.

Aceasta nu înseamnă pasivitate din partea psihologului; el gândește asupra celor relatate de candidat, este receptiv la afirmațiile lui și îl încurajează la autoanaliză.

Discuția nondirectivă furnizează informații bogate, însă nu totdeauna esențiale pentru selecția profesională și uneori durează foarte mult. În „discuția directivă” candidatul răspunde doar la întrebările psihologului, formulate în prealabil de acesta și axate pe următoarele direcții: biografie, personalitate și istoria personalității. La acestea se pot adăuga întrebări privitoare la modul cum își organizează timpul liber și activitățile extraprofesionale, proiectele de viitor

etc. Practic cele două ale discuției pot fi îmbinate pentru a se realiza o adaptare la fiecare caz particular, individual. Nu este posibilă standardizarea discuției fiindcă nu sunt previzibile relațiile care se stabilesc între psiholog și candidat într-o astfel de situație.

Convorbirea sau discuția psihologică în vederea angajării permite remediarea unor deficiențe ale testelor, pe această cale obținându-se date mai bogate asupra candidatului și deci aprecierea obiectivă a acestuia. În cazul selecției profesionale pot apărea unele erori de apreciere, unele datorate candidatului: dificultățile de adaptare la condițiile interviului, imposibilitatea de a furniza informațiile utile din cauza dificultăților de exprimare; altele ce se pot datora rigidității procedurii adoptate pentru desfășurarea convorbirii și în sfârșit, multe erori de apreciere se datorează celui care conduce discuția; nu se concentrează asupra a ceea ce este semnificativ în comportamentul candidatului; nu creează climatul favorabil pentru ca interviuatul să reacționeze cu maximum de naturalețe și sinceritate; tendințe de a generaliza impresia de ansamblu pe care și-a format-o la începutul discuției despre candidat, asupra tuturor caracteristicilor acestuia, sau „fenomenul halo” ș.a.m.d.

M. Mandel a rezumat calitățile pe care trebuie să le îndeplinească un bun intervievator: o bună cunoaștere a postului de muncă pentru care se efectuează selecția; să dovedească bunăvoință și cordialitate, însă în același timp și obiectivitate; să dispună de aptitudinea de a ști să asculte etc. Se recomandă inițierea sistematică a persoanelor care trebuie să aprecieze candidații prin discuția psihologică ocazionată de angajarea în muncă, asistând la interviurile conduse de persoane cu experiență, prevenirea „fenomenului halo”, stabilirea criteriilor de apreciere ș.a.m.d.

AVIZUL FINAL ÎN SELECȚIA PROFESIONALĂ

Pentru valorificarea informațiilor obținute în examenul de selecție (rezultatele candidatului la testele psihologice și informațiile furnizate de acesta în cursul interviului), unii psihologi preconizează o apreciere globală asupra candidatului, „portretizarea” lui, în timp ce alții susțin că trebuie apreciate separat acele caracteristici ale candidatului care sunt solicitate de postul pentru care candidează. Pe această cale se construiește un profil analitic al candidatului din studierea cărui psihologul trage concluzia dacă acesta posedă calitățile necesare sau nu, pentru respectivul post de muncă.

În afara cazurilor de inaptitudine evidentă, se pot ivi și altele:

- a. persoane care satisfac exigențele necesare pentru unele criterii, dar pentru altele nu le satisfac. În acest caz, trebuie văzut în ce măsură absența unor aptitudini poate fi compensată și dacă persoana dispune de posibilitățile necesare compensării.

- b. persoane care depășesc exigențele la toate testele psihologice rezolvate. Rezultă că aceste persoane dispun de aptitudini prea puternice pentru postul de muncă respectiv. Psihologul trebuie să le semnaleze conducerii întreprinderii spre a studia posibilitatea de a le oferi un post corespunzător.

Psihologul are responsabilitatea avizului sau punctului său de vedere asupra candidatului, însă nu el decide încadrarea acestuia în postul de muncă pentru care a candidat, ci conducerea întreprinderii. Candidații respinși au dreptul moral de a cere să fie lămurii asupra examenului și aprecierilor efectuate asupra lor, iar psihologul trebuie să-i urmărească în perioada de adaptare la muncă ajutându-i să ia cunoștință de dificultățile întâmpinate în muncă și să rezolve unele probleme personale.

