

Dimensiuni psihologice moderne în managementul resurselor umane – selecție și orientare profesională în medii specifice

Lect.univ.dr. Puiu M. MIHAI
Universitatea „Hyperion“ din București

Deși rareori enunțată expres, influența **concepției metodologice** asupra persoanei „supusă“ examenului de selecție și orientare profesională este definitorie. Ea poate explica, prin demersul științific, natura individualității și este posibil ca, avansând a priori o „configurație conceptuală“ despre personalitate, întregul act de explorare și investigație psihologică să urmeze acesteia. Clasică relație între instrument și metodologie (și anume circularitatea ei) cât și diferențele relative dintre ele constituie, în psihologia selecției și orientării profesionale, o zonă de interes nu doar disciplinar, ci chiar epistemologic, cognitiv.

Interdependența între instrumentarul de investigație și rezultatele „ulterior“ culese nu trebuie tratată mai puțin analitic, existând altfel riscul de a promova, prea comod, fie calitatea instrumentelor (concepție, ipoteze, metode și tehnici de examinare) sau de a confirma rezultate cu o consistență și validitate scăzute.

Astfel uneori, de pe pozițiile **psihologiei nostalgic pozitiviste**, actul de investigație tinde să surprindă, mai curând, exactitatea datelor, acuratețea rezultatelor, fără a reface ulterior, printr-o elaborare sintetică, configurația inițială. Personalitatea este percepută mai mult la nivelul detaliilor, preponderent prin structurile manifeste deci reactive, comportamentale și măsurabile, satisfăcându-se astfel exigențele pozitiviste (exactitate, fidelitate).

Este deci evident că la baza unei selecții profesionale de acest gen se află concepte teoretice cu un spectru mai limitat care pot să satisfacă mai curând ideea de exactitate, și mai puțin **validitatea ontologică**.

Cu toate acestea, psihologia selecției profesionale poate să ia în calcul dimensiunea comportamentală, mai ales în aspectele ei complex manifeste. Atunci când se vrea descriptivistă, psihologia comportamentală capătă o anumită consistență devine chiar sintetică, „pierzând“ însă din notele de „scientism“ și pozitivism clasice (număr, mărimi).

Psihologia reactivității, studiul promptitudinii comportamentale, analiza perceptivității, toate – la un loc – pot să constituie domenii de investigație profund psihologică, numai dacă au o certă validitate predictivă. Poate crea o bună impresie un aparat de măsurare a reactivității, dar rezultatele unor

măsurători, oricât de exacte, dacă nu au validitate, nu au implicit valoare psihodiagnostică; vom măsura reactivitatea motorie în cadrul unui examen de selecție a consilierului de integrare europeană? Dacă da, în ce context și cu ce ipoteză de studiu?

Atâta vreme cât selecția profesională în anumite domenii de activitate se concentrează pe investigația de tip analitic, pozitivist, se obțin „*performanțe metodologice*“ **în actul de investigație și în mod cert mai puțin clară o imagine sintetică structurată despre natura personalității.**

Deși este evident aportul **substanțial** pe care psihologia **comportamentală** și cea a **reactivității** l-au adus în dezvoltarea metodologiilor de selecție și orientare profesională, există activități socioprofesionale de o mai mare complexitate (militare, guvernamentale, administrative) ce angajează concepte și teorii cu un conținut modern privind personalitatea umană, dimensiunea sa psihovocațională, situații în care modul de abordare a selecției și orientării profesionale capătă o importanță cu totul deosebită.

Este vorba despre psihologiile ce vizează problematica selecției liderului etic, în contexte social-politice cu totul noi (dezvoltarea individualității, trebuința de performanță și exprimarea ei, ridicarea nivelului de aspirație, nu la nivelul abstract al colectivității ci chiar la nivelul de individ, conștientizarea în plan existențial a drepturilor omului) cât și de psihologiile ce vizează problematica existențial motivațională a muncii și psihologiile vocaționale (performanțele în profesii).

Este din ce în ce mai evident că trebuie luate în considerație, cu multă seriozitate, impactul mass-media asupra personalității umane cu accent pe autoconștientizarea libertății proprii și, în consecință, trebuie remodelat aproape structural conceptul de selecție și orientare socioprofesională.

