

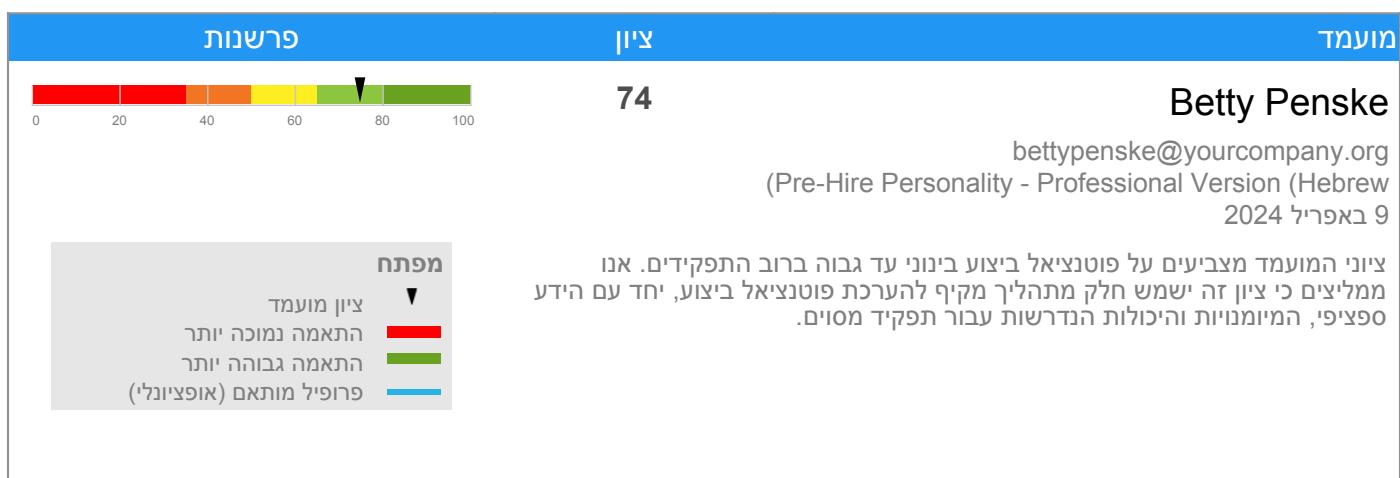
**Betty Penske**  
(Pre-Hire Personality - Professional Version (Hebrew  
9 באפריל 2024  
Susan Bookman  
HR Avatar Data Collection Account

מעמד:  
הערכה:  
הושלם:  
הוכן עבור:

## תוצאות המבחן ומדריך ראיון

הערכת Pre-Hire Personality - Professional Version (Hebrew) מודדת גורמי מפתח הקשרים לביצוע והתמדה בתפקיד זה. סוג התקנות הנמדדות כוללים יכולת קוגניטיבית, CISROIM, מאפייני אישיות, ו עבר התנהגותי קודם. דוח זה כולל דף אחד של סיכום, ולאחריו תוצאות מפורטות בהן משולב מדריך לראיון. לשימוש לבך, השימוש בתוצאות אלה צריך תמיד לבודד חלק מתהילך בחירת מועמדים מażon שכולל שלבי הערכת בלתי תלויים, כגון ראיון ובדיקת ממליצים.

## סיכום

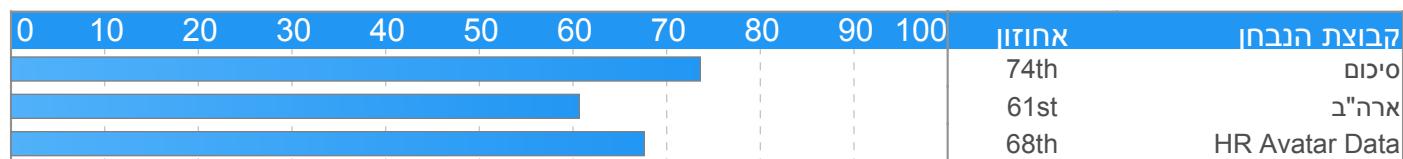


## סיכום יכולות

יכולת	ציון	פרשנות
עמדות, תחומי עניין ורצונות	10	
אזורחות ארגונית	91	
הנאה מפתרון בעיות	91	
התמודדות עם שינויים	80	
חדשנות ויצירתיות	63	
חתירה לשלים	87	
מוחצנות ובולטות חברתית	71	
מפגין גישת עבודה חיובית	86	
נטיה לפתח יחסים וחברתיות	83	
צורך בהבניה	93	
רמת הישגיות	70	
אינטלקנציה רגשית	78	
אמפתיה	72	
מודעות עצמית ורגשית		
שליטה עצמית ורגשית		

