HR AVATAR™
EMPLOYMENT TESTS

מועמד: **Betty Penske**
הערכה: (Pre-Hire Personality - Administration (Hebrew
הושלם: 27 באפריל 2024
הוכן עבור: Susan Bookman
HR Avatar Data Collection Account

תוצאות המבחן
ומדריך ראיון

הערכת (Pre-Hire Personality - Administration (Hebrew מודדת גורמי מפתח הקשורים לביצוע והתמדה בתפקיד זה. סוגי התכונות הנמדדות כוללים יכולת קוגניטיבית, כישורים, ידע, מאפייני אישיות, ועבר התנהגותי קודם. דוח זה כולל דף אחד של סיכום, ולאחריו תוצאות מפורטות בהן משולב מדריך לראיון. לתשומת לבך, השימוש בתוצאות אלה צריך תמיד לבוא כחלק מתהליך בחירת מועמדים מאוזן שכולל שלבי הערכה בלתי תלויים, כגון ראיון ובדיקת ממליצים.

סודי ומוגן בזכויות

סיכום

מועמד	ציון	פרשנות
Betty Penske bettypenske@yourcompany.org (Pre-Hire Personality - Administration (Hebrew 27 באפריל 2024	70	

ציוני המועמד מצביעים על פוטנציאל ביצוע בינוני עד גבוה ברוב התפקידים. אנו ממליצים כי ציון זה ישמש חלק מתהליך מקיף להערכת פוטנציאל ביצוע, יחד עם הידע ספציפי, המיומנויות והיכולות הנדרשות עבור תפקיד מסוים.

מפתח
- ציון מועמד
- התאמה נמוכה יותר
- התאמה גבוהה יותר
- פרופיל מותאם (אופציונלי)

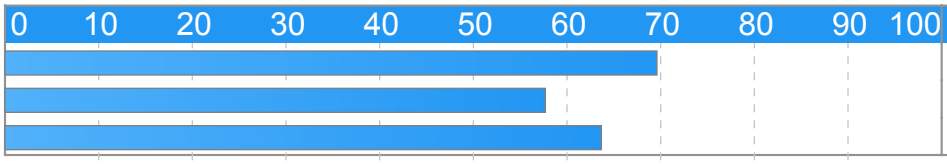
סיכום יכולות

יכולת	ציון	פרשנות
עמדות, תחומי עניין ורצונות		
גמישות מחשבתית	85	
הנאה מפתרון בעיות	63	
התמודדות עם שינויים	69	
חתירה לשלמות	69	
מוחצנות ובולטות חברתית	78	
מחויבות ארגונית	10	
מפגין גישת עבודה חיובית	79	
נטיה לפתח יחסים וחברתיות	78	
צורך בהבניה, ארגון וסדר	73	
שאפתנות והישגיות	80	
אינטליגנציה רגשית		
אמפתיה	82	
מודעות עצמית ורגשית	84	
שליטה עצמית ורגשית	81	

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

השוואה

ציוני אחוזון מצביעים על תפקוד המועמד ביחס לנבחנים אחרים בקבוצות שונות. האחוזון מציין כמה נבחנים קיבלו ציון זהה למועמד או נמוך ממנו.



קבוצת הנבחן	אחוזון
סיכום	70th
ארה"ב	58th
HR Avatar Data	64th

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

סיכום ההערכה

הערכה זו מספקת ציונים עבור מספר גורמים ויכולות חשובים הקשורים להצלחה בתפקיד. הציונים מוצגים בהתבסס על השפעתם הפוטנציאלית על ההצלחה בתפקיד.

הציונים מוצגים בנפרד על סולם של 0-100. ברוב המקרים, לרבות הציון הכולל, ציון גבוה מייצג הצלחה צפויה גבוהה יותר בתפקיד. יחד עם זאת, לגבי מספר יכולות, ציונים נמוכים בצורה קיצונית או גבוהים בצורה קיצונית מייצגים הסתברות להצלחה נמוכה יותר. נא התייחס לפרשנות של כל אחת מהיכולות לקבלת מידע נוסף.

