

## MODEL\_GRILE\_LICENȚĂ\_PSIHOLOGIE

### PSIHOLOGIA RESURSELOR UMANE

1. Cine a descris tipologia umană din mediile organizaționale din următoarea perspectivă: omul economic-rațional, omul social, omul autoactualizat, omul complex?
  - a. P.F. Drucker
  - b. A.Toffler
  - c. F. Herzberg
  - d. E. Schein
2. Unul din enunțurile de mai jos nu face parte din criteriile explicativ-interpretative ale modelului omului din mediile organizaționale, descris de E.Schein:
  - a. premisele modelului
  - b. prezumțiile sau presuposițiile de bază
  - c. implicațiile în planul strategiilor manageriale
  - d. funcțiile personalității adulte
3. Unul din enunțurile de mai jos nu face parte din criteriile explicativ-interpretative ale modelului omului din mediile organizaționale, descris de E.Schein:
  - a. modelul particularităților învățării la adult
  - b. argumente și probe în favoarea modelului
  - c. avantaje și limite ale modelului
  - d. implicații în planul strategiilor manageriale
4. Strategia managerială a modelului omului economic-rațional este:
  - a. strategia calculativă și a eficacității funcționale
  - b. strategia suportivă sau simpatetică
  - c. strategia facilitatoare sau catalizatoare
  - d. strategia flexibilă sau adaptativă
5. Strategia managerială a modelului omului social este:
  - a. strategia calculativă și a eficacității funcționale
  - b. strategia suportivă sau simpatetică
  - c. strategia facilitatoare sau catalizatoare
  - d. strategia flexibilă sau adaptativă
6. Strategia managerială a modelului omului autoactualizat este:
  - a. strategia calculativă și a eficacității funcționale
  - b. strategia suportivă sau simpatetică
  - c. strategia facilitatoare sau catalizatoare
  - d. strategia flexibilă sau adaptativă
7. Strategia managerială a modelului omului complex este:
  - a. strategia calculativă și a eficacității funcționale
  - b. strategia suportivă
  - c. strategia facilitatoare sau catalizatoare
  - d. strategia flexibilă sau adaptativă
8. Unul, dintre enunțurile de mai jos, este rezultatul corect al analizei lui E.Schein privitor la cele patru modele ale omului din mediile organizaționale:
  - a. cele patru modele sunt întru totul incompatibile cu teoriile organizațiilor
  - b. nu există o consecvență de sens între aceste modele și cele teorii X și Y ale lui McGregor
  - c. nici unul dintre modele nu este perfect, ideal
  - d. oricare dintre cele patru modele nu are propria sa complexitate și funcționalitate
9. Una din afirmațiile de mai jos este corectă:
  - a. modelul omului economic-rațional ilustrează teoriile clasice ale organizațiilor
  - b. modelul omului social exprimă dezideratele teoriilor preclasice ale organizațiilor
  - c. modelul omului autoactualizat exprimă dezideratele teoriilor moderne ale organizațiilor
  - d. modelul omului complex este expresia teoriilor neoclasice ale organizațiilor
10. Nici un model al omului organizațional descris de E. Schein nu este perfect și, în consecință, una dintre afirmațiile de mai jos este falsă:
  - a. fiecare model prezintă atât avantaje, cât și limite
  - b. nu este o soluție practică utilizarea lor fie alternativă, fie concomitentă
  - c. o soluție bună este selectarea, combinarea, sintetizarea și adecvarea practicilor manageriale la specificul împrejurărilor
  - d. adaptarea și adecvarea se poate face în funcție de o serie de criterii, cum ar fi specificul activității, nivelul ierarhic, experiența și gradul de instrucție și educație

