



FJAS

Fleishman Job Analysis Survey de Edwin A. Fleishman, Ph.D.

Job Analysis Report

Post analizat: SAMPLE PROJECT
Organizatie: SAMPLE ORGANIZATION

INTELEGEREA ACESTUI RAPORT

Acest raport ajuta la înțelegerea mai buna a caracteristicilor psihologice ale postului de munca analizat. Fiecare post de munca dintr-o organizatie are particularitatile sale. Chiar daca au titlaturi similare, doua posturi din doua organizatii diferite pot prezenta caracteristici diferite. De aceea se recomanda realizarea analizei muncii in fiecare organizatie, pentru a asigura o validitate cat mai mare a rezultatului acesteia. FJAS este un instrument care sprijina demersul de analiza a muncii, creionand cu usurinta specificatiile postului.

FJAS este rezultatul a peste 40 de ani de activitate de cercetare si consultanta si este considerat ca fiind unul dintre cele mai valide sisteme de analiza muncii si ocupationala.

FJAS poate fi utilizat de specialistii de resurse umane, de consultanti sau de manageri, in activitatea lor.

Pe langa aceasta sectiune introductiva, raportul contine doua mari sectiuni:

1. Detaliile operationale ale analizei,
2. Detalierea rezultatelor pentru fiecare aptitudine in parte.

Partea cu detaliile operationale ale analizei contine o enumerare sumara a (a) evaluatorilor si (b) aptitudinilor evaluate. Sunt enumerate numele tuturor expertilor care au contribuit la aceasta analiza, precum si data la care au efectuat evaluarea. Sunt de asemenea enumerate, pe sectiuni, toate aptitudinile incluse, impreuna cu mediile lor, rezultate din analiza.

In partea care detaliaza rezultatele fiecărei aptitudini in parte sunt oferite mai multe detalii. Aceasta sectiune este structurata secvential, oferind pentru inceput o definitie a aptitudinii analizate, precum si cateva exemple de activitati si sarcini care ar necesita o dezvoltare superioara a aptitudinii. Apoi prezentarea se concentreaza asupra mediei si dispersiei evaluarilor.

Media este cea care fixeaza nivelul de dezvoltare al aptitudinii descrise, pe care expertii in considera necesar pentru ca un ocupant al postului analizat sa poata obtine rezultate bune in munca. O medie mare descrie o aptitudine critica, importanta pentru realizarea muncii. Aptitudinile critice sunt de obicei mai dificil de gasit si ar trebui cautate in mod special de angajator, prin includerea in sistemul de selectie de personal, precum si prin politicile de formare si training. O medie mica descrie o aptitudine care nu este importanta si care poate fi in consecinta ignorata sau tratata pe plan secundar in posibilele sisteme de selectie de personal.

Dispersia descrie gradul in care opiniile expertilor converg spre acelasi nivel. O dispersie mica a evaluarilor semnifica omogenitatea opiniilor expertilor si face ca probabilitatea erorii in evaluare sa fie mai mica, astfel incat se poate pune incredere in rezultatele evaluarii. O dispersie mare a evaluarilor semnifica lipsa acordului intre opiniile expertilor, face posibil ca o parte din acestia sa fi facut erori de evaluare sau sa fi inteles eronat sarcina ceruta de la ei si duce la o mai mica incredere in rezultatele evaluarii.

In fine, aceasta sectiune prezinta pentru fiecare aptitudine in parte o detaliere a modului tipic in care arata un test care ar putea masura respectiva aptitudine. De vreme ce unul dintre cele mai importante rezultate ale analizei muncii este creionarea sistemelor de selectie de personal, aceste detalii sunt importante pentru specialistul in resurse umane, ele oferind un orizont tehnic nepretuit.

Recomandam completarea acestei informatii cu detaliile continute in "Handbook of Human Abilities. Definitions, Measurements, and Job Task Requirements".

PARTEA 1.

DETALII OPERATIONALE ALE PREZENTEI ANALIZE

In aceasta sectiune veti regasi o prezentare sumara a tuturor evaluatorilor care au fost implicati in aceasta analiza a muncii, precum si o prezentare a dimensiunilor (aptitudinilor) incluse, cu mediile obtinute de ele.

1. EVALUARI

Numarul total de evaluari in proiect: 8
Numarul evaluarilor incluse in analiza: 8
Numarul evaluarilor excluse din analiza: 0

Evaluation ID	Date of evaluation	Name of expert	Gender/Age
00029977	23/01/2007	JANE SAMPLE	F / 56
00029978	23/01/2007	DORIAN SAMPLE	M / 19
00029979	23/01/2007	JOHN SAMPLE	M / 24
00029980	23/01/2007	MARY SAMPLE	F / 30
00029981	01/12/2005	GEORGE SAMPLE	M / 33
00029982	27/01/2007	JAMES SAMPLE	M / 38
00029983	23/01/2007	BORIS SAMPLE	M / 23
00029984	23/01/2007	DAN SAMPLE	M / 76

2. DIMENSIUNI / APTITUDINI

Numarul total de aptitudini analizate in proiect: 27

Aptitudini cognitive: 8

Aptitudini psihomotorii: 2

Aptitudini fizice: 4



Aptitudini senzoriale / perceptuale: 2

Aptitudini sociale / interpersonale: 11

COGNITIVE ABILITIES	MED
1. Înțelegerea verbală	(3.75)
2. Înțelegerea limbajului scris	(3.00)
3. Exprimarea orală	(2.88)
4. Exprimarea în scris	(4.75)
5. Fluenta ideilor	(4.38)
6. Originalitatea	(5.00)
15. Rapiditatea structurării informațiilor	(3.75)
16. Flexibilitatea structurării	(3.75)
PSYCHOMOTOR ABILITIES	MED
22. Precizia controlului	(3.75)
24. Alegerea răspunsurilor motrice	(4.25)
PHYSICAL ABILITIES	MED
32. Forta statică	(4.50)
38. Coordonarea ansamblului mișcărilor	(5.00)
39. Echilibrul corporal	(4.00)
40. Rezistența fizică	(5.63)
SENSORY / PERCEPTUAL ABILITIES	MED
51. Recunoașterea vorbirii	(5.50)
52. Claritatea vorbirii	(5.38)
SOCIAL / INTERPERSONAL ABILITIES	MED
53. Amabilitatea	(3.75)
54. Flexibilitatea comportamentală	(5.38)
59. Persuasiunea	(4.50)
60. Sociabilitatea	(5.13)
63. Autocontrolul	(4.75)
66. Obținerea de informații prin conversație	(6.25)
67. Dorința de realizare	(4.63)
70. Perseverența	(5.25)
71. Controlul tendinței de a lua decizii pripite	(3.38)

SOCIAL / INTERPERSONAL ABILITIES

MED

72. <i>Argumentarea verbala</i>		(5.13)
73. <i>Capacitatea de refacere a tonusului</i>		(3.00)

PARTEA a 2-a.

DETALIEREA EVALUARII APTITUDINILOR

In aceasta sectiune veti regasi o discutie detaliata a modului in care a fost evaluata fiecare aptitudine inclusa de dumneavoastra in evaluare. Vor fi discutate media evaluarilor intrunite de fiecare aptitudine (adica intensitatea atribuita de experti acesteia), precum si dispersia evaluarilor (convergenta opiniilor). De asemenea, pentru fiecare aptitudine va fi prezentata distributia frecventelor evaluarilor. Sunt oferite in plus informatii despre tipul testelor ce pot fi utilizate pentru a masura prezenta respectivei aptitudini. Aceste teste pot fi incluse intr-un sistem de selectie de personal, in conditiile in care un asemenea sistem este considerat oportun.

1. ÎNTELEGEREA VERBALA

1 DEFINITIE

Întelegerea verbală este aptitudinea de a asculta și a înțelege limba vorbită (cuvinte și fraze). Aceasta aptitudine implică ascultarea și înțelegerea sensului cuvintelor, sintagmelor, propozițiilor și frazelor enunțate de alte persoane. Ea nu presupune înțelegerea limbajului scris (care ar însemna citirea și înțelegerea cuvintelor și frazelor scrise) și nici exprimarea orală sau exprimarea prin scris (care ar presupune pronunțarea sau scrierea cuvintelor și frazelor astfel încât să fie înțelese de ceilalți).

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Întelegerea verbală poate fi utilizată pentru ascultarea și înțelegerea unor cursuri sau instructaje, a unor descrieri de evenimente, de locuri sau de oameni, precum și pentru ascultarea și înțelegerea unor mesaje telefonice, televizate sau de radio.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 3.75$

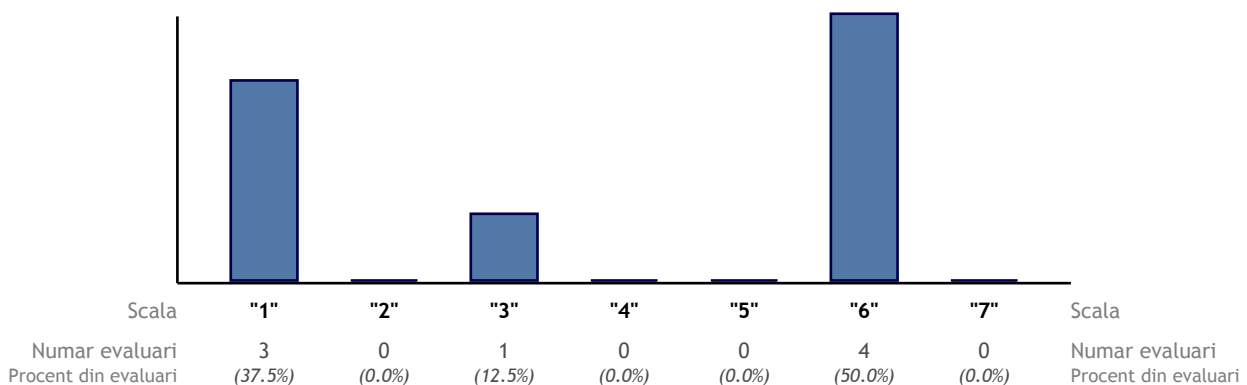
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este MEDIU. Aceasta înseamnă că aptitudinea este uneori importantă pentru o bună performanță în muncă, însă nu este necesară în sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizați de aptitudini dezvoltate în această zonă medie, astfel încât recrutarea talentelor necesare nu ar trebui să fie o problemă pentru organizație. Procesul de recrutare și selecție profesională ar putea evalua prezența acestei aptitudini și nivelul ei de dezvoltare, dar nu neapărat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.49$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luăm în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luăm în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de înțelegere verbală le cer de obicei subiecților să asculte un pasaj vorbit, înregistrat de obicei pe un suport magnetic și să răspundă apoi în scris unor întrebări referitoare la informațiile conținute în respectivul pasaj.

Un exemplu bun de test de înțelegere verbală este „Watson-Barker Listening Test”, care le cere subiecților să asculte un material înregistrat pe o casetă audio și să răspundă unor întrebări care sunt scorate în ariile următoare: (a) evaluarea conținutului mesajului, (b) înțelegerea semnificației conversațiilor, (c) înțelegerea și memorarea informațiilor din prelegere, (d) evaluarea semnificațiilor emoționale ale mesajelor, (e) urmărirea instrucțiunilor și, în fine, (f) un scor total (înțelegere). Testul are două forme, fiecare cu 50 de itemi. Completarea durează pentru fiecare din cele două forme 30 de minute.

2. ÎNTELEGEREA LIMBAJULUI SCRIS

1 DEFINITIE

Întelegerea limbajului scris este aptitudinea de a citi și înțelege propoziții și fraze scrise. Înțelegerea limbajului scris implică citirea și înțelegerea cuvintelor și frazelor scrise și difera de înțelegerea verbală prin aceea că aceasta din urmă implică ascultarea și înțelegerea cuvintelor și frazelor rostite de altcineva. De asemenea, difera de exprimarea orală și de exprimarea prin scris care implică rostirea sau scrierea cuvintelor și frazelor altfel încât să fie înțelese de ceilalți.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Întelegerea limbajului scris este folosită în activități care presupun citirea de cărți, articole, manuale tehnice, instrucțiuni scrise, ordine de muncă sau contracte.