SELECȚIA PROFESIONALĂ PENTRU POSTURILE DE CONDUCERE

Această selecție este mult mai complexă decât selecția pentru celelalte posturi deoarece funcția de conducere nu este definită prin caracteristicile intrinsece ale postului, ci și prin rețeaua relațiilor umane, sociale, autoritatea și subordonarea pe care trebuie să le dovedească deținătorul unui astfel de post. De aceea, examenul psihologic de selecție pentru un post de conducere compară două părți:

- o parte, care ridică probleme apropiate de cele ridicate de selecția executanților, însă la un nivel mult mai ridicat.
- altă parte, care necesită elaborarea unui pronostic asupra adaptabilității sociale a candidatului în contextul uman al postului, acest context înglobând stilul întreprinderii, personalitatea șefilor direcți, a colegilor și subordonaților.

Acest pronostic este adesea mai dificil pentru o persoană care trebuie „școlarizată” sau formată în vederea ocupării unor posturi de conducere decât pentru o persoană care a îndeplinit unele sarcini de conducere, pe treptele mai de jos ale ierarhiei, fiindcă această persoană are deja „un trecut” profesional din analiza căruia se pot trage concluzii și formula ipoteze referitoare la „viitorul” său profesional. Unii cercetători consideră că pentru selecția profesională necesară posturilor de conducere sunt utile studiile asupra cauzelor insucceselor în astfel de posturi, pe această cale obținându-se indicații asupra factorilor de succes. Modelul psihologic necesar selecției pentru posturile de conducere trebuie să cuprindă „un program” prin care să se acopere toți factorii determinanți ai succesului profesional. De aceea din bateria de teste nu trebuie să lipsească testele de motivație, testele pentru determinarea sensibilității la frustrare (testul Rosenzweig) etc.

Pentru unele posturi de conducere superioară sunt utilizate testele situaționale. Ele oferă posibilitatea de a emite un pronostic mai sigur asupra comportamentului social al persoanelor care candidează pentru astfel de posturi. În esență, cu ajutorul acestor teste candidații se confruntă individual sau în grup, cu o problemă pe care trebuie să o rezolve, ceea ce prilejuiește observații asupra comportamentului lor. Printre observatori există și cadre ierarhice special formate în acest sens, care au sarcina de a nota performanțele candidaților, fără să intervină în cursul efectuării probei. Testele situaționale simulează situații reale și oferă persoanei sau grupului libertatea de a alege strategia pe care o apreciază adecvată.

Există trei variante principale ale testelor situaționale:

- a. „Jocul de-a întreprinderea”. Se încredințează conducerea unei întreprinderi fictive, a cărei activitate este simulată pe o perioadă mai lungă sau mai scurtă. Grupul trebuie să facă față unor situații dificile sau unor alegeri critice, cum ar fi finanțarea unor noi unități de producție sau probleme de desfacere a mărfurilor, etc. Participanților nu li se încredințează roluri anumite, ci ei trebuie să se organizeze în așa fel încât să constituie o echipă de conducere. Uneori, cel care conduce „jocul” atribuie, la întâmplare, o funcție anumită fiecărui participant: finanțe, producție, etc. Jocul de-a întreprinderea poate fi utilizat atât pentru aprecierea candidaților pentru funcțiile de conducere cât și pentru formarea lor în vederea ocupării acestor funcții. El apelează la calitățile de analiză și negociere ale candidaților ceea ce permite juriului să observe avantajul aptitudinilor candidatului, fapt care în alte condiții nu este posibil.
- b. Exercițiul „în coș” („in basket”) sau „răspunsul la corespondență”. Acest test este, în general, utilizat cu persoane separate: simularea unei situații reale care solicită individul să-și mobilizeze aptitudinile, în special cele administrative. Spre exemplu, candidatul trebuie să redacteze diferite scrisori de afaceri, memorii sau alte documente, mai mult sau mai puțin obișnuite și cu grade de urgență diferite. Adesea candidatul este solicitat să rezolve într-o perioadă fixată multe probleme ridicate de corespondența adusă de curier; repartizarea unor documente sau dosare subordonaților ș.a. Candidatul trebuie să răspundă la un chestionar special care ulterior este prelucrat cu ajutorul ordinatorului, explicând, pe scurt, rațiunea fiecărei decizii.
- c. Discuția în grup. Se presupune un grup restrâns de candidați (6-8 persoane), o temă generală de discuție și se observă comportamentul lor în timpul dezbaterilor. Tema propusă nu trebuie să favorizeze nici un candidat sub aspectul cunoștințelor, astfel se creează un statul special pentru cei care știu să răspundă. Prin „discuția în grup” se urmărește nu numai stabilirea „tabloului personalității” candidaților (aptitudinile – mai ales cele verbale, caracteristicile personale; subiectul este inhibabil,

intolerant, etc.) ci și ce realizează candidatul în discuția la care participă, contribuția sa și comportamentul față de grup. Trebuie consemnate, în mod deosebit, remarcile candidaților asupra temei discuției și planului propus pentru organizarea acesteia.

