hr avatar
Illuminating Talent

Candidate:	**Betty Penske**
Assessment:	Pre-Hire Personality Assessment (First-Line Supervisor Focus)
Completed:	July 27, 2024
Prepared for:	Susan Bookman HR Avatar Data Collection Account

Test Results and Interview Guide

The Pre-Hire Personality Assessment (First-Line Supervisor Focus) assessment measures key factors related to high performance and tenure in this job. Attribute types measured vary by test, but can include cognitive ability, skills, knowledge, personality characteristics, emotional intelligence, and past behavioral history. This report includes a one page summary, followed by detailed results with an embedded interview guide. Note that these results should always be used as a part of a balanced candidate selection process that includes independent evaluation steps, such as interviews and reference checks.

Proprietary and Confidential

Overall

Candidate	Score	Interpretation
Betty Penske	71	

bettypenske@yourcompany.org
Pre-Hire Personality Assessment (First-Line Supervisor Focus)
July 27, 2024

As pontuações do candidato indicam um potencial de desempenho moderado a alto na maioria dos cargos. Recomendamos que essa pontuação seja utilizada com um processo abrangente para avaliar o potencial de desempenho, incluindo os conhecimentos, habilidades e capacidades específicos necessários para um determinado cargo.

Key
- Candidate Score
- Higher Risk
- Lower Risk
- Custom Baseline (Optional)

Competency Summary

Competency	Score	Interpretation
Personality Characteristics (relates to fit with the job/team environment)		
Adaptability	84	
Drive	81	
Managing Resources & Balancing Priorities	76	
Integrity	10	
Maintaining Awareness of Team Member Needs	75	
Resilience	66	
Teamwork	95	
Emotional Intelligence (relates to situational judgment, performance and teamwork)		
Empathy and Emotional Self-Control	85	

Comparison

Percentile scores indicate how the candidate compares to other test-takers within various groups. The candidate scored equal to or better than the fraction of test-takers indicated by the percentile.

Test-Taker Group	Percentile
Global	71st
United States	59th
HR Avatar Data	66th

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail

Candidate:	Betty Penske, bettypenske@yourcompany.org
Assessment:	Pre-Hire Personality Assessment (First-Line Supervisor Focus)
Authorized:	July 27, 2024, by Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
Started:	July 27, 2024, 7:22:03AM EST
Completed:	July 27, 2024, 7:22:03AM EST
Overall Score:	71

Personality Characteristics Detail

This section contains a list of personality characteristics that are frequently associated with job performance. Remember, these are not skills and do not indicate the ability to do a job. Rather, they can be used to evaluate the candidate's fit with the general needs of the job and the organizational culture. Sample interview questions are provided to gather more information.

Detail

Adaptability

Score: 84

Description:

Esta escala reflete a receptividade de uma pessoa em relação a mudanças frequentes ou substanciais em suas obrigações profissionais. Mudanças nas obrigações profissionais geralmente causam estresse e pressionam o indivíduo a se adaptar. Pessoas com pontuações altas costumam prosperar sob condições de trabalho com mudança constante, já aqueles com pontuações baixas podem ficar exaustos ou paralisados. Em circunstâncias de trabalho mais estáveis, os que pontuam alto podem ficar entediados, já os de pontuação baixa permaneceriam satisfeitos.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Prospera com mudanças. Considera-se uma pessoa muito flexível e tranquila. No entanto, pode frequentemente ser vista como desinteressada, desmotivada ou excessivamente tranquila em períodos de agitação.

Interview Guide

Descreva um momento em que você teve que se adaptar a mudanças significativas no trabalho. Como você se sentiu? Como lidou com a mudança?

1	2	3	4	5
Sentimentos: aversão forte ou muita resistência. Não soube lidar com a mudança ou precisou de ajuda significativa.		Sentimentos: despreocupação ou pouca resistência. Soube lidar com a situação e a mudança só teve um leve impacto no trabalho.		Sentimentos: empolgação ou sensação de conforto. Soube lidar bem com a situação de forma a não interferir no trabalho.