3 NIVELUL APTITUDINII ÎN ANALIZA

$M = 3.00$

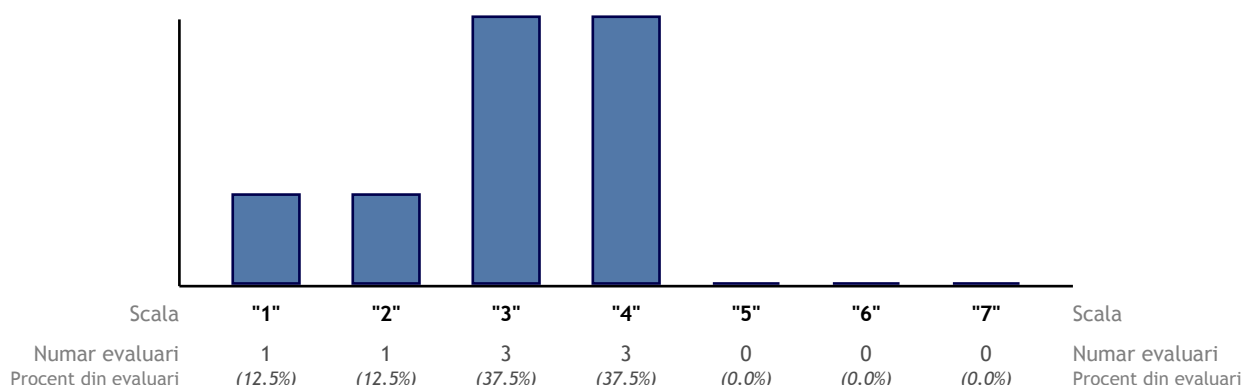
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este MEDIU. Aceasta înseamnă că aptitudinea este uneori importantă pentru o bună performanță în muncă, însă nu este necesară în sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizați de aptitudini dezvoltate în această zonă medie, astfel încât recrutarea talentelor necesare nu ar trebui să fie o problemă pentru organizație. Procesul de recrutare și selecție profesională ar putea evalua prezența acestei aptitudini și nivelul ei de dezvoltare, dar nu neapărat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.07$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt întotdeauna de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât există o oarecare divergență între opiniile lor. Ar trebui să luăm în considerare posibile discuții suplimentare cu aceia dintre evaluatori care au prezentat opinii extreme. De asemenea, analizele corelazionale scot uneori la iveală faptul că anumite caracteristici ale evaluatorilor, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate etc. influențează intensitatea unei evaluări. Pentru a putea acorda încredere rezultatelor acestei analize recomandăm discuții și analize suplimentare.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de înțelegere a limbajului scris prezintă de obicei subiecților unul sau mai multe pasaje cu informații scrise. Subiecților li se cere apoi să răspundă la întrebări cu răspuns multiplu privind informația respectivă. Testul poate scoate apoi în evidență indici precum urmărirea instrucțiilor, înțelegerea semnificației generale a paragrafelor sau înțelegerea semnificației anumitor cuvinte. Unele teste de înțelegere a limbajului scris sunt strict orientate către vocabular, concentrându-se asupra identificării definițiilor, sinonimelor sau antonimelor.

Un exemplu bun de test de înțelegere a limbajului scris este „Guilford-Zimmerman Aptitude Survey: Verbal Comprehension Consulting”, care măsoară aptitudinea de a înțelege semnificația unor cuvinte, folosind o listă de 72 de itemi cu răspuns multiplu. Pentru completarea testului, subiecților li se alocă 25 de minute. Testul a fost folosit pentru a evalua aptitudinile academice și fezabilitatea urmării unei cariere educaționale în domenii în care cititul și capacitatea de înțelegere a celor citite sunt un factor important. Testul este însoțit de date normative pentru elevi și studenți.

3. EXPRIMAREA ORALA

1 DEFINITIE

Exprimarea orală este aptitudinea de a folosi cuvinte și fraze în actul vorbirii, astfel încât ceilalți să înțeleagă sensul transmis. Exprimarea orală implică aptitudinea de a comunica oral informația și sensul ideilor celor din jur. Include cunoașterea distincțiilor dintre cuvinte și a felului în care cuvintele trebuie folosite, de unele singure sau împreună cu alte cuvinte, pentru a transmite sensul dorit al mesajului. Aceasta aptitudine nu implică redactarea în scris a cuvintelor și frazelor astfel încât să fie înțelese de ceilalți și nu implică nici aptitudinea de a înțelege informația transmisă verbal. Se referă la cât de bine cineva poate explica și enunța idei în mod oral și nu la numărul acestor idei sau la creativitatea lor.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Exprimarea orală este necesară atunci când sunt de transmis instrucțiuni, când trebuie prezentată o alocuțiune sau când se descrie un eveniment sau o persoană.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 2.88$

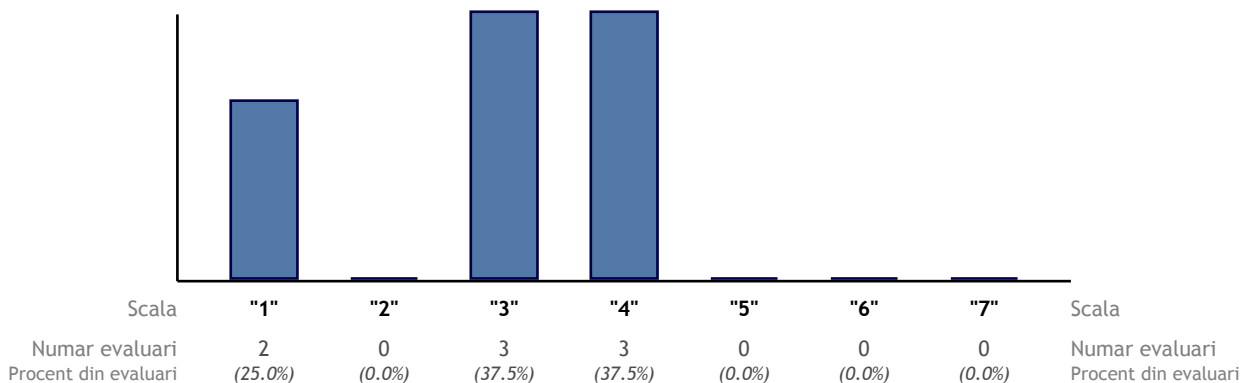
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este SCAZUT. Aceasta înseamnă că aptitudinea nu este foarte importantă pentru performanță în această muncă, ori că un nivel scăzut de dezvoltare a aptitudinii este suficient pentru a îndeplini chiar și sarcinile importante. Mai toți oamenii au aptitudini dezvoltate în zona medie și scăzută, astfel încât alegerea unor angajați care să aibă un nivel satisfăcător al acestei aptitudini nu va fi o problemă. Procesul de selecție poate adesea renunța la a evalua această aptitudine, cu posibila excepție a acelor cazuri în care ea ar fi cerută de cultura organizațională ori de diverse presiuni grupale.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.25$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt întotdeauna de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât există o oarecare divergență între opiniile lor. Ar trebui să luăm în considerare posibile discuții suplimentare cu aceia dintre evaluatori care au prezentat opinii extreme. De asemenea, analizele corelative scot uneori în evidență faptul că anumite caracteristici ale evaluatorilor, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate etc. influențează intensitatea unei evaluări. Pentru a putea acorda încredere rezultatelor acestei analize recomandăm discuții și analize suplimentare.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Exprimarea orală este de obicei evaluată într-un interviu sau un centru de evaluare. Literatura de specialitate nu identifică teste standard pentru evaluarea acestei aptitudini.

4. EXPRIMAREA ÎN SCRIS

1 DEFINITIE

Exprimarea în scris este aptitudinea de a folosi cuvinte și fraze scrise astfel încât să fie înțelese de alte persoane. Ea include capacitatea de a comunica informații și idei prin scris. Aceasta aptitudine implică cunoașterea semnificației cuvintelor și a diferenței dintre ele, gramatica și capacitatea de a structura propoziții și fraze. Exprimarea în scris nu presupune rostirea cuvintelor și frazelor astfel încât să fie înțelese de alte persoane și nici înțelegerea cuvintelor și frazelor spuse sau scrise. Exprimarea în scris se referă la cât de bine o persoană poate explica idei în forma scrisă și nu la numărul acestor idei sau la creativitatea lor.

2 ACTIVITĂȚI BAZATE PE APTITUDINE

Exprimarea în scris este necesară în scrierea de articole, manuale tehnice, instrucțiuni, scrisori sau memorii.

3 NIVELUL APTITUDINII ÎN ANALIZĂ

$M = 4.75$

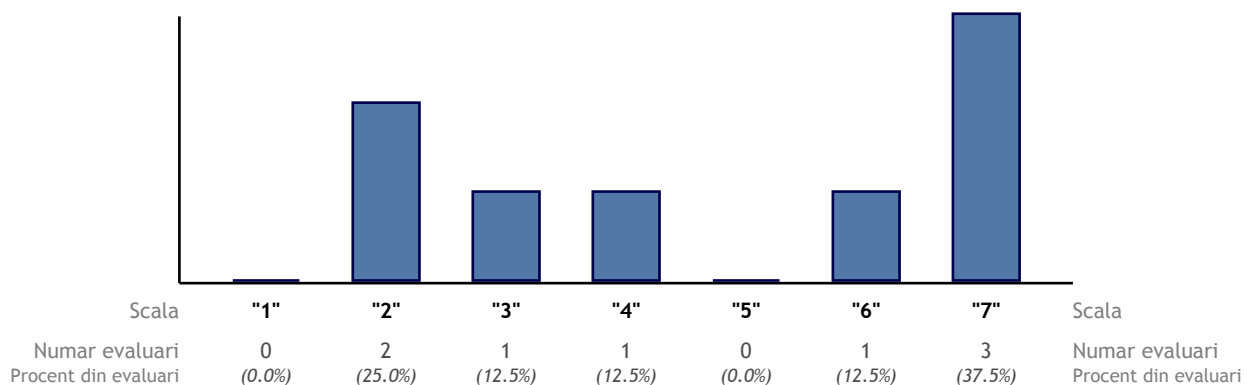
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea medie-superioară a acestei aptitudini este importantă pentru performanța în muncă. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.25$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luați în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luați în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUȚIA DE FRECVENȚĂ



6 TESTE CARE MĂSOARĂ APTITUDINEA

Testele de exprimare în scris prezintă de obicei subiecților un material scris, la care sunt rugați să formuleze un răspuns tot în scris.

Un exemplu bun de test de exprimare în scris este „The Ennis- Weir Critical Thinking Essay Test” care măsoară aptitudinea unui individ de a evalua critic o argumentație și de a putea formula în scris o argumentație ca răspuns. Subiecților și se prezintă o scrisoare către editorul unui cotidian dintr-un oras fictiv, referitor la probleme de parcare din acel oras. Sunt instruiți să răspundă în scris la fiecare argument prezentat în scrisoare, să evalueze calitatea generală a argumentației din scrisoarea-stimul și să își apere propriul punct de vedere. Testul durează 40 de minute.

5. FLUENTA IDEILOR

1 DEFINITIE

Fluenta ideilor este aptitudinea de a oferi un anumit numar de idei cu privire la un subiect dat. Este vorba despre numarul ideilor, mai degraba decât despre calitatea, corectitudinea sau creativitatea acestora. Fluenta ideilor priveste numarul ideilor produse oral sau în scris si nu se refera la originalitatea lor. Fluenta ideilor în sine este diferita de modalitatea de transmitere a acestor idei, fiind asadar diferita de exprimarea orală si de exprimarea prin scris, care presupun comunicarea informatiilor sau ideilor, în scris sau verbal, catre alte persoane.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Fluenta ideilor se foloseste atunci când este necesara cautarea unui numar mare de solutii alternative la o problema data, sau pentru cautarea unor utilizari alternative si diferite pentru un instrument, pentru cautarea unor posibilitati alternative de examinare sau de reparare a defectiunilor unui echipament, pentru generarea unor nume alternative pentru produse comerciale.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 4.38$

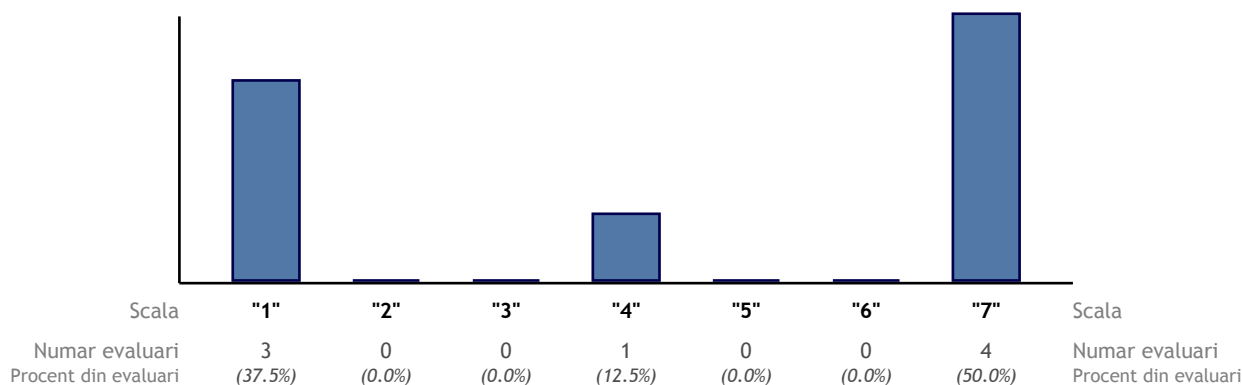
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia în considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.97$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai înalt, altii mai jos, astfel încat divergenta între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati în considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati în calcul efectuarea unor analize corelacionale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. În absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de fluenta a ideilor sunt de obicei teste cu final deschis, care le cer subiectilor sa genereze un numar cât mai mare de cuvinte sau de idei asupra unei teme date, într-o specificata de timp.

Un exemplu bun de test de fluenta a ideilor este „Alternate Uses”, care este un test creion-hârtie cu raspuns multiplu care cere subiectilor sa produca un numar cât mai mare de idei referitor la utilizările unui obiect. Testul este însoțit de date normative pentru clasele a șasea, a noua si pentru elevii de liceu. Testul dureaza opt minute.