Caracteristicile contribuțiilor: sugestii îndrăznețe, împotriva criticilor altora; sugestii abandonate repede, chiar dacă n-au fost criticate și desigur, trebuie consemnate detaliile comportamentale corespunzătoare.

Prin discuțiile cu candidații care aspiră la posturile de conducere trebuie urmărite motivațiile acestora, inhibițiile și frustrările și tot pe această cale trebuie lămurii asupra lor înșiși, trebuie determinați să reflecteze asupra posibilităților de ameliorare a propriilor conduite.

Selecția profesională este o funcție îndeplinită în unitățile productive de un departament specializat în condiții de existență a mai multor candidați pentru aceeași poziție. Scopul este acela de a alege persoana care dispune de calificările și posibilitățile de adaptare cele mai adecvate locului de muncă. Pentru aceasta au fost elaborate baterii de teste și alte probe psiho-sociale de analiză și predicție a compatibilității dintre profilul personal și cerințele profesionale ale postului de muncă.

OPERAȚIONALIZAREA CONCEPTULUI

Pentru orice știință empirică, una din problemele sale fundamentale este aceea de a stabili modalitățile prin care se realizează legătura dintre universul teoretic – conceptual și realitatea empirică.

În cadrul acestei chestiuni generale, un loc aparte îl ocupă problema operaționalizării conceptelor, înțelegând prin aceasta ansamblul operațiilor prin care însușirile definiției ale noțiunii pot fi identificate, evaluate sau chiar măsurate în universul empiric „Conceptele operaționale” – acea specie de concepte care servesc direct în investigația empirică a realității – se construiesc în câmpul operaționalizării conceptelor generale și sunt redată prin dimensiuni, variabile, indicatori și indici.

Orice concept general se poate concretiza pe calea găsirii unor trăsături, a unor caracteristici „materiale” (obiecte, acțiuni, situații) sau „spirituale” (opinii). Eficiența proceselor de concretizare depinde de felul cum „caracteristicile” sau „trăsăturile” sunt alese mai mult sau mai puțin fericit după talentul respectivului observator. Acest procedeu constă în fixarea „dimensiunilor” și „indicatorilor”.

Operaționalizarea conceptelor este trecerea de la concept la dimensiuni, variabile, indicatori și indicii săi specifici. Termenul de „dimensiune” este inclus în schema clasică de operaționalizare, el prezintă totuși un grad înalt de relativism și poate ambiguitate. Dimensiunile unui anumit concept nu se impun de la sine. Nu numai că nu decurg automat odată ce s-a definit conceptul, dar nici nu pot fi elaborate ca model unic. Un criteriu orientativ pentru elaborarea dimensiunilor îl constituie obținerea de elemente concrete suplimentare de definire a variabilelor sociale. Gradul de adecvare a modelului dimensional se determină pe baza relevanței informațiilor ce rezultă din utilizarea lui și este remarcabil ca acest fapt să se realizeze prin intermediul cercetărilor pilot, pentru a nu compromite cercetarea propriu-zisă.

Dimensiunile unui concept sunt clase de informații necesare pentru a studia spațiul de atribute al unui concept, adică gama sau evantaiul de însușiri pe care conceptul le „decupează” din realitate. Dimensiunile sunt tot concepte, dar concepte cu un grad mai redus de generalitate decât conceptul-matră.

Variabilele. Conceptul de „variabilă” are mai multe conotații în sociologie. Ea desemnează în sens restrâns calitatea. În sens general, termenul de „variabilă” privește indicarea proprietății fenomenelor și proceselor sociale de a schimba, de a lua valori diferite de la un moment la altul, de la un individ la altul, de la o colectivitate la alta, indiferent de natura fenomenului respectiv. În această accepție, termenul de „variabilă” este pus în relație cu cel de „criteriu”. R. Boudon consideră că variabila este „rezultatul împărțirii colectivității după unul sau mai multe criterii” – sexul, nivelul de calificare sau vârsta populației

studiate sunt tot variabile conform definiției enunțate. Despre natura variabilelor, se poate consemna faptul că acestea sunt privite atât ca realități manifeste (observabile în mod nemijlocit), cât și ca stări latente, care nu pot fi direct observabile (măsurabile), dar care pot fi cercetate prin indicator direct observabil.