Cite algumas técnicas que você utiliza para evitar a exaustão ao enfrentar condições de mudança constante.

1	2	3	4	5
O candidato não tem uma técnica eficaz para evitar a exaustão.		O candidato só é capaz de explicar uma técnica eficaz para evitar a exaustão.		O candidato explica várias técnicas eficazes que permitem evitar a exaustão.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail

Drive

Score: 81

Description:

Esta escala reflete o grau em que um indivíduo trabalhará arduamente para alcançar objetivos e resolver problemas críticos na organização. Pontuações altas nesta escala indicam que a pessoa será dedicada em seu trabalho e utilizará todas as fontes necessárias para resolver problemas. Pontuações baixas nesta escala indicam que a pessoa pode não estar entusiasmada com o trabalho e pode ter dificuldades com tarefas e desafios complexos.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Pessoa altamente motivada por objetivos e tarefas desafiadores, recompensas financeiras e/ou reconhecimento, e disposta a trabalhar muito para ter sucesso. Pessoa muito dedicada a compreender diretrizes, a seguir as regras e a alcançar conquistas pessoais.

Interview Guide

Descreva um momento em que teve algum tempo extra disponível no trabalho. Como utilizou esse tempo extra?

1	2	3	4	5
Não utilizou o tempo de forma benéfica nem de uma maneira que agregasse valor à organização.		Utilizou o tempo para algo relacionado ao trabalho, mas esses esforços não demonstraram trabalho árduo nem agregou valor (fácil).		Utilizou o tempo de forma benéfica e agregou valor à organização. Demonstrou capacidade de trabalhar arduamente e disposição para se esforçar mais.

Como você reage quando enfrenta obstáculos ao tentar alcançar um objetivo? Como você os supera?

1	2	3	4	5
Reação: sobrecarregado. O candidato tem dificuldade de encontrar uma maneira clara de superar o obstáculo e não demonstra esforço.		Reação: pronto, mas não animado. O candidato mostra que é capaz de superar o obstáculo, mas apenas fazendo o mínimo necessário.		Reação: animado e pronto. O candidato mostra que é capaz de superar o obstáculo empenhando esforço extra e sendo dedicado.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail

Managing Resources & Balancing Priorities

Score: 76

Description:

Avalia a capacidade de um candidato não somente de gerenciar os recursos fornecidos, mas de equilibrar prioridades dentro de uma equipe. Pontuações altas nesta escala indicam que o indivíduo provavelmente cumprirá objetivos em tempo hábil, terá a capacidade de dizer "não" quando apropriado e será capaz de determinar quais demandas são importantes. Pontuações baixas nesta escala indicam que o indivíduo provavelmente se sentirá sobrecarregado, assumirá compromissos em excesso e não dará prioridade às demandas que mais precisam de atenção.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Pontuações acima da média na escala indicam que o candidato tem a capacidade de cumprir objetivos em tempo hábil, dizer "não" quando apropriado e determinar quais demandas são importantes. Isso geralmente significa que o candidato provavelmente dará prioridade às demandas que precisam de mais atenção e provavelmente não se sentirá sobrecarregado nem assumirá compromissos em excesso.

Interview Guide

Descreva uma situação em que você demonstrou com sucesso sua capacidade de dizer não. Por que isso foi importante?

1	2	3	4	5
Não consegue descrever claramente um momento em que teve que dizer não ou não reconhece a importância de dizer não.		Descreve um momento claro em que teve que dizer não, mas não está claro por que foi importante.		Descreve um momento claro em que dizer não foi importante porque priorizou demandas que eram mais importantes.

Como lidar com uma situação estressante devido a assumir compromissos em excesso para você ou para sua equipe?