ציוני היכולות משולבים גם לתוך ציון מסכם אחד. שים לב שיכולות שונות מקבלות משקל שונה, על פי הסוג שלהן ולפי התאמות המבוססות על מידע ממאגר ניתוחי העיסוק של משרד העבודה האמריקאי (O*Net).

כל יכולת נמדדת כוללת גם הצעה לשאלה אחת או יותר לראיון, באופן קל ליישום. שאלות אלה תשמשנה לבדיקה נוספת, בייחוד כאשר הציון מצביע על תחום חלש יחסית.

חלק מהיכולות הנמדדות מעריכות העדפות לגבי ביצוע (או אי ביצוע) פעילויות ספציפיות. ציונים עבור יכולות אלה יכולים לשמש להערכת התאמה לתפקיד

ברצוננו להדגיש כי יש להשתמש במידע הנכלל בדוח זה כחלק מתהליך מקיף של הערכת מועמדים לתפקיד. מידע נוסף צריך לכלול ראיונות אישיים, התנסות בתפקיד, סקירת קורות חיים, ובדיקות רקע.

פירוט

מועמד:	Betty Penske, bettypenske@yourcompany.org
הערכה:	(Pre-Hire Personality - Administration (Hebrew
אושר:	27 באפריל 2024, ע"י Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
התחיל:	27 באפריל 2024, 12:24:46 EST
הושלם:	27 באפריל 2024, 12:24:46 EST
ציון מסכם:	70

עמדות, תחומי עניין, רצונות - פירוט

פרק זה כולל רשימה של עמדות, תחומי עניין ורצונות הקשורים לתפקוד בעבודה. שאלות ראיון לדוגמה ניתנות על מנת לאסוף מידע נוסף.

פירוט

גמישות מחשבתית

ציון: 85

תיאור

סולם זה מעריך את המידה בה המועמד רואה עצמו מסוגל ליצור גישות מקוריות לבעיות ולאתגרים שונים הקשורים לעבודה. מועמדים בעלי ציונים גבוהים בסולם זה משתמשים בדמיון שלהם כדי לזהות גישות חלופיות ולהעריך כל אחת מהן לבחירת הפתרון היעיל ביותר. מועמדים בעלי ציונים נמוכים מעדיפים לבחור בשיטה מובנית ומוגדרת מראש כדי להתמודד עם בעיה ספציפית. כאשר ארגונים מצפים מהעובדים ליצור באופן תמידי דרכים חדשות וטובות יותר לעבוד, כדאי להעסיק אנשים בעלי ציונים גבוהים.

פרשנות:

ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.

תופס את עצמו כיצירתי וכמסוגל למצוא פתרונות חדשים או מקוריים לנושאים או בעיות. פתוח לדון ברעיונות שונים.

מדריך ראיון

מהו הפתרון היצירתי ביותר שהמצאת אי פעם? מה היו הנסיבות, ולמה אתה חושב שזה היה יצירתי?

1	2	3	4	5
הרעיון לא מדגים יצירתיות או לא קשור לבעיה. לא תוארה בעיה.		רעיון יצירתי במידה בינונית או קשור במידה חלקית בלבד לבעיה.		הן הבעיה והן השימוש ביצירתיות תוארו היטב וקשורים זה לזה.

