



ROMÂNIA
MINISTERUL PUBLIC
PARCHETUL de pe lângă CURTEA de APEL TÂRGU MUREȘ
Mun. Târgu Mureș, str. Mihai Viteazu, nr. 23, jud. Mureș, cod 540099
Telefon : 0265/264959; fax : 0265/264959; E-mail:
pca_tg.mures@mpublic.ro
Nr. operator de date cu caracter personal: 3741

Afizat, astăzi,
31. octombrie 2022
Orn 1145

Nr. 8294/VI/1/2022

31 octombrie 2022

Concurs de ocupare a postului vacant de expert psiholog, grad I, de la
 Parchetul de pe lângă Curtea de Apel Târgu Mureș,
 organizat în perioada 31 octombrie – 3 noiembrie 2022

BAREM PROBA SCRISĂ
31 OCTOMBRIE 2022
VARIANTA 1

Fiecare răspuns corect este evaluat cu 4 puncte – total 100 puncte

Timp alocat probei scrise 1 oră și 30 minute

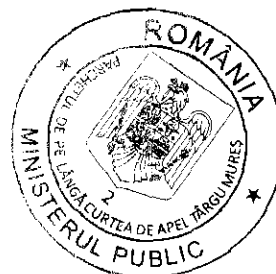
Fiecare întrebare are o singură varianta de răspuns.

1. Procurorii sunt supuși unei evaluări periodice privind calitatea activității, eficiența integritatea și obligația de formare profesională continuă:
 - a) o dată la fiecare cinci ani, indiferent de vechimea în funcție;
 - b) o dată la 4 ani dacă au o vechime în funcție între un an și 5 ani;
 - c) o dată la 4 ani dacă au o vechime în funcție între 10 și 15 ani;

2. Funcția de procuror este incompatibilă:
 - a) cu orice alte funcții publice sau private, fără excepție;
 - b) cu orice alte funcții publice sau private, cu excepția celor didactice din învățământul superior;
 - c) cu orice alte funcții publice sau private, cu excepția celor didactice, indiferent de nivel;

3. Cu ocazia participării la ședințele de judecată:
 - a) procurorul poate prezenta în instanță doar concluziile încuviințate de conducătorul parchetului în cadrul căruia își exercită funcția;
 - b) procurorul poate prezenta în instanță doar concluziile analizate și aprobate de colegiul de conducere al parchetului în cadrul căruia își exercită funcția;
 - c) procurorul este liber să prezinte în instanță concluziile pe care le consideră întemeiate, potrivit legii;

1



4. Lucrările repartizate unui procuror pot fi repartizate altui procuror:
- numai în situația încetării calității de procuror;
 - în situația lăsării cauzei în nelucrare în mod nejustificat mai mult de 30 de zile;**
 - în situația în care conducătorul parchetului apreciază că lucrarea ar putea fi soluționată mai eficient de un alt procuror;
5. În cadrul parchetelor de pe lângă curțile de apel se regăsesc, între altele și funcția de:
- prim-procuror adjunct;
 - procuror șef secție;**
 - procuror stagiar;
6. Corespondența adresată parchetelor din cadrul Ministerului Public:
- nu poate fi primită decât de conducătorul parchetului;
 - se desface și predă desfăcută conducătorului parchetului chiar dacă este adresată altor persoane din parchet și chiar dacă plicul în care aceasta se află poartă mențiunea „personal” sau „confidențial”;
 - se sortează de către prim-grefier sau de către grefierul șef și se prezintă spre examinare conducătorului parchetului, de regulă în ziua primirii sau cel mai târziu a doua zi;**
7. Consilierii procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție:
- organizează activitatea de relații cu publicul;
 - efectuează sau participă la elaborarea unor studii, evaluări, sinteze și a altor lucrări privind activitatea Ministerului Public;**
 - conduc secțiile, serviciile, birourile și alte compartimente ale Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, potrivit desemnării efectuate de procurorul general;
8. Prin "analiza profesiei" (*Job analysis*) conform lui Smither (2004). se înțelege :
- identificarea activitatilor de munca distincta pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială;
 - identificarea activitatilor pe care le poartă desfasura persoanele active, care practică o activitate recunoscută de societate ca utilă pentru sine și semenii săi;
 - identificarea complexului de cunoștințe obținute prin școlarizare și prin practică, necesare pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii, sau pentru prestarea anumitor servicii;
 - identificarea sarcinilor și comportamentelor necesare pentru a îndeplini cu succes cerințele unui post de muncă ;**

2



9. Metoda inventarului de sarcini se înțelege:

- a) dezvoltarea unei liste de abilități uzuale în diferite activități profesionale;
- b) definirea unei liste de sarcini sau activități desfășurate în contextul unui post;**
- c) identificarea unor cunoștințe, abilități, deprinderi și alte caracteristici personale necesare pentru a desfășura o anumită sarcină de lucru;

10. Obiectivul fundamental al analizei muncii este:

- a) de a identifica funcțiile și responsabilitățile majore la nivelul unei organizații astfel încât să fie atinși indicatorii de performanță și satisfacție organizațională;
- b) identificarea cerințelor de cursuri de formare specifice fiecărui loc de muncă din organizație în vederea atingerii indicatorilor de eficiență și performanță organizațională;
- c) de a oferi un suport științific, obiectiv și predictibil, pentru procesul de organizare și conducere a activităților de muncă, astfel încât să fie atinși indicatorii de eficiență și de satisfacție profesională și organizațională;**
- d) de a identifica situațiile critice care pot surveni în procesul muncii;