Într-un studiu privind validarea unui sistem de examinare cu ajutorul computerului (S.E.C.), au fost luați în discuție 83 de parametri de investigație a structurilor aptitudinale și de personalitate necesare desfășurării unor activități specifice socioumane, precum: activități de muncă și interrelație, contacte personale, promovarea de imagine, consiliere relații publice, negociere și încheierea de tratate, contacte politice și comerciale etc.

Analiza atentă a următoarelor atribute psihice evidențiază, pe de o parte preocuparea psihologilor pentru a pune la punct o metodologie coerentă de investigare a personalității, iar pe de altă parte, rezultă, evident, posibilitatea depășirii unor canoane clasice de abordare a examenului psihologic al personalității.

Atribute psihice:

1. Concentrarea atenției;
2. Persistența atenției (atenție susținută);
3. Mobilitatea, comutativitatea, distributivitatea atenției;
4. Atenția difuză;
5. Spiritul de observație;
6. Viteza perceptivă;
7. Aprecierea distanței și stereoscopia;
8. Percepția culorilor;
9. Finețea perceptivă (percepția și diferențierea);
10. Volumul memoriei fizionomiilor;
11. Fidelitatea memoriei fizionomiilor;
12. Volumul memoriei topografice;
13. Fidelitatea memoriei topografice;
14. Volumul memoriei formelor;
15. Fidelitatea memoriei formelor și figurilor;
16. Volumul memoriei auditiv-verbale, asociative;
17. Fidelitatea memoriei auditiv-verbale, asociative;
18. Volumul memoriei auditiv-verbale, logic contextuale;
19. Fidelitatea memoriei auditiv-verbale, logic contextuale;
20. Volumul capacității de recunoaștere a memoriei verbale;
21. Fidelitatea capacității de recunoaștere a memoriei verbale;
22. Capacitatea de învățare;
23. Mobilitatea mental rezolutivă;
24. Flexibilitatea;
25. Capacitatea de analiză;
26. Capacitatea de sinteză;
27. Eficiența gândirii non-verbale;
28. Inteligența verbală;
29. Eficiența intelectuală generală;
30. Sesizarea absurdului și a înscenării;
31. Capacitatea de a emite ipoteze;
32. Capacitatea combinatorie;
33. Originalitatea;
34. Inteligența tehnică;
35. Gândirea spațială;
36. Gândirea organizatorică;
37. Inteligența socială;
38. Capacitatea de decizie;
39. Promptitudinea deciziei;
40. Dominanța;
41. Capacitatea de statut (ambiiție, ascensiune socială);

42. Sociabilitatea;
43. Prezența socială;
44. Acceptarea de sine;
45. Controlul psihic;
46. Autocontrolul comportamental;
47. Socializarea (nivel de integrare europeană);
48. Toleranța (lipsa de prejudecăți, deschiderea);
49. Preocuparea pentru a face o impresie favorabilă;
50. Concordanța cu modelul comun;
51. Realizarea socială prin conformism;
52. Realizarea socială prin independență;
53. Preocuparea pentru formarea intelectuală;
54. Capacitatea empatică;
55. Flexibilitatea și adaptabilitatea socială;
56. Feminitatea, masculinitatea;
57. Maturitatea afectivă;
58. Rezistența la stres și frustrare;
59. Rezistența la suprasolicitare psihică;
60. Rezistența la sarcini monotone;
61. Curajul;
62. Nevrozismul;
63. Anxietatea;
64. Realismul, obiectivitatea;
65. Ambiția, voința;
66. Perseverența;
67. Sugestibilitatea;
68. Capacitatea de a convinge, de a influența;
69. Modestia, tactul în relațiile sociale;
70. Intro-extroversia;
71. Rezistența la tentații;
72. Disciplina;
73. Cinstea, corectitudinea;
74. Hărnicia;
75. Pasiunea profesională (motivația);
76. Pasiunea pentru nou, deschiderea spre inovații;
77. Rezistența la munci neplăcute, monotone;
78. Nonsuperficialitatea, temeinicia;
79. Atitudinea critică;
80. Atitudinea autocritică;
81. Caracterul colegial;
82. Veridicitatea răspunsurilor la probele de personalitate;