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

פירוט	מדריך ראיון
הנאה מפתרון בעיות ציון: 63 *תיאור* סולם זה מייצג את הנכונות להתמודד עם בעיות מורכבות. מועמדים בעלי ציונים גבוהים מעדיפים תפקידים הדורשים אתגר מחשבתי ואילו מועמדים בעלי ציונים נמוכים עשויים להיות מאוימים כאשר ניצבות בפניהם סוגיות מורכבות או אפילו פשוטות על בסיס קבוע. כאשר התפקידים הינם שגרתיים או בעלי משימות שחוזרות על עצמן, מועמדים בעלי ציונים נמוכים בדרך כלל מתאימים יותר. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע סבירה בתפקיד אליו נבחן. בדרך כלל מסכים, כאשר מתבקש, להתמודד עם אתגרים הקשורים לפתרון בעיה מסובכת או קשה במיוחד, אך לא רואה זאת כחלק עיקרי או שכיח בתפקידו. לרוב בטוח ביכולתו להגיע לפתרונות, אך לפעמים זקוק לעזרה.	תאר כמה מהבעיות הגדולות ביותר שנתקלת בהן בתפקיד. כיצד התגברת עליהן? איך ידעת שהן נפתרו? 1 הבעיות תוארו בצורה גרועה והפעולות שננקטו אינן ברורות. 2 3 בעיות ברמת מורכבות בינונית. ננקטו פעולות פשוטות או מובנות מאליהן. 4 5 תיאר בעיה מורכבת אחת או יותר. הפעולות שננקטו ברורות ורלוונטיות.
התמודדות עם שינויים ציון: 69 *תיאור* סולם זה משקף את המידה בה המועמד מעדיף סביבת עבודה דינמית ובטוח ביכולתו להתמודד עם שינויים תכופים או משמעותיים בדרישות ממנו. שינויים בדרישות העבודה בדרך כלל גורמים למתח ויוצרים לחץ על הפרט להסתגל. מועמדים בעלי ציונים גבוהים משגשגים בדרך כלל תחת תנאי עבודה משתנים, בעוד שאלו בעלי ציונים נמוכים נשחקים או נהיים משותקים. בתפקידים בעלי אופי יציב יותר, מועמדים בעלי ציונים גבוהים הופכים למשוממים, בעוד שמועמדים בעלי ציונים נמוכים מרוצים. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. מעדיף סביבת עבודה דינמית. מסוגל להישאר ממוקד וחיובי בתקופה שבה נעשים שינויים משמעותיים במקום העבודה. קל ונינוח. עם זאת, ייתכן שיתפס כחסר עניין בנסיבות מסויימות.	האם תעדיף לעבוד בתפקיד בו העבודה צפויה או בתפקיד בו הפעילויות תמיד משתנות? מדוע? 1 הופך משותק בעקבות שינוי, או לגמרי רגוע ואדיש. 2 3 מפחד ומתנגד לשינוי, או נראה שאוהב שינוי. 4 5 מרגיש בנוח עם שינוי, אם כי חש מעט מתח או חרדה. בדרך כלל מסוגל להישאר ממוקד.
חתירה לשלמות ציון: 69 *תיאור* בדרך כלל, הקפדה על דייקנות ויסודיות מועילה לביצוע מיטבי בתפקיד. מועמדים בעלי ציונים גבוהים חותרים לרמת ביצוע גבוה, אם כי לעיתים סגנון זה עלול לגרום לעיכובים מיותרים ולפגיעה בתפוקה. מועמדים בעלי ציונים נמוכים עשויים להיות רשלניים ולא לדאוג לאיכות ברמה הנדרשת. פריט לדוגמה: אני מתעקש לקחת את הזמן בכדי להביא פרוייקט לכדי שלמות. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. מקפיד על סטנדרטים גבוהים של איכות, אך מבין את הצורך לעמוד בלוחות זמנים ובאילוצי משאבים. כמעט לעולם אינו מאפשר לאיכות לרדת מתחת לרמה המקובלת, תוך התחשבות באילוצים.	כאשר אתה מבצע משימה, כיצד אתה מחליט אם היא טובה מספיק כדי להיחשב כמשימה שהושלמה או מוכנה ללקוח? 1 אין דגש על איכות. 2 3 מאזן בין איכות לאילוצים אחרים. 4 5 מתעקש על רמה גבוהה של איכות לפני שמשחרר עבודה.

