

Avaliação de Aptidão

Compreender a aptidão e capacidade do seu pessoal

As habilidades cognitivas foram amplamente reconhecidas como os mais fortes preditores de sucesso no trabalho. Muitas organizações consideram as aptidões de uma pessoa ao avaliar o talento para prever como as pessoas irão desempenhar uma função específica. Os testes de aptidões na fase de seleção são altamente eficazes na identificação dos candidatos com maior probabilidade de sucesso em suas funções.

O que é aptidão?

Simplificando, aptidão é a capacidade de fazer algo com um alto padrão. Uma aptidão excepcional para algo pode ser considerada um talento. As aptidões cognitivas contribuem para a inteligência geral de uma pessoa, bem como, sua velocidade de aprendizagem e capacidade de resolver problemas em cenários diferentes. As aptidões diferem do QI, que é uma medida de quão inteligente um indivíduo é em relação a critérios acadêmicos específicos, em vez de critérios gerais. Embora relativamente poucas organizações façam medições das duas durante seu processo de recrutamento, medir aptidões cognitivas é muito mais efetivo para prever sucesso.



A avaliação de Aptidão da Thomas consiste em cinco testes online de habilidades cognitivas simples que dependem de processos como pensamento, linguagem, tomada de decisão, aprendizagem e memória.

Os cinco fatores da avaliação de aptidão (previamente conhecida como GIA, ou Avaliação de Inteligência Geral) são:

- > **Lógica** - testando a capacidade do indivíduo de raciocinar
- > **Velocidade de Percepção** - avalia sua capacidade de detectar erros
- > **Cálculo e precisão** - como eles estão processando números?
- > **Significado de Palavras** - nesse seu vocabulário e compreensão das palavras são testados
- > **Visualização espacial** - mede seu raciocínio espacial e mecânico, bem como sua capacidade de processar informações visuais

Foi desenvolvido ao longo de 15 anos pelo Dr. Peter Dann no Laboratório de Avaliação Humana da Universidade de Plymouth. Reconhecendo a importância de medir a aptidão em candidatos e funcionários, a Thomas integrou a avaliação em seu pacote de soluções em 2006.

Por que medir a aptidão?

Medir as aptidões de um candidato ajuda a entender se aquele indivíduo será capaz de compreender rapidamente os requisitos da função. Isso pode dar uma ideia se eles têm a capacidade de se adaptar a novos desafios e se seriam adequados para impulsionar mudanças em sua organização. Essa percepção torna mais fácil selecionar o candidato certo para a função, colocando um filtro objetivo em sua habilidade, independentemente de sua pontuação de QI, qualificações e experiências anteriores. Isso não quer dizer que QI, qualificações e experiência não sejam importantes, mas não são o melhor indicador de potencial em uma função. É amplamente reconhecido que nem todos se destacam na escola e que os resultados de exames nacionais padrão ou testes aceitos pelo mercado não são a melhor maneira de entender as capacidades de um indivíduo, o nível de desafio que eles precisam para mantê-los estimulados e comprometidos, ou se eles irão responder bem às atividades de desenvolvimento.

Pesquisa da American Psychology Association inc. Frank L. Schmidt & John E. Hunter (1998) revisaram 85 anos de pesquisa e descobriram que maior capacidade cognitiva, ou aptidão, como também é chamada, medida pela avaliação de Aptidão da Thomas, está diretamente ligada à maior produtividade e desempenho do funcionário na função.

Os fatores psicológicos têm algumas das **relações mais fortes com o sucesso geral no trabalho.**

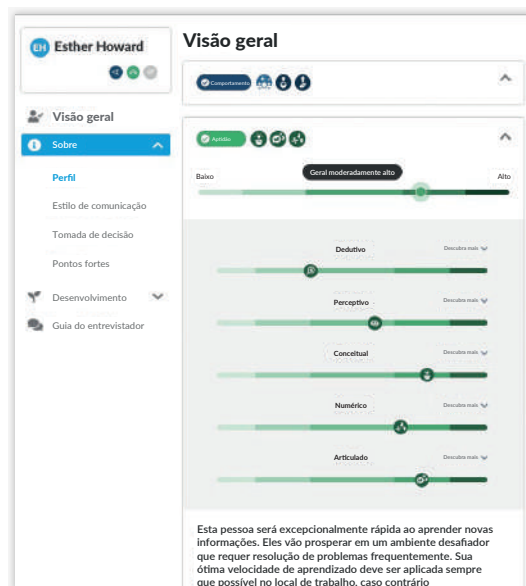


Avaliações de aptidão também podem ser usadas com os funcionários internos para determinar quais funcionários de alto desempenho podem ser adequados para a função de liderança e para identificar aqueles mais adequados ao preencher funções por meio de recrutamento interno. Quando usado junto com outras avaliações para obter uma visão profunda das tendências comportamentais e de traços de personalidade de um indivíduo, isso pode ajudar a garantir que a adequação à empresa e função sejam levadas em consideração com seu potencial de sucesso futuro na função.

Como a avaliação de aptidão pode te ajudar?

