



Organizațiile au nevoie de oameni, iar oamenii au nevoie de un loc de muncă. În felul acesta a apărut necesitatea elaborării unei **proceduri** cât mai standardizate care să facă potrivirea dintre necesarul de personal al organizațiilor și orientarea oamenilor către organizații.

În acest context se urmărește realizarea unei **compatibilități** între caracteristicile persoanei (profilul psihologic) și cerințele profesiei (cerințele postului) pe care și-a ales-o. Această compatibilitate asigură eficiența persoanei în realizarea activităților sale de muncă.

Într-o viziune modernă a managementului, centrat în jurul noțiunii de capital uman, **selecția de personal** este văzută ca o piatră de temelie a politicii legată de achiziționarea și acumularea capitalului uman. Selecția de personal poate fi definită ca o activitate organizațională orientată pe alegerea oamenilor pentru îndeplinirea unor activități cerute de posturile de muncă.

Metodele selecției pe bază de competențe sunt construite în funcție de următoarele ipoteze: cu cât potrivirea este mai mare între cerințele locului de muncă și competențele celui care deține postul, cu atât performanța și satisfacția în muncă vor fi mai mari.

O corespondență de succes *persoană - loc de muncă* depinde de:

1. evaluarea profesională a competențelor individuale (profilul persoanei);
2. stabilirea corectă a competenței cerute (cerințele postului, profilul postului);
3. stabilirea metodei de potrivire (matching) între persoană și post.

Ideea selecției profesionale este una bazată pe considerente economice: dacă un candidat care este angajat pe un anumit post de muncă se dovedește nepotrivit, pe termen lung duce la pierderi substanțiale exprimabile, inclusiv în bani. Selecția de azi are consecințe pe termen lung. Înseamnă o investiție în calitatea resurselor umane.

Întrucât obiectivul selecției de personal este să asigure un nivel ridicat de performanță al angajaților, **predicția** este o funcție crucială pe care trebuie să o realizeze orice procedură de selecție.

Lasă-te testat!

CAS-ul, ca instrument de lucru în testarea psihologică

Dacă dorești să afli care este postul care se potrivește profilului tău psihologic, Centrul de Consiliere și Orientare Profesională îți pune la dispoziție o nouă modalitate de a te testa: **PLATFORMA DE TESTARE COGNITROM ASSESSMENT CAS**. Disponibilă acum la CCOP prin persoane atestate, această baterie de teste este construită în jurul a două mari componente: "evaluare psihologică individuală" și "evaluare și selecție de personal".

Componenta "Evaluare psihologică individuală" cuprinde:

- teste de evaluare a abilităților cognitive; inventare de personalitate; chestionare de evaluare a intereselor profesionale; teste de evaluare a emoțiilor.

Componenta "Evaluare și selecție de personal" cuprinde:

- instrumente de construcție și modificare a cerințelor psihologice ale postului de muncă; teste de evaluare a abilităților cognitive; inventare de personalitate; chestionare de evaluare a intereselor profesionale; instrumente de potrivire a profilului postului cu profilul psihologic al candidatului; instrumente de ierarhizare a candidaților pe un post, în funcție de gradul de potrivire a cerințelor postului.

Toate serviciile de consiliere profesională furnizate de CCOP sunt confidențiale și gratuite pentru studenții și absolvenții Universității din Craiova. Ofertele centrului nostru sunt accesibile și pe pagina de internet: www.consiliere.ucv.ro, e-mail: ccop_craiova@yahoo.com, iar cei interesați ne pot contacta la sediul CCOP: Complex TCM, Căminul studențesc numărul 6, etajul 1, sau telefonic la numărul de telefon: 0251563269.

Centrul de Consiliere și Orientare Profesională al Universității din Craiova pune la dispoziția elevilor, studenților și absolvenților **profilele ocupaționale**. Acestea sunt instrumente care furnizează informații despre exigențele și cerințele anumitor profesii. Profilele ocupaționale sunt destinate celor interesați în alegerea unei cariere potrivite, în schimbarea locului de muncă sau a profesiei actuale, cuprind informații sintetice privind diferitele ocupații din România. Fiecare profil a fost structurat încât să cuprindă informații despre: descrierea ocupației, conținutul muncii; instrumentele de lucru; atribuții și responsabilități; program de lucru; mediu de activitate; situații de risc; cerințele de exercitare (medicale, fizice, psihice); deprinderi transferabile; cerințe de educație și pregătire profesională; dinamica ocupației pe piața muncii; ocupații înrudite, specializări; informații suplimentare.