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

פירוט	מדריך ראיון
מוחצנות ובולטות חברתית ציון: 78 *תיאור* ישנם תפקידים רבים הדורשים אישיות מוחצנת כגון מכירות, ניהול, יחסי ציבור, או במסגרת עבודות הדורשות שימור קשרי לקוחות. מועמדים בעלי ציונים גבוהים רואים את עצמם כמוחצנים וכבעלי קשרים חברתיים רבים. לבעלי ציונים נמוכים לרוב אין את הרצון או הנכונות לשים את עצמם במרכז תשומת הלב. פריט לדוגמה: קל לי לפתוח בשיחה עם אדם זר. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. פעיל מאד בפגישות צוות ומרבה להעלות ולקדם רעיונות חדשים. נהנה להביע את רעיונותיו מול אחרים. במצבים מסויימים עשוי להידרש פיקוח על מנת לאפשר לאחרים "לקבל מקום" ולהביע את דעותיהם באופן שווה.	ספר לי כיצד התנהגת בפגישה קבוצתית כאשר דנתם בנושא חשוב. האם השתתפת בדיון, הובלת אותו, או חיכית עד שמישהו ישאל אותך שאלה? 1 פאסיבי בפעולתו עם אחרים. מדבר בביישנות כאשר נשאל. מעדיף להקשיב. 2 3 מבטא בפומבי את דעותיו אך אין לו צורך להיות במרכז תשומת הלב. 4 5 אוהב להיות במרכז תשומת הלב. מדבר בביטחון ומנדב דעות באופן בונה.
מחויבות ארגונית ציון: 10 *תיאור* סולם זה מציין את המידה בה הפרט מאמץ את יעדי הארגון, מטרותיו והאסטרטגיה שלו. למועמדים בעלי ציונים גבוהים גישה המאופיינת בשיתוף פעולה, אמון ופתיחות. הם מעוניינים בהצלחת הארגון ואף מוכנים לתרום מעצמם לשם כך. לעומת זאת, מועמדים בעלי ציונים נמוכים מפקפקים לעיתים קרובות במניעים שמאחורי החלטות. הם עשויים להסתיר מידע, להפגין עוינות, התגוננות, או לעשות אך ורק מה שנדרש מהם כדי להסתדר. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע נמוכה מאד בתפקיד אליו נבחן. מומלץ מאוד לבצע בדיקה נוספת. אינו בוטח בארגון ובהנהלה. לעיתים קרובות מניח שלרעיונות חדשים או לשינויים תהיה השפעה שלילית על העובדים. לעיתים קרובות "הגנתי" כלפי העבודה שלו, ומביע התנגדות והתמרמרות רבה כלפי ההנהלה או מדיניות החברה.	איך ההרגשה להיות חלק מארגון? האם אתה חושב שרוב הארגונים חושבים על טובת העובדים או שתמיד עליך לדאוג לעצמך? 1 אינו בוטח במניעים ארגוניים. מרגיש צורך לדאוג לעצמו. 2 3 תומך בארגון אך חושש שינצלו אותו. 4 5 מאמץ את ההשתייכות לארגון. מאמין בייעוד הארגוני.