11. Dacă fiecare model descris de E. Schein are propria sa complexitate și funcționalitate, atunci una dintre afirmațiile următoare este falsă:
- unii oameni muncesc pentru bani, tocmai pentru a se autorealiza
  - pentru unii oameni banii înseamnă securitate, iar pentru alții putere
  - pentru o altă categorie de oameni banii reprezintă reușită socială
  - stimulii bănești au aceeași semnificație pentru toți oamenii
12. În mediile organizaționale avem de-a face cu grupuri de indivizi, și mai puțin cu indivizii luați în sine și, prin urmare, o anumită uniformizare sau standardizare a comportamentelor conducătorilor este:
- lipsită de importanță
  - relativă
  - absolut necesară
  - oarecum importantă
13. Cea mai bună strategie de motivare a omului organizațional ar trebui să fie una:
- individualizată, diferită de la individ la individ și de la situație la situație
  - neindividualizată, aceeași pentru toți indivizii și toate situațiile
  - individualizată, diferită de la individ la individ, dar nu și de la situație la situație
  - individualizată, de la situație la situație, dar nu și de la individ la individ
14. Modelele descrise de E. Schein sugerează că ineficiența organizațională este consecința faptului că:
- organizația oferă condițiile necesare satisfacerii unora sau altora dintre trebuințele oamenilor
  - oamenii răspund adecvat chiar condițiilor favorabile satisfacerii nevoilor personale
  - oamenii nu înțeleg exact intențiile organizațiilor și managerilor
  - organizația gestionează adecvat relațiile dintre conducere și angajați
15. Ieșirea din impasul ineficienței organizaționale constă în:
- ameliorarea și optimizarea propriilor comportamente ale omului, pe de o parte
  - ameliorarea și optimizarea propriilor comportamente ale organizației, pe de altă parte
  - ameliorarea și optimizarea comportamentelor organizaționale în mod natural
  - ameliorarea și optimizarea relației dintre om și organizație de către manageri
16. Una dintre premisele următoare aparține modelului explicativ-interpretativ al „omului economic-rațional”:
- motivarea muncitorilor se fundamentează pe nevoia lor de statut, de participare și de relații informale
  - satisfacerea unor trebuințe înalte este îngrădită și restricționată în cadrul mediilor organizaționale
  - omul este complicat prin multiplicitatea trebuințelor și potențialităților lui, dar și prin propria schemă de complexitate
  - omul organizațional obține satisfacție și plăcere prin maximizarea profitului prin relații de piață
17. Una dintre premisele următoare aparține modelului explicativ-interpretativ al „omului social”:
- omul obține satisfacție și plăcere prin mijloace economice
  - trebuințele de creștere asigură dezvoltarea personală a omului
  - motivația psihosocială devine mai importantă decât motivația economică
  - la complexitatea umană se adaugă complexitatea societală și organizațională
18. Una dintre premisele următoare aparține modelului explicativ-interpretativ al „omului autoactualizat”:
- omul organizațional maximizează profitul prin relații de piață
  - trebuințele superioare de autorealizare devin un nou tip de motivație
  - motivația prin nevoia de statut, participare și relații informale devine preponderentă
  - fiecare om este diferit prin propria schemă de complexitate
19. Una dintre premisele următoare aparține modelului explicativ-interpretativ al „omului complex”:
- modelul obținerii satisfacție și plăcerii prin mijloace economice își are originea în filosofia hedonistă
  - motivația organizațională arată că omul este complicat nu doar în sine, ci și prin faptul că este diferit de un altul
  - motivația în organizații este generată de rezistența față de normele formale și apariția liderilor informali
  - motivația constă în ocaziile de realizare a propriilor disponibilități sau a celor care permit perceperea relației între ceea ce face omul și scopul global al organizației sale
20. Una din afirmațiile de mai jos nu se referă la analiza centrată pe deținătorul postului de muncă:
- candidatul are calitățile psihologice solicitate de postul respectiv de muncă
  - candidatul are cunoștințele și deprinderile solicitate de postul pe care dorește să-l ocupe
  - candidatul este o persoană calificată și cu un profilul psihologic adecvat
  - candidatul este o persoană identificată pe baza unei metode de recrutare

21. Care dintre schemele sau formulele de elaborare a profilului psihologic de mai jos aparține lui Rodger?
- monografia profesională
  - schema în șapte puncte
  - psihograma sau „job psychograph”
  - modelul specificațiilor sau calităților psihice
22. Care dintre schemele sau formulele de elaborare a profilului psihologic de mai jos aparține lui Viteles?
- monografia profesională
  - schema în șapte puncte
  - psihograma sau „job psychograph”
  - modelul specificațiilor sau calităților psihice
23. Care dintre schemele sau formulele de elaborare a profilului psihologic de mai jos aparține lui Cole?
- monografia profesională
  - schema în șapte puncte
  - psihograma sau „job psychograph”
  - modelul specificațiilor sau calităților psihice
24. Care dintre schemele sau formulele de elaborare a profilului psihologic de mai jos aparține lui Frazer:
- schemă de lucru în cinci puncte
  - specificațiilor deținătorului unui post de muncă în patru componente fundamentale
  - taxonomia pentru performanțele umane
  - profilul psihologic al muncii
25. Care dintre schemele sau formulele de elaborare a profilului psihologic de mai jos aparține lui Spector:
- schemă de lucru în cinci puncte
  - specificațiile deținătorului unui post de muncă în patru componente fundamentale
  - taxonomia pentru performanțele umane
  - profilul psihologic al muncii
26. Care dintre schemele sau formulele de elaborare a profilului psihologic de mai jos aparține lui Fleishman:
- schemă de lucru în cinci puncte
  - specificațiilor deținătorului unui post de muncă în patru componente fundamentale
  - taxonomia pentru performanțele umane
  - profilul psihologic al muncii
27. Care dintre schemele sau formulele de elaborare a profilului psihologic de mai jos aparține lui Landy:
- schemă de lucru în cinci puncte
  - specificațiilor deținătorului unui post de muncă în patru componente fundamentale
  - taxonomia pentru performanțele umane
  - profilul psihologic al muncii
28. Spector (2000), din rațiuni practice, a elaborat o variantă sintetică de prezentare a specificațiilor deținătorului unui post de muncă, cunoscute sub acronimul:
- ASKA
  - OASK
  - KSAO
  - SAKO