



Nr. înregistrare: 5538/09.03.2022

Proces – verbal
privind soluționarea contestației

Azi, 09.03.2022, comisia de soluționare a contestațiilor numită prin decizia rectorului nr. 2189-1/31.01.2022, în urma verificării contestației înregistrată la Universitatea Politehnica din București cu nr. 5453/08.03.2022, depusă de către candidatul cu nr. înregistrare dosar 3739/17.02.2022, după desfășurarea probei interviu în vederea ocupării postului vacant de execuție de psiholog stagiar din cadrul Biroului Agenția de Plasare a Forței de Muncă PoliJOBS, constatată că pentru soluționarea acesteia trebuie avute în vedere următoarele prevederi legale:

- prevederile art. 24 alin. (1), (2) și alin. (7) și (8) coroborate cu prevederile art. 25 și ale art. 29 alin.(3) din Regulamentul-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, regulament aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 286/2011, cu modificările și completările ulterioare, care stipulează:

➤ **“Art. 24**

alin. (1) **În cadrul interviului se testează abilitățile, aptitudinile și motivația candidaților.** Proba interviului poate fi susținută doar de către acei candidați declarați admiși la proba scrisă și/sau proba practică, după caz.

alin. (2) **Interviul se realizează conform planului de interviu întocmit de comisia de concurs în ziua desfășurării acestei probe, pe baza criteriilor de evaluare. Criteriile de evaluare pentru stabilirea interviului sunt:**

- a) **abilități și cunoștințe impuse de funcție;**
- b) **capacitatea de analiză și sinteză;**
- c) **motivația candidatului;**
- d) **comportamentul în situațiile de criză;**
- e) **inițiativă și creativitate.**

alin. (7) **Fiecare membru al comisiei de concurs poate adresa întrebări candidatului.** Nu se pot adresa întrebări referitoare la opiniile politice ale candidatului, activitatea sindicală, religie, etnie, starea materială, originea socială sau care pot constitui discriminare pe criterii de sex.

alin. (8) **Întrebările și răspunsurile la interviu se înregistrează** sau se consemnează în scris în anexa la raportul final al concursului, întocmită de secretarul comisiei de concurs, și se semnează de membrii acesteia și de candidat.”

➤ „Art. 25

Pentru probele concursului punctajele se stabilesc după cum urmează:

- a) pentru proba scrisă punctajul este de maximum 100 de puncte;
- b) pentru proba practică punctajul este de maximum 100 de puncte;
- c) *pentru interviu punctajul este de maximum 100 de puncte.,,*

➤ „Art. 29

alin. (3) *Sunt declarați admiși la proba interviu și/sau proba practică candidații care au obținut:*

- a) *minimum 50 de puncte, în cazul concursurilor organizate pentru ocuparea funcțiilor contractuale de execuție;*
- b) *minimum 70 de puncte, în cazul concursurilor organizate pentru ocuparea funcțiilor contractuale de conducere.,,*

Față de cele prezentate mai sus, comisia de soluționare a contestațiilor, în urma analizei înregistrării interviului a constatat următoarele:

I. *Abilitățile și cunoștințele impuse de funcție:*

Punctaj obținut **22** de puncte din 30 de puncte total.

La întrebarea ”Ce tendințe ați observat pe piața muncii” candidata a oferit un răspuns incomplet, insuficient argumentat care nu reflecta abilitățile și cunoștințele impuse de funcție: ”am observat că se digitalizează, inclusiv interviurile sunt online”. Candidata nu a făcut nicio referire la: inițiativa angajatorilor de realizare a unor programe speciale de training pentru tineri, nevoia de forță de muncă în provincie, piața europeană de outsourcing IT, dezvoltarea intensivă a băncilor în zona de retail, creșterea cererii pentru consultanță în managementul și implementarea proiectelor etc.

La întrebarea ”Care credeți că este profilul potrivit pentru un job-ul de inginer electric”, poziția middle level. Candidata a oferit un răspuns incomplet, a precizat că este nevoie de experiență, dar nu a precizat că experiența solicitată pentru un post de middle level este între 3 și 5 ani, a precizat ca este nevoie de studii în domeniu, dar nu a precizat ca este nevoie de studii în domeniul electric, a precizat că sunt necesare abilități de tip soft skills, fără a menționa care pot fi acestea, nu a amintit deloc despre aspecte precum: Cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională; Lipsa antecedentelor penale etc.