**השוואה**

צינוי אחזון מצביעים על תפקוד המועמד ביחס לנבחנים אחרים בקבוצות שונות. האחזון מצין כמה נבחנים קיבלו ציון זהה למועמד או ממנו.



**סיכום העריכה**

הערכתה זו מספקת ציונים עבור מספר גורמים ויכולות הקשורות להצלחה בתפקיד. הציונים מוצגים בהתבסס על השפעתם הפוטנציאלית על ההצלחה בתפקיד.

הציונים מוצגים בsıיר של סולם של 0-100. ברוב המקרים, לרבות הציון הכללי, צוין גובה מייצג הצלחה צפופה גבוהה יותר בתפקיד. יחד עם זאת, לגבי מספר יכולות, ציונים נמוכים בצורה קיצונית או גבוהים בצורה קיצונית מיצגים הסטברות להצלחה נמוכה יותר. נא להתיחס לפרשנות של כל אחת מהיכולות לקבלת מידע נוסף.

ציוני היכולות משולבים גם לתוך ציון סכום אחד. שים לב שימושות שונות ממשקל שונה, על פי הסוג שלהם ולפי התאמות המבוססות על מידע ממגרג נתוח העיסוק של משרד העבודה האמריקאי\*(O).

כל יכולת נמדדת ככלות גם הצעה לשאלת אחת או יותר לראיון, באופן קל לשימוש. שאלות אלה תשמשנה לבדיקה נוספת, בייחוד כאשר הציון מביע על תחום חלש יחסית.

חלק מהיכולות הנמדדות מעריכות העדפות לגבי鄙 (או איזו) פעילותות ספציפיות. ציונים עבור יכולות אלה יכולים לשמש להערכת התאמת לתפקיד.

ברצוננו להציג Ci יש להשתמש במידע הנככל בוחן זה כחלק מתהליך מקיף של הערכת מועמדים לתפקיד. מידע נוסף צריך לכלול ראיונות אישיים, התנסות בתפקיד, סקירות קורות חיים, וביקורת רקע.

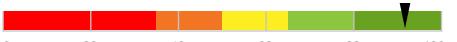
**פירוט**

**Betty Penske**, bettypenske@yourcompany.org  
(Pre-Hire Personality - Professional Version (Hebrew))  
Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, 9 באפריל, 2024, ע"י sue.bookman@richardson.biz  
אישור: 9 באפריל, 2024, EST 4:00:09  
התחיל: 9 באפריל, 2024, EST 4:00:09  
הושלם: 74 ציון סכום:

מעומד:  
הערכתה:  
אישור:  
התחיל:  
הושלם:  
ציון סכום:

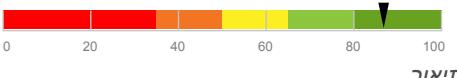
**עמדות, תחומי עניין, רצונות - פירוט**  
פרק זה כולל רשימה של עמדות, תחומי עניין ורצונות הקשורים לתפקיד בעבודה. שאלות ראיון לדוגמה ניתנות על מנת לאסוף מידע נוסף.

