

Ticu Constantin, *Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale. Norme, metodologie și proceduri*, Editura Polirom, Iași, 2012, 350 pag.

Reprezentând un subiect însemnat al psihologiei muncii și organizaționale, evaluarea psihologică necesită o tratare pe măsura importanței sale. Cu deziderate precum contribuirea la succesul unei organizații prin asigurarea celei mai bune resurse umane și îmbunătățirea performanței și a stării de bine a angajaților, psihologii specializați în domeniul muncii și organizațional resimt nevoia unor mijloace susținute empiric și manualizate. Bazându-se pe o structură clară și ușor de urmărit, volumul de față își propune să îndeplinească aceste necesități.

Dacă volumul anterior (*Evaluarea psihologică a personalului*, 2004) a fost primit de către practicienii domeniului cu mult entuziasm, ediția actuală reușește o ancorare și mai puternică în realitatea practicianului. Cum ține să menționeze încă din prefață, prof. dr. Ticu Constantin a concentrat în paginile lucrării sale nu doar rezultatele unei documentări temeinice, ci mai ales experiența sa de practician și produsul interacțiunii cu alți practicieni. Astfel, putem vorbi de o colecție de bune practici și recomandări testate prin proprie experiență. Toate acestea sunt concentrate în paisprezece capitole împărțite în patru secțiuni și o sumă impresionantă de anexe prin care sunt oferite tehnici, instrumente și alte materiale cu caracter exemplificator.

În prima parte, cititorul este poziționat în *cadrul legal de realizare a activităților de evaluare psihologică*. Considerentele critice și claritatea limbajului scutesc cititorul de demersul anevoios de a urmări textele legislative. Astfel, primul capitol, intitulat *Forme de organizare a activității psihologice*, ne familiarizează cu reglementările profesiei de psiholog așa cum sunt ele specificate în Legea nr. 213 din 2004. Reglementările ce vizează obținerea dreptului de liberă practică, diferitele niveluri de specializare, formele de exercitare a profesiei și condițiile necesare înființării unui cabinet de profil sunt prezentate succint, păstrându-se doar informațiile strict relevante. Având deja informațiile despre practicarea autorizată a profesiei

de psiholog, continuăm prin a primi informații specifice reglementărilor activității de evaluare psihologică. Analiza clară a cadrului legislativ evidențiază tipurile de evaluări psihologice periodice și categoriile profesionale pentru care această activitate este considerată obligatorie. În acest context, este meritorie utilizarea informațiilor de actualitate, textul cuprinzând și noile reglementări aduse prin Hotărârea nr. 1169 din 25.11.2011. În continuare, sunt tratate puncte precum relația cu medicul de medicina muncii și raportul cu acesta, și avizul psihologic. La final, sub titlul *Obligații și responsabilități ale psihologului evaluator* ne sunt prezentate principiile generale și standardele etice, și normele privind confidențialitatea actului psihologic, sub forma în care sunt reglementate de către Colegiul Psihologilor din România.

A doua parte poartă titlul: *Cadrul conceptual și metodologic al evaluării psihologice*. Propunându-și să clarifice conceptele cu care se va opera în continuare, cea de-a doua secțiune este structurată pe trei capitole. *Domeniile de analiză psihologică în firme/instituții* este primul dintre acestea în cadrul căruia concepte, precum *evaluare la nivel individual, la nivel organizațional și la nivelul unor colectivități exinse* sunt tratate țintit. Incursiunea este susținută printr-un limbaj adaptat practicienilor și printr-o suită de reprezentări grafice. Capitolul numărul cinci sau cel de-al doilea capitol al acestei secțiuni ne va clarifica conceptele de aptitudine, trasatură de personalitate și atitudini, ilustrând cu exemple de instrumente specifice acestora. *Relația dintre trăsăturile de personalitate și performanță* este un subiect central în interesele psihologilor practicieni în domeniul muncii și organizațional. Astfel, tratarea factorilor modelului Big Five în raport cu performanța profesională are parte și de o scurtă inventariere a indicatorilor corelaționali. Informațiile despre valoarea predictivă a factorilor de personalitate în ceea ce privește performanța (corelațiile deseori scăzute sau cel mult medii) beneficiază de explicații și clarificări. Mai mult, avem parte de un subcapitol dedicat strategiilor de explorare a relației dintre personalitate și performanță, cu evidențierea competențelor necesare derulării unui astfel de proces, dar și indicații cu privire la evaluarea performanței. Această întregă suită de infor-

mații este ilustrată prin împărtășirea unui studiu de caz.