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

פירוט	מדריך ראיון
מפגין גישת עבודה חיובית ציון: 79 *תיאור* סולם זה משקף באיזו מידה המועמד מחפש סיפוק והנאה דרך עולם העבודה והוא מהווה מרכיב חשוב בחייו. מועמדים בעלי ציונים גבוהים רואים בעבודה מקור חשוב לרווחתם הנפשית ודרך למדוד את הצלחתם בחיים. לעומת זאת, מועמדים בעלי ציונים נמוכים נותנים לעבודה עדיפות נמוכה בחייהם ומעדיפים להקדיש יותר זמן ומרץ בחייהם הפרטיים. פריט לדוגמה: אני נהנה ללכת לעבודה. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. בדרך כלל מצפה לקבל תגמולים אישיים וגם כספיים בתמורה למאמץ קבוע ויציב בתפקיד. נהנה מרוב הפעילויות בעבודה ומוכן להשקיע מאמץ נוסף כאשר מתבקש או נדרש לכך.	איך ההרגשה לבוא ולעבוד בעבודה קבועה? האם זה משהו שאתה נהנה ממנו? מדוע כן או לא? 1 רואה את העבודה כאמצעי פרנסה בלבד. אינו נהנה. לא אכפת לו לגבי מוניטין מקצועי. 2 3 אוהב את העבודה אבל לא באמת נהנה ממנה. מאזן עדיפויות ואנרגיה עם התחייבויות אחרות. 4 5 רואה את העבודה כעדיפות מרכזית בחיים. נהנה לעבוד ותמיד משקיע את מיטב האנרגיות. מתגאה במוניטין העבודה.
נטיה לפתח יחסים וחברתיות ציון: 78 *תיאור* סולם זה מציין את רצונו של הפרט ליצור ולטפח קשרים עם אנשים אחרים. מועמדים בעלי ציונים גבוהים מחפשים הזדמנויות לפגוש אנשים חדשים ולהכיר אותם טוב מספיק על מנת ליצור מערכת יחסים טובה ומתמשכת. מועמדים בעלי ציונים נמוכים נוטים למעט באינטראקציה עם אנשים שאינם מכירים. מועמדים שקיבלו ציונים גבוהים מאד עשויים להיות עסוקים מדי בקשריהם הבינאישיים בעבודה, בעוד שבעלי ציונים נמוכים מאד עלולים להיתפס כמתבודדים או לא אכפתיים. כאשר התפקיד דורש שיתוף פעולה בין חברי הצוות, יתכן שמוטב לבחור אנשים שלא נופלים באף אחת משתי קבוצות הקיצון הללו. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. מטפח באופן אקטיבי מערכות יחסים. חש בנוח לפגוש אנשים חדשים וקשוב לרגשות של אחרים. מתחזק רשת חברתית רחבה, ומשתמש בה להשגת יעדי עבודה. עשוי לחוות מדי פעם קושי באיזון בין מערכות יחסים לבין יעדים ועדיפויות בעבודה.	תאר את העבודה האידאלית שלך. האם היא תכלול עבודה צמודה עם אחרים או האם תעדיף לעבוד בעיקר לבד? 1 מעדיף לעבוד לבד. 2 3 מטפח יחסים כאשר נוצרת הזדמנות או כאשר הדבר נחוץ. 4 5 נהנה לטפח יחסים. רואה עבודת צוות כמועילה.

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

פירוט	מדריך ראיון
צורך בהבניה, ארגון וסדר ציון: 73 0 20 40 60 80 100 *תיאור* סולם זה מציין את המידה בה הפרט מעדיף לעבוד באופן זהיר ומחושב ו/או בסביבה מסודרת, עם הגדרות ברורות של מטלות, פעילויות, חוקים, תהליכים וציפיות. בעלי ציונים גבוהים עשויים להיתפס כנוקשים מדי ואילו בעלי ציוני נמוכים עשויים להיתפס כמזלזלים בנהלי העבודה הנדרשים. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. מרגיש בנוח עם משימות ופעולות חזרתיות, רוטיניות או מוגדרות היטב, אך מקבל את השינויים בתוכניות שמתרחשים לעיתים כחלק מהנסיבות. נצמד לכללים, אך מוכן לחרוג כאשר הנסיבות דורשות זאת.	איזה סוג עבודה תעדיף: עבודה בה אתה יודע בדיוק מה אתה צריך לעשות כל יום או עבודה בה אתה מתחיל מחדש כל יום וצריך להחליט מה לעשות בהתאם לנסיבות? למה? 1 מעדיף סביבת עבודה דינמית, משתנה. 2 3 מרגיש בנוח באותה מידה בסביבת עבודה מוגדרת היטב או דינמית. 4 5 העדפה ברורה למשימות ופעילויות מוגדרות.
שאפתנות והישגיות ציון: 80 0 20 40 60 80 100 *תיאור* סולם זה מציין את המידה בה הפרט מונע מהרצון להגשים ולהשיג מטרות מאתגרות ולזכות בהכרה על הישגים אלה. אנשים בעלי ציונים גבוהים מוכנים להשקיע עבודה קשה על מנת להצליח, הן מתוך תמריצים פנימיים והן מתוך תמריצים חיצוניים. לעומת זאת, אנשים בעלי ציונים נמוכים ישקיעו רק את המאמץ המינימלי הנדרש כיוון שיש להם צורך נמוך ביעדים מאתגרים. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן. הישגי ומונע במידה רבה מאד על ידי מטרות מאתגרות, תמריצים כלכליים ו/או הכרה. מוכן לעבוד קשה מאד על מנת להשיג מטרות אלו.	האם תתאר את עצמך כתחרותי? תוכל לתת לי דוגמה? 1 דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים. 2 3 דוגמה לא ברורה. לא מתייחסת להשפעה על אחרים. 4 5 דוגמה תחרותית שמדגימה מוטיבציה ומראה התחשבות באחרים.