פירוט	מדריך ראיון
<b>אזורות ארגונית</b> ציון: 10  תואר: סולם זה מצין את המידה בה הפרט מאיץ את יעדיו הארגוני, מטרותיו והסטרטגייה שלו. למועדדים בעלי ציונים גבוהים גישה המאפשרת בשיתוף פעולה, אמון וופתיות. הם מעוניינים בהצלחת הארגון וכן מוכנים לתורם מעצם לשם כך לעומת זאת, מועדדים בעלי ציונים נמוכים מפקפקים לעיתים קרובות במנועים שמאחורי החילוקות. הם עשויים להסתיר מידע, להפגין שיעוניים, התרגונם, או לעשות אך ורק מה שנדרש מהם כדי להסתדר.	<p>איך הרגישה להיות חלק מארגון? אם אתה חשב שרוב הארגונים חשובים על טובות העובדים או שתמיד עלייך לדאוג לעצמך?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>מאמץ את הרשותיות לארגון. מאמין ביעוד הארגוני.</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>אינו בוטח במוניטים שינצלו אותו. תומך בארגון אך חשש/arogonim. מבהיר צורך לדאוג לעצמו.</p> <p>מאמץ את הרשותיות לארגון. מאמין ביעוד הארגוני.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>תאר כמה מהבעיות הגדולות ביותר שנתקלת בהן בתפקיד. כיצד התגברת עליה? איך ידעת שהן נפתרו?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>תיאר עביה מורכבות אחת או יותר. הפעולות שננקטו בחרות וROLONOT.</p> <p>בעיות ברמת מורכבות בינונית. ננקטו פעולות פשוטות או מוגנות שננקטו אין ברורות. מלאיה.</p> <p>הבעיות תוארו בצורה גראעה והפעולות שננקטו אין ברורות.</p>	<p><b>הנהה מפתרון בעיות</b> ציון: 91</p>  <p><b>תיאור</b> 솔ום זה מייצג את הנכונות להתמודד עם בעיות מורכבות. מעמדים בעלי ציונים גבוהים מעדיפים תפקדים הדורשים אתגר מוחשי וairo מועמדים בעלי ציונים נמוכים עשויים להיות מאויים כאשר ניצבות בפנייהם סוגיות מורכבות או אפילו פשעות על בסיס קבוע. כאשר התפקידים הינם שרתתיים או בעלי משימות שחזרות על עצמו, מעמדים בעלי ציונים נמוכים בדרך כלל מתאימים יותר.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>אהוב לנתח בעיות מורכבות ולפתור אותן כחלק מהמעבודה היומיומית. מפגין בטחון ביכולתו להתמודד עם אתגרים מוחשיים ומצוא פתרונות יעילים. אופטימי שביטן לפתור את רוב בעיות'amצעות חשיבה והגין.</p>
<p>אם תעדיף לעבוד בתפקיד בו העבודה צפiosa או בתפקיד בו הפעולות תמיד משתנות? מדוע?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>מרגיש בנוח עם שינוי, אם כי חש מעט מתח או חרדה. בדרך כלל מסוגל להישאר ממויק.</p> <p>מפקח ומتنגד לשינוי, או נראה שאוהב שינוי.</p> <p>הופך לשוטק בעקבות שינוי, או לגמרי רגוע ואדיש.</p>	<p><b>התמודדות עם שינויים</b> ציון: 91</p>  <p><b>תיאור</b> 솔ום זה משקף את הרמידה בה המועמד מעדייפ סביבת עבודה דינמית ובטוח ביכולתו להתמודד עם שינויים תוכופים או משמעותיים דרמטיים ממנו. שינויים בדרישות העבודה בדרך כלל גורמים למתח ויוצרים לחץ על הפרט להסתגל. מעמדים בעלי ציונים גבוהים משאგאים בדרך כלל תחת תנאי עבודה משתנים, בעוד שאלן בעלי ציונים נמוכים נשקרים או נהים משותקים. בתפקידים בעלי ציון גבוה יותר, מועמדים בעלי ציונים גבוהים הופכים למשוערים, בעוד שמעמדים בעלי ציונים נמוכים מרוצים.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>משגשג תחת שינויים. רואה עצמה כמאוד גמיש וזרום. יחד עם זאת, הוא עשוי להתפס כחסר עניין, חסר מוטיבציה או שאן מיד' בזמן שינוי.</p>