II. *Capacitatea de analiză și sinteză*

Punctaj obținut **18** puncte din 25 de puncte total.

La întrebarea ” Cum vă gândiți să luați decizia între doi candidați, unul care nu are experiență, dar este motivat și unul cu experiență, dar demotivat? Argumentați decizia – candidata a oferit un răspuns insuficient argumentat, fără specificații asupra procesului de luare a deciziei: ”aș considera punctele forte și aș miza pe discuția cu persoana respectivă. Aș miza pe o persoană motivată, poate învață să-și facă meseria”. Candidata nu a argumentat importanța motivației la locul de muncă (angajații sunt mai eficienți, apare satisfacția la locul de muncă, echipă productivă, mediul de lucru propice dezvoltării etc.) versus rolul lipsei de motivație la locul de muncă (productivitate redusă, modificări

comportamentale și de personalitate, nu se mai lucrează eficient, lipsa dorinței de a învăța lucruri noi etc.).

III. Motivația candidatului

Punctaj obținut **8** puncte din 10 puncte total

La întrebarea "Cum vedeți activitatea dvs. ca psiholog în cadrul Biroului POLIJobs? Care sunt contribuțiile pe care le puteți aduce Biroului POLIJobs?" candidata a oferit un răspuns general, insuficient argumentat, fără specificații: "Se referă la procesul de selecție și recrutare, partea de consiliere vocațională. Skills-urile mele ca psiholog – aș putea aduce contribuție". Din răspunsurile candidatei, nu se înțelege clar care este contribuția adusă Biroului POLIJobs. Skills-urile mele de psiholog reprezintă un răspuns general, lipsind enumerarea acestora sau macar exemplificarea unui anumit tip de abilitate și corelarea ei cu viitoarea posibilă contribuție în cadrul biroului.

Candidatea nu a vorbit de activități precum: desfășurare activități în sprijinul facilitării nemijlocite a inserției studenților și absolvenților universității pe piața muncii; informarea studenților și absolvenților U.P.B. pe teme ce vizează plasarea pe piața muncii; promovează oferta locurilor de muncă ale agenției; recepționează toate aplicațiile candidaților și caută în baza de date aplicațiile depuse anterior care corespund criteriilor menționate în profilul candidatului și în fișa de post; efectuează screening-ul preliminar al tuturor aplicațiilor primite și se asigură că aplicațiile selectate pentru interviu corespund fișei postului și profilului candidatului din punct de vedere al calificării profesionale, a abilităților, experienței și cunoștințelor; verifică referințele candidaților; alcătuiește lista lungă a candidaților; organizează și susține interviuri (inclusiv cele telefonice) preliminare; susține sesiuni de consiliere și orientare în carieră cu studenții/absolvenții UPB; identifică nevoile de angajare ale studenților și absolvenților UPB; susține sesiunile de dezvoltare personală ale candidaților înregistrați în baza de date A.P.F.M în vederea susținerii de angajare etc.

La întrebarea "De ce ați ales să dați concurs pentru acest post", candidata a răspuns "am ales să candidez pentru că vreau să lucrez în HR". Motivația candidatei este reconvingătoare, insuficient argumentată bazată pe necunoașterea în profunzime a specificațiilor postului.

Nu au fost atinse aspecte ca: dezvoltarea personală, oportunitatea de a lucra și de a interacționa cu studenții/absolvenții UPB, dezvoltarea profesională, oportunități de dezvoltare în cadrul UPB.

La întrebarea "Ce planuri de carieră aveți" răspunsul candidatei indică faptul că planul de carieră prevede o rută individuală (deschiderea unui cabinet de psihologie) care nu are legătură cu postul prezentat la concurs.

