



**Material tematic sesiune clasică/ online de coaching/ consiliere profesională/ orientare în carieră,
individuală/ personalizată și/ sau de grup**

„DreptCompAct- COMpetențe ACTuale pentru studenți la DREPT”, Cod proiect: 312957

Competențe transversale în domeniul juridic. Analiza critică (XIX)

Biasul cognitiv al Inteligenței Artificiale. Rol, interferențe și influențe cu/asupra gândirii critice (J.4)

Abordarea interdisciplinară este esențială în formarea, dezvoltarea competențelor transversale în domeniul juridic și nu numai.

În cazul de față, biasul cognitiv este deja analizat și de către specialiștii în psihologie, știu fiind că prejudecățile și stereotipurile care aparțin competențelor socio emoționale din perspectiva psihologică interferează cu tipologiile incluse în categoria bias-ului cognitive din perspectiva competențelor transversale, latura care implică analiza și gândirea critică.

Astfel, în revista de psihologie¹ sunt sintetizate cele mai comune tipuri de bias cognitiv și mai ales cum să le recunoști.

”De la alegerile pe care le facem la locul de muncă până la modul în care interpretăm informațiile din jur, există tipare mentale ce pot distorsiona realitatea și pot duce la concluzii greșite. Înțelegerea celor mai frecvente tipuri de bias cognitiv reprezintă o soluție eficientă, pentru a lua decizii mai raționale și mai conștiente. Află cum să le identifice în viața de zi cu zi, atât în plan personal, cât și profesional.”

Un aspect care ne indică importanța acestor bias-uri cognitive este că ele sunt analizate, indicate și apreciate în analizele specialiștilor în resurse umane cu ocazia recrutărilor de personal, în diverse job-uri.

¹ <https://www.psychologies.ro/dezvoltare-personala-cunoaste-te-2/cele-mai-comune-tipuri-de-bias-cognitiv-si-cum-sa-le-recunosti-2212496>- Revista Psychologies 17 oct. 2025



Ce înseamnă bias cognitiv?²

”Reprezintă erori de gândire pe care creierul le face automat când procesează informații. Ele apar pentru că nu avem timp sau energie să analizăm fiecare detaliu, așa că ne bazăm pe experiențe trecute sau pe emoții.

Când ne cunoaștem biasurile, reușim să ne corectăm deciziile și să evităm păstrarea unor percepții greșite. Acest lucru contează și la muncă, și în viața personală, unde putem gestiona mai bine relațiile sau contextul profesional. Biasurile nu pot fi înlăturate cu totul, însă le putem controla dacă știm să le recunoaștem.

Biasurile cognitive iau naștere când folosim euristici – reguli simple de gândire –, simțim presiune de timp, memoria este limitată sau sentimentele influențează decizia. Să nu le confunzi cu prejudecățile (idei negative față de grupuri de persoane) sau cu greșelile de logică. Biasurile se activează ușor, fără să îți dai seama, mai ales dacă treci printr-o stare emoțională sau există influențe sociale puternice.”

Considerate și de către specialiștii în resurse umane ca fiind erori, și confirmate și de către psihologi, constatăm că sunt acele rapide clasificări, judecăți după aparențe, după propriile experiențe, după elementele culturale confirmate în anumite tipare familiale, educaționale, etc. care creează stereotipurile și ulterior prejudecățile preluate mai apoi și de algoritmi IA. (mai ales când algoritmi sunt creați TOT de către oameni)

Biasul de confirmare

Biasul de confirmare intervine atunci când cauți doar informații care întăresc ceea ce crezi deja și ignori sau respingi argumentele contra. De exemplu, dacă urmărești doar surse de știri care partajează opinia ta politică, rar vei acorda atenție unor puncte de vedere diferite.

În mediul profesional, acest bias blochează feedback-ul și poate împiedica inovarea. Să presupunem că într-o echipă, liderul insistă pe o idee și colegii caută doar argumente „pro”, lăsând deoparte riscurile sau alternativele. În timp, biasul de confirmare duce la formarea unei „bule informaționale”.