פירוט	מדריך ראיון
<b>חדשנות ויצירתוֹת</b> <span style="color: green;">ציון: 80</span> 	<p>מהו הפתרון היינרטי ביותר שהמצאת אי' פעם? מה היא הנسبות, ולמה אתה חושב שהה היא יינרטי?</p> <p>5 ★★★★★ 4 ★★★★ 3 ★★★ 2 ★★ 1 ★</p> <p>הן הבעה והן השימוש ביצירותוֹת תוארו היטב וקשרים זה לזה.</p> <p>העoon יצירתי במידה בינונית או קשור במידה חלקית בלבד לבעה. הרעיון לא מדגים יצירותוֹת או לא קשור לבעה. לא תוארה בעיה.</p>
<b>חתירה לשלהות</b> <span style="color: green;">ציון: 63</span> 	<p>כשר אתה מבצע משימה, כיצד אתה מחליט אם היא טובה מספיק כדי להיחשב כמשימה שהושלמה או מוכנה ללקוח?</p> <p>5 ★★★★★ 4 ★★★★ 3 ★★★ 2 ★★ 1 ★</p> <p>מתעקש על רמה גבוהה של איכות לפוי שמשחרר עבודה.</p> <p>אין דגש על איכות. אחריהם. מażon בין איכות לאילוצים.</p> <p>מייד סבירה של חתירה לשלהות מועילה. מעמידים בעלי ציונים גבוהים מודעים לחשיבות העבודה או מהთזרירים הסופיים מספק. מכך מעריכים מיטוריהם ולפיגעה בתפקידם. שללים וlargom לעיכובים מיטוריים ולפיגעה בתפקידם. מעמידים בעלי ציונים נמוכים עושים להיות רשלניים ולא לדאוג לאיכות ברמה הנדרשת. פריט לדוגמה: אני מתעקש לקחת את הזמן בכך להביא פרוייקט לכדי שלמות.</p> <p>פרישנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע סבירה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מקפיד על סטנדרטים גבוהים של איכות, אך מבין את הצורך לעמוד בלחחות זמנים ובאליזי משאבים. כמעט לעולם אין אפשרות לאיכות לרדת מתחת רמה המקובלת, תוך התיחסות באילוצים.</p>