Nu a fost identificată capacitatea de a seta și identifica obiective clare și specifice privind parcursul în carieră. De asemenea, în planul de carieră menționat de candidată nu a fost făcută nicio referire la viitoarea posibilă evoluției a candidatei în cadrul biroului POLIJobs, privind dezvoltarea și avansarea profesională pentru poziția de psiholog stagiar.

IV. Comportamentul în situații de criză

Punctaj obținut **17** puncte din 25 de puncte total

La întrebarea ”Spune-ți dacă a existat o situație în care a trebuit să lucrezi cu o persoană dificilă. Cum ai făcut față situației?”. Candidata nu a răspuns punctual la întrebarea adresată. De exemplu, nu a definit situația de criză, nu a detaliat ce problemă avea persoana care trecea prin situația de criză și ce acțiuni concrete a întreprins pentru remedierea situației. Nu a oferit detalii despre contextul în care a avut loc situația.

La întrebarea ”Dați exemplu de o situație în care a trebuit să convingeți o persoană să acționeze într-un anumit mod. Ai avut succes? Candidata nu a răspuns punctual la întrebarea adresată, nu a oferit exemplul concret solicitat.

Interviul s-a bazat pe evaluare comportamentală, pe evaluarea unor situații obiective furnizate de către candidat, prin care se urmăreau acțiuni concrete interpretate de aceasta, nu generalități.

V. Inițiativă și creativitate

Punctaj obținut 7 puncte din 10 puncte total

La întrebarea ”Dați un exemplu de situație în care ai făcut ceva care i-a ajutat pe alții să fie mai entuziași”. Candidata nu a răspuns punctual la întrebarea adresată, nu a oferit exemplul concret solicitat.

La întrebarea ” Dați un exemplu de situație dificilă în care era de dorit să vă păstrați o atitudine pozitivă. Ce ai făcut?” Candidata nu a răspuns punctual la întrebarea adresată, nu a oferit exemplul concret solicitat. Răspunsul candidatei a fost ”există persoane dificile peste tot. Încerc să fiu tolerantă și să am o atitudine pozitivă, să ajung la persoana respectivă”.

La întrebarea ” Dați exemplu de o situație în care a trebuit să luați o decizie importantă. Cum ai luat decizia? Cum are efect asupra dumneavoastră astăzi?” răspunsul candidatei a fost insuficient argumentat, fără specificații asupra procesului de luare a deciziei: ”a fost o decizie mai dificilă – alegerea psihologiei. În general analizez foarte bine, întocmesc liste pro și contra, discut și cu ceilalți, dar aleg eu”. În urma răspunsului oferit de candidată, nu a reușit familiarizarea candidatei cu etapele procesului decizional: aceste etape reprezintă un factor important în realizarea atribuțiilor specifice din cadrul biroului.

Având în vedere toate aspectele menționate mai sus, comisia de soluționare a contestațiilor, întrunită în data de 09.03.2022, constată că sunt condițiile prevăzute de Regulamentul-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, regulament aprobat prin H.G. nr. 286/2011, cu modificările și completările ulterioare, pentru admiterea contestației.

În concluzie, comisia de soluționare a contestației se admite contestația candidatului cu nr. înregistrare dosar 3739/17.02.2022, rezultatul obținut după reanalizarea răspunsurilor candidatului din cadrul probei interviu fiind de 72 puncte, din maximum de 100 de puncte.

Potrivit art. 34 alin (2) din Regulamentul-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, regulament aprobat prin H.G. nr. 286/2011, cu modificările și completările ulterioare, ”Comunicarea rezultatelor la contestațiile depuse se face prin afișare la

sediul autorității sau instituției publice organizatoare a concursului, precum și pe pagina de internet a acesteia, după caz, imediat după soluționarea contestațiilor.”

Prezentul proces-verbal poate fi contestat la Tribunalul București, instanța de contencios administrativ, în condițiile legii.

NOTĂ: Originalul documentului semnat se regăsește la sediul UPB, Direcția Informatizare și Resurse Umane, Serviciul Evidența Resurselor Umane, Biroul Evidență Resurse Umane, clădire Rectorat, cam. 114 și poate fi consultat în condițiile prevăzute de art. 36 din HG nr. 286/2011, cu modificările și completările ulterioare