1	2	3	4	5
Explica que não trabalha bem com pessoas competitivas e que isso o deixa desmotivado.		Demonstra a capacidade de admitir e corrigir rapidamente o próprio erro, mas não de implementar sistemas preventivos.		Demonstra a capacidade de admitir o próprio erro, implementar sistemas preventivos e corrigir rapidamente o erro.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail

Integrity

Score: 10

Description:

Esta escala reflete o grau em que um indivíduo age de forma otimista em relação à organização, evita riscos desnecessários e simplesmente faz o que é certo. Pontuações altas nesta escala indicam que a pessoa agirá em prol dos interesses da organização, seguirá as regras e trabalhará arduamente sob supervisão limitada. Pontuações baixas nesta escala indicam que a pessoa pode se envolver em comportamentos de risco, trabalhar para minar a organização e fazer apenas o mínimo necessário.

Interpretation:

The candidate's score in this area indicates risk of a negative impact on performance for some jobs. Additional probing is strongly recommended.

Desconfia da organização e da gerência. Frequentemente assume que novas ideias ou alterações terão um impacto individual negativo. Pode se defender em relação ao próprio trabalho ou demonstrar hostilidade em relação à gerência ou às políticas da empresa. Pode correr riscos desnecessários no trabalho.

Interview Guide

Que circunstância(s) poderia(m) levar você a omitir informações do seu supervisor? Como você julgaria se fazer isso seria justificado?

1	2	3	4	5
Mostra que não estão preocupados com ética ou valores/regras organizacionais.		Explica apenas circunstâncias situacionais. O julgamento não é derivado de um ponto de vista ético.		Explica apenas circunstâncias situacionais ou nenhuma circunstância. O julgamento é derivado de padrões éticos.

Você acha que é aceitável omitir informações do seu supervisor? Como você julgaria se essa atitude é aceitável ou não?

1	2	3	4	5
A resposta mostra que eles não se preocupam com ética ou valores/regras organizacionais.		Explica apenas circunstâncias situacionais. O julgamento não é derivado de um ponto de vista ético.		Explica apenas circunstâncias situacionais ou nenhuma circunstância. O julgamento é derivado de padrões éticos.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail

Maintaining Awareness of Team Member Needs

Score: 75

Description:

Esta escala reflete o grau em que um indivíduo percebe as necessidades dos membros da equipe e enxerga as coisas do ponto de vista deles. Pontuações altas nesta escala indicam que o indivíduo provavelmente será muito eficaz em demonstrar aos membros da equipe que os entende e se importa com eles. Isso leva a um considerável aumento da lealdade, relacionamentos de trabalho muito mais fortes e níveis de conflito perceptivelmente reduzidos no local de trabalho.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Demonstra uma capacidade de perceber as necessidades dos membros da equipe e enxergar as coisas do ponto de vista deles. É provável que seja eficaz em demonstrar aos membros da equipe que os compreende e se importa com eles, resultando em aumento da lealdade, relacionamentos de trabalho mais fortes e níveis reduzidos de conflito no ambiente de trabalho.

Interview Guide

Como você percebe o sentimento de vários membros da equipe? Como você usa essa informação ao interagir com a equipe?

1	2	3	4	5
Não consegue perceber o sentimento de vários membros.		Consegue perceber o sentimento de vários membros. No entanto, não utiliza isso para demonstrar compreensão e preocupação.		Consegue perceber o sentimento de vários membros. Utiliza isso para demonstrar compreensão e preocupação.

Fale de um momento em que teve dificuldade para entender as necessidades de uma equipe com a qual estava trabalhando. Por que você acha que foi difícil?