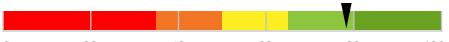
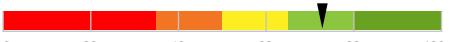
מדריך ראיון	פירוט
<p>ספר לי כיצד התנהגת בפגיעה קבוצתית כאשר דנתם בנושא חשוב. האם השתתפות בדיון, הובלתו אותו, או חיכית עד שמשיחתו ישאל אותך שאלה?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>אהוב להיות במרכז תשומת הלב. מדבר בבריטחון וננדב דעתך באופן בונה.</p> <p>mbטא בפומבי את דעתו<i>ן</i>י אך אין לו צורך להיות במרכז תשומת הלב.</p> <p>פאסיבי בפעולתו עם אחרים. מדבר בברישנות כאשר נשאל. מעדרף להקשיב.</p>	<p><b>מוחצנות ובולטות חברתית</b> ציון: 87</p>  <p>תיאור: ישנים תפוקדים רבים הדורשים אישיות מוחצנת כוגן מכירות, ניהול, יחס ציבור, או מסגרת עבודה. הדורשות שימור קשר ללקוחות. מועמדים בעלי ציונים גבוהים רואים את עצם כמוחצנים וכבעלי קריטים חברתיים רבים. לבני ציונים נמוכים לרוב אין את הרצון או הנכונות לשם את עצם במרכζ תשומת הלב. פריט לדוגמה: קל לי לפתח בשיחה עם אדם זר.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>אהוב להיות במרכז תשומת הלב, ומרגיש חופשי לבטא מחשבות ודעות בקשר לחברים וזרים כאחד. אולם, לעיתים יכול להראות כי בולט עד שייתפס כמניפולטיבי או לא יש, או כשתלטן בצוරה צוז שלא מאפשרת לאחרים להתבטב.</p>
<p>איך הרגישה לבוא ולעבוד בעבודה קבועה? האם זה ממשו שאתה נהנה ממנו?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>רואה את העבודה כעדיפות מרכזית בחים. נהנה לעבוד ותמיד משקיע את מיטב האנרגיות. מתגאה במוניטין העבודה.</p> <p>אהוב את העבודה באמצעות נהנה ממנה. מאמין עדיפות ואנרגיה עם התהייבויות אחרות.</p> <p>ראה את העבודה כאמצעי פרנסה בלבד. אין נהנה. לא אכפת לו לגבוי מוניטין מקצועי.</p>	<p><b>מפגין גישת עבודה חיובית</b> ציון: 71</p>  <p>תיאור: סולם זה משקף באיזו מידת המועמד מתחפש סיוף והנאה דרך עולם העבודה והוא מהו מרכיב חשוב בחיים. מועמדים בעלי ציונים גבוהים וודאים בעבודה מקור חשוב לרוחותם הנפשית ודרך למדוד את הצלחתם בחים. לעומת זאת, מועמדים בעלי ציונים נמוכים נתנים לעובדה עדיפות נמוכה בחים וمعدיפים להקדיש יותר זמן ורץ בחיהם הפרטיים. פריט לדוגמה: אני נהנה לילכת לעבודה.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>בדרכו כל מצפה לקבל תגמולים אישיים וגם כספיים בתמורה למאמץ קבוע וייציב בתפקיד. נהנה מרוב הפעילויות בעבודה ונוכן להשיקע מאמץ נוסף כאשר מתבקש או נדרש לכך.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>תאר את העבודה האידאלית שלך. האם היא תכלול עבודה צמודה עם אחרים או האם תעדר לעבוד בעiker בלבד?</p> <p>5 ★★★★☆ 4 ★★★☆☆ 3 ★★★☆☆ 2 ★★☆☆☆ 1 ★☆☆☆☆</p> <p>נהננה לטפח יחסים. רואה עבודה צוות כמעילה.</p> <p>מטפח יחסים כאשר נוצרת הגדמנות או כאשר הדבר נכון.</p> <p>מעודיף לעבוד בלבד.</p>	<p><b>ネットו לפתח יחסים וחברתיות ציון: 86</b></p>  <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>תיאור: סולם זה מצין את רצונם של הפרט ליצור ולטפח קשרים עם אנשים אחרים. מועמדים בעלי ציונים גבוהים מוחפשים הגדמנות לפגוש אנשים חדשים ולכהיר אוטם טוב מוסף על מנת ליצור מערכת יחסים טובת ומתחמשת. מועמדים בעלי ציונים נמוכים נוטים למעט באינטראקציה עם אנשים שאינם מכירים. מועמדים שקיבלו ציונים גבוהים מעדיעים מדי בקשריהם הביניישיים בעבודה, בעודם נוכחים מעד עולמים להיתפס כמתבודדים או לא אכפתים. כאשר התפקיד דורש שיתוף פעולה בין חברי הצוות, יתכן שモטב לבחור אנשים שלא נפגלו באף אחת משתי קבוצות הקיצן הללו.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מטפח ושמור מערכות יחסים בצוורה אקטיבית. רגש ואכפתן כלפי אחרים. יחד עם זאת, עדיפות גבוהה מדי לקשריו עם אחרים עלולה לפגוע ביעילות העבודה או באיכותה.</p>
<p>איזה סוג עבודה תעדיף: עבודה בה אתה יודע ידוע בדוק מה אתה צריך לעשות כל יום או עבודה בה מתחילה מחדש כל יום וצריך להחליט מה לעשות בהתאם לנסיבות? למה?</p> <p>5 ★★★★☆ 4 ★★★☆☆ 3 ★★★☆☆ 2 ★★☆☆☆ 1 ★☆☆☆☆</p> <p>העדפה ברורה למישימות ופעולות מוגדרות.</p> <p>מרגיש בנות באוותה מידה בסביבת העבודה דינמית, משתנה. היטב או דינמי.</p> <p>מעודיף סביבת עבודה דינמית, משתנה.</p>	<p><b>צורך בהבניה ציון: 83</b></p>  <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>תיאור: סולם זה מצין את המידה בה הפרט מעודיף לעבוד באופן הדיר ווחושב / או בסביבה מסודרת, עם הדרגות ברורות של מטלות, חוקים, תהליכיים וצפוי. בעלי ציונים גבוהים עושים הרבה להיתפס כמנוקשים מדי ואילו בעלי ציונים נמוכים עושים הרבה להיתפס כמחלילים בניהלי העבודה המדמים.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>פועל לפי הכללים בנסיבות ובנסיבות ומקבל החלטות בזיהירות. עשוי להציג כובל לכללים ולא גמיש. מתרגז בקלות כאשר שינויים בלתי צפויים משפיעים על שגרת היוםם שלו.</p>