Indicatorii – un concept care redă un semn observabil, măsurabil, referitor la anumite aspecte ale realității sociale. Este conceptul care face ca ceva anume să poată fi consumat, observat și măsurat direct, nemijlocit. Indicatorii mediază cunoașterea unei dimensiuni prin variabile aferente acesteia, redând aspectul observabil și măsurabil al realității, în timp ce dimensiunea (deși mai „concretă” decât conceptul) dă informații despre fapte neobservabile direct. În termeni statistici, indicatorul este „o caracteristică”, exprimată numeric a unei categorii economice, sociale, fiind noțiunea pentru o expresie numerică determinată pe bază de observații statistice.

Indicele este în general, un raport dintre mărimea unui indicator al momentului t_1 și mărimea aceluși indicator la momentul t_0 sau un raport dintre două mărimi coexistente.

Operaționalizarea conceptelor servește esențial punerea în acțiune a proiectului de cercetare, furnizând datele de fond pentru selecția metodelor, pentru construirea instrumentelor de investigație în întreaga anatomie concretă (de pildă, într-o anchetă sociologică prin chestionar, întrebările acestuia sunt enunțuri interogative care convertesc ca atare indicatorii reținuți din procesul de operaționalizare). Întrebările din cadrul chestionarului au rol de indicatori prelucrați, traduși, ajustați astfel încât să fie valizi și funcționali în procesul comunicării dintre subiect și cercetător.

În studiul de față, așa cum am mai spus, tema de cercetat este reprezentată de opiniile privind selecția personalului în unitățile economice cu capital de stat și privat.

Operaționalizarea Conceptului

Concept	Dimensiuni	Indicatori
Selecția Profesională	- atitudini față de particularitățile psihice necesare meseriei	- cultura de specialitate - experiența subiectului - atribute psihice (deprinderi, aptitudini, trăsături de personalitate)
	- atitudini față de motivația intrinsecă	- devotament - pasiune față de munca lor - aspirații înalte de auto-realizare prin muncă
	- atitudini față de relațiile cu partenerii de muncă	- superiori, egali (colegi), subordonați
	- atitudini discriminatorii ale angajatorilor față de potențialul angajat	

Definiția conceptului de selecție profesională:

Selecția profesională reprezintă procesul de alegere dintr-un anumit număr de candidați, a persoanei cea mai potrivită pentru postul vizat în acord cu „personalitatea” organizației.

Definiția operaționalizată:

Selecția profesională presupune inventarierea trăsăturilor candidaților, elaborarea unor predicții în ceea ce privește comportamentul lor ulterior ca membri ai organizației.

În selecția profesională, se urmăresc candidații pe patru dimensiuni: prima dimensiune – atitudini față de particularitățile psihice necesare meseriei. Această dimensiune se referă la atitudinea pe care angajatorul o are față de atributele psihice (deprinderi, aptitudini, trăsături de personalitate) pe care candidatul le posedă și care sunt necesare pentru exercitarea cu succes a profesiei respective. Incluzem aici și experiența subiectului, dobândită prin studiile de specialitate și prin activitățile practice anterioare. Ce-a de-a doua dimensiune este „motivația intrinsecă”. Cunoaștem importanța deosebită a factorului motivațional în desfășurarea eficientă a oricărei activități. În activitatea de muncă, motivația are o mare importanță, iar angajatorul, în procesul de selecție, este interesat să aleagă persoane motivate intrinsec, adică persoane devotate, pasionate de munca lor, cu aspirații înalte de auto-realizare prin muncă.

Relația cu partenerii de muncă este ce-a de-a treia dimensiune. Eficiența unei organizații este dependentă de asigurarea unui climat favorabil la locul de muncă, iar relațiile interpersonale dețin un rol cheie în această privință. Angajatorii sunt interesați să selecteze persoane capabile să dezvolte relații armonioase cu partenerii de muncă și să evite acele persoane care ar putea produce tensiuni nedorite în climatul social al organizației. Angajatorul trebuie să sondeze potențialul rațional al candidatului atât cu colegii din grupul de muncă, cât și cu superiorii și subordonații.

Atitudinile discriminatorii ale angajatorilor față de candidați este ultima dimensiune și cea mai importantă. Ca oriunde în lume și în România se semnalează frecvent atitudini discriminatorii. Cei care angajează personal au categorii << favorite >> de candidați și categorii rejectate. O parte din angajatori manifestă reticențe când este vorba să angajeze romii sau persoane handicapate fizic. O altă tendință este aceea de respingere a persoanelor trecute de prima tinerețe. Ne interesează să urmărim în ce măsură angajatorul manifestă obiectivitate în selectarea personalului, în ce măsură acordă șanse egale fiecărui candidat.

Capitolul III

ANALIZĂ ȘI INTERPRETARE

În ceea ce privește analiza și interpretarea, trebuie să precizăm faptul că studiul a fost efectuat pe un grup nenatural de cadre de conducere din sectorul de stat și privat.