83. Capacitatea de a rezolva noi probleme.

Investigația decurge conform unui algoritm clasic în care pe primul loc se află funcțiile psihice bazale (concentrarea atenției, fidelitatea memoriei, mobilitatea mentală rezolutivă, inteligența verbală, socială, capacitatea de decizie) urmate de structuri de personalitate clasice (prezența socială, autocontrolul comportamental, flexibilitatea și adaptabilitatea socială), investigația încheindu-se cu analiza unor eventuale dimensiuni psihopatologice (nevrozismul, anxietatea).

Această structură de investigație de tip extensiv poate câștiga în consistență prin analiza unor matrici de corelație, între acești parametri stabilindu-se în final **rețelele de corelație cele mai semnificative**, responsabile de surprinderea reală a personalității, adică un psihodiagnostic valid.

Prin aceasta, s-ar putea realiza un deziderat, de altfel conturat conceptual, prin surprinderea unei **ecuații de integrare** a elementelor investigate, într-un tot unitar, care să satisfacă exigențele multiple ale psihologiei: de a surprinde, în același timp, aspectul general dar și cel particular al ființei umane, **tipologia** dar și **psihologia diferențială**, dimensiunile nomotetice, cât și cele idiografice. Mai apropiate de aceste exigențe, metodele existențialiste și psihologia comprehensivă au obținut bune rezultate și au întărit imaginea **psihologiei sistemice** configuraționiste despre om. Analiza nivelului de aspirație, studiul capacității de conștientizare, investigarea structurilor de interese și motivație au scos în prim plan aspectele de profunzime ale personalității umane, abordabile eficient prin teoriile sistemelor, adaptate situațional.

În contextul social-dinamic actual, „opțiunea“ pentru o activitate profesională (vocațională) presupune o anumită deliberare, „dispută“ condiționată de parametri sociali concreți (salariu, carieră, raportul între cerere și ofertă de pe piața resurselor umane). Totodată, studiul psihologic al profesiilor relevă modificări structurale esențiale, profesiile și activitățile contemporane suportând o continuă dinamică ce angajează, din partea subiecților, disponibilități adaptative deosebite. ***Așa stând lucrurile, activitatea de selecție și orientare profesională trebuie să ia în dezbatere, cu multă atenție, conceptele fundamentale care trebuie să orienteze metodologic, sociologic, dacă nu chiar filosofic această activitate.***

Sunt relevante, în acest sens, **atât** conceptele psihologiei umaniste (Abraham Maslow), cât și **cele** ale teoriei generale a sistemelor (Ludwig von Bertalanffy), primul insistând asupra aspirației funciare a omului spre sens și transcendență, **cel de-al doilea** punând accentul pe trebuința omului de adaptare și permanentă integrare (copil, adult, vârstnic). În recurență, aceste psihologii moderne ar trebui să trateze mai nuanțat maniera de

înțelegere a spiritualității umane, poziția persoanei în societate, mecanismele psihologiei intime de opțiune și adaptare socio-profesională, toate concretizate, în final, în metodologii adecvate de studiu și analiză ale selecției profesionale.

Analiza psihologică a profesiilor, dimensiune continuă în spațiu și timp. Influența dinamicii psihosociale asupra profesiilor

Trebuie subliniat faptul că orice activitate umană, în complexitatea ei structurală, are și comportă o latură cu profunde ecouri în dimensiunea existențial-socială a indivizilor. În măsura în care se acordă o mai mare atenție acestui aspect, rezultă, cu certitudine, noi concepte fundamentale de abordare a sistemului de selecție profesională, în ansamblu. Este necesară o filosofie de start, care să poată permite înțelegerea real-psihologică a problematicii umane, în contemporaneitatea noastră. Apreciem că, în mare măsură, s-au apropiat de această condiție interpretările fenomenologice între care „teoria Eu-lui“ a lui Carl Rogers pare a fi cea mai consistentă. În acest cadru, este posibilă abordarea optimistă a dimensiunii umane. Omul este liber să se împlinească, să se autodetermine, să existe ca un proiect continuu cu o mare autonomie în devenirea proprie. Firește, o astfel de poziție nu poate recuza și zona de penumbră a ființei umane, conștiință de Sine și de forțele sale lăuntrice, în cazurile de limită și cele prevalente Eu-lui propriu. **Cele mai multe studii ale acestei psihologii umaniste pun în evidență una dintre contradicțiile contemporane cele mai apăsătoare pentru ființa umană: contrastul dintre trebuința societății de a standardiza și uniformiza organizațional comportamentul indivizilor în raport cu nevoile cele mai acute ale persoanei, și anume: libertatea, identitatea de sine, autorealizarea intimă, psihovocațională.**