פירוט	מדריך ראיון
<p><b>רמת הישגיות ציון: 93</b></p>  <p>תיאור: סולם זה מצין את המידה בה הפרט מונע מהרצין להציגים והשיג מטרות מוגדרות ולדעתה בהכרה על הישגים אלה. אנשים בעלי ציונים גבוהים מוכנים להשיק עבודה קשה על מנת להצליח, הן מתוך תמייצים פנימיים והן מתוך תמייצים חיצוניים. לעומת זאת, אנשים בעלי ציונים נמוכים ישייעו רק את המאמץ המינימלי הנדרש כיון שיש להם צורך נמור ביעדים מסוימים.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>הישג ימוני ומונהו במידה רבה מאד על ידי מטרות מאתגרות, תמייצים כלכליים או הכרה. מוכן לעובות קשה מאד על מנת להשיג מטרות אלו.</p>	<p>אם תתאר את עצמך כתחרותי? תוכל לתת לי דוגמה?</p> <p>5 ★★★★★ דוגמה תחרותית שמדגימה מוטיבציה וmoraha התחשבות באחרים.</p> <p>4 ★★★★ דוגמה לא ברורה. לא מתייחסת להשפעה על אחרים.</p> <p>3 ★★★ דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים.</p> <p>2 ★★ התחשבות באחרים.</p> <p>1 ★ התחשבות באחרים.</p>

חלק זה כולל מאפיינים של אינטיליגנציה רגשית, הבודנים את המידה שבה המועמד קשוב לרגשותיו ורגשותיהם של אחרים, כמו גם היכולת שלו לשולט בהתנהגותו בהקשר של הרגשות שהוא חוווה. תכונות אלו עשוות להשפיע ל[Unit]ם קרובות על העבודה בצוותים. בהמשך ניתןות דוגמאות לשאלות בסוגרת ראיון שיאפשרו לאסוף אינפורמציה נוספת.