1	2	3	4	5
Culpa a equipe e/ou não mostra que aprendeu com o ocorrido.		Reconhece que não foi capaz de ver o ponto de vista da equipe no início. Agora, tem maneiras de aprender com isso.		Aprendeu com o ocorrido e pode expressar claramente possíveis motivos.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail

Resilience

Score: 66

Description:

Esta escala reflete o grau em que um indivíduo pode suportar adversidades, recuperar-se de situações difíceis e ser persistente na realização de tarefas de trabalho apesar das dificuldades que surgem no caminho deles. Pontuações altas nesta escala indicam que a pessoa provavelmente terá facilidade de lidar com situações difíceis, perceber que tem controle sobre os acontecimentos em sua vida e continuar avançando para alcançar objetivos. Pontuações baixas nesta escala indicam que a pessoa pode afirmar que os erros/fracassos estavam fora de seu controle. Pessoas com pontuações baixas tendem a não lidar bem com o estresse no trabalho e não se esforçam para alcançar o sucesso quando surgem obstáculos.

Observação: a resiliência não é uma característica fixa. Ao contrário de muitos outros traços de personalidade, a resiliência pode ser desenvolvida ao longo do tempo. Além disso, vários fatores podem influenciar o quão resiliente uma pessoa é em uma situação específica. Em reconhecimento a essas características, é altamente recomendada uma sondagem adicional usando as perguntas de entrevista sugeridas.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

As respostas indicam que o candidato consegue superar efetivamente dificuldades no trabalho, exibindo sentimentos bons e tendo a capacidade de controlar os acontecimentos. Provavelmente, o candidato consegue avançar para alcançar seus objetivos, mesmo quando surgem obstáculos.

Interview Guide

Descreva um momento em que algo no trabalho/escola não saiu como planejado. Como você se sentiu? Como isso impactou seu trabalho dali em diante?

1	2	3	4	5
Os sentimentos tiveram uma perspectiva pessimista. O evento impactou seu trabalho de forma negativa, não foi capaz de aprender com isso nem perseverar.		Os sentimentos são verdadeiros para a situação. O evento impactou o trabalho do candidato de forma negativa, mas ele foi capaz de aprender com isso e perseverar.		Os sentimentos são verdadeiros para a situação, mas com uma perspectiva otimista. O evento impactou o trabalho do candidato de forma positiva ou não impactou o trabalho deles de forma alguma.

Como você normalmente reage a más notícias?

1	2	3	4	5
O candidato fica chateado e não sabe como superar os desafios.		O candidato fica chateado, no entanto, enxerga a perspectiva otimista e tem um plano para resolver os desafios.		O candidato consegue enxergar a perspectiva otimista a longo prazo e isso não impacta seu trabalho.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail	Interview Guide
Teamwork Score: 95 *Description:* Essa escala reflete o grau em que um indivíduo trabalha bem em equipes e mantém relacionamentos interpessoais positivos. Pontuações altas nessa escala indicam que a pessoa prosperará em ambientes de equipe colaborativos e manterá relacionamentos de alta qualidade com colegas de trabalho. Pontuações baixas nessa escala indicam que a pessoa preferirá trabalhar em projetos individuais e poderá ter dificuldades em manter relacionamentos próximos com colegas de trabalho. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Cultiva e mantém ativamente relacionamentos. Capaz de estabelecer rápida afinidade com novos conhecidos e perceber com precisão os sentimentos dos outros. Mantém relacionamentos positivos com colegas e os utiliza para alcançar resultados no trabalho e atingir objetivos.	Descreva um momento em que você trabalhou em equipe. Qual era seu cargo? Como você delegou tarefas com os outros membros da equipe? 1: Descreve o cargo de uma forma que não mostra importância. As táticas de delegação não foram eficientes ou úteis. 2 3: Descreve o cargo de uma forma que não mostra importância. As táticas de delegação foram eficientes e úteis. 4 5: Descrevem o cargo de uma forma que mostra importância. As táticas de delegação foram eficientes e úteis. Você prefere trabalhar em equipe ou sozinho? Por quê? 1: Escolhe equipes ou indivíduos e sente que seria incapaz de trabalhar no ambiente oposto. 2 3: Sente que trabalharia bem em qualquer ambiente, mas não conseguem apoiar isso com motivos racionais. 4 5: A resposta reflete motivos racionais para a preferência por equipes, indivíduos ou ambos. Sente que trabalharia bem em qualquer ambiente.