6. ORIGINALITATEA

1 DEFINITIE

Originalitatea este aptitudinea de a emite idei neobisnuite sau ingenioase despre un subiect sau o problema data. Este aptitudinea de a oferi solutii creative problemelor sau de a dezvolta noi metode de lucru când nu se aplica procedurile standard. Originalitatea pune accent mai degrabă pe creativitatea, ingeniozitatea și calitatea ideilor decât pe cantitatea lor sau pe felul în care ele sunt comunicate celor din jur. Implică generarea de solutii originale și ingenioase și nu deducerea de solutii logice; originalitatea se referă la gândirea divergentă, care exclude urmarea unui raționament logic pentru a atinge o rezolvare. De asemenea, aceasta aptitudine nu implică recunoașterea existenței unei probleme, înainte de a-i căuta o soluție.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Originalitatea poate fi folosită de exemplu pentru inventarea unei noi scule pentru repararea unei defecțiuni, pentru dezvoltarea unei noi idei care să optimizeze recrutarea de personal, pentru descoperirea unor noi utilizări pentru un produs sau pentru dezvoltarea unui nou stil muzical sau de pictură.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 5.00$

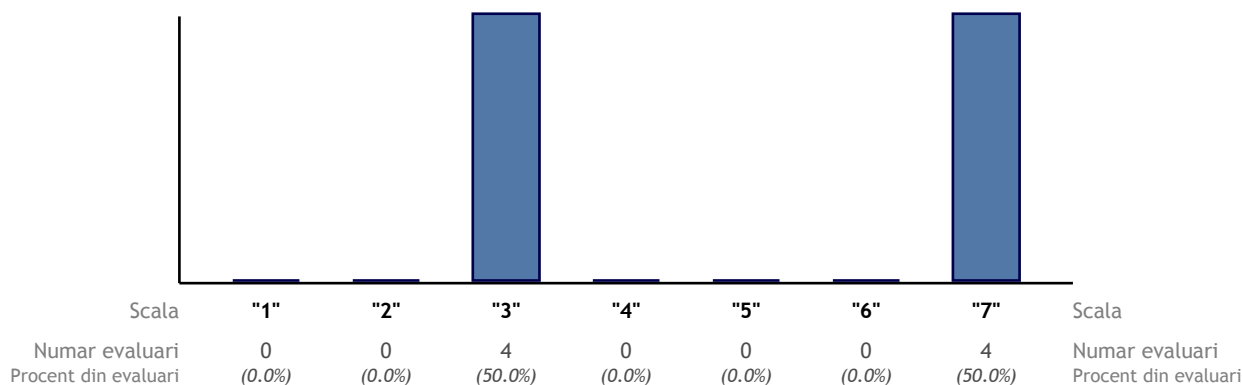
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea medie-superioară a acestei aptitudini este importantă pentru performanța în muncă. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.14$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luați în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luați în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de originalitate sunt de obicei teste nestructurate, care cer subiecților să producă în mod spontan idei creative referitor la o temă dată.

Un exemplu bun de test de originalitate este „Consequences”, în care subiecților li se cere să noteze în scris consecințe posibile pentru cinci situații noi și neobisnuite. Testul durează zece minute. Testul este însoțit de date normative.

15. RAPIDITATEA STRUCTURARII INFORMATIILOR

1 DEFINITIE

Rapiditatea structurării informațiilor este aptitudinea de a recepta rapid informații care, la început, par fără sens sau organizare. Ea se referă la gradul în care se pot combina și organiza rapid diferite informații în vederea alcatuirii unui întreg cu sens. Materialul poate fi vizual sau auditiv. Toate informațiile și datele care trebuie structurate sunt relevante pentru sarcină, însă structura cu sens care trebuie să rezulte nu este cunoscută anterior. Această aptitudine diferă de flexibilitatea structurării, în care patternul sau obiectul căutat sunt cunoscute dinainte, însă sunt cufundate într-un mediu informațional distractor.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Rapiditatea structurării informațiilor este folosită în activități ca interpretarea rezultatelor unui radar meteorologic și decizia subsecventă privind schimbarea vremii, recepționarea unui cod Morse, interpretarea unui scris de mână străin, decodificarea unui mesaj codificat, sau recunoașterea acordurilor unui cântec și a unui interpret difuzat la radio încă de la primele acorduri.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 3.75$

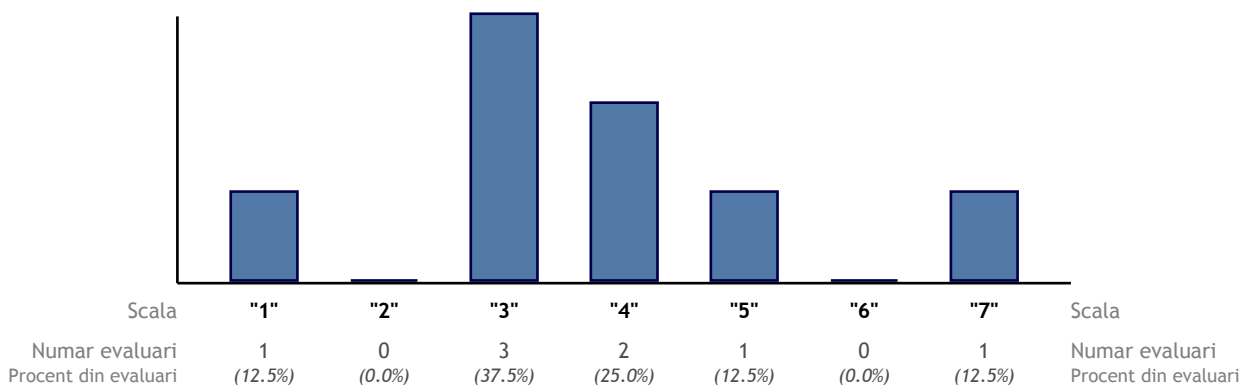
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este MEDIU. Aceasta înseamnă că aptitudinea este uneori importantă pentru o bună performanță în muncă, însă nu este necesară în sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizați de aptitudini dezvoltate în această zonă medie, astfel încât recrutarea talentelor necesare nu ar trebui să fie o problemă pentru organizație. Procesul de recrutare și selecție profesională ar putea evalua prezența acestei aptitudini și nivelul ei de dezvoltare, dar nu neapărat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.75$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luăm în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luăm în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele care măsoară rapiditatea structurării informațiilor de obicei le prezintă subiecților imagini sau cuvinte care sunt parțial ascunse, incomplete sau într-un mod similar ambiguu. Subiecților li se cere să identifice imaginea sau cuvântul respectiv. Testele de rapiditate a structurării informațiilor sunt de obicei cu răspuns deschis.

Un exemplu bun de test care măsoară rapiditatea structurării informațiilor este „Gestalt Completion Test – CS-1”. În acest test de structurare a informațiilor, definită în teoria gestaltistă ca fiind capacitatea unui subiect de a uni câmpuri perceptuale aparent disparate, li se prezintă subiecților imagini incomplete și sunt apoi rugați să noteze ce anume cred ei că reprezintă respectiva imagine, fiind cât mai specifici cu putința. Testul are două părți, fiecare cu 10 minute. Fiecărei părți i se alocă pentru completare două minute.

16. FLEXIBILITATEA STRUCTURARII

1 DEFINITIE

Flexibilitatea structurarii este aptitudinea de a identifica sau recunoaste un model cunoscut (forma geometrica, obiect, sau cuvânt) care este ascuns într-un alt material. Sarcina consta în a selecta forma care se cauta dintr-un fundal perturbator. Recunoasterea fundalului perturbator este parte din sarcina care trebuie rezolvata.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Flexibilitatea structurarii este acea aptitudine care permite unei persoane sa recunoasca o tinta (de exemplu un vehicul) care este camuflata, sa recunoasca exact modalitatile de control ale unei diagrame electronice complicate, sau sa gaseasca o minge de golf în teren accidentat.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 3.75$

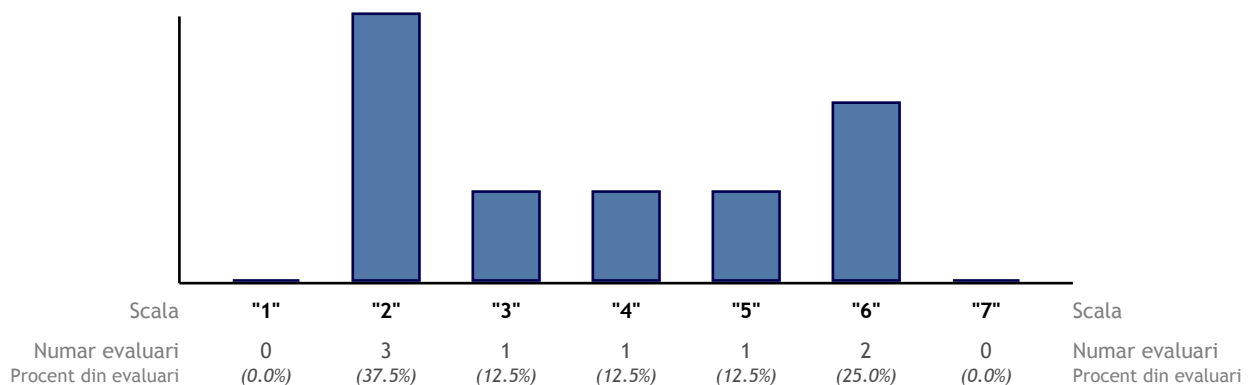
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este MEDIU. Aceasta inseamna ca aptitudinea este uneori importanta pentru o buna performanta in munca, insa nu este necesara in sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizati de aptitudini dezvoltate in aceasta zona medie, astfel incat recrutarea talentelor necesare nu ar trebui sa fie o problema pentru organizatie. Procesul de recrutare si selectie profesionala ar putea evalua prezenta acestei aptitudini si nivelul ei de dezvoltare, dar nu neaparat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.75$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord in ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta in munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai inalt, altii mai jos, astfel incat divergenta intre opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati in considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati in calcul efectuarea unor analize corelacionale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea in activitate, activarea in alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. In absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de incredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de flexibilitate a structurarii prezinta de obicei subiectului un set de aproximativ cinci figuri simple si un model complicat, iar subiectul este rugat sa identifice care din figurile simple se regasesc în modelul mai complex. O modalitate alternativa de evaluare ar fi aceea în care se prezinta o singura figura simpla, urmata de o serie de modele mai complicate, iar subiectului i se cere sa identifice modelul în care figura simpla este continuta. Unele teste permit mai mult de un singur raspuns corect.

Un exemplu bun de test de flexibilitate a structurarii este „Hidden Figures Test – CF-1 (rev.)”. În acest test de flexibilitate a structurarii, subiectilor li se cere sa decida care din cele cinci figuri geometrice prezentate ca stimuli sunt incluse într-un model mai complex. Testul are doua parti, fiecare cu câte 16 itemi. Fiecare parte poate fi completata în cel mult 12 minute.

22. PRECIZIA CONTROLULUI

1 DEFINITIE

Precizia controlului este aptitudinea de a face miscari precise asupra manetelor de control ale unui aparat, masinerii sau vehicul. Aceasta aptitudine se refera la gradul în care acestea sunt miscate rapid si în mod repetat în pozitii exacte. Aptitudinea scoate în evidenta ajustarile rapide si continue mai degraba decât oportunitatea miscarilor sau rapiditatea cu care este luata decizia de a actiona prin respectivele miscari.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Precizia controlului este aptitudinea utilizata atunci când un astronaut își ajusteaza orbita folosind un control de tip joystick, atunci când un dentist foreaza o gaura într-un dinte, atunci când un muncitor dintr-o fabrica regleaza presiunea aburului prin ajustarea unei valve manuale, atunci când un sofer de basculanta schimba vitezele sau atunci când un pilot manevreaza pedalele cârmei pentru a controla traiectoria avionului.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 3.75$

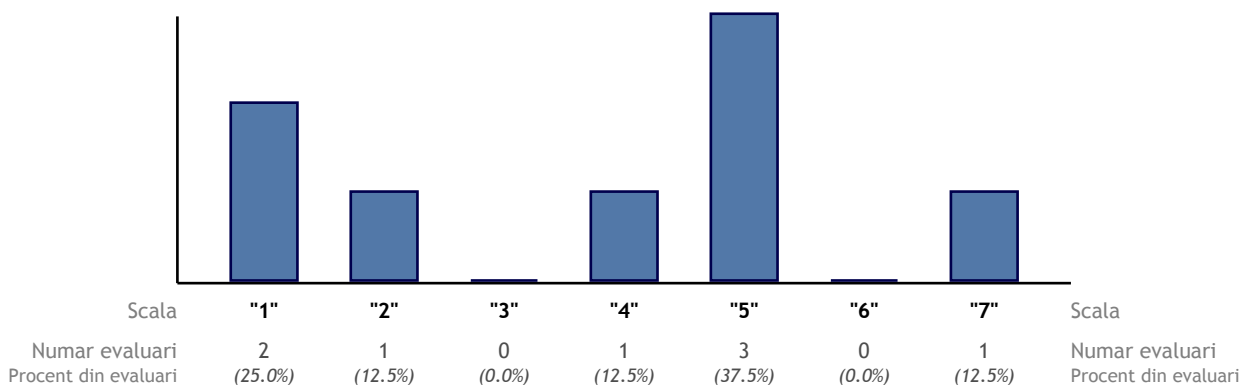
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este MEDIU. Aceasta inseamna ca aptitudinea este uneori importanta pentru o buna performanta in munca, insa nu este necesara in sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizati de aptitudini dezvoltate in aceasta zona medie, astfel incat recrutarea talentelor necesare nu ar trebui sa fie o problema pentru organizatie. Procesul de recrutare si selectie profesionala ar putea evalua prezenta acestei aptitudini si nivelul ei de dezvoltare, dar nu neaparat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.19$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord in ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta in munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai inalt, altii mai jos, astfel incat divergenta intre opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati in considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati in calcul efectuarea unor analize corelacionale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea in activitate, activarea in alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. In absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de incredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de precizie a controlului le cer de obicei subiectilor sa opereze un aparat care implica o miscare precisa a unor controale pentru a ajunge la un rezultat dat, de obicei acesta fiind un anumit reglaj al unui stimul.