אינטליגנציה רגשית פירוט

חלק זה כולל מאפיינים של אינטליגנציה רגשית, הבוחנים את המידה שבה המועמד קשוב לרגשותיו ולרגשותיהם של אחרים, כמו גם היכולת שלו לשלוט בהתנהגותו בהקשר של הרגשות שהוא חווה. תכונות אלו עשויות להשפיע לעיתים קרובות על העבודה בצוותים. בהמשך ניתנות דוגמאות לשאלות במסגרת ראיון שיאפשרו לאסוף אינפורמציה נוספת

.Continued on next page

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

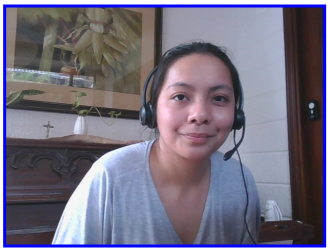
פירוט	מדריך ראיון
אמפתיה ציון: 82 *תיאור* היכולת לחוש ולהבין רגשות של אנשים אחרים, לחוש אהדה כלפיהם, ולראות דברים מנקודת מבטם. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן. מפגין יכולת גבוהה מאד להבנת צרכיהם הרגשיים של אחרים, לחוש אהדה לבעיותיהם, ולראות את הדברים מתוך נקודת מבטם. צפוי להפגין הבנה ואיכפתיות רבה מאד כלפי לקוחות ועמיתים לעבודה. יכולת גבוהה זו עשויה לתרום לנאמנות הלקוחות, לחיזוק קשרי העבודה ולהפחתת קונפליקטים במקום העבודה.	האם אתה מצליח ""להתחבר"" לרגשותיהם של אנשים אחרים? האם תוכל לתת לי דוגמה כיצד עובדה זו סייעה לך להתמודד עם סיטואציה קשה בעבודה או בלימודים? 1 לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגישים. לא מסוגל לתת דוגמה. 2 3 יכולת מסויימת לחוש כיצד אחרים מרגישים. הדוגמה ממחישה יכולת מסויימת לשימוש בתחושות אלו בעבודה. 4 5 מסוגל להתייחס לאחרים ולחוש כיצד הם מרגישים. הדוגמה ממחישה שיכול להשתמש בתחושות אלו בקלות רבה יחסית.
מודעות עצמית ורגשית ציון: 84 *תיאור* היכולת לשים לב לתגובות שונות של אנשים במצבים שונים, לעקוב אחר תגובות אלו ולפרש אותן. בהתאם, לדעת איך להתנהל באופן הולם ואפקטיבי במצבים חברתיים. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן. מפגין רמת מודעות גבוהה מאד לתגובותיו הרגשיות ולהתנהגויותיו, ולהבנה של השפעתם על הסובבים אותו. כמו כן, מפגין רמת מודעות גבוהה מאד לגבי ההתנהגויות ההולמות סיטואציות שונות. סביר שיהיה אפקטיבי מאוד בזיהוי רגשותיו ובהתאמתם לנורמות החברתיות, אשר יאפשרו אינטראקציות מצוינות עם לקוחות ועמיתים לעבודה.	עד כמה הינך מודע לרגשות שלך? האם תוכל לתאר סיטואציה במהלכה מודעות זו סייעה לך לקבל החלטה טובה יותר? 1 לא "מחובר" לרגשותיו. לא מסוגל לשפר את החלטותיו באמצעות מודעות עצמית ורגשית. 2 3 יכולת מסויימת למודעות עצמית ורגשית, המסייעת בקבלת החלטות. 4 5 מאוד "מחובר" לרגשותיו. מסוגל לשפר החלטות דרך מודעות עצמית ורגשית.
שליטה עצמית ורגשית ציון: 81 *תיאור* היכולת לנהל את הצורך לספק דחפים ויצרים, ולהתנהל באופן מאופק ובשליטה, על מנת להבטיח אינטראקציות טובות ואפקטיביות עם אחרים. *פרשנות:* ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן. מפגין יכולת גבוהה מאד של שליטה עצמית ושליטה על דחפים. יכולת זו מאפשרת שמירה על קור רוח בתקופות לחץ, והתייחסות מאוזנת ורגועה לאחרים בעבודה. סביר שיהיה יעיל מאד באירגון סדר עדיפויות, בשמירה על מיקוד לגבי מטרות ארוכות טווח, וביצירת קשר עם אחרים באופן התורם לבניית מערכות יחסים מתמשכות.	האם אתה יכול לשלוט בעצמך כאשר אתה בסערת רגשות? האם אתה יכול לתת דוגמה למצב בו שליטה עצמית סייעה לך בעבודה או בלימודים? 1 לא מסוגל לשלוט בעצמו כאשר נתון תחת השפעת רגשותיו. 2 3 יכולת מסוימת לשלוט ברגשות הנגרמות במצבים שונים בעבודה. 4 5 מסוגל לזהות את רגשותיו ולשלוט בתגובותיו במצבים שונים בעבודה.