Această schimbare de accent și ton apare ca o resursă finală și ca un mecanism de homeostazie foarte fin al societăților postindustriale, aflate în criză și ele. **Avem de a face în definitiv cu nevoia unei continue negocieri – reevaluări ale modului în care trebuie gestionat raportul de libertate al individului, în planul necesităților sociale și al dimensiunilor performante ale individualității.** Se poate afirma că, apriorismul structurilor sociale este invalidat de importanța tot mai evidentă a resurselor individuale care se pare că sunt punctul de plecare real al progresului social. Deși psihologia organizațională încearcă să pună în valoare, uneori pe prim plan ca importanță, coerența unui sistem, eficiența rețelelor organizaționale, și funcționalismul global, se pare că acestea nu pot să eludeze aspectul „substanțial“, ca atare, **valoarea, generatoare de sistem, individul.**

Terapia centrată pe persoană a subliniat importanța/necesitatea compatibilității între trebuința de autorealizare a individului și

conformismul la care este „obligat“ să se adapteze în societate. Psihologia umanist-fenomenologică, plecând de la trebuințele individuale cele mai specifice (realizarea de sine, independența și autonomia, autenticitatea) încearcă să modeleze prospectiv și un mediu social adecvat ei. Rezultatul acestei modelări ar trebui să fie o societate care să confere fiecăruia șansa de valorizare, sentimentul de libertate și fericire.

Clasicul concept de climat de muncă ar trebui înlocuit prin conceptul de atmosferă caldă și înțelegătoare, securizantă. Stratificarea socială și standardele ei trebuie convertite de la ipostaza de condiționări restrictive până la transformarea lor în nivele de încredere și rezolvare de situații, siguranță emoțională. Structurarea și modelarea psihologică a rețelelor de muncă după teoriile „New Age“ (B. Wurtz) ar trebui să urmărească posibilitățile de „autodeterminare stilistică“ ale ființei umane. În astfel de situații, oamenii sunt „*funcționabili pe de-a întregul*“, deci sunt deschiși, pașnici, realiști, creativi, au o mare încredere în ei înșiși (se postulează un „*regulament*“ al libertății individuale).

În caz contrar, când condițiile de autorealizare sunt diminuate sau sever restrictive, interzicând multe gânduri și fapte prin care persoana ar putea fi implicată, propria actualizare este blocată. Nu putem trece peste teoriile lui Maslow care pot oferi, în continuare, sugestii și orientări noi privind modul în care trebuie să abordăm conceptul de ocupație, muncă, profesie, activitate, integrate trebuințelor omului aflate într-o continuă dinamică și transformare.

Este de reținut faptul că pentru Maslow, nevoia de transcendență – experiența de a fi apt să te vezi pe tine însuși în perspectivă – se află chiar „deasupra“ nevoii de autorealizare.

Esențializat, și totodată concret, Maslow prezintă „psihograma“ – profilul psihologic al persoanelor cu reușită de sine sau propriu actualizate.