Un exemplu bun de test de precizie a controlului este „Control Adjustment Test”. Acest test le cere subiectilor sa manevreze un control tip joystick de pe un panou de comanda pentru a dicta pozitia unor tinte luminoase, care trebuiesc aranjate în concordanta cu un numar de stimuli luminosi. Scorul final este dat de numarul potrivirilor rezultate într-o unitate de timp

24. ALEGEREA RASPUNSURILOR MOTRICE

1 DEFINITIE

Alegerea raspunsurilor motrice este aptitudinea de a putea alege rapid si cu precizie între doua sau mai multe miscari ca raspuns la cel puțin doua semnale diferite (lumini, sunete, imagini etc.). Ea priveste viteza cu care raspunsul potrivit poate fi declansat cu mâna, piciorul sau alte parti ale corpului. Aceasta aptitudine a mai fost numita si Timp de Reactie (Choice Reaction Time). Aptitudinea presupune de exemplu selectarea rapida a directiei în care sa fie miscata o maneta, ori a manetei care sa fie miscata, sau decizia daca este oportuna sau nu apasarea unui buton, sau a unei pedale, pe baza unor stimuli situationali primiti din mediu.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Alegerea raspunsurilor motrice este aptitudinea necesara atunci când un pilot trebuie sa decida ce butoane sau manete sa actioneze si în ce directie, dupa ce este confruntat cu o lumina indicatoare sau cu un avertisment, ori atunci când un sofer trebuie sa decid daca e cazul sa apese frâna sau acceleratia pentru a evita un accident.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 4.25$

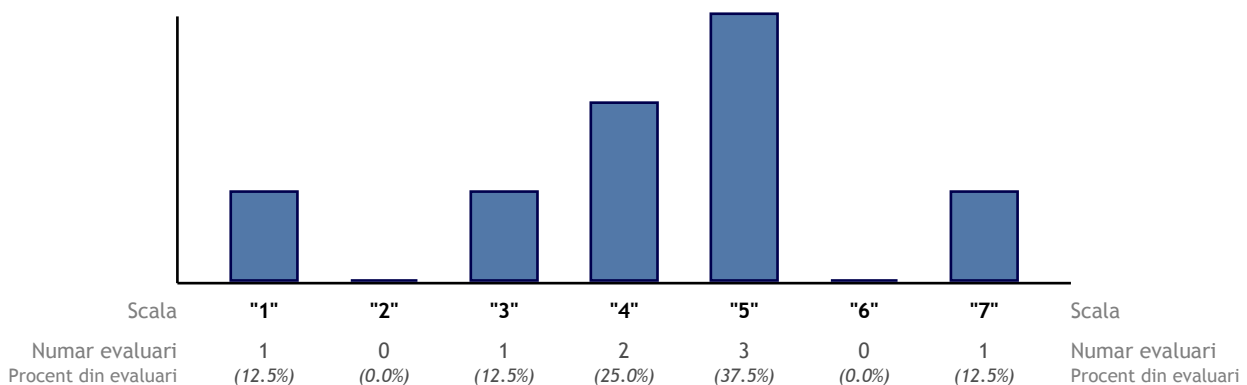
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia în considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.75$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord in ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai înalt, altii mai jos, astfel încat divergenta între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati în considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati în calcul efectuarea unor analize corelacionale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. În absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de alegere a raspunsurilor motrice se prezinta de obicei sub forma unor sarcini de alegere, la care se masoara timpul de reactie. Subiectilor li se prezinta unul sau mai multi stimuli auditivi sau vizuali. Diferite reactii sunt necesare, în functie de stimulul prezentat sau în functie de o combinatie de stimuli.

Un exemplu bun de test de alegere a raspunsurilor motrice este „Multi-Choice Reaction Time Apparatus”. Acest aparat de testare prezinta subiectului un numar de stimuli vizuali (rosii, albastri sau verzi) si auditivi (2800 Hz). Aparatul este de asemenea dotat cu trei taste de raspuns. Experimentatorul poate selecta unul din patru stimuli si una din trei taste de raspuns. Intervalul temporal dintre lumina care semnaleaza startul probei si prezentarea stimulului poate fi variat. Doua sau mai multe unitati de stimul pot fi folosite împreuna pentru a realiza sarcini de timp de reactie discriminator, adica de alegere a raspunsurilor motrice corecte.

32. FORTA STATICA

1 DEFINITIE

Forta statica este aptitudinea de a exercita o forta musculara continua pentru a ridica, a împinge, a trage sau a cara obiecte. Aceasta aptitudine poate implica mâna, bratul, spatele, umarul sau piciorul. Este forta maxima care se poate exercita pe o perioada scurta de timp. Forta statica nu implica exercitarea prelungita a fortei musculare si se refera la o manifestare continua si nu exploziva a fortei muschilor. Aceasta aptitudine se refera la forta folosita fata de obiecte si nu la forta musculara necesara pentru a mentine greutatea corpului.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Forta statica este necesara la schimbatul unui cauciuc de camion, la ridicarea unor cutii pe un raft, la deschiderea unei usi grele si la ridicarea si transportarea unei cutii grele cu scule.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 4.50$

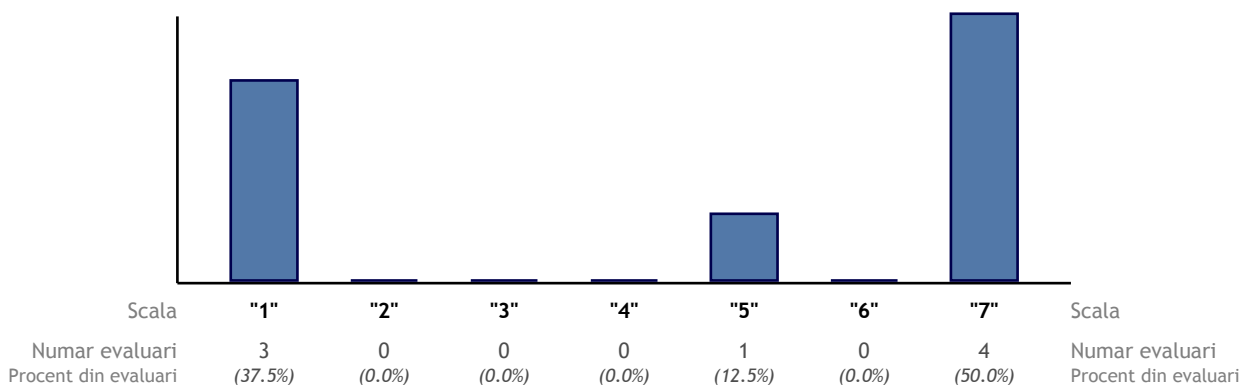
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta in munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia in considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.98$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord in ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta in munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai inalt, altii mai jos, astfel incat divergenta intre opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati in considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati in calcul efectuarea unor analize corelationale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea in activitate, activarea in alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. In absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de incredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele pentru masurarea fortei statice sunt de obicei teste izometrice care le cer subiectilor sa prinda, împinga sau traga un aparat de testare, folosind întreaga lor forta.

Un exemplu bun de test pentru masurarea fortei statice este „Hand Dynamometer (Dynamometer Grip Strength Test)”. Aparatul de testare este de fapt un dinamometru cu distanta variabila de prindere, care este ajustat la distanta optima pentru apucare, adica jumatatea distantei de la insertia degetului mare în mâna, pâna la vârful degetelor. Subiectului i se cere sa strânga dinamometrul cu toata forta de care este în stare, care este înregistrata de dinamometru.

38. COORDONAREA ANSAMBLULUI MISCARILOR

1 DEFINITIE

Coordonarea ansamblului miscarilor este capacitatea de coordonare a bratelor, picioarelor si trunchiului în activitati în care întregul corp este în miscare. Coordonarea ansamblului miscarilor nu tine de coordonarea mâinilor si picioarelor atunci când corpul este în repaus.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Coordonarea ansamblului miscarilor este necesara în activitati precum baletul, lansarea cu parasuta dintr-un avion, terminarea unei curse cu obstacole (fara o limita de timp anume), scufundarea sau înotul.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 5.00$

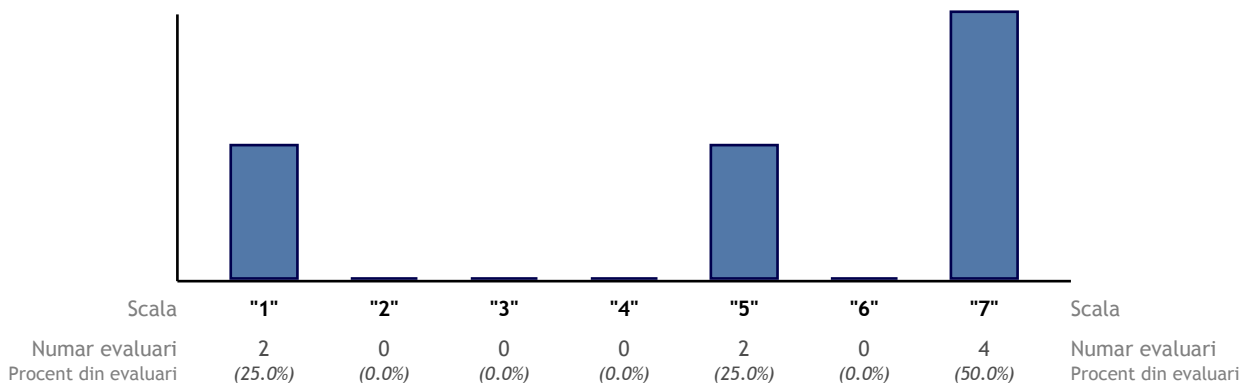
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia în considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.62$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord in ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai înalt, altii mai jos, astfel încat divergenta între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati în considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati în calcul efectuarea unor analize corelacionale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. În absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele care evalueaza coordonarea ansamblului miscarilor le cer subiectilor sa își coordoneze diferite parti ale corpului în timp ce executa o anumita miscare cu întreg corpul.

Un exemplu bun de test care evalueaza coordonarea ansamblului miscarilor este saritul coardei („Cable Jump Test”). Subiectilor li se cere sa tina o coarda relativ scurta, fiecare capat fiind tinut într-o mâna. Trebuie sa sara aceasta coarda, fara a se împiedica, fara sa cada si fara sa dea drumul corzii sau uni capat al acesteia. Sarcina poate fi realizata într-un timp limitat si pot fi numarate sariturile efectuate în aceasta perioada de timp.

39. ECHILIBRUL CORPORAL

1 DEFINITIE

Echilibrul corporal consta în capacitatea de a pastra sau redobândi echilibrul propriului corp, sau de a-l mentine vertical în ciuda unei pozitii instabile. Nu se refera la mentinerea unor obiecte în echilibru. Aptitudinea include pastrarea propriului echilibru atunci când directia de deplasare se schimba.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Sarcini care necesita echilibru corporal sunt de exemplu mersul pe sârma, pasitul pe o punte în balans, surfingul, patinajul, mersul pe gheata sau statul în picioare pe o scara, fara o priza a mâinilor.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 4.00$

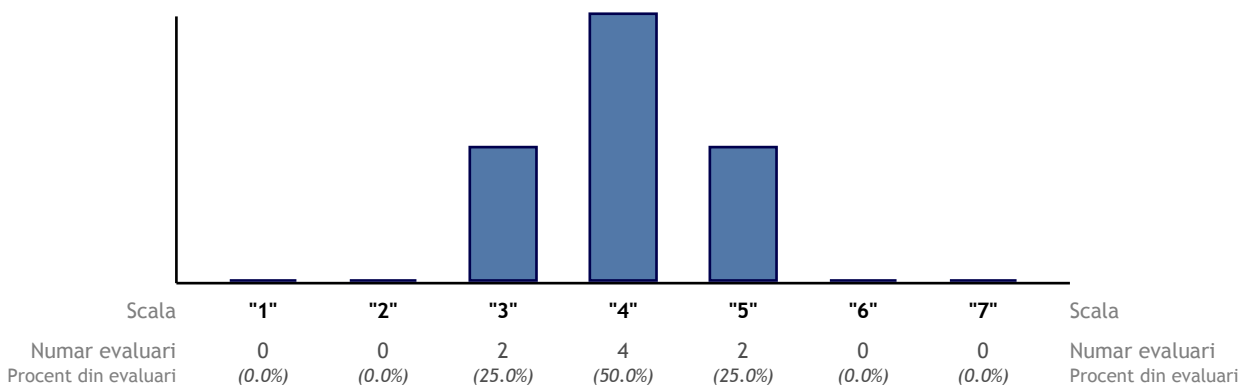
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia în considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 0.76$

Majoritatea expertilor care au evaluat aceasta aptitudine au opinii omogene cu privire la nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Desi unii din ei evalueaza în mod diferit nivelul aptitudinii, convergenta între opinii este mare, astfel încât discutiile suplimentare nu sunt absolut necesare. Daca timpul permite acest lucru, discutii cu aceia dintre experti care au demonstrat opinii foarte polarizate ar putea aduce un plus de cunoastere. În orice caz, încrederea cu care puteti privi rezultatele analizei este satisfactoare.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele care evalueaza echilibrul corporal le cer de obicei subiectilor sa se balanseze pe o platforma, de obicei sarcina trebuind sa fie realizata cu ochii închisi.