Emotional Intelligence Detail

This section contains a list of emotional intelligence characteristics that indicate how tuned in a candidate is to his or her own emotions, and those of others, as well as the candidate's ability to control his or her behavior in light of the emotions he or she is experiencing. These traits can often impact performance in groups or teams. Sample interview questions are provided to gather more information.

Continued on next page.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Detail

Empathy and Emotional Self-Control

Score: 85

Description:

Esta escala reflete a capacidade de perceber e entender os sentimentos de outras pessoas, sentir empatia e ver as coisas do ponto de vista do outro, além da capacidade de controlar o desejo de satisfazer impulsos, demonstrando restrição e gerenciando comportamentos para garantir interações apropriadas e eficazes com os outros.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Demonstra pontos fortes excepcionais na percepção das necessidades emocionais dos outros, tendo empatia com os problemas das outras pessoas e enxergando as coisas do ponto de vista delas. Provavelmente é muito eficaz em demonstrar aos clientes ou colegas de trabalho que os compreende e se importa com eles, resultando em uma fidelidade consideravelmente maior dos clientes, relacionamentos de trabalho muito mais fortes e níveis de conflito notavelmente reduzidos no ambiente de trabalho.

Interview Guide

Você consegue perceber como as outras pessoas ao seu redor estão se sentindo? Como você usa essa informação ao interagir com elas?

1	2	3	4	5
Demonstra que é incapaz de perceber como as pessoas ao redor estão se sentindo.		Fornece exemplos de como consegue perceber os sentimentos dos outros. Não usa isso para demonstrar compreensão e cuidado.		Fornece exemplos de como consegue perceber os sentimentos dos outros. Usa isso para mostrar que entende e se importa com elas.

O que você costuma fazer quando está trabalhando com alguém que está muito chateado?

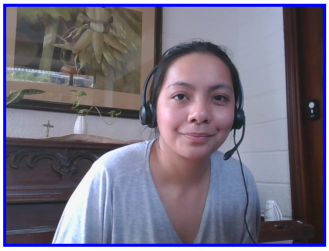
1	2	3	4	5
Tem uma resposta inadequada e não demonstra compreensão nem cuidado.		Essa pessoa (1) tem uma resposta apropriada e (2) demonstra compreensão, mas não consegue mostrar cuidado com o cliente.		Essa pessoa (1) tem uma resposta apropriada, (2) demonstra compreensão e (3) mostra cuidado com o cliente.

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Identity Confirmation Photos

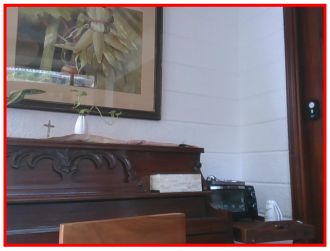
The following photos of the candidate and any identification were uploaded during the assessment session.

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%)

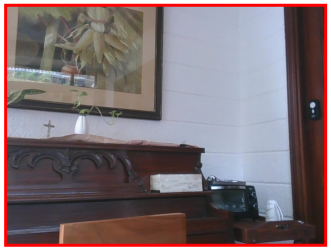


Pre/Post-Test Photo

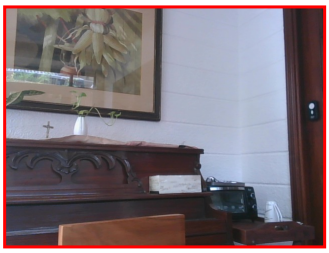
ID Photo



In-Test Error Detected (No Face Detected)

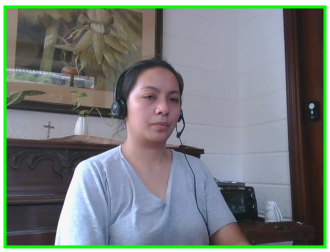


In-Test Error Detected (No Face Detected)