² <https://bundeangajat.olx.ro/biasul-cognitiv-semnificatie-tipuri-implicatii-profesionale/> - **Biasul cognitiv – semnificație, tipuri, implicații profesionale 27 May 2025- autor- Andreea Oancea** (este un veritabil conector de oameni și oportunități, pasionată de comunicare și dezvoltare personală. Cu energie, empatie și emoție, aduce perspectiva relevantă a profesionistului în marketing și employer branding. De-a lungul carierei, a lucrat cu branduri puternice și echipe diverse, construind punți între oameni, companii și povești care inspiră. Pe blogul Bun de angajat, Andreea vine cu sfaturi despre carieră, mindset, branding personal și cum fiecare dintre noi își poate transforma potențialul în performanță. Când nu scrie sau nu ține workshopuri, o găsești conectând oameni buni cu idei mari – sau, cum spune ea, „căutând mereu sens în conversațiile cu rost”) conform propriei prezentări din link-ul indicat



Recomandarea speciliștilor: *Ca să contracarezi acest tip de gândire, obișnuiește-te să cauți opinii opuse și petrece timp să ascuți argumente din mai multe surse.*

Cu mențiunea că sunt situații în care chiar verificarea din mai multe surse, dacă TOATE sunt viciate, alterate de aceleași mentalități, dar prezentate în alte "ambalaje" care să preia și unul, două puncte de vedere din "tabăra adversă", NU GARANTEAZĂ ADEVĂRUL, VERIDICITATEA informației și poate fi punctul de pornire către o concluzie "viciată"!

Biasul de ancorare presupune că prima informație pe care o primești influențează puternic deciziile următoare, chiar dacă apar ulterior date noi. Un exemplu clar este negocierea salariului: dacă interlocutorul menționează un anumit nivel salarial la început, vei avea tendința să îți bazezi cererea pe această sumă, chit că ai justificări pentru un alt interval.

În vânzări sau estimări de proiect, prima ofertă sau propunere pe care o primești va influența decizia finală. Chiar dacă analizezi ulterior contextul, ancora inițială rămâne puternic prezentă în gândire.

Biasul disponibilității apare atunci când apreciezi frecvența sau importanța unui eveniment în funcție de cât de ușor îți amintești o situație asemănătoare. Un exemplu des întâlnit: după ce vezi la știri un accident aviatic, începi să consideri zborul periculos, deși zborurile au statistic un grad de siguranță ridicat.

La serviciu, o experiență negativă cu un anumit client poate conduce la presupunerea că toți clienții de același tip vor fi dificili. Acest bias te poate face să evaluezi greșit riscurile sau oportunitățile, mai ales atunci când folosești doar amintirile recente.

Biasul de încredere excesivă descrie tendința de a-ți supraestima cunoștințele, judecata sau abilitățile. Uneori ai impresia că soluția ta este cea corectă fără să verifici alte variante și nu ai răbdare să ascuți părerile celorlalți. De exemplu, cineva care conduce fără incidente timp de câțiva ani se poate considera foarte priceput și nu acceptă eventuale sugestii de îmbunătățire din partea prietenilor sau a instructorilor.

La nivel profesional, un manager care nu solicită ajutorul echipei când alege persoane pentru angajare poate omite criterii esențiale. Biasul de încredere excesivă limitează procesul de învățare și poate bloca progresul. Ca să eviți capcana, cere feedback periodic și analizează alternative reale înainte de a decide.



Biasul status quo explică de ce preferăm să păstrăm lucrurile așa cum sunt, chiar dacă schimbarea ar aduce beneficii. Mulți angajați folosesc aceeași procedură veche sau păstrează un program de lucru rigid, deși tehnologia evoluează și oferă noi soluții.

Și la nivel personal, obișnuințele rămân greu de reformat. Dacă te regăsești amânând un plan nou doar pentru că „așa s-a făcut mereu”, verifică dacă nu acționezi sub influența acestui bias. Adaptarea la schimbare aduce uneori un disconfort inițial, însă deschide orizonturi noi atât individual, cât și în cadrul unei echipe.

Efectul de grup (gândirea de grup) apare atunci când membrii unei echipe evită să își exprime dezacordul, pentru a nu deranja consensul general. Într-o ședință, dacă majoritatea acceptă rapid o propunere, cei cu idei diferite pot alege să tacă, considerând că nu merită să își exprime opinia contrară.

De exemplu, într-o companie, se discută implementarea unei aplicații noi, iar nimeni nu aduce critici de teamă să nu pară împotriva grupului. Acest efect reduce calitatea deciziilor și poate conduce la implementarea unor soluții ineficiente. Susține comunicarea deschisă și diversitatea de păreri pentru a preveni acest tip de bias.

Biasul de atribuire se referă la tendința de a interpreta greșelile proprii ca fiind cauzate de factori externi, dar erorile altora ca rezultat al lipsei de competență sau al unor trăsături negative. Dacă ajungi târziu la o întâlnire, este „vina traficului”, însă dacă altcineva întârzie, presupui că nu respectă programul.