Un exemplu bun de test care evalueaza echilibrul corporal este mersul pe bârna. Subiectilor li se cere sa paseasca de-a lungul unei bârne foarte înguste si sa parcurga o distanta cât mai lunga, fara sa cada.

40. REZISTENTA FIZICA

1 DEFINITIE

Rezistența fizică este capacitatea de unei persoane de a exercita efort fizic într-un interval de timp fără a-și pierde suflul/respirația. Aceasta aptitudine ține de depunerea unui efort timp îndelungat, fără a rămâne fără suflu. Frecvența bătăilor inimii crește semnificativ în activitățile care cer această aptitudine. Aptitudinea se referă la a nu rămâne fără suflu și nu la capacitatea mușchilor de a rezista la efort fără a obosi.

2 ACTIVITĂȚI BAZATE PE APTITUDINE

Rezistența fizică este necesară în sarcini precum alergatul pe distanțe lungi, cataratul pe munte, înotul pe distanțe lungi sau pentru perioade îndelungate, mersul cu bicicleta sau exerciții de culturism.

3 NIVELUL APTITUDINII ÎN ANALIZĂ

$M = 5.63$

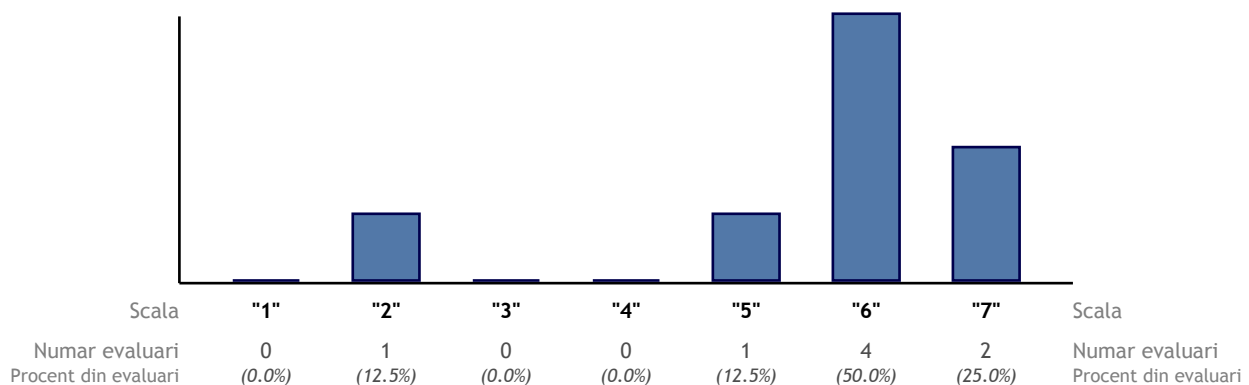
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea medie-superioară a acestei aptitudini este importantă pentru performanța în muncă. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENȚA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.60$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luați în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luați în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUȚIA DE FRECVENȚĂ



6 TESTE CARE MĂSOARĂ APTITUDINEA

Testele de rezistență fizică le cer de obicei subiecților să efectueze un exercițiu fizic cu maxim de efort pentru o perioadă îndelungată.

Un exemplu bun de test de rezistență fizică este „stepper”-ul. Subiecților li se cere să stea în fața unei banci de 40-50 de cm înălțime. Li se cere să pună un picior pe bancă și să urce, astfel încât ambele picioare să fie complet pe bancă, apoi să coboare, cu fiecare picior pe rând. Ciclul se reia, urcând alternativ întâi cu piciorul stâng, apoi cu cel drept pe bancă. Scorul la test se derive din ritmul cardiac după 5 sau 10 minute de exercițiu.

51. RECUNOASTEREA VORBIRII

1 DEFINITIE

Recunoasterea vorbirii este aptitudinea de a asculta și înțelege cuvintele rostite de o alta persoana. Stimulii auditivi sunt complecsi din punct de vedere acustic, datorita caracteristicilor de secventialitate și paralelism ale transmierii cuvintelor. Aceasta aptitudine presupune, de asemenea, și o prelucrare cognitiva. Recunoasterea vorbirii difera de sensibilitatea auzului prin faptul ca stimulii sunt întotdeauna suficient de puternici pentru a fi auziti.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Recunoasterea vorbirii este aptitudinea necesara în activitati precum înțelegerea unor instructiuni orale, identificarea limbii straine folosite de un interlocutor, recunoasterea vocii unei persoane, înțelegerea unui interlocutor cu un accent neobisnuit și puternic sau înțelegerea cuiva care are un handicap de vorbire.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 5.50$

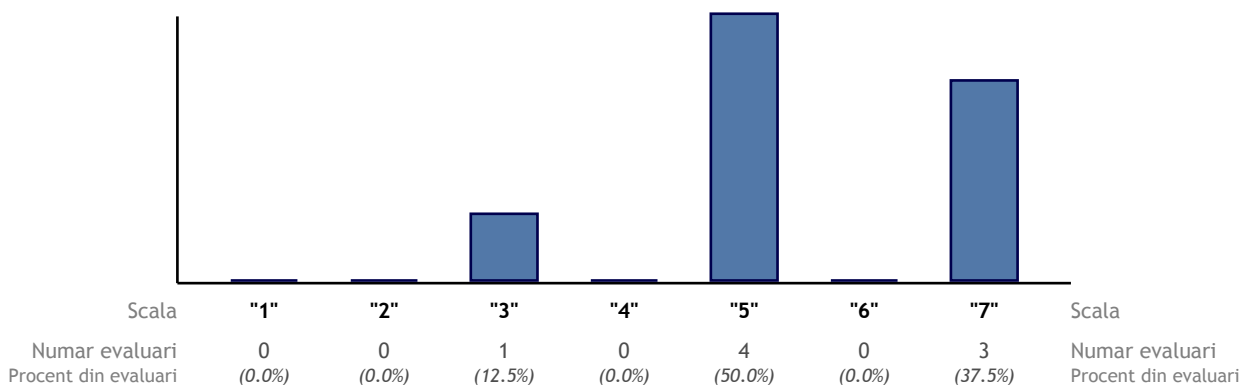
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare și selectie de personal ar trebui sa ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.41$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt întotdeauna de acord în ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încat exista o oarecare divergenta între opiniile lor. Ar trebui sa luati în considerare posibile discutii suplimentare cu aceia dintre evaluatori care au prezentat opinii extreme. De asemenea, analizele corelacionale scot uneori la iveala faptul ca anumite caracteristici ale evaluatorilor, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate etc. influenteaza intensitatea unei evaluari. Pentru a putea acorda încredere rezultatelor acestei analize recomandam discutii și analize suplimentare.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de recunoastere a vorbirii prezinta în mod tipic subiectilor un semnal care este doar cu greu audibil. Testarea subiectilor încearca sa stabileasca exact cât de mult din mesaj a fost recunoscut și înțeles. Testele de acest tip utilizeaza de obicei cuvinte monosilabice, pentru a evita redundanta. Unele teste utilizeaza de asemenea, silabe lipsite de sens, pentru a detecta recunoasterea semantica absoluta. Testele sunt administrate ori într-o sala linistita, pentru a masura performanta maxima, ori în încăperi cu zgomot de fond, pentru a masura performanta cotidiana, in vivo. Testele de recunoastere a vorbirii difera de testele de sensibilitate auditiva prin faptul ca semnalele prezentate sunt întotdeauna la un nivel suficient de puternic încât sa fie percepute. Aceste teste sunt asadar concentrate asupra detectarii dificultatilor de auz datorate procesarii distorsionate în sistemul auditiv.

Un exemplu bun de test de recunoastere a vorbirii este „Lindamood Auditory Conceptualization Test (LAC)”. Acesta este un test de performanta cu 40 de itemi, care le cere subiectilor sa aranjeze blocuri colorate, fiecare simbolizând un sunet tipic pentru vorbire, într-un rând, astfel încât sa reprezinte un cuvânt sau o înlantuire de cuvinte rostite de catre examinator. Culoarea fiecarui bloc indica un singur sunet tipic pentru vorbire. Sunetele repetate în patternul rezultat sunt simbolizate de blocuri de aceeasi culoare, iar sunetele diferite de blocuri de culori diferite.

52. CLARITATEA VORBIRII

1 DEFINITIE

Claritatea vorbirii este aptitudinea de a comunica oral într-o manieră clară și inteligibilă pentru auditor. Se referă mai degrabă la dicție, construcție sintactică și la o bună folosire a regulilor gramaticale, decât la bogăția vocabularului.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Claritatea vorbirii este acea aptitudine care este necesară atunci când este prezentat un raport financiar unui comitet director, când se este realizată o prezentare la o conferință științifică sau când se predă un curs sau o lecție.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 5.38$

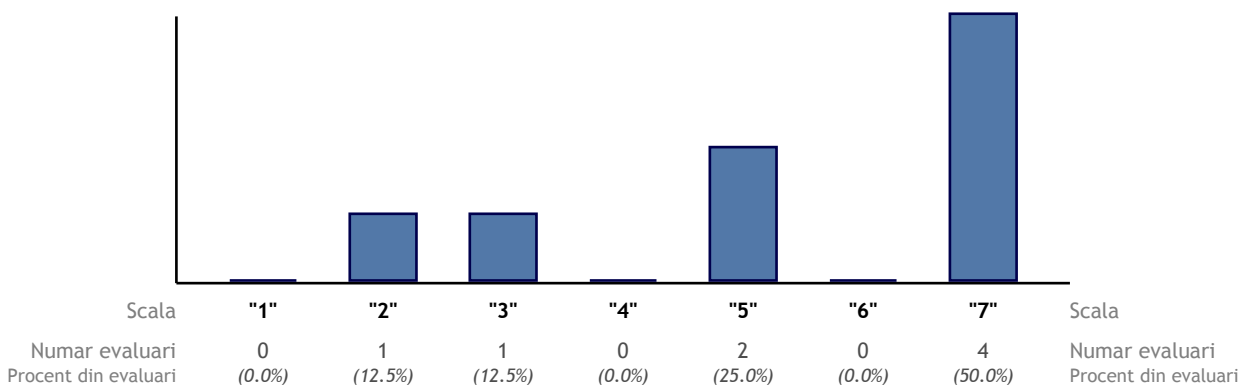
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea medie-superioară a acestei aptitudini este importantă pentru performanța în muncă. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.00$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luăm în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luăm în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Testele de claritate a vorbirii evaluează de obicei vorbirea subiecților prin ceea ce le cere să identifice în mod oral imagini, să repete propoziții sau să citească propoziții sau paragrafe.

Un exemplu bun de test de claritate a vorbirii este „Test of Minimal Articulation Competence (T-MAC)”. Acest test are un format flexibil care le cere subiecților să identifice imagini, să citească propoziții sau să repete propoziții și fraze. Măsurarea se bazează pe articularea unui număr de 24 de foneme, care conțin combinații frecvente de „s”, „r” și „l”, 12 vocale, 4 diftongi și variațiuni ale „r”-ului vocalic. Administrarea testului durează aproximativ 10 minute.

53. AMABILITATEA

1 DEFINITIE

Amabilitatea este aptitudinea de a fi placut, plin de tact și serviabil în relațiile de muncă cu ceilalți. Aceasta aptitudine vizează gradul în care individul comunică cu alte persoane într-un mod placut.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Sarcini și activități care necesită un nivel mai dezvoltat de amabilitate sunt de exemplu preluarea comenzii pentru clienții dintr-un restaurant fast-food, răspunsul la telefon într-un birou mic, rezolvarea plângerilor din partea unor clienți nemulțumiți de calitatea serviciilor și în general toate acele sarcini care solicită un stil deosebit de placut și o natură agreabilă în interacțiunea cu ceilalți.

3 NIVELUL APTITUDINII ÎN ANALIZA

$M = 3.75$

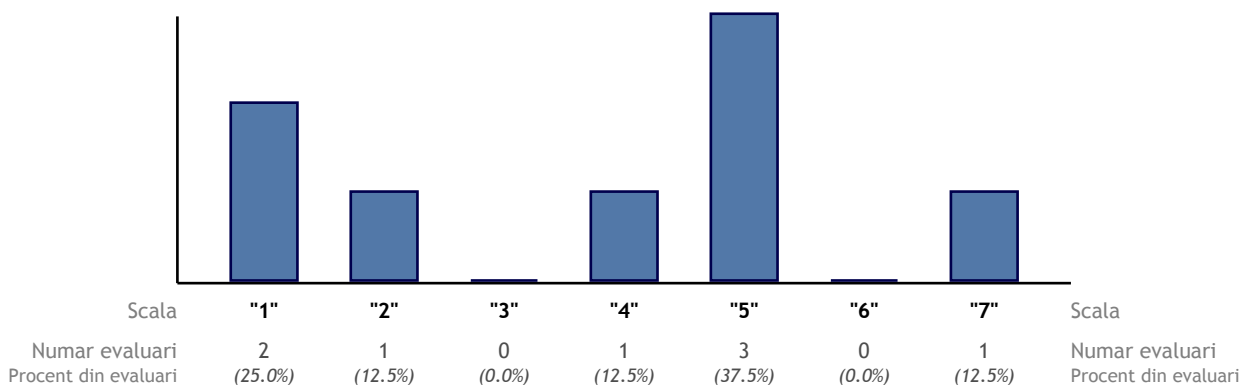
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este MEDIU. Aceasta înseamnă că aptitudinea este uneori importantă pentru o bună performanță în muncă, însă nu este necesară în sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizați de aptitudini dezvoltate în această zonă medie, astfel încât recrutarea talentelor necesare nu ar trebui să fie o problemă pentru organizație. Procesul de recrutare și selecție profesională ar putea evalua prezența acestei aptitudini și nivelul ei de dezvoltare, dar nu neapărat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.19$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luăm în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luăm în calcul efectuarea unor analize corelaționale, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Amabilitatea este considerată ca fiind o dimensiune importantă a personalității umane, fiind cuprinsă ca atare și în modelul Big Five, al celor cinci mari supra-factori de personalitate. Ca dimensiune de personalitate, Amabilitatea este evaluată prin scale ce intră în compoziția unor inventare de personalitate, de obicei prin itemi verbali care tind la identificarea unor indivizi neagresivi, plăcuți, animați de sentimente plăcute față de copii, față de animale și în general față de cei din jur, cu rezistență la frustrare și care nu își exprimă frustrarea prin acte de agresivitate fizică sau verbală. Scalele de Amabilitate fac referire la acele dimensiuni ale personalității implicate în relațiile sociale, fiind caracterizată de polaritatea agreabilitate versus duritate și un mod mai puțin prietenos de interacționare.