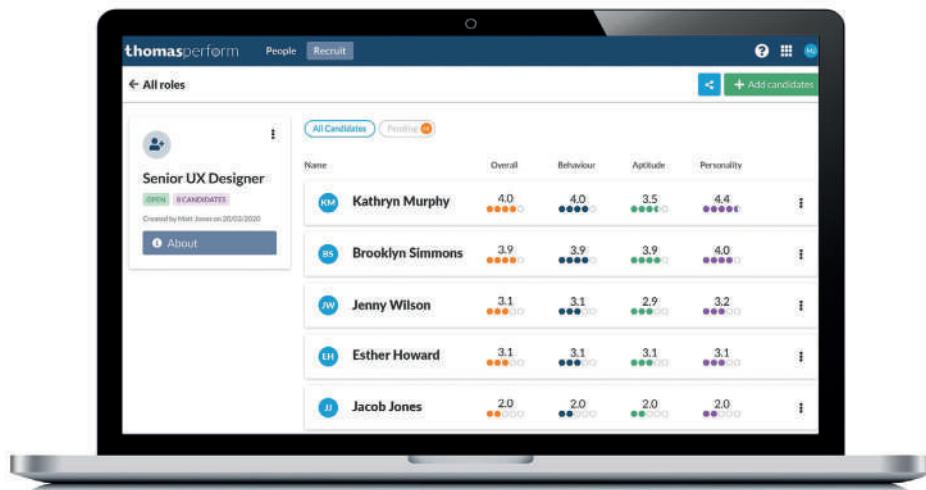
A avaliação de aptidão da Thomas analisa a velocidade de processamento de informações de um indivíduo e a capacidade de aprender e desenvolver novas habilidades e é usada para uma variedade de propósitos: recrutamento, retenção, desenvolvimento, gestão, identificação de necessidades de treinamento, orientação de carreira, planejamento de sucessão e benchmarking. Os testes de aptidão podem fornecer respostas para perguntas como:

- > Essa pessoa consegue pensar por conta própria?
- > Eles podem lidar com as demandas mentais de uma função?
- > Eles são capazes de prosperar em um ambiente dinâmico ou de grandes mudanças?
- > Será que essa pessoa pode ser um sucesso?
- > Essa pessoa é um solucionador de problemas?



O teste de aptidão oferece uma maneira confiável e objetiva de filtrar os candidatos que têm a mentalidade certa para a função para a qual você está contratando, bem como para a sua organização. Algumas dessas habilidades serão vitais em certas funções de trabalho, enquanto outras podem ser menos essenciais. Por exemplo, um gerente financeiro deve ser muito numérico, mas essa habilidade provavelmente será menos importante se você estiver contratando um designer gráfico.

A plataforma de avaliação de talentos da Thomas permite que você crie um perfil de cargo para cada função para a qual está recrutando, onde você define aptidões, tendências comportamentais e traços de personalidade que você gostaria que o candidato ideal tivesse. Os resultados da avaliação de candidatos e funcionários podem então ser comparados com este perfil usando simples classificações de estrelas para ver qual é a mais adequada. Um guia do entrevistador dinâmico é criado automaticamente para cada candidato, contendo perguntas elaboradas para ajudá-lo a investigar as lacunas entre os resultados da avaliação do candidato e o perfil de trabalho que você criou.



Aptidão

Realizado em 19/09/2019

Conceitual
Articulado
Perceptivo

Você será excepcionalmente rápido ao aprender novas informações. Você irá prosperar em um ambiente desafiador que requer resolução de problemas frequentemente. Sua ótima velocidade de aprendizado deve ser aplicada sempre que possível no local de trabalho, caso contrário, você ficará entediado quando não tiver um trabalho de desafio intelectual. Em grupo, você trabalhará com extrema rapidez e os outros podem ter dificuldade em acompanhar. Você pode ficar frustrado com pessoas que não aprendem informações tão rapidamente quanto você.

Além disso, seus candidatos recebem feedback instantâneo no Thomas Profile após a conclusão da avaliação, proporcionando autoconsciência valiosa por meio de pontos a serem considerados e estratégias para melhorar sua eficácia.

“

As avaliações da Thomas desempenham um papel fundamental na criação e condução de uma cultura positiva e em encontrar pessoas com a adequação certa para as funções de vendas. As ferramentas da Thomas contribuíram para uma taxa de rotatividade muito baixa de 4% no negócio.

Kelly Guilmette, Consultora de aquisição de talentos, Farm Credit Canada

© Thomas International Ltd 2021. Fundada em 1981, a Thomas International transforma o desempenho de organizações em todo o mundo por meio de decisões de pessoas mais inteligentes, olhando além de apenas habilidades e experiência para identificar o verdadeiro potencial e capacidade das pessoas. Sua plataforma de avaliação de talentos combina tecnologia, psicologia e dados para tornar a natureza complexa do comportamento humano, aptidão e personalidade mais fácil para todos entenderem. Hoje, a Thomas ajuda mais de 11.000 empresas em 140 países a mostrar o potencial de seu pessoal.

www.thomas.co