Cantitatea și calitatea informațiilor de care au nevoie diferite persoane variază în funcție de momentul în care se află față de cel al luării deciziei de carieră. De exemplu, persoanele care se află în faza de explorare a carierei și nu au o experiență suficientă de muncă, au nevoie pentru început de informații ocupaționale generale care îi pot ajuta în elaborarea unei liste de opțiuni. Persoanele care au deja experiență de muncă și doresc noi oportunități de carieră vor avea nevoie de informații foarte specifice: cum vor fi plătiți, ce atribuții le revin, ce posibilități de avansare există.

Ca exemplu vă prezentăm în continuare profilul ocupațional de *inginer electroenergetician*:

Profile Ocupaționale

INGINER ELECTROENERGETICIAN PROFIL OCUPAȚIONAL

Profile Ocupaționale




















Descrierea ocupației: Practicanții unei astfel de ocupații realizează, proiectează, exploatează, întrețin instalațiile de transport și distribuție de energie electrică, transformatoare, relee, linii electrice aeriene și subterane, etc.

Cod COR: 214 305



A. Sarcini principale

Această componentă cuprinde acele sarcini aferente unei ocupații care au cea mai mare importanță pentru ocupația respectivă și permit diferențierea între o persoană cu performanțe ridicate în profesia respectivă (expert) și o persoană cu performanțe reduse (novice).

-  Proiectează sisteme de transport și distribuție a energiei electrice aeriene sau subterane eficiente;
-  Estimează cantitatea de materiale și forța de muncă necesare realizării proiectelor;
-  Calculează costurile pentru materiale și forța de lucru;
-  Exploatează și întreține instalații de transport și distribuție a energiei electrice, transformatoare, relee, linii electrice aeriene și subterane, etc.
-  Coordonează echipe de lucru pentru întreținerea și executarea lucrărilor de reparații la rețelele existente;
-  Monitorizează, coordonează montarea instalațiilor electroenergetice și a probelor pentru punerea lor în funcțiune;
-  Preia și transmite datele electroenergetice culese din teren, departamentului de prelucrare a lor, laboratoarelor;
-  Programează lucrările de revizie, reparație și pregătește documentația necesară pentru realizarea acestora;
-  Supraveghează funcționarea aparaturii și instalațiilor care îi sunt repartizate în subordine;
-  Verifică aplicarea procedurilor de calitate, respectarea sarcinilor, procedurilor de lucru și normelor de protecția muncii;
-  Efectuează controale periodice pentru verificarea preventivă a sistemelor de reglare automată;
-  Respectă prescripțiile tehnice ale RENEL precum și prevederile specifice ale desfășurărilor de echipamente;
-  Întocmesc rapoarte cu proiecte de realizare a unor modificări sau îmbunătățiri de funcționare ale instalațiilor electrice de circuite secundare, curent continuu din centrale și stații electrice;
-  Studiază evoluția prețului energiei electrice în țară și în afară și realizează analize tehnice și financiare cu privire la gestionarea energiei;
-  Folosește materialele și echipamentele de protecția muncii din dotare în timpul activităților întreprinse;
-  Întocmește rapoarte săptămânale privind starea de funcționare și producția realizată;
-  Colaborează cu sistemul energetic național în situații de criză realizând grafice anuale (estimative) privind producția;
-  Monitorizează alimentarea eficientă cu energie electrică a instituțiilor din subordine;
-  Participă la negocierea contractelor cu diverși investitori;

B. Contextul muncii

Această componentă conține informațiile esențiale despre mediul în care practicanții unei ocupații își exercită activitățile menite să ducă la îndeplinire sarcinile aferente și eventualele riscuri la care aceștia se expun.

B1. Mediul fizic

Majoritatea activităților se desfășoară în spațiu protejat în birou, laborator, dispecerat, centrală, dar uneori și neprotejat pe teren

B2. Mediul socio-organizațional

Cele mai multe sarcini sunt structurate și executate sub presiunea timpului

De obicei munca se desfășoară după un orar fix

Au libertate de decizie și suportă consecințele erorilor

Au frecvente interacțiuni interpersonale cu colegii de serviciu

Rata incidentelor conflictuale este de obicei scăzută

B3. Riscuri. Alte notificări speciale

Poate apărea riscul de expunere la rănire, electrocutare

C. Nivelul de educație și calificare

Exercitarea oricărei ocupații necesită un anumit traseu de educație sau training finalizat printr-o calificare.