פירוט	מדריך ראיון
<p><b>амפתיה ציון: 70</b></p>  <p>תיאור: היכולת לחוש ולהבין רגשות של אנשים אחרים, לחוש אהדה כלפים, וראות דברים מנוקדת מבטם.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מפגין יכולת גבוהה להבנת צרכיהם הרגשיים של אחרים, לחוש אהדה לביעותיהם, וראות את הדברים מתוך נקודת מבטם. צפוי להפגין הבנה וacicaptiyot כלפי לקחים ועמידים לעובדה. יכולת זו עשויה לתרום לנאמנות הלקוחות, לחיזוק קשרי העבודה ולהפחיתת קונפליקטים במקום העבודה.</p>	<p>אם אתה מאמין ""להתחבר"" לרגשותיהם של אנשים אחרים? האם תוכל לתת לי דוגמה כיצד עובדה זו סיעה לך להתמודד עם סיטואציה קשה בעבודה או לימודיים?</p> <p>5 ★★★★★ מסוגל להתייחס לאחררים ולחוש כיצד הם מרגשים. הדוגמה ממחישה יכולת מסויימת לשימוש בתחששות אלו בעובדה.</p> <p>4 ★★★★ יכולת מסויימת לחוש כיצד אחרים מרגשים. הדוגמה ממחישה יכולת מסויימת לשימוש בתחששות אלו בעובדה.</p> <p>3 ★★★ יכולת מסויימת לחוש כיצד אחרים מרגשים. לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגשים. דוגמה.</p> <p>2 ★★ לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגשים. לא מסוגל לתת דוגמה.</p> <p>1 ★ התחשבות באחרים.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>עד כמה היינך מודע לרשות שלך? האם תוכל לתאר סיטואציה במהלךella מודיעות זו סייעה לך לקבל החלטה טובה יותר?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>מואוד "מחובר" לרשותוני. מסוגל לשפר החלטות דרך מודיעות עצמית ורגשית.</p> <p>יכולת מסוימת למודיעות עצמית ורגשית, המסייעת בקבלת החלטות.</p> <p>לא "מחובר" לא מסוגל לשפר את החלטותיו באמצעות מודיעות עצמית ורגשית.</p>	<p><b>מודיעות עצמית ורגשית</b> ציון: 78</p>  <p><b>תיאור:</b> היכולת לשים לב לתשובות שונות של אנשים במצבים שונים, לעקוב אחר תשובות אלו ולפרש אותן, לדעת איך להתנהל באופן הולם ואפקטיבי במצבים חברתיים.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מפגין רמת מודיעות גבוהה לתשובותיו הרגשיות ולהתנהגותיו, ולהבנה של השפעתם על הסובבים אותו. כמו כן, מפגין רמת מודיעות גבוהה לגבי ההתנהגויות הホールמות סיטואציות שונות. סביר שהוא אפקטיבי ביחסו רגשותיו ובהתאמתם לנורמות החברתיות, אשר יאפשרו אינטראקציות טובות עם לקוחות ו עמיתים לעבודה.</p>
<p>האם אתה יכול לשולט בעצמך כאשר אתה בסערה רגשות? האם אתה יכול לתת דוגמה לertz לשליטה עצמית סייעה לך בעבודה או בלימודים?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>מסוגל לזהות את רגשותיו ולשלוט בהם בעבודה. שונים בעבודה.</p> <p>יכולת מסוימת לשולט ברגשות הנגזרות במצבים שונים בעבודה.</p> <p>לא מסוגל לשולט בעצמו כאשר נתן תחת השפעת רגשותיו.</p>	<p><b>שליטה עצמית ורגשית</b> ציון: 72</p>  <p><b>תיאור:</b> היכולת לניהל את הצורך לספק דחיפים ויצרים, ולהתנהל באופן מאפקטיבי ובלתי, על מנת להבטיח אינטראקציות טובות ואפקטיביות עם אחרים.</p> <p><b>פרשנות:</b> ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מפגין יכולת גבוהה של שליטה עצמית ושליטה על דחיפים. יכולת זו מאפשרת שמירה על גישה מואזנת לניהול סיכונים, קור רוח בתיקופות לחץ, והתייחסות רגועה לאחרים בעבודה. סביר שהוא יצליח בארגון סדר עדיפויות, לשמור על מיקוד של מטרות ארוכות טווח, וביצירת קשרים עם אחרים באופן לבנייה מערכות יחסים מתמשכות.</p>

**Identity Confirmation Photos**

.The following photos of the candidate and any identification were uploaded during the assessment session

Photo Analysis Results	
- Risk:	Medium risk of cheating based on image inconsistencies
- Percent match among processed faces	100%
- Total images processed	17
- Total images with valid faces	14 (82%)
- Total pairs of faces compared	13
- Pairs in which faces matched	13 (100%)



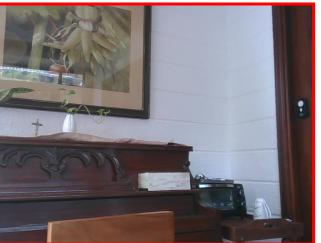
Pre/Post-Test Photo



ID Photo



In-Test Error Detected (No Face Detected)



In-Test Error Detected (No Face Detected)



In-Test Error Detected (No Face Detected)



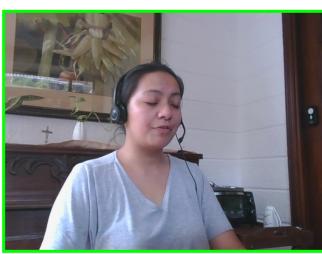
In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



Pre/Post-Test Photo

## הערות בהכנות הדוח

לעתים אין לבסס החלטות העסקה על מקור מידע אחד. השימוש היעיל ביותר בדוח הערכה זה הוא כחלק מתכנית מקיפה להערכת מעמדים, הכוללת סקרית קורות חיים, ראיונות ובדיקה מלאיצים.