Biasul de atribuire afectează relațiile cu ceilalți și poate duce la conflicte nejustificate, atât la locul de muncă, cât și în familie. Fii atent la modul în care formulezi explicații despre comportamentul tău și al celor din jur.

Indicii care arată că biasurile influențează gândirea.

Poți suspecta influența biasurilor dacă obiceiurile tale includ: refuzul de a accepta opinii diferite; manifestarea unor reacții emoționale intense când ți se contestă ideile; refuzul schimbării fără argumente solide.

Recomandarea: dacă simți că reacționezi automat, fără să analizezi logic datele, alocă-ți câteva minute să te detașezi. Revizuieste deciziile pe care le-ai luat și întreabă-te dacă emoțiile sau experiențele trecute au influențat alegerea.

Biasurile cognitive fac parte din modul natural în care funcționează creierul uman, însă conștientizarea lor este primul pas către o gândire mai clară și decizii mai informate. Recunoscând aceste erori de judecată, poți evita capcanele mentale care afectează relațiile, performanța profesională și alegerile importante din viața de



zi cu zi. Educația și reflecția personală joacă un rol-cheie în combaterea biasurilor și în dezvoltarea unui mindset echilibrat și obiectiv.

Concluzii: Metodele și soluțiile de reducere a biasurilor cognitive sunt importante în conștientizarea la nivel individual a fiecăruia dintre noi că lipsa de răbdare, de analiză a situațiilor înainte de a da verdicte aduce greșeli de gândire care vor genera soluții greșite cu efecte grave asupra celor care suportă acele decizii, valabil în toate domeniile vieții noastre, nu numai în domeniul juridic.

Soluțiile sunt oferite tot de specialiștilor în resurse umane și psihologilor:

”Cum putem reduce influența biasurilor cognitive?”

- 1. Conștientizarea: primul pas este identificarea biasurilor proprii prin introspecție și feedback sincer;*
- 2. Diversitate de opinii: implicarea mai multor perspective în decizii poate combate gândirea unilaterală;*
- 3. Date obiective: luarea deciziilor pe bază de dovezi și nu de intuiție poate reduce distorsiunile cognitive;*
- 4. Training în luarea deciziilor: programele de formare profesională pot include sesiuni despre gândire critică și biasuri;*
- 5. Utilizarea unor proceduri clare: stabilirea unor procese standardizate pentru evaluare și selecție poate limita influențele subiective.”³*

Fără doar și poate biasurile cognitive fac parte din natura umană, și au consecințe serioase în mediul profesional dacă nu sunt recunoscute, gestionate, corectate. Prin conștientizare, educație și aplicarea unor metode obiective, putem reduce impactul negativ al acestor erori mentale și putem lua decizii mai corecte și echilibrate. Dar.....în materia algoritmilor IA este necesară și chiar obligatorie depistarea timpurie a acestor erori și eliminarea lor la timp, pentru ca omul să nu preia ca adevăr, fără a mai analiza... o informație din mass-media (în toate formele ei) ca fiind furnizată cu IA ...deci adevărată!

³ <https://bundeangajat.olx.ro/biasul-cognitiv-semnificatie-tipuri-implicatii-profesionale/>



Analizând recomandările, constatăm că formarea profesională prin sesiuni despre gândirea critică și bias-uri este esențială, motiv pentru care această tematică a fost inclusă în oferta de instruire din proiectul DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT, pentru realizarea obiectivului de politică: ”O Europă mai socială”, Prioritatea P7. *”Creșterea calității ofertei de educație și formare profesională pentru asigurarea echității sistemului și o mai bună adaptare la dinamica pieței muncii și la provocările inovării și progresului tehnologic”.*

Bibliografie selectivă:

1. Ce este biasul cognitiv <https://www.verywellmind.com/what-is-a-cognitive-bias-2794963>
2. Tipurile de biasuri cognitive <https://www.verywellmind.com/cognitive-biases-distort-thinking-2794763>
3. Despre biasul cognitiv <https://www.simplypsychology.org/cognitive-bias.html>
4. Biasul cognitiv în relația angajator-angajat <https://hbr.org/2017/08/when-employees-think-the-boss-is-unfair-theyre-more-likely-to-disengage-and-leave>
5. Biasul cognitiv în procesul de angajare
<https://ojs.aaai.org/index.php/HCOMP/article/view/5281/5133>