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

Identity Confirmation Photos

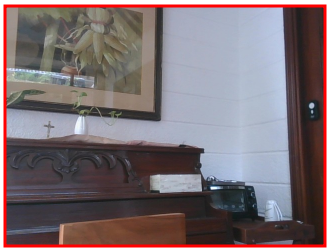
.The following photos of the candidate and any identification were uploaded during the assessment session

	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%)

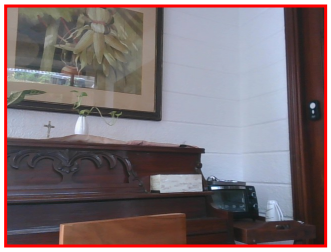


Pre/Post-Test Photo

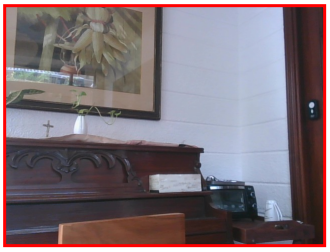
ID Photo



In-Test Error Detected (No Face Detected)

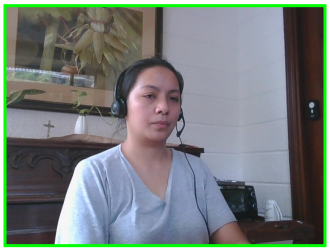


In-Test Error Detected (No Face Detected)

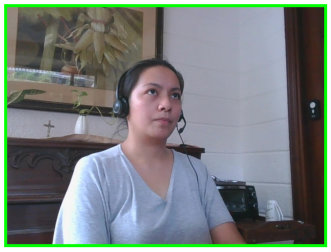


In-Test Error Detected (No Face Detected)

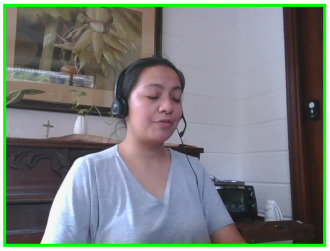
In-Test Photo



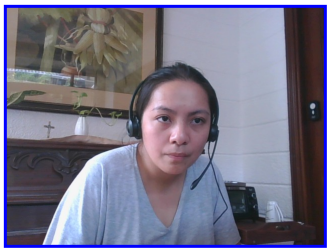
In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



Pre/Post-Test Photo

כל הזכויות שמורות ל- 2024, HR Avatar, Inc.

