

Para muitas pessoas, embora o exame psicológico não seja um termo desconhecido, entendem-no erradamente como um instrumento avaliador de problemas mentais. Na realidade, o exame psicológico tem sentidos diferentes quando aplicado em áreas diferentes. Os métodos e técnicas dum exame psicológico são diversos, incluindo testes de inteligência, testes de capacidades, questionários de interesses e de personalidade, etc..

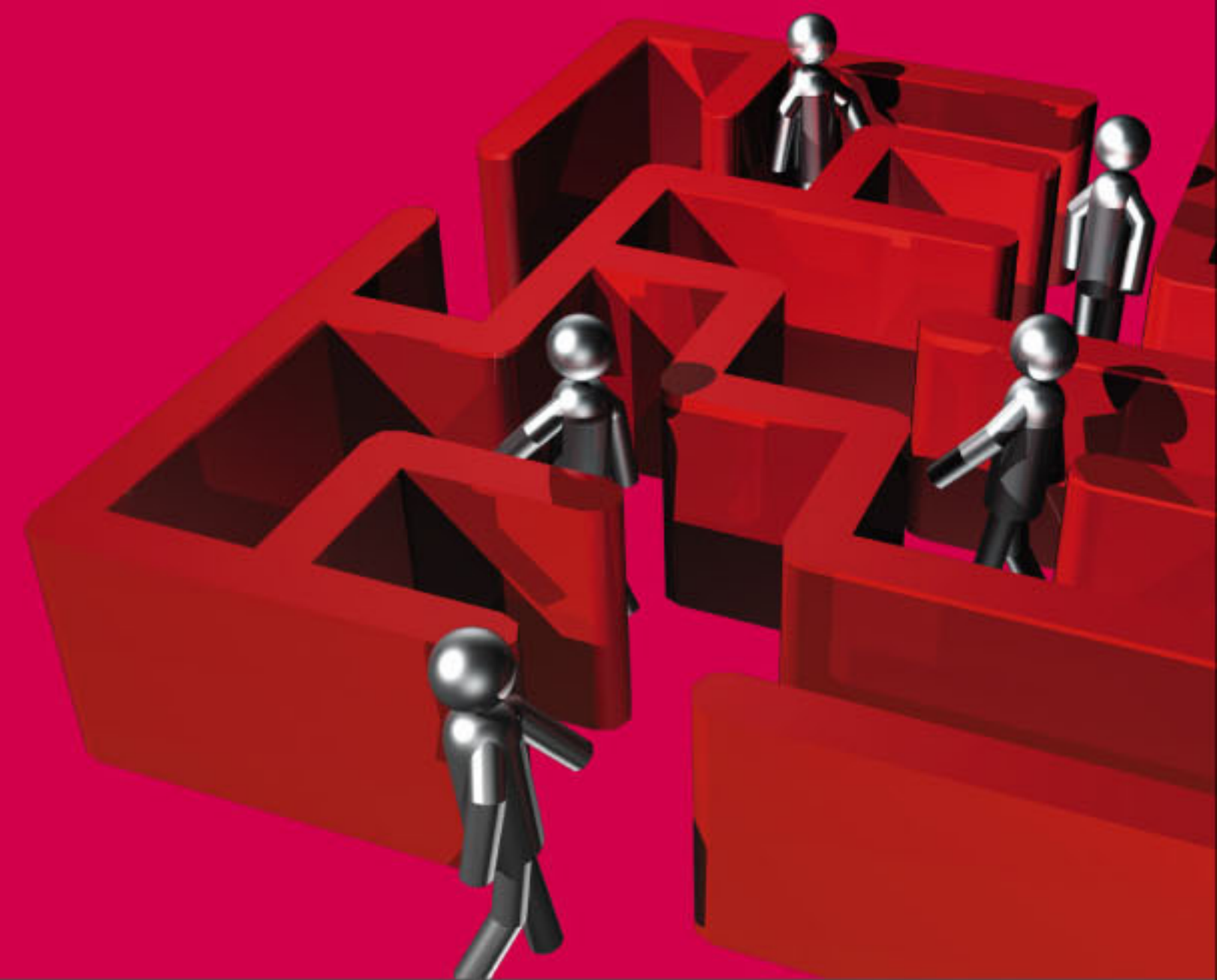
Interpretações erradas sobre o exame psicológico

“Vou participar num exame de selecção, pelo que ando a procurar testes idênticos aos do exame psicológico para poder treinar e passar no exame.”