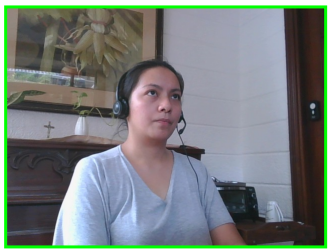


In-Test Error Detected (No Face Detected)

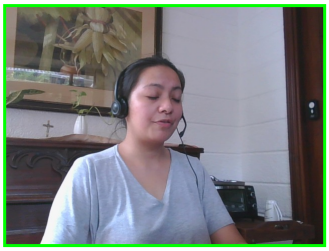
In-Test Photo



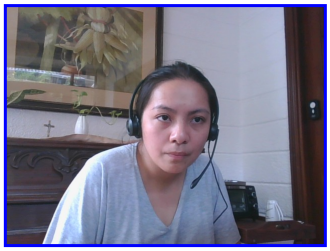
In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



Pre/Post-Test Photo

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Report Preparation Notes

- Hiring decisions should never be based on a single source of information. The most effective use of this assessment report is as a part of a multi-faceted program of candidate evaluation that includes resume review, interviews, and reference checks.
- Overall vs Percentiles Scores: The overall score reflects the success in the test, based on the mean (average) and standard deviation of the test scores. The percentile score reflects the percentage of test-takers who scored equal or below this overall score. We recommend you use the Overall Score as your primary evaluation criteria. However, percentile scores can often be useful in comparing specific candidates against one another and with a group, such as for test takers in a certain organization or within a certain account.
- Note that comparison information is calculated based on completed instances of this assessment at that time the assessment is scored. As additional instances are completed, the comparative data may change. You can always update a report to the current values by clicking on 'Recalculate Percentiles' within the online results viewing pages at www.hravatar.com.
- Most competency scores are norm-based, which means that they can be interpreted in terms of their distance from the average or mean score. For all scales, a score equal to the mean receives a score of 65 and scores above and below this value are set so that a score change of 15 equals one standard deviation.
- For linear competencies, higher is better across the entire scale. For these scales a score between 65 and 80 (light green) represents 0 to 1 standard deviation above the mean and a score above 80 (dark green) represents more than one standard deviation above the mean. Similarly, a score of 50 - 65 (yellow) represents 0 to 1 standard deviation below the mean, while a score of 35 - 50 (orange) equates to 1 to 2 standard deviations below the mean, and a score below 35 represents more than 2 standard deviations below the mean.
- Sim ID: 15999-1, Key: 0-0, Rpt: 68, Prd: 6904, Created: 2024-07-27 12:22 UTC
- UA: Mozilla/5.0 (Windows NT 6.3; Trident/7.0; Touch; rv:11.0) like Gecko

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

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.

Competency	Score	How applied to overall	Score Value Used	Weight (%)
Adaptability	84.3774	Z-Statistic	1.2918	12.5000
Drive	81.9287	Z-Statistic	1.1286	12.5000
Empathy and Emotional Self-Control	85.5303	Z-Statistic	1.3687	12.5000
Managing Resources & Balancing Priorities	76.0377	Z-Statistic	0.7358	12.5000
Integrity	10.0000	Z-Statistic	-3.6667	12.5000
Maintaining Awareness of Team Member Needs	75.2177	Z-Statistic	0.6812	12.5000
Resilience	66.1665	Z-Statistic	0.0778	12.5000
Teamwork	95.6741	Z-Statistic	2.0449	12.5000

Weighted Average of Competency Z-Scores:	0.4578
Mean applied to Raw Weighted Avg:	0.0000
Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg:	1.0000
Normalized Raw Score:	0.4578
Mean:	65.0000
Standard Deviation Used:	15.0000
Final Overall Score:	71.8666

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Notes

(This area is intentionally blank - it's reserved as space for your notes.)

Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.