1. Sunt orientate realist;
2. Se acceptă pe sine așa cum sunt, fără complexe și tratează lumea exterioară naturală, așa cum este ea;
3. Au o mare înclinație spre spontaneitate;
4. Îi interesează mai degrabă problemele mulțimii decât cele personale egoiste;
5. Se pot detașa cu ușurință și simt nevoia de singurătate;
6. Sunt autonomi și independenți;
7. Aprecieria pe care o acordă oamenilor și lucrurilor este vie, spontană, nouă și nu stereotipă;
8. Au avut experiențe adânci mistice sau spirituale deși nu sunt religioși în mod deosebit;
9. Se identifică cu omenirea;

10. Relațiile lor intime cu câțiva oameni deosebiți pe care îi iubesc sunt profunde și poartă o mare încărcătură emoțională, nefiind deloc superficiale;

11. Valorile și atitudinile lor sunt democratice;

12. Nu confundă înțelesurile cu finalurile;

13. Simțul umorului este mai degrabă psihologic decât ostil;

14. Au o mare disponibilitate pentru creativitate;

15. Sunt puternic ancorați în cultură;

16. Ei transcend, mai degrabă, mediul decât să-i facă față.

Analiza unei astfel de „profesiograme“ ne arată că, departe de a răspunde unor metodologii statistice, ea are o densitate proprie, mai puțină „acuratețe și operaționalism“, dar mult adevăr. Un astfel de tablou orientativ (și totuși operant) ne poate oferi numitorul comun al ideii de **activitate performantă, desfășurată vocațional**.

Sugestia este că, fiecare trăsătură, specifică unei personalități autoactualizate poate fi analizată la rândul ei pentru desprinderea acelor factori de compoziție sau bazali, responsabili, până la urmă, de existența unor asemenea dimensiuni.

Astfel, dacă, spre exemplu, am descoperi că „orientarea realistă în viață“ este rezultatul interacțiunii dintre patru factori secundari: maturitate, sănătate, sinceritate, echilibru emoțional – și așa mai departe pentru toate celelalte trăsături – am putea, în final, obține **imaginea, matricea** (analiza multifactorială a unei posibile matrice de intercorelație) **dimensiunii vocaționale** și mai apoi ar fi posibil studiul mecanismelor intime, de formare ale acesteia, plecând de la procesele neurofiziologice, genetice până la sociologic și educațional.

Din analiza rezultatelor, s-ar putea evidenția unele corelații distincte ca semnificație:

✓ există structuri și profiluri de personalitate ce realizează performanțe profesionale într-o manieră **strict vocațională**; cu cât complexitatea activității este mai ridicată, cu atât vocația este mai necesară și selecționează mai „natural“; la limită, poate fi valabilă și aserțiunea că talentul pentru o anumită profesie confirmă – și totodată justifică – complexitatea solicitărilor intelectual-emoționale și motivele acesteia;

✓ există unele activități cu structurare specifică ce pot fi desfășurate performant fără aportul unei vocații stricto-sensu;

✓ apare, ca foarte importantă, stabilirea raportului între performanțe și dotare vocațională – și anume, dacă performanțele obținute timpuriu nu sunt, de fapt, un stimul/impuls pentru orientarea (ulterior) vocațională sau, mai degrabă, aceste performanțe se obțin ca urmare a vocației deja structurate, existente.

Bibliografie

1. Allport, G.W., *Structura și formarea personalității*, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1980
2. Aniței, M., *Introducere în psihologia experimentală*, București, Editura Livpress, 2004
3. Ceaușu, V., *De la incertitudine la decizie*, București, Editura Militară, 1972
4. Cole, N.S. & Hanson, G.R., *An analysis of structure of vocational interest*, Journal of Counseling Psychology, 1971
5. Crites, J.O., *Career counseling: models, methods and materials*, New-York, Mc Graw-Hill, 1981
6. Dunnette, D.M., *Recrutement et affectation du personnel*, Paris, Hommes et Techniques, 1969
7. Eysenck, H.J., *The structure of human personality*, London, Methuen, 1970
8. Gary, D., *Human Resource Management*, New-Jersey, Prentice Hall, 2003
9. Georgeta, M., *Maturitatea psihologică și evoluția umană*, București, Editura A.N.I.; 2003
10. Golu, M., *Fundamentele Psihologiei*, București, Editura Fundației România de Mâine, 2000
11. Pitariu, H., *Psihologia selecției și formării profesionale*, Cluj-Napoca, Editura Dacia, 1983
12. Sima, Tudora, *Elemente de personologie*, București, Editura Victor, 2004
13. Sîntion, F., *Psihologie managerială*, Constanța, Editura Fundației Andrei Șaguna, 2004