Un exemplu bun de test pentru măsurarea amabilității este factorul A (Agreabilitate) din NEO-PI-R (NEO Personality Inventory, Revised). Scala conține 48 de itemi, scorati cu ajutorul unei scale Likert în cinci trepte. Scala de Amabilitate din NEO-PI-R conține un număr de șase fațete suplimentare, fiecare cu câte opt itemi, anume A1. Încredere (Trust), A2. Franchete (Straightforwardness), A3. Altruism (Altruism), A4. Compliantă (Compliance), A5. Modestie (Modesty), A6. (Tender-mindedness).

54. FLEXIBILITATEA COMPORTAMENTALA

1 DEFINITIE

Flexibilitatea comportamentala este aptitudinea de a adapta propriul comportament la situatiile schimbatoare din mediul de munca. Aceasta aptitudine implica dorinta si posibilitatea de a reactiona flexibil si adaptativ la asteptarile si standardele în schimbare ale celorlalti.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Activitati pentru realizarea carora este necesar un grad mai mare de flexibilitate comportamentala sunt de exemplu folosirea la birou a unui nou sistem de îndosariere si de arhivare, adaptarea la stilul de conducere al unui nou sef sau interpretarea unor diferite roluri într-un film. În genere, necesita un comportament deosebit de flexibil si adaptabil toate acele activitati în cursul carora este nevoie sa se raspunda unor schimbari frecvente la nivelul cerintelor muncii.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 5.38$

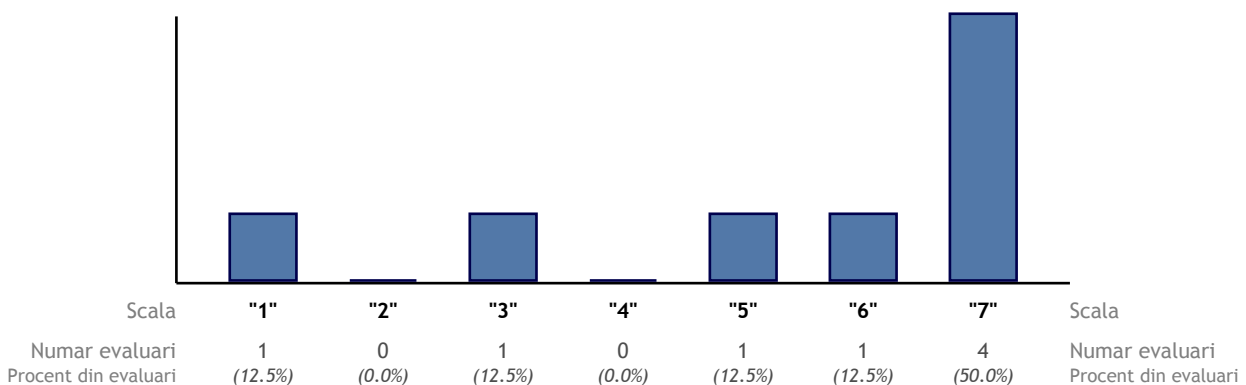
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia în considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.26$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai înalt, altii mai jos, astfel încat divergenta între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati în considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati în calcul efectuarea unor analize corelacionale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. În absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Scalele de flexibilitate cuprinse în diverse inventare de personalitate identifica de obicei prin itemi verbali capacitatea persoanelor evaluate de a fi adaptabili în gândire, comportament si temperament. Itemii tind de obicei sa identifice persoanele caracterizate prin zel, imaginatie, spontaneitate, o abilitate peste medie de a se adapta schimbarilor si evolutiilor neasteptate, spirit de aventura si axare spre traiuri senzuale.

Un exemplu bun de scala de flexibilitate este scala Fx (Flexibilitate) din California Psychological Inventory. Scala Fx (Flexibilitate, Flexibility) din CPI este formata în versiunea CPI-260 din 22 de itemi (în versiunile mai lungi are 28 de itemi) verbali, evaluati de subiect prin acord sau dezacord. Scala Fx a fost generata ca o masura fidela a continuumului flexibilitate-rigiditate, care sa nu fie asociata în nici un fel si la nici un pol cu o ideologie progresiva sau conservatoare.

59. PERSUASIUNEA

1 DEFINITIE

Persuasiunea este capacitatea de a prezenta informatiile astfel încât sa influenteze opiniile sau actiunile celorlalti. Aceasta aptitudine implica folosirea tacticilor persuasive pentru a schimba modul de gândire sau comportamentele altor persoane.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Activitati pentru realizarea carora este necesar un grad mai mare de capacitate de persuasiune sunt toate cele care necesita influentarea altor persoane, într-un mod convingator, astfel încât acestea sa își modifice sau sa își schimbe comportamente sau convingeri din cele mai ferme. Exemple de activitati care implica persuasiunea sunt convingerea unui client sa cumpere un costum mai scump, convingerea unui expert de renume sa devina angajat al altei companii sau convingerea angajatilor din sindicat sa accepte o reducere de salariu.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 4.50$

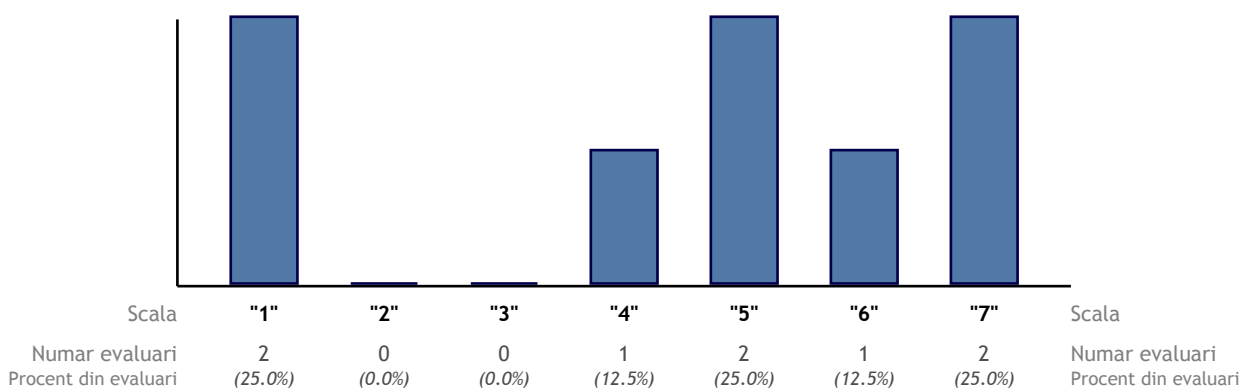
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta in munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia in considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.39$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord in ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta in munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai inalt, altii mai jos, astfel incat divergenta intre opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati in considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati in calcul efectuarea unor analize corelationale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea in activitate, activarea in alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. In absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de incredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Nu au fost identificate teste standard pentru evaluarea capacitatii de persuasiune.

60. SOCIABILITATEA

1 DEFINITIE

Sociabilitatea este aptitudinea de a fi comunicativ și participativ în situațiile sociale. Aceasta aptitudine implică dorința și disponibilitatea de a lucra cu alte persoane și de a facilita interacțiunile cu ceilalți.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Sociabilitatea este necesară în sarcini care presupun munca în echipă, activitățile de vânzare directă, sau relațiile cu publicul sau cu clienții și în genere în toate acele activități care implică o dorință puternică de a interacționa cu ceilalți și de a se implica activ alături de ei în situațiile de muncă. Exemple de astfel de activități sunt implicarea într-o conversație politicoasă la o petrecere a companiei sau întreținerea potențialilor clienți la o cină de afaceri.

3 NIVELUL APTITUDINII ÎN ANALIZA

$M = 5.13$

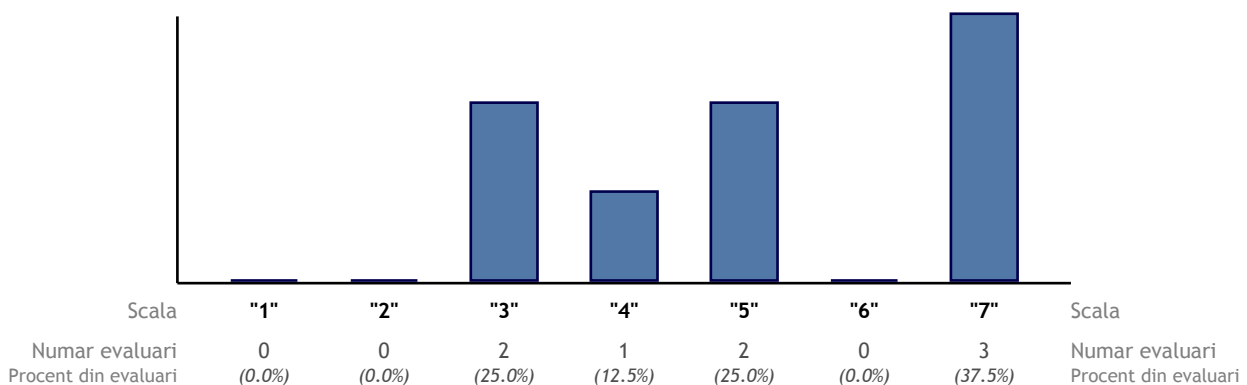
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea medie-superioară a acestei aptitudini este importantă pentru performanța în muncă. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.73$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luați în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luați în calcul efectuarea unor analize corelaționale, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Scalele de sociabilitate sunt foarte răspândite în literatura psihologică, de obicei ca parte a unor inventare multifazice. Sociabilitatea este considerată ca fiind unul din cei mai importanți indicatori ai extraversiunii, ca dimensiune de personalitate și ca atare este regăsită parțial și în scale de extraversiune. Scalele de sociabilitate identifică persoane cu un comportament sociabil, participativ, asociativ, care caută implicarea și vizibilitatea socială. Scalele de sociabilitate se aplică de obicei prin autoadministrare și conțin itemi care converg spre zone precum siguranța de sine și lejeritatea afișată în situații sociale, plăcerea resimțită în îndeplinirea funcțiilor sociale, plăcerea de a fi printre oameni sau la reuniuni, încrederea în sine, dorința de a fi în mijlocul atenției și plăcerea resimțită în fața atenției celorlalți etc.

Un bun exemplu de scală de sociabilitate este scală Sy (Sociabilitate, Sociability) din California Psychological Inventory. Scală Sy evaluează siguranța de sine și lejeritate în situații sociale, plăcerea resimțită în îndeplinirea funcțiilor sociale, încrederea în sine, manifestată în special în situații de interacțiune socială, precum și o dorință de a fi în mijlocul atenției celorlalți.

63. AUTOCONTROLUL

1 DEFINITIE

Auto-controlul este aptitudinea de a rămâne calm și echilibrat în situații dificile sau stresante. Aceasta aptitudine presupune controlarea emoțiilor în prezența stimulilor iritanți, neașteptați sau stresanți.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Activități care cer un grad mare de autocontrol sunt repararea repetată a unui copiator care blochează hârtia, realizarea sarcinilor de muncă în situații în care presiunea timpului este acută, pilotarea unui avion care are probleme tehnice sau supervizarea unui angajat foarte lent și înclinat spre greseli grave.