“O exame psicológico deve ser feito sem ter em conta as perguntas; só assim se consegue uma nota satisfatória.”

“Particpei no exame de admissão duma organização e fui reprovado no exame psicológico. Será que o meu estado psicológico é desequilibrado ou sofro de uma qualquer anomalia psicológica?”

Os exemplos supramencionados demonstram que há ainda muitas pessoas que sabem pouco sobre o exame psicológico. Por esta razão, antes e durante o exame psicológico, ficam demasiado ansiosos ou prestam pouca atenção, o que acaba por afectar os resultados do mesmo.



SAFP

行政公職局

Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

Divisão de Recrutamento e Selecção de Pessoal do
Departamento de Planeamento e Recrutamento dos
Trabalhadores dos Serviços Públicos

Endereço : Rua do Campo, n.ºs 188-198,
Vicky Plaza, 11.º a 17.º andares, Macau

Conheça mais sobre o exame psicológico !

SAFP

行政公職局

Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

Divisão de Recrutamento e Selecção de Pessoal do
Departamento de Planeamento e Recrutamento dos
Trabalhadores dos Serviços Públicos



Compreender o exame psicológico

Dada a adopção na gestão das organizações de técnicas e métodos cada vez mais científicos, o exame psicológico torna-se hoje em dia uma das ferramentas necessárias na gestão de recursos humanos. Na sua essência o exame psicológico é:

- Um método de selecção em que se utilizam instrumentos específicos de avaliação psicológica. Os administradores deste exame precisam de ter conhecimentos profissionais e qualificação profissional reconhecida na área da psicologia.
- Constituído por testes concebidos e validados por processos rigorosos, obedecendo a critérios de fiabilidade. Através do exame psicológico, podem avaliar-se, com eficácia, as várias características psicológicas dum determinado indivíduo.
- Para assegurar a objectividade, no decurso do exame psicológico, reduzem-se o mais possível os factores subjectivos, evitando que venham a influenciar os resultados. Quer na aplicação, quer na classificação dos testes psicológicos que fazem parte dos exames psicológicos, utilizam-se regras e critérios uniformizados, e os resultados quantitativos são expressos em menções qualitativas.
- As informações recolhidas através do exame psicológico dizem respeito às características psicológicas de um determinado indivíduo, pelo que é dada sempre a maior importância ao seu carácter confidencial, para garantir a privacidade de cada um.



Utilidades e funções do exame psicológico na selecção de pessoal

O exame psicológico é uma das fontes principais de informação a considerar nas decisões sobre recrutamento de pessoal. Num exame psicológico, os comportamentos e características dum indivíduo são analisados mediante métodos científicos, produzindo assim informação fiável e objectiva que serve de meio fundamental nas decisões no âmbito do recrutamento. O objectivo do exame é a avaliação das capacidades e personalidade dos candidatos e a sua adequação ao desempenho de determinadas funções. Mais concretamente, o exame psicológico envolve 3 funções principais: predictiva, de selecção e de compatibilização:

Função predictiva

Um número cada vez maior de organizações utiliza o exame psicológico como instrumento de decisão na gestão de recursos humanos, a fim de avaliar a adequação do candidato ao cargo a desempenhar. Para atingir tal objectivo, depois de analisadas e definidas as exigências para determinada função, são escolhidas as provas (testes psicotécnicos, entrevista, provas de situação etc.) a integrar o exame psicológico, adequadas à avaliação dos candidatos. Quanto melhores forem os resultados dum candidato, maior a probabilidade do mesmo reunir as capacidades e aptidões adequadas para desempenhar com distinção essas funções. A razão para uma organização decidir empregar uma determinada pessoa ou um determinado grupo de pessoas é por prever que essas pessoas serão mais adequadas do que as outras para o desempenho de determinadas funções.

Função de selecção

À medida que a sociedade evolui, são cada vez mais elevadas as exigências de um adequado perfil e adaptabilidade psicológicas. É impossível, partindo apenas da experiência, avaliar essas características de forma precisa e científica. Por essa razão, na gestão de recursos humanos, a utilização do exame psicológico permite uma tomada de decisão mais científica e exacta, tornando assim a selecção mais eficaz.

Função de compatibilização

Dado que funções diferentes têm diferentes exigências de perfil de características psicológicas, é necessário existir uma melhor adequação entre o trabalhador e as funções que desempenha. Através do exame psicológico pode-se analisar os interesses, personalidade, capacidades e aptidões, etc., duma pessoa, no sentido de obter informações necessárias para colocar a pessoa certa no lugar certo, de uma forma racional.