הציון המסכם משקף את מידת ההצלחה במבחן, על בסיס הממוצע וסטיית התקן של ציוני המבחן. ציון האחיזון משקף את אחוז הנבחנים שקיבלו ציון נמוך מהציון המסכם או שווה לו.

אנו ממליצים להשתמש בציון המסכם כקריטריון העיקרי להערכת. עם זאת, ציוני אחיזון יכולים להיות יעילים בהשוואה למועדדים ספציפיים זה מול זה, ומול קבוצה, כגון קבוצת נבחנים במדינה מסוימת או ארגון מסוים.

שים לב כי נתוני ההשוואה מחושבים רק על סמך נבחנים שנעשו עד כה.

הרבייה הציוניים מבוססים על נורמות, ולפיכך ניתן לפרשם במונחים של המרחק מהממוצע. בכל הסולמות, ציון של 65 הוא הציון הממוצע וכל סטיית התקן שווה 15 נקודות.

עבור סולמות לינאריים, ציון גובה יותר הוא טוב יותר. בסולמות אלו, ציון שבין 65 ל-80- (ירוק בהיר) מייצג 0 עד 1 סטיות התקן מעל לממוצע, וציון של מעל 80 (ירוק כהה) מייצג יותר מסטיית התקן אחת מעל לממוצע. באופן דומה, ציון שבין 50-65 (צהוב) מייצג 0 עד 1 סטיות התקן מתחת לממוצע, ציון של 35 עד 50 (כתום) שווה ל-1- עד 2 סטיות התקן מתחת לממוצע, וציון שמתחרת ל-35-37- מייצג יותר מ-2- סטיות התקן מתחת לממוצע.

מספר מצאה סימן: 5911-1, מפתח: 0-0

UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

## Score Calculation Detail

The following table provides a summary of how the overall score was calculated from the individual competency scores. Competency scores are calculated on a 0-100 scale by first calculating a Z statistic based on test-taker responses and then transforming the Z value to a scale with target mean and standard deviation. Certain competencies have a normal score distribution where it is best to be closest to the mean. For these competencies we modify the Z statistic by multiplying its absolute value by minus 1 for the overall score calculation. Next, to calculate the overall score, a weighted average of all modified competency Z statistics is computed and this weighted average is itself transformed to a Z statistic, which is then transformed to a score with the same target mean and standard deviation. Finally outlier scores are adjusted if they are below 0 or above 100.

(%) Weight	Score Value Used	How applied to overall	ציון	יכולה
8.3333	-3.6667	Z-Statistic	10.0000	ازירות ארגונית
8.3333	0.3673	Z-Statistic	70.5100	אמפתיה
8.3333	1.7872	Z-Statistic	91.8085	הנהה מפרטן בעיות
8.3333	1.7502	Z-Statistic	91.2529	התמודדות עם שינויים
8.3333	1.0378	Z-Statistic	80.5676	חדשנות ויצירתיות
8.3333	-0.0717	Z-Statistic	63.9248	חרירה לשומות
8.3333	0.8989	Z-Statistic	78.4837	מודעות עצמית ורגשית
8.3333	1.4799	Z-Statistic	87.1987	מוחצנות ובולטות חברתיות
8.3333	0.4392	Z-Statistic	71.5883	מפגין גישת עבודה חיובית
0.0000	1.4468	Z-Statistic	86.7024	نتיה לפתח יחסים וחברתיות
8.3333	1.2502	Z-Statistic	83.7533	צורך בהבניה
8.3333	1.9080	Z-Statistic	93.6196	רמת הישגיות
8.3333	0.5049	Z-Statistic	72.5741	שליטה עצמית ורגשית
0.6405				:Weighted Average of Competency Z-Scores
0.0000				:Mean applied to Raw Weighted Avg
1.0000				:Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg
0.6405				:Normalized Raw Score
65.0000				:Mean
15.0000				:Standard Deviation Used
74.6068				:Final Overall Score

**הערות**  
אזרז זה ריק בכוונה - המקום שמור עבור הערות'(ר)