3 NIVELUL APTITUDINII ÎN ANALIZA

$M = 4.75$

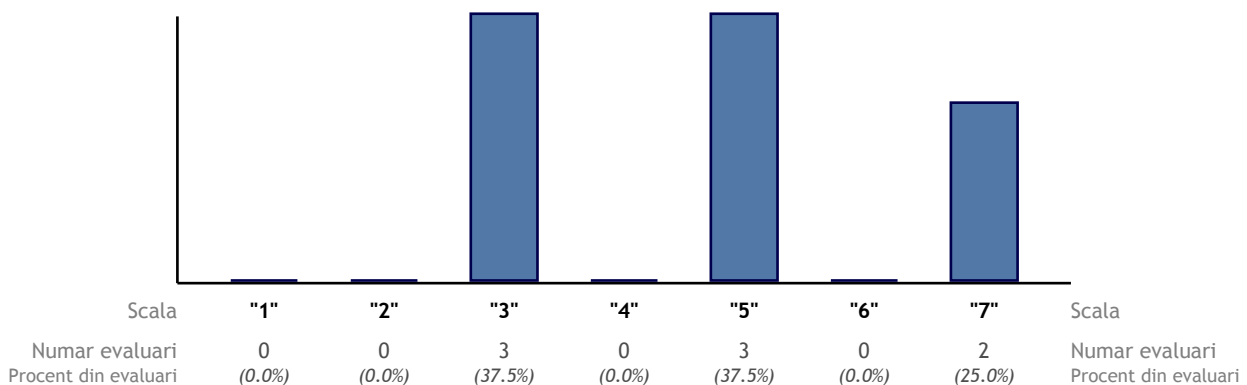
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea medie-superioară a acestei aptitudini este importantă pentru performanța în muncă. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.67$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luați în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luați în calcul efectuarea unor analize corelaționale, cați anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Scalele de autocontrol din diversele inventare de personalitate sunt uneori scale de sine-statatoare, elaborate după o metodologie empirică și axate direct pe controlul impulsurilor, altele scale elaborate prin operationalizarea unor concepte clasice în teoriile personalității, precum cele de impulsivitate sau nevrotism. Aceste din urmă scale trebuie să fie interpretate inversat, în sensul că autocontrolul este prezis de scorurile mici.

Un bun exemplu de scală de autocontrol este scală Sc (Autocontrol, Self-control) din California Psychological Inventory. Itemii scală Sc evaluează preponderent autocontrolul asupra tendințelor de reacție și a impulsurilor de moment, în special în situații de tensiune emoțională, însă scală conține și itemi care evaluează modestia și altruismul, care tratează inexistența unor propensiuni spre încălcarea normelor și care evaluează suprimarea hedonismului și a sentimentelor agresive.

66. OBTINEREA DE INFORMATII PRIN CONVERSATIE

1 DEFINITIE

Obtinerea de informatii prin conversatie este aptitudinea de a descoperi informatii importante referitoare la o problema, prin conversatie, întrebări sau discutii. Aceasta aptitudine implica folosirea logicii pentru a înțelege situația și pentru a obține într-un mod eficient informații de la alții.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Activități care necesită dezvoltarea capacității de obținere de informații prin conversatie sunt întrebarea unui bibliotecar privind felul în care poate fi găsită o carte anume, discutarea cu clienții referitor la modul în care aceștia doresc să le fie decorată casa, interogarea unui suspect de crimă sau investigarea unui accident de muncă.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 6.25$

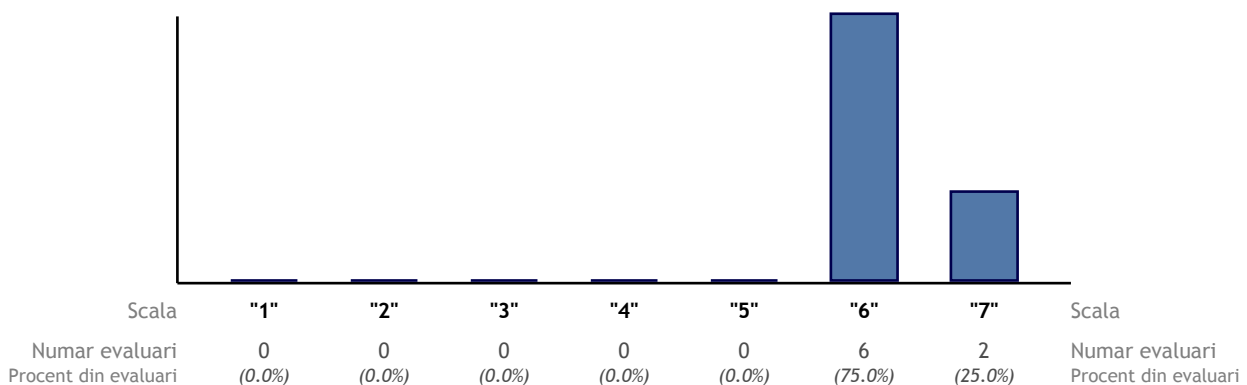
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este FOARTE INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea foarte înaltă a acestei aptitudini este critică pentru o bună performanță în muncă, fiind cerută de puncte importante din activitate, ori cerută cu o frecvență mare în activitatea profesională de zi cu zi. Un număr relativ mic de oameni prezintă un nivel foarte înalt de dezvoltare a unei aptitudini. Procesul de selecție de personal ar trebui să ia în considerare acest lucru și să includă evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini. De asemenea, ea ar trebui luată în considerare în politicile de formare și training.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 0.46$

Aproape toți experții care au evaluat această aptitudine au acordat o notă similară. Convergența opiniilor lor este de aceea foarte înaltă, iar nivelul de dezvoltare al acestei aptitudini, necesar pentru o bună performanță în muncă, este de aceea cvasi-unanim. În aceste circumstanțe, fidelitatea evaluărilor este probabil foarte mare și puteți trata rezultatele acestei analize cu multă încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Nu au fost identificate teste standard pentru evaluarea capacității de obținere a informațiilor prin conversatie.

67. DORINTA DE REALIZARE

1 DEFINITIE

Dorinta de realizare este aptitudinea de a-si fixa standarde foarte înalte si de a realiza cât mai bine posibil o sarcina. Aceasta aptitudine implica depunerea unor eforturi suplimentare pentru îndeplinirea obiectivelor dificile.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Conform sistemului psihologic al lui Murray (1938) si a studiilor lui McClelland et. al. (1953) persoanele cu o nevoie pregnantă de realizare au câteva caracteristici ușor de recunoscut, printre care faptul ca își fixează lor și echipei pe care o conduc obiective înalte, dar realiste, preiau cu ușurință responsabilitatea personală în rezolvarea respectivelor probleme, calculează cu grijă riscurile, cer în mod frecvent feedback din cât mai multe locuri asupra felului în care acționează și nu tarănează luarea deciziilor. Sarcini care presupun exercitarea acestei aptitudini sociale sunt: participarea la cursuri serale pentru a obține o diplomă, lucrând în același timp pe un post cu normă întreagă, lucrul susținut timp îndelungat, pentru definitivarea noului plan de marketing sau câștigarea premiului Nobel într-un anumit domeniu de studiu.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 4.63$

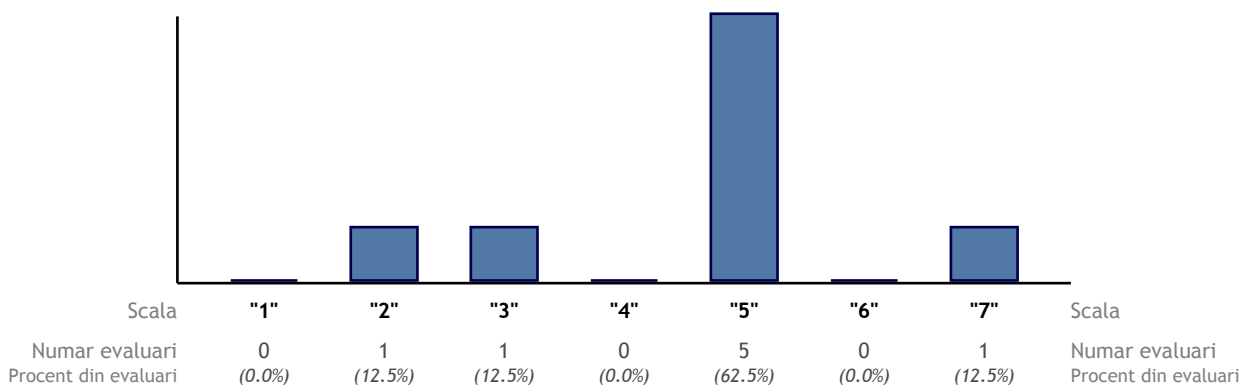
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.51$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luati în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea să luati în calcul efectuarea unor analize corelacionale, cați anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Deși există și câteva teste de sine statatoare care măsoară dorința de realizare, vorbim de obicei de scale de realizare integrate în inventare de personalitate multifazice. Testele și scalele respective se administrează de obicei prin autoevaluare. Uneori aceste scale sunt denumite chiar „realizare” (Achievement), sau „nevoie de realizare” (Need for Achievement), altele poartă nume nerelationate cu conceptul, chiar dacă îl măsoară (cum este cazul scalei Cs, Capacity for Status din CPI). În general, itemii unei astfel de scale măsoară aplecarea spre competiție, spre auto-depasire și spre întrecerea propriilor limite, refuzul de a se angrena în activități frivole sau ludice, o dorință puternică de recunoaștere a propriei munci din partea superiorilor, a colegilor și a celor apropiați, aspirații academice înalte și aspirații vocaționale și profesionale înalte.

Un bun exemplu de scala care măsoară dorința de realizare este fateta C4 (Dorința de realizare, Achievement Striving) din NEO-PI-R. Fateta C4 este una dintre cele șase fatete ale factorului Conștiințiozitate din modelul Big Five, identificând prin scorurile sale mici o dorință scăzută de realizare profesională, iar prin scorurile sale mari o puternică hotărâre de a avea succes în viața și cariera.

70. PERSEVERENTA

1 DEFINITIE

Perseverenta este aptitudinea de a mentine un nivel optim de efort pâna când sarcinile de munca sunt realizate cu succes. Aceasta aptitudine presupune energie mentala si mentinerea ei pentru o perioada lunga de timp, în pofida obstacolelor de genul oboselii, plictisului sau a altor factori de distragere a atentiei.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Activitati care necesita dezvoltarea superioara a perseverentei sunt mentinerea unei conversatii la telefon în timp ce intra cineva zgomotos în birou, munca pentru ore suplimentare cu scopul de a termina o sarcina, monitorizarea avioanelor pe un ecran radar, în ciuda oboselii si a conditiilor meteorologice neprielnice si în genere toate acele sarcini, activitati sau situatii care implica o concentrare intensa, pe o perioada lunga de timp, pentru ducerea la bun sfârșit a sarcinilor de munca.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 5.25$

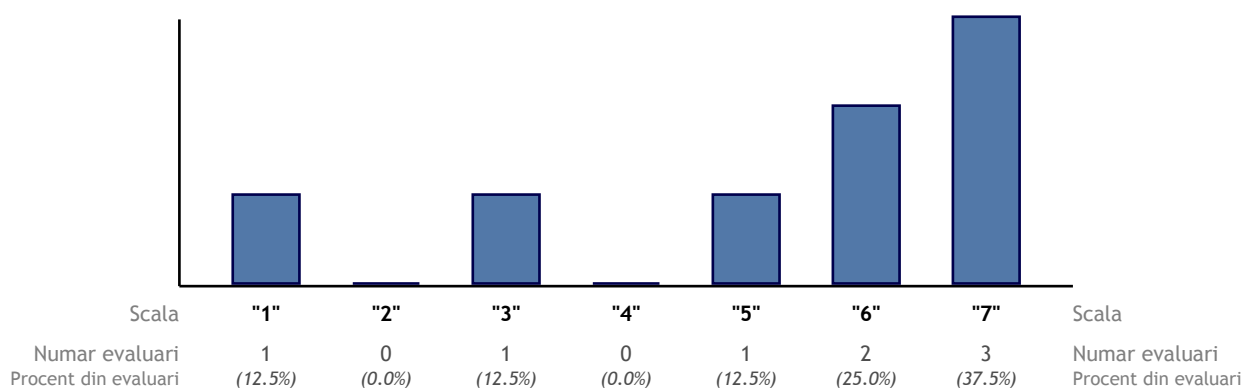
Nivelul cerut de sarcina, activitate sau slujba, pentru aceasta aptitudine, este INALT. Aceasta inseamna ca dezvoltarea medie-superioara a acestei aptitudini este importanta pentru performanta în munca. Procesul de recrutare si selectie de personal ar trebui sa ia în considerare, printre altele, si evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 2.19$

Expertii care au evaluat aceasta aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce priveste nivelul de dezvoltare necesar pentru o buna performanta în munca. Unii din ei evalueaza nivelul aptitudinii mai înalt, altii mai jos, astfel încat divergenta între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui sa luati în considerare efectuarea unor discutii suplimentare cu expertii care au participat la analiza, sau macar cu cei care au opinii extreme referitoare la aceasta aptitudine. Ar trebui de asemenea sa luati în calcul efectuarea unor analize corelationale, caci anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locatie etc., ar putea influenta evaluarea. În absenta unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Scalele de perseverenta sunt prezente uneori în inventare de personalitate clasice, măsurând conceptul prin itemi care încearca sa depisteze prezenta unui comportament controlat în sensul capacitatii de autoorientare în sarcina si de munca sustinuta pâna la finalizarea acesteia, în pofida posibilelor greutati întâmpinate. Uneori conceptul de perseverenta este confundat cu cel de autocontrol, însa aceste doua aptitudini sunt distincte. Lipsa de perseverenta, ca descriptor al aceluia comportament care îi face pe unii indivizi sa se angajeze în multe sarcini, fara însa a finaliza vreuna, este deseori confundata cu impulsivitatea; ambele aceste concepte sunt relateate cu aptitudinea denumita „autocontrol”, însa sunt distincte din punct de vedere empiric. Persoanele cu impulsivitate mare nu pot rezista în fata tentatiilor si a propriilor dorinte, evidentiind mai degraba tare în stabilitatea emotionala. Persoanele cu perseverenta mica nu se pot concentra, nu se pot obliga sa faca ceea ce vor de fapt sa faca, evidentiind mai degraba o lipsa de motivatie si de capacitate de automotivare.