Conform Cadrului European al Calificărilor (EQF) există 8 niveluri de calificare (N1-N8).

Studii superioare de specialitate (nivel licență)

Nivel de calificare: N6

D. Cunoștințe și deprinderi

Cunoștințele colecții de informații relaționate, specifice unui domeniu. Ele sunt rezultatul învățării formale sau non/informale. Deprinderile sunt cunostințele procedurale, adică blocuri de cunoștințe despre cum să faci o activitate (proceduri, strategii, tehnici), de regulă cu o anumită unealtă.

Cunoștințe referitoare la:

- Inginerie și tehnologie; Calculatoare și electronice; Matematică; Servicii clienți și personal; Design; Producție și procesare; Siguranță publică și securitate.

Tipuri de deprinderi

- Deprinderi folosite în învățare; Deprinderi de rezolvare a problemelor; Deprinderi de muncă cu sisteme tehnice; Deprinderi de gestionare a resurselor.



E. Aptitudinile

Aptitudinea reprezintă un set de procese cognitive, psihomotorii sau senzoriale necesare pentru a obține performanță într-o gamă de activități. Succesul în activitatea respectivă presupune pe lângă aptitudini, un set de cunoștințe dobândite printr-o rută educațională.

E1. Aptitudini cognitive

Aptitudine	Nivel de dezvoltare				
	1 (minim)	2 (mediu inferior)	3 (mediu)	4 (mediu superior)	5 (maxim)
1. Abilitatea generală de învățare				x	
2. Aptitudinea verbală			x		
3. Aptitudinea numerică				x	
4. Aptitudinea spațială				x	
5. Aptitudinea de percepție a formei				x	
6. Abilități funcționarești		x			
7. Rapiditatea în reacții			x		
8. Capacitatea decizională			x		

E2. Aptitudini psihomotorii (AP), senzoriale (AS) și fizice (AF)

Aptitudini psihomotorii

Dexteritate manuală; Coordonarea membrelor; Controlul instrumentelor

Aptitudini senzoriale

Acuitate auditivă; Acuitate vizuală apropiată; Claritate în vorbire

Aptitudini fizice

Rezistență fizică

F. Alte caracteristici relevante

Cele mai importante caracteristici, altele decât cunoștințe, deprinderi și abilități (Knowledge, skills, abilities KSA) sunt: interesele, surse ale satisfacției profesionale și caracteristicile de personalitate.

F1. Interese

Primele trei tipuri de interese în ordinea relevanței sunt:

IRC (investigativ, realist, convențional)

F2. Surse ale satisfacției profesionale

Independența în muncă; Compensații; Stabilitatea în muncă; Condiții de muncă; Promovare; Autonomie; Munca în echipă

F3. Caracteristici de personalitate

Practicantul unei astfel de ocupații ar trebui să fie o persoană orientată spre acțiune, conștiincioasă și serioasă, riguroasă în realizarea sarcinilor, capabilă să efectueze timp îndelungat același tip de sarcini, cu profesionalism și răspundere asupra lucrărilor efectuate.

G. Perspectiva pe piața muncii

Perspectiva pe piața muncii se referă la dinamica dezvoltării ocupației respective în raport cu ansamblul ocupațiilor prezente pe piață. Sunt utilizate trei categorii de notații care semnifică tot atâtea tendințe: creștere (dinamica ocupației e mai mare decât celelalte ocupații per ansamblu), stagnare (dinamica ei este similară cu a altor ocupații) și scădere (dinamica este sub nivelul ansamblului ocupațiilor).

Creștere

H. Categoria de salarizare

Raportarea unui salariu la salariul minim pe economie este un indicator relativ constant și foarte informativ, independent de fluctuațiile salariale. Ca atare vom avea ocupații cu salariu minim și ocupații de $n \times$ salariul minim, unde n poate fi și un interval (ex. „2-4” \times salariul minim).

(2,5 - 3) \times Salariu minim pe economie

I. Ocupații similare

Sunt prezentate 2-5 ocupații care fac parte din aceeași grupă, conform opiniei specialiștilor.

Inginer energetică industrială; Inginer termoelectrică; Inginer rețele electrice; Proiectant inginer energetician; Proiectant inginer electrotehnică.

Doina TROACĂ