11. Abordare „CDA/CDAA” a analizei muncii se refera la:

- a) descrierea unui post de muncă într-o manieră calitativă, narativă;
- b) se referă la focalizarea analizei muncii pe cunoștințe, deprinderi și aptitudini;**
- c) modalitatea specifică de desfășurare a unui proces de selecție pentru o anumită profesie (pilot, medic etc);
- d) are caracterul descrierii unei configurații de solicitări specifice unui anumit post de muncă, așa cum se prezintă acesta la un moment dat;

12. Relația dintre criteriu și predictor este definită prin:

- a) validitatea de criteriu;**
- b) validitatea de conținut;
- c) fidelitatea;

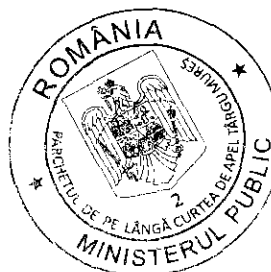
13. Metoda Observației de analiză a muncii este recomandată atunci când:

- a) este utilizată pentru familiarizarea cu sarcina și pentru orientarea asupra abordării principale;
- b) este utilizată atunci când comportamentele de muncă sunt observabile și implică activități și mișcări relevante, cu un anumit grad de specificitate;**
- c) este utilizată atunci când numărul celor care trebuie intervievați este foarte mare;
- d) este utilizată atunci când este necesară obținerea unei imagini de ansamblu asupra postului investigat;

bu


3





14. Cum este definit climatul organizațional după S. Chelcea, M. Zlate și C. Zamfir:

- a) percepția procedurilor, politicilor, practicilor organizaționale formale sau nonformale;
- b) **totalitatea caracteristicilor sociale și umane ale organizației ca sistem complex;**
- c) ambianța intelectuală și morală care domnește într-un grup, ansamblul percepțiilor colective și al stărilor emoționale existente în cadrul organizației;

15. Ansamblul de convingeri și așteptări comune membrilor unor organizații care produc norme de natură să modeleze comportamentul membrilor sau grupurile definesc:

- a) climatul organizațional;
- b) atitudinea față de muncă;
- c) **cultura organizațională;**

16. Metoda cantitativă utilizată în analiza muncii este:

- a) chestionarul;
- b) **metoda inventarului de sarcini;**
- c) metoda ilustrativă;

17. Tipuri de tehnici utilizate în examinările psihologice sunt:

- a) observația, testele psihologice, fidelitatea, validitatea;
- b) testele psihologice, observația, chestionarul, interviul;
- c) testele psihologice, observația, interviul;
- d) **observația, testele psihologice, chestionarul, interviul, focus-grupul;**

18. Indicatorii de apreciere a unui test psihologic sunt:

- a) fidelitatea și validitatea;
- b) validitatea de construct;
- c) validitatea de construct și validitatea de conținut;
- d) **validitatea, fidelitatea și sensibilitatea;**

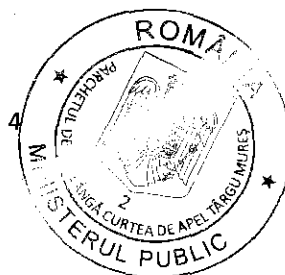
19. În construirea chestionarului se ține cont de:

- a) evitarea premiselor adevărate;
- b) evitarea dublelor sensuri ale întrebărilor;
- c) **evitarea ambiguității;**
- d) folosirea premiselor false;

20. Întrebările interviului de selecție se bazează pe :

- a) analiza climatului organizațional;
- b) analiza muncii și a climatului organizațional;
- c) analiza culturii organizaționale;
- d) **analiza muncii;**

Handwritten signatures and initials:



21. Satisfactia în muncă este:

- a) **orice combinație de circumstanțe psihologice, fiziologice și de mediu;**
- b) orice combinație de circumstanțe fiziologice;
- c) o colecție de atitudini a unui individ față de grupul din care face parte;
- d) orice combinație a circumstanțelor de mediu;

22. Factorii satisfacției in muncă sunt clasificați pe categorii:

- a) factori organizaționali largi, factori legați de mediul imediat al muncii;
- b) factori organizaționali, factori legați de conținutul muncii;
- c) factori legați de mediu și de conținutul muncii;
- d) **factori organizaționali, factori de grup și factori personali;**

23. Reacțiile produse de stres sunt:

- a) simptome cardiovasculare, anxietate, epuizare emoțională;
- b) **reacții fiziologice, psihologice, comportamentale;**
- c) plictisală, dispoziție depresivă, performanțe scăzute;
- d) simptome cardiovasculare și reacții comportamentale;

24. Burnout-ul afectează următoarele planuri ale vieții și activității umane:

- a) fiziologice, psihice, sociale;
- b) fiziologice, psihice, psihosociale;
- c) fiziologice, psihice;
- d) **fiziologice, psihice, psihosociale, psihoorganizaționale și sociale;**

25. Cauzele stresului într-o organizație sunt:

- a) solicitările ocupaționale, ambiguitatea de rol, conflictual de rol;
- b) suprasolicitarea și subsolicitarea, cauze legate de viață;
- c) solicitările ocupaționale, conflictual de rol;
- d) **solicitările ocupaționale, conflictual de rol, ambiguitatea de rol, suprasolicitarea și subsolicitarea, problemele vieții cotidiene, etc.**

luu

ST

5

G