Următoarele patru capitole descriu cea de-a treia parte a volumului. Ele sunt dedicate restricțiilor impuse examenului de evaluare psihologică prin norme legale și deontologice, evaluării psihologice la angajare în contextul selecției candidaților, evaluării psihologice periodice și altor contexte în care se pretează o astfel de intervenție. Astfel, făcându-se apel la prudență, practicienii beneficiază de o suită de indicații desprinse din reglementările legale. Aceste indicații clarifică contextele și condițiile în care evaluarea psihologică este potrivită. Un astfel de context este cel al selecției profesionale. Capitolul dedicat acestui subiect face o prezentare extensivă a întregului proces de recrutare și selecție, punctând recomandări și tehnici pentru fiecare etapă în parte. De aceeași atenție beneficiază și *evaluarea psihologică periodică (în medicina muncii)*. În acest capitol, pornind de la obiectivele procesului în sine și până la modul de completare a avizului psihologic, avem parte de o prezentare manualizată a fiecărei etape în parte. Această secțiune este încheiată prin prezentarea altor contexte profesionale în care evaluarea psihologică își găsește rostul. Fie că este vorba de situațiile de promovare, de formarea personalului și dezvoltarea organizațională sau de managementul carierei, toate beneficiază de atenția cuvenită.

Ultima parte abordează *identificarea, analiza, cuantificarea și evaluarea criteriilor psihologice relevante*. Astfel, beneficiem de prezentarea unor strategii pe care putem să le folosim în efortul de identificare a criteriilor psihologice. Mai apoi, ne sunt prezentate în mod consecutiv modalități de operaționalizare și management al criteriilor deja identificate, fiind constant satisfăcută necesitatea practicianului prin însoțirea cu exemple. Capitolele dedicate construirii ghidului de interviu și grilelor de evaluare a conduitelor candidaților în timpul interviului se bucură de o atenție deosebită, atât sub aspectul decelării unor principii și strategii de formulare cât și sub cel al exemplelor concrete oferite practicienilor. Penultimul capitol reușește cu succes a clarifica o dilemă însemnată a psihologului practician, și anume selectarea instrumentelor standardizate pe care

le va folosi în evaluare. Astfel, pe lângă normele de construire, validare și standardizare care ne sunt aduse în vedere spre a le urmări în alegerile pe care le facem, este prezentată și o inventariere a principalilor dezvoltatori de probe psihologice acreditați de către Colegiul Psihologilor din România. Cel din urmă capitol ne ghidează spre a realiza evaluarea psihologică descriind etapa de administrare a instrumentelor psihologice. Cu acest scop suntem minuțios purtați prin fiecare detaliu practic: stabilirea coordonatelor de timp și spațiu, anunțarea și invitarea candidaților, pregătirea materialelor specifice instrumentelor folosite, administrarea consemnului, monitorizarea modului de completare și modul în care încheiem evaluarea. Pe lângă aceste informații este adăugată și o secțiune robustă dedicată controlului tendinței de față și a distorsiunii datelor evaluării psihologice, și una introductivă pentru interpretarea datelor obținute.

Pregătirea și realizarea evaluării psihologice individuale. Norme, metodologie și proceduri este o lucrare recomandată nu doar proaspeților absolvenți dornici să își înceapă practicarea profesiei cât și profesioniștilor ce doresc să obțină noi soluții pentru a-și îmbunătăți practica sau resimt nevoia clarificării anumitor aspecte. În concluzie, dacă ar fi să descriem volumul de față prin intermediul unor concepte cheie, termenii *claritate, aplicabilitate și pragmatism* pot fi aleși fără echivoc.

Drd. Andrei Rusu
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
Universitatea de Vest din Timișoara

Clive R. Boddy, *Corporate Psychopaths. Organisational Destroyers*, 2011, 195 p.

Psihopații sunt puțini cunoscuți în afara imaginii lor criminale. Totuși, după cum recenta criză financiară evidențiază, comportamentul unui număr mic de manageri poate doborî întreg sistemul vestic de business. Psihopații reprezintă 1% din oameni și sunt caracterizați prin lipsa conștiinței sau empatiei. Unii psihopați sunt vio-