הערות בהכנת הדוח

לעולם אין לבסס החלטות העסקה על מקור מידע אחד. השימוש היעיל ביותר בדוח הערכה זה הוא כחלק מתכנית מקיפה להערכת מועמדים, הכוללת סקירת קורות חיים, ראיונות ובדיקת ממליצים.

הציון המסכם משקף את מידת ההצלחה במבחן, על בסיס הממוצע וסטיית התקן של ציוני המבחן.

ציון האחוזון משקף את אחוז הנבחנים שקיבלו ציון נמוך מהציון המסכם או שווה לו.

אנו ממליצים להשתמש בציון המסכם כקריטריון העיקרי להערכה. עם זאת, ציוני אחוזונים יכולים להיות יעילים בהשוואת מועמדים ספציפיים זה מול זה, ומול קבוצה, כגון קבוצת נבחנים במדינה מסוימת או ארגון מסוים.

שימו לב כי נתוני ההשוואה מחושבים רק על סמך מבחנים שנעשו עד כה.

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

עבור סולמות לינאריים, ציון גבוה יותר הוא טוב יותר. בסולמות אלו, ציון שבין 65 ל80- (ירוק בהיר) מייצג 0 עד 1 סטיות תקן מעל לממוצע, וציון של מעל 80 (ירוק כהה) מייצג יותר מסטיית תקן אחת מעל לממוצע. באופן דומה, ציון שבין 50 ל65- (צהוב) מייצג 0 עד 1 סטיות תקן מתחת לממוצע, ציון של 35 עד 50 (כתום) שווה ל1- עד 2 סטיות תקן מתחת לממוצע, וציון שמתחת ל35- מייצג יותר מ2- סטיות תקן מתחת לממוצע.

מספר מזהה סים: 1-9193, מפתח: 0-0

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

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.

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

יכולת	ציון	How applied to overall	Score Value Used	Weight (%)
אמפתיה	82.7050	Z-Statistic	1.1803	4.5446
גמישות מחשבתית	85.6390	Z-Statistic	1.3759	3.3615
הנאה מפתרון בעיות	63.2215	Z-Statistic	-0.1186	5.1463
התמודדות עם שינויים	69.2232	Z-Statistic	0.2815	6.1057
חתירה לשלמות	69.9010	Z-Statistic	0.3267	34.6914
מודעות עצמית ורגשית	84.9947	Z-Statistic	1.3330	5.4119
מוחצנות ובולטות חברתית	78.3407	Z-Statistic	0.8894	4.8517
מחויבות ארגונית	10.0000	Z-Statistic	-3.6667	6.8461
מפגין גישת עבודה חיובית	79.1585	Z-Statistic	0.9439	6.7854
נטיה לפתח יחסים וחברתיות	78.1740	Z-Statistic	0.8783	4.5698
צורך בהבניה, ארגון וסדר	73.3311	Z-Statistic	0.5554	6.6537
שאפתנות והישגיות	80.1544	Z-Statistic	1.0103	5.6200
שליטה עצמית ורגשית	81.5062	Z-Statistic	1.1004	5.4119

Weighted Average of Competency Z-Scores:	0.3461
Mean applied to Raw Weighted Avg:	0.0000
Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg:	1.0000
Normalized Raw Score:	0.3461
Mean:	65.0000
Standard Deviation Used:	15.0000
Final Overall Score:	70.1910

כל הזכויות שמורות ל- 2024, HR Avatar, Inc.

הערות

אזור זה ריק בכוונה - המקום שמור עבור הערותייך)

כל הזכויות שמורות ל- HR Avatar, Inc ,2024.