Un bun exemplu de scala care masoara perseverenta este Fateta C5 (Disciplina, Self-discipline) din NEO-PI-R. Fateta C5 este una dintre cele sase fatete ale factorului Constiinciozitate din modelul Big Five, identificând prin scorurile sale mici persoane care au tendinta de a amâna sarcinile care le sunt atribuite, iar prin scorurile sale mari persoane cu auto-control si disciplina, care se concentreaza asupra finalizarii sarcinilor permise.

71. CONTROLUL TENDINTEI DE A LUA DECIZII PRIPITE

1 DEFINITIE

Controlul tendinței de a lua decizii pripite este aptitudinea de a se abține de la decizii finale până când nu au fost culese și evaluate toate datele relevante. Aceasta aptitudine implică o reflecție profundă și deliberată și nu concluzii pripite, înainte de luarea unei decizii.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Exemple de activități pentru realizarea cărora este necesar un grad de control a tendinței de a lua decizii pripite sunt compararea alternativelor atunci când se pune problema cumpărării unei case, punerea diagnosticului pentru o problemă medicală severă, rezolvarea de la sol a unei probleme tehnice severe cu care se confruntă un cosmonaut în spațiu.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 3.38$

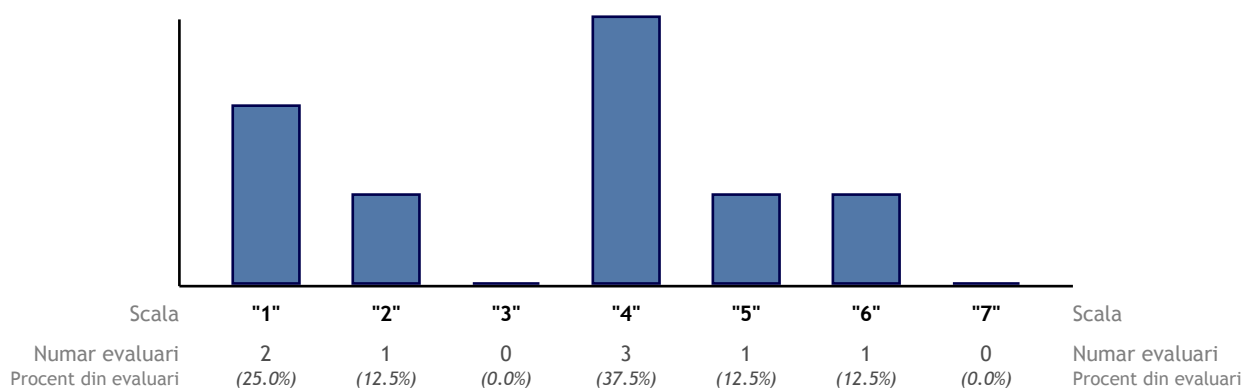
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este MEDIU. Aceasta înseamnă că aptitudinea este uneori importantă pentru o bună performanță în muncă, însă nu este necesară în sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizați de aptitudini dezvoltate în această zonă medie, astfel încât recrutarea talentelor necesare nu ar trebui să fie o problemă pentru organizație. Procesul de recrutare și selecție profesională ar putea evalua prezența acestei aptitudini și nivelul ei de dezvoltare, dar nu neapărat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.85$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luăm în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luăm în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Inventarele de personalitate conțin rareori scale care să evalueze controlul tendinței de a lua decizii pripite. Atunci când totuși există, aceste scale sunt deseori asociate conceptului de conștiințiozitate, fiind considerate ca dimensiuni constitutive ale acestui meta-factor de personalitate. Ca atare, itemii unei astfel de scale tind de obicei să evalueze propensiunea sau preferința persoanelor de a delibera și cugeta îndelung la cauzele, motivele sau rezultatele comportamentelor lor, înainte de a se implica în acțiuni definitive.

Un bun exemplu de scală care evaluează controlul tendinței de a lua decizii pripite este fateta C6 (Capacitatea de deliberare, Deliberation) din NEO-PI-R. Fateta C6 este una dintre cele șase fatete ale factorului Conștiințiozitate din modelul Big Five și se concentrează asupra unui continuum format la un pol de persoane spontane, repezite, care se trezesc deseori vorbind sau acționând fără să fi considerat consecințele acestor comportamente, iar la celălalt pol de persoane care obișnuiesc să cugete îndelungat înainte de a acționa.

72. ARGUMENTAREA VERBALA

1 DEFINITIE

Argumentarea verbală este aptitudinea de a-și susține și apăra verbal raționamentele și propriile concluzii. Aceasta aptitudine implică folosirea logicii pentru a apăra propriile puncte de vedere, mai degrabă decât folosirea emoțiilor de genul entuziasmului sau nerăbdării.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Activități care necesită dezvoltarea aptitudinii de argumentare verbală sunt toate cele care presupun o explicație logică, pentru a explica aspecte complicate sau ca răspuns la critici privind raționamente sau concluzii complicate. Exemple concrete de astfel de activități sunt explicațiile date unui prieten privind motivul pentru care nu poate fi onorată invitația de a participa la petrecerea sa, explica unui solicitant de credit de ce i-a fost respinsă cererea, pledarea în fața managerilor a cauzei unui proiect de milioane de dolari, pentru o nouă linie de produse.

3 NIVELUL APTITUDINII IN ANALIZA

$M = 5.13$

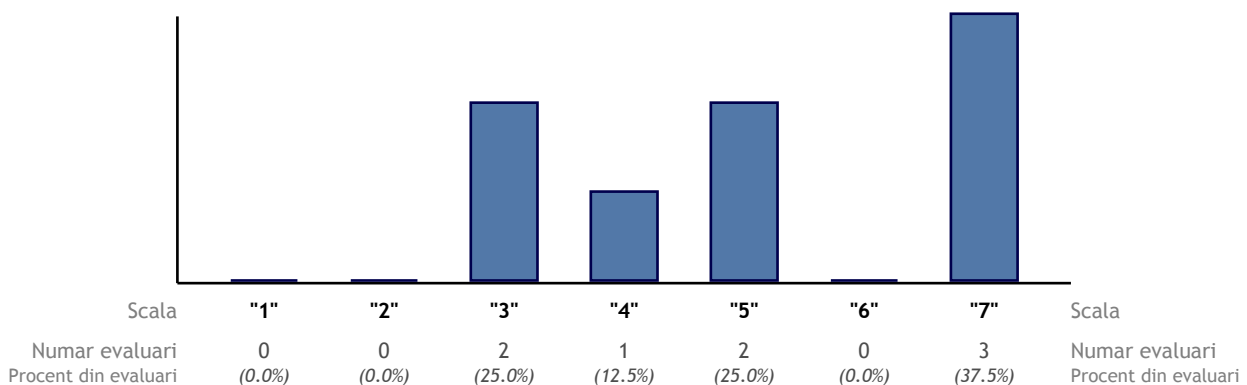
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este INALT. Aceasta înseamnă că dezvoltarea medie-superioară a acestei aptitudini este importantă pentru performanța în muncă. Procesul de recrutare și selecție de personal ar trebui să ia în considerare, printre altele, și evaluarea nivelului de dezvoltare al acestei aptitudini.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.73$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luați în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luați în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în alta locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Nu au fost identificate teste standard pentru evaluarea capacității de argumentare verbală.

73. CAPACITATEA DE REFACERE A TONUSULUI

1 DEFINITIE

Capacitatea de refacere a tonusului este aptitudinea de a reveni în mod rapid la energia și doza de entuziasm inițiale, după o situație descurajantă.

2 ACTIVITATI BAZATE PE APTITUDINE

Activități pentru realizarea cărora este necesar un grad mai mare de capacitate de refacere a tonusului sunt toate cele care necesită o recuperare rapidă a entuziasmului și energiei, după unul sau mai multe eșecuri. Exemple concrete ar fi retransmiterea unei petiții către primar, după ce a fost respinsă de acesta, revenirea la muncă după un refuz de creștere salariale, revenirea la examen după ce același examen a fost picat anterior de două ori sau revenirea în batalia politică după un dublu eșec în alegeri.

3 NIVELUL APTITUDINII ÎN ANALIZA

$M = 3.00$

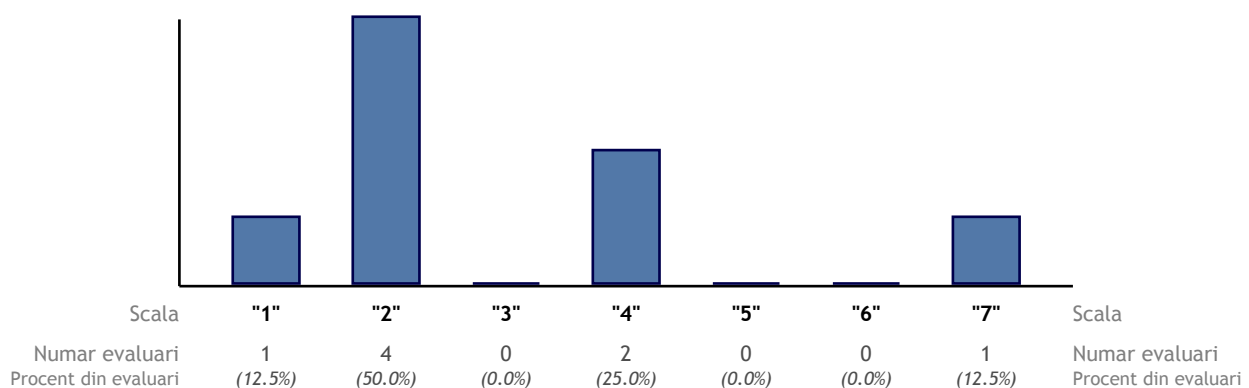
Nivelul cerut de sarcină, activitate sau slujbă, pentru această aptitudine, este MEDIU. Aceasta înseamnă că aptitudinea este uneori importantă pentru o bună performanță în muncă, însă nu este necesară în sarcini critice. Majoritatea oamenilor sunt caracterizați de aptitudini dezvoltate în această zonă medie, astfel încât recrutarea talentelor necesare nu ar trebui să fie o problemă pentru organizație. Procesul de recrutare și selecție profesională ar putea evalua prezența acestei aptitudini și nivelul ei de dezvoltare, dar nu neapărat cu ajutorul unor teste sau probe structurate.

4 CONVERGENTA OPINIILOR EXPERTILOR

$SD = 1.93$

Expertii care au evaluat această aptitudine nu sunt foarte de acord în ceea ce privește nivelul de dezvoltare necesar pentru o bună performanță în muncă. Unii din ei evaluează nivelul aptitudinii mai înalt, alții mai jos, astfel încât divergența între opiniile lor este destul de mare. Ar trebui să luăm în considerare efectuarea unor discuții suplimentare cu experții care au participat la analiză, sau măcar cu cei care au opinii extreme referitoare la această aptitudine. Ar trebui de asemenea să luăm în calcul efectuarea unor analize corelative, ca și anumite variabile, precum sexul, perioada de angajare, vechimea în activitate, activarea în altă locație etc., ar putea influența evaluarea. În absența unor analize suplimentare, aceste rezultate nu sunt foarte de încredere.

5 DISTRIBUTIA DE FRECVENTA



6 TESTE CARE MASOARA APTITUDINEA

Scalele care evaluează capacitatea de refacere a tonusului sunt doar arareori reprezentate în inventarele clasice de personalitate. Deseori această aptitudine este asimilată cu conceptul de perseverență, însă cele două concepte sunt evident diferențiate la nivel empiric. Itemii unei scale care evaluează capacitatea de refacere a tonusului se concentrează mai degrabă pe aptitudinea de a reveni după eșecuri ori de a rămâne în formă după confruntarea cu obstacole decât pe motivația aferentă continuării sarcinii și a persistenței în ciuda obstacolelor.

Un bun exemplu de scală care evaluează capacitatea de refacere a tonusului este scala En (Rezistență, Endurance) din NPQ (Nonverbal Personality Inventory). Scala este conformă cu semnificațiile conceptului de rezistență în teoria lui Murray (1938), având ca scop de a detecta indivizi persistenti, neabatuti, energici, obișnuiți să nu renunțe, chiar încapătănați, indivizi care își (re)găsesc întotdeauna energia mentală și fizică de a continua ceea ce își propun.

© Edwin A. Fleishman / Management Research Institute, Inc. Toate drepturile sunt rezervate, asupra testului si a tuturor accesoriilor.

Nici o parte a acestui test, foi de raspuns, caiet de testare sau raport asociat nu poate fi tiparita sau reprodusa prin orice forma, electronic, mecanic sau fotografic, nu poate fi tradusa si nu poate fi inclusa în vreun sistem de stocare a informatiei sau folosit pentru a tipari sau reproduce o interpretare electronica, fara permisiunea prealabila si expresa în scris a autorului sau a distribuitorului national autorizat.

Publicat in Statele Unite ale Americii si international de Management Research Institute, Inc.



Management Research Institute, Inc.
11304 Spur Wheel Lane
Potomac, Maryland 20854
Statele Unite ale Americii

Distribuit în România sub licenta de D&D Consultants Grup, SRL.



D&D Consultants Grup, SRL
Strada Zambilelor nr. 41, Sector 2, Bucuresti, ZIP 023782
Tel/Fax (+4) 021 242 89 63

Acest test nu poate fi revândut, sublicentiat, redistribuit sau în orice alt mod transferat sau folosit în orice modalitate de orice alta parte decât persoana sau entitatea careia i-a fost licentiat. Orice violare a acestei prevederi va duce la anulara automata a licentei si va pune partile implicate în culpa în conformitate cu legea drepturilor de autor.