Fără a supraestima, rolul factorului uman în creșterea economică, fără a-l izola de ceilalți factori, fără a neglija sau micșora importanța investițiilor materiale, se impune însă să subliniem rolul decisiv al forței de muncă, ca factor esențial al dezvoltării economice în condițiile progresului modern.

Utilizarea rațională, deplină, a forței de muncă este astfel nu numai o problemă economică ci și una social-politică. Recunoașterea și acordarea posibilităților fiecărui cetățean de a munci, de a exercita o profesiune, facilitarea accesului larg al întregii populații la binefacerii științei și culturii, stimularea calificării și specializării are așadar o dublă semnificație. Ea creează condițiile creșterii veniturii naționale și a veniturilor personale ale celor ce muncesc și concomitent, condițiile pentru dezvoltarea multilaterală a personalității umane.

Calificarea și ridicarea calificării forței de muncă constituie o premisă și o condiție esențială pentru folosirea eficientă a progreselor și pentru utilizarea rațională a resurselor umane. Ea reprezintă, astfel, unul din factorii de importanță majoră ai sporirii eficienței întregii munci sociale. În urma analizei efectuate, în cadrul corelației între întrebarea nr. 28 și nr. 2 privind selecția profesională din sectorul de stat și privat, după cum se poate observa din grafic, 73,3% din instituțiile de stat preferă profesionalismul și 26,7% preferă seriozitatea. În sectorul privat, coeficientul profesionalismului atinge 86,7% iar 13,3% reprezintă coeficientul de seriozitate. Următorul grafic care reprezintă diagrama corelației nr. 2 se referă la studiile de specialitate necesare încadrării în muncă remarcându-se faptul că în sectorul privat și de stat studiile ocupă un loc important în ambele sectoare, reprezentând circa 33,3%. Analiza graficului corelației nr. 3 în ceea ce privește experiența profesională a individului, s-a constatat că în sectorul privat 46,7% și 40% în sectorul de stat sunt coeficienți care reprezintă opinia personalului de conducere cu privire la încadrarea individului sub aspectul experienței profesionale. Având în vedere necesitatea creșterii continue a eficienței economice a activității fiecărei unități, printre altele, încărcarea rațională cât mai completă a personalului încadrat în structura organizatorică a acesteia, se observă că se pune bază pe nivelul de pregătire profesională al indivizilor dar și pe experiența cadrelor, dorindu-se înlăturarea acelor indivizi a căror pregătire profesională s-a făcut „artificial”.

Graficul obținut în urma analizei întrebării „Ce credeți că îl determină pe candidat să opteze pentru un loc de muncă în unitatea dumneavoastră?” în instituțiile de stat „remunerația” reprezintă 26,7% iar în instituțiile private 20%.

În ceea ce privește „munca însăși”, în unitățile de stat coeficientul atinge 20%, iar în unitățile private 26,7%. De remarcat este faptul că atât în sectorul de stat cât și cel privat, coeficientul cu ponderea cel mai mare (33,3%) îl reprezintă nevoia și siguranța locului de muncă a individului. Trebuie subliniat faptul că scara nevoilor poate fi segmentată în două părți: primele două nevoi de la bază (cele fiziologice și cele de securitate a muncii) sunt de ordin inferior, primare, iar următoarele trei sunt de ordin superior (afirmarea măiestriei și competenței, prestigiul, statut, importanță, recunoaștere), sociale (apartenență la grup, relații umane, afecțiune) și de auto-realizare. Trebuie evidențiat, totodată, faptul că teoria lui Maslow este susceptibilă de îndreptățite critici care vizează faptul că nu este obligatoriu întotdeauna ca o nevoie de ordin inferior să fie satisfăcută integral de a deveni importantă o altă nevoie, că motivația nu poate fi dedusă întotdeauna din comportament, între acestea neexistând în orice situație o corespondență strânsă, că, în sfârșit, există comportamente care nu se încadrează în teoria respectivă întrucât nu sunt determinate de nevoi, ci de convingerile oamenilor (comportamentele determinate de simțul mândriei și al sacrificiului, etc.). Din punct de vedere al cadrului organizațional, ierarhizarea nevoilor prezintă însă interes, întrucât în satisfacerea nevoilor de ordin superior – sociale, de stimă, de auto-realizare – în sensul plasării persoanelor în acele funcții sau posturi care să le ofere perspectiva deplinei realizări personale. Analiza grupelor de nevoi arătate evidențiază faptul că, în cadrul unei organizații fiecare persoană are în activitatea pe care o desfășoară, trei tipuri principale de motivații:

- Motivații economico-materiale, care privesc satisfacerea nevoilor de existență (bunuri, servicii) și constituie resortul acțional cel mai puternic, cel mai puțin la un anumit nivel de dezvoltare a societății și de evoluție socială a individului.
- Motivații psihologico-afective, care se referă la capul psihologic al muncii, la existența unor stimuli pozitivi pe planul afectivității, al înțelegerii manifestărilor emoționale și afective, al necesității de integrare deplină într-un colectiv de muncă.
- Motivații sociale, care privesc necesitatea de a se recunoaște rolul individului în cadrul organizației și al societății, de a i se asigura de către organizație și societate cadrul necesar de exprimare socială și de manifestare spirituală, ce rezultă din dorința firească a individului de a fi consultat în problemele care privesc activitatea sa, de a participa la luarea deciziilor care orientează activitatea grupului în care este integrat, de a contribui cu idei originale la perfecționarea acestei activități.

În cazul de față, așa cum s-a observat, în urma analizei graficului obținut, putem spune ca procentul de 33,3% reprezintă nevoia și siguranța locului de muncă a individului. În ambele sectoare se observă că angajații din unitățile economice cu capital de stat și privat au motivații economico-materiale pe plan principal, iar pe plan secund motivații psihologico-afective și sociale.

Plecând de la premisa că motivația și satisfacția în muncă asigură, în funcție de nivelul lor, integrarea mai mult sau mai puțin profundă a fiecărui om al muncii în cadrul organizațional, această integrare reprezintă, în esență, o funcție motivațională, întrucât participarea fiecărei persoane, cu întregul său potențial, cu o autentică dăruire în muncă, la activitatea organizației, constituie un rezultat direct al motivațiilor pe care le are, al gradului în care sunt satisfăcute nevoile, în general al satisfacției muncii pe care o resimte. În ansamblul legăturilor, motivație-satisfacție-integrare, componența formală a cadrului organizațional al întreprinderii are un rol hotărâtor, întrucât oferă fiecărei persoane ambianța structurală în care aceasta să se simtă motivată și satisfăcută de munca pe care o prestează, ceea ce va asigura premisele favorizante unei integrări depline în întreprindere sau, dimpotrivă, o va face să se simtă frustrată, nesatisfăcută și în consecință neintegrată de fond în viața și activitatea întreprinderii. Integrarea unei persoane în întreprindere este rezultatul unui proces de adaptare la organizarea și funcționarea acesteia. Nu așa se întâmplă și în realitate, înainte de 1989 cât și după aceea integrarea sau mai precis angajarea persoanelor cu handicap fizic era și este aproape inexistentă. Aceste persoane au fost și sunt marginalizate, acceptarea lor de către ceilalți cetățeni este greu de realizat deoarece sunt considerate a fi inapte din punct de vedere profesional, chiar dacă, testate fiind, rezultatele lor sunt altele. În cazul de față, rezultatele la întrebarea „preferați să angajați pe un post persoane cu handicap fizic?” ponderea răspunsurilor atât în sectorul privat cât și în sectorul de stat gravitează în jurul variantelor de răspuns: „rareori” (46,6% unități de stat, 53,3% unități private), „niciodată” (46,6% unități de stat și 40% unități private).

Graficul obținut în urma analizei „disponibilității candidatului de a efectua ore suplimentare neplătite” arată că are o foarte mare importanță atât în sectorul de stat (40%) cât și în sectorul privat (60%). Referitor la întrebarea nr. 10 „asupra planurilor de viitor (profesionale) ale individului” în sectorul privat coeficientul atinge 46,6% iar în sectorul de stat se observă o ușoară creștere până la 53,3%. O cerință destul de importantă o constituie și vârsta candidatului în obținerea unui loc de muncă astfel că în unitățile de stat se obține un procent de 20% iar în unitățile private 60%. În vederea obținerii avansării în posturi de conducere a persoanelor care aparțin altor etnii, atât în unitățile de stat cât și în cele private procentul aproximativ de 80% este foarte concludent și de aici reiese faptul că se pune accent pe experiența profesională a potențialului candidat neținându-se seama de etnia acestuia. De ce le mai multe ori, în vederea ocupării unui post de muncă sunt solicitate persoane tinere tocmai datorită dinamismului și receptivității lor. Având în vedere dorința de integrare socio-profesională a persoanelor ce aparțin altor etnii, în cazul de față a romilor atât în unitățile de stat cât și în cele private, angajarea acestora este acceptată cu ușurință față de persoanele cu handicap fizic, punându-se accent pe testarea profesională a candidatului, aptitudini, deprinderi, etc.

În timpul solicitării interviului candidatului în vederea obținerii unui loc de muncă se remarcă faptul că în unitățile de stat, referințele din partea foștilor superiori sunt foarte importante (46,6%) față de unitățile private (26,7%). În cadrul selecției profesionale legat de potențialul viitorului candidat în unitățile de stat testarea constituie circa 80% iar în unitățile private ponderea este de 53,3% lăsând loc experienței și intuiției angajatorului. Toate aceste criterii converg la o selecție profesională expertă din partea angajatorului cu privire la candidat.

Dacă privim și analizăm corelația dintre sex și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap fizic, care au stat la baza selecției profesionale, constatăm o oarecare diferență, astfel încât persoanele de conducere de sex feminin sunt mai reticente privind angajarea acestor categorii de oameni (60%) față de persoanele de conducere de sex masculin (40%). Analiza obținută în urma corelării planurilor de viitor (profesionale) și vârsta candidatului s-a ajuns la concluzia că persoanele de conducere de sex masculin se arată mai interesate de experiența profesională și planurile de viitor (66,6%) în detrimentul vârstei (33,3%) în raport cu personalul de conducere de sex feminin la care vârsta are o mai mare importanță, adică 46,6% față de interesul pentru planurile de viitor ale candidatului. În urma analizei corelației dintre angajarea persoanelor tinere, cu potențial, dar fără experiență anterioară, constatăm că persoanele de conducere de sex masculin oferă o credibilitate mai mare acestor categorii de oameni, punând accent mai mult pe dinamism și receptivitate (60%) față de persoanele de conducere de sex feminin care reprezintă un coeficient de 40%.

Totodată, cercetarea activității profesionale în cadrul unui interviu al unui candidat referitoare la activitatea anterioară profesională nu este deloc de neglijat. Astfel că personalul de conducere acordă o mare importanță acestor cerințe (93,3%) față de personalul de conducere de sex masculin având un procent de 80%.

Prezentul studiu a fost realizat pe un număr nenatural de subiecți dintre care 15 reprezintă personal de conducere de sex masculin care aparțin sectorului de stat și 15 corespund persoanelor de conducere de sex feminin din sectorul privat.

CONCLUZII

Independent de rezultatele concrete obținute, de faptul că este posibil să fie supra-sau subdimensionată contribuția creșterii productivității muncii pe seama nivelului de educație și calificare, la creșterea economică importantă ni se pare de subliniat rolul formării, perfecționării profesionale a forței de muncă cât și interesul pe care îl manifestă angajatorii față de potențialul candidatului privind pregătirea și experiența profesională.

Selecția profesională după aptitudini chiar și indiferent de numărul candidaților, constituie o obligație pentru toate profesiunile și locurile de muncă care, prin specificul activității poate pune în pericol integritatea fizică sau psihică a oamenilor, în cazul încadrării unui personal insuficient calificat sau fără aptitudini.

O condiție a selecției constă în existența unui număr mai mare de candidați decât în locurile vacante. Dacă avem același număr sau un număr mai mic de candidați decât locurile vacante, selecția profesională nu mai este operantă.

În acțiunea de selecție profesională este bine să se aibă în vedere, pe lângă nivelul de dezvoltare al aptitudinilor, și atitudinile omului față de muncă, capacitatea lui de a se integra și lucra în colectiv. Problema selecției profesionale este concepută astăzi ca având un caracter psihosocial, deoarece eficiența în muncă este condiționată și de atitudinile omului, indiferent dacă are sau nu aptitudini. Există în această privință, oameni bine înzestrați, aptitudinali, al căror randament poate fi scăzut datorită dificultăților personale de a se integra în colectiv și din acest motiv contraindicați pentru locurile de muncă în care, pentru buna desfășurare a activității, spiritul de echipă este necesar cu prioritate. Legea privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile de stat și private prin stabilirea condițiilor de studii și vechime și instruirea examenelor și a concursurilor, atât pentru personalul de execuție cât și pentru cel de conducere fixează cadrul legal al selecției profesionale.

S-a constatat că nu este suficient ca cineva să fie bine pregătit profesional, să aibă experiență în muncă pentru ca în mod automat și performanțele, randamentul să fie bune. Pentru aceasta este necesară o anumită motivație, exprimată în atașament și dragoste pentru meserie, în satisfacțiile pe care le prilejuiește participarea profesiunii. Existența unei motivații puternice este chenzina obținerii unor performanțe înalte în muncă și a satisfacției determinate de realizarea propriei persoane.

Colectivele de muncă reprezintă o formă de organizare umană activă în care prind viață diversele hotărâri și măsuri cu caracter profesional și organizatoric luate de organele de conducere ierarhic superioare din interiorul sau exteriorul întreprinderii. Caracterul relațiilor inter-individuale este

determinat de condițiile economice și relațiile de producere existente, ca și de trăsăturile individuale, calitățile personale ale oamenilor. Lipsa de concordanță între aptitudinile omului și cerințele profesiei și ale postului, datorită unei greșeli sau chiar inexistente orientări și selecții profesionale, slaba pregătire și îndrumare profesională conduc la obținerea de rezultate inegale în muncă, prilej de nemulțumiri cu privire la încadrare, apreciere și promovare și de conturare a unor resentimente față de cei care răspund pozitiv principiului „omul potrivit la locul potrivit” obțin rezultate bune în muncă. Cadrele de conducere trebuie să manifeste o deosebită grijă pentru dezvoltarea capacităților lucrătorilor prin ajutor concret în activitatea profesională și perfecționarea calificării lor prin apărarea sănătății fizice și spirituale ale acestora. Să manifeste încredere în posibilitățile oamenilor și să nu aibă tendința de a le atribui trăsături negative pe baza unor relații informale negative cu ei. Să descopere în fiecare om ceea ce este pozitiv și pe această bază să înlăture aspectele negative.

În cercetarea de față este de remarcat faptul că una din principalele cerințe privind selecția personalului este pregătirea și experiența profesională pe care potențialul angajat o deține. O altă cerință destul de importantă este supunerea candidaților la diferite metode de testare urmărindu-se caracteristicile dominante ale persoanei examinate. S-a constatat că cea mai solicitată metodă de a examina potențialul candidatului este aceea de aplicare a testelor. Acestea s-au dovedit a fi cele care îndeplinesc cele mai bine cerințele obiectivității, deoarece ele constituie o metodă de măsurare a însușirilor psihice, prin stabilirea gradului mai mare sau mai mic în care se prezintă aceste însușiri.

O altă metodă aplicată în selecția personalului este metoda convorbirii (interviului) care s-a dovedit a fi extrem de utilă. În mod special este de remarcat și atitudinile discriminatorii pe care angajatorii le au față de persoanele cu handicap fizic și față de cele trecute de prima tinerețe.

Astfel spus, selecția profesională poate avea succes în întreprinderi pe baza unor cercetări psihosociale. Simpla prestare de servicii prin împrumutarea de instrumente de investigație neverificate poate da rezultate imediate, dar fără șansa de a răspunde cerințelor reale ale unităților respective. Este necesar ca testele să fie etalonate potrivit cu evoluția tehnicii actuale contemporane.

Bibliografie

1. Botez Constantin, Manoli Maria și Pufan Petre „Selecția și orientarea profesională” București, C.D.PT-ul Ministerului Muncii 1971.
2. Chepes Gheorghe, Drob Emanoil, Popescu Maria „Sociologia muncii. Integrarea Profesională” Editura Politică București, 1967.
3. Chelcea Septimiu „Chestionarul in investigația sociologica” Editura Științifică și Enciclopedica, București 1975.
4. Chelcea Septimiu, Mărginean Ioan, Cauc Ion „Cercetarea sociologică; metode și tehnici” Editura Destin, Deva 1998.
5. Holban Ion „Probleme de psihologia muncii” Editura Științifică 1970 pag 39-50, 76-108.
6. N. Mărgineanu „Selecția și orientarea profesionala” Editura Didactica și Pedagogica București 1972.
7. Pufan Petre „Psihologia muncii” Ediția a II-a București, Editura Didactică și Pedagogică 1978.
8. Pitariu Maria „Psihologia selecției și formării profesionale”.
9. Rusu Corneliu „Cadrul Organizațional al întreprinderii” Editura științifică și enciclopedică 1983, București.
10. Tabachiu Anton „Cerințe psihologice pentru conducerea unităților economice” Editura Politică București 1974.
11. Traian Rotariu, Petre Slut „Ancheta Sociologică și sondajul de opinie” Teorie și practica Editura Polirom 1999 București și Iași.
12. Tudosescu Ion, Popa Cornel, Florea Mihai „Acțiune, decizie, responsabilitate, Editura Academiei RSR, București 1979.
13. Vâlceanu Gheorghe, Grigorescu Constantin, Nica Sabin, Traian Lazăr, Nicolae Șufană „Utilizarea forței de muncă”, Editura Academiei RSR 1968, București.
14. Vlăsceanu Mihaela „Psihosociologia organizațiilor și conducerii”, Editura Paideia, București 1993.
15. Zamfir Cătălin „Psihologia organizării și a conducerii” București Editura Politică 1974
16. Zamfir Cătălin, Vloisceanu Lazăr „Dicționar de Sociologie” Editura Babel, București 1998