HR AVATAR™
EMPLOYMENT TESTS

Candidate:	**Betty Penske**
Assessment:	Career Scout (Foundation Level) (Dutch)
Completed:	April 25, 2024
Prepared for:	Susan Bookman
	HR Avatar Data Collection Account

Test Results and Interview Guide

The Career Scout (Foundation Level) (Dutch) 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

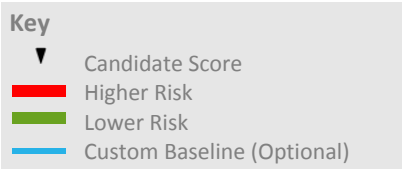
Overall

Candidate	Score	Interpretation
Betty Penske bettypenske@yourcompany.org Career Scout (Foundation Level) (Dutch) April 25, 2024	79	

Samenvatting: Gematigd tot hoog prestatiepotentieel

Potential Risk Areas

- Low corporate citizenship score could indicate potential for questionable behavior.



Competency Summary

Competency	Score	Interpretation
Cognitive Abilities (relates to job performance, problem-solving, ability to learn, etc.)		
Analytical Thinking	80	
Multitasking	95	
Attention to Detail	75	
Skills/Knowledge (relates to immediate readiness)		
Writing	67	
Personality Characteristics (relates to fit with the job/team environment)		
Adaptable	91	
Corporate Citizenship	10	
Needs Structure	96	
Competitive	79	
Expressive and Outgoing	92	
Exhibits a Positive Work Attitude	83	
Innovative and Creative	89	
Enjoys Problem-Solving	78	
Develops Relationships	81	
Seeks Perfection	81	
Behavioral History (relates to performance and turnover)		
History Survey - Tenure	98	
History Survey - Performance	69	
Emotional Intelligence (relates to situational judgment, performance and teamwork)		

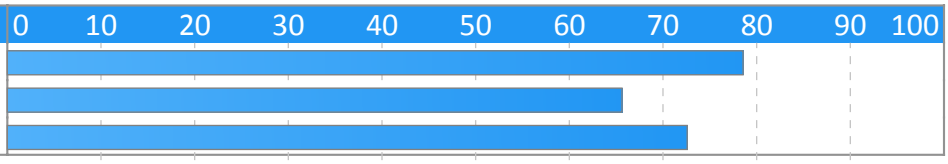
Copyright 2024, HR Avatar, Inc. All Rights Reserved.

Emotional Self-Awareness	95	
Emotional Self-Control	94	
Empathy	74	

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	79th
United States	66th
HR Avatar Data	73rd



Importance to Job

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

Assessment Overview

Dit assessment geeft scores voor een aantal belangrijke factoren en competenties die verband houden met succes in de functie. Scores worden getoond op basis van hun potentiële impact op de arbeidsprestatie.

Scores worden individueel gepresenteerd op een schaal van 0 tot 100. In de meeste gevallen, zo ook bij de totaalscore, vertegenwoordigt een hogere score een betere verwachting voor wat betreft de arbeidsprestatie. Voor sommige competenties geeft een extreem lage of extreem hoge score echter juist een risico aan op minder goede prestaties. Raadpleeg de interpretatiesectie bij iedere competentie voor aanvullende informatie.

Individuele competentiescores worden ook gecombineerd tot één totaalscore. Houd er rekening mee dat individuele competenties verschillend gewogen worden. Dit is afhankelijk van het type en van nauwkeurige aanpassingen op basis van data uit het Occupational Data Network (O*Net) van de Amerikaanse overheid.

Bij elke gemeten competentie geven we één of meer suggesties voor vragen die je tijdens het sollicitatiegesprek kunt stellen. Deze vragen zijn bedoeld om dieper op een onderwerp in te gaan, met name wanneer een kandidaat zwak scoort op een bepaald onderdeel.

Een aantal van de gemeten competenties geeft inzicht in de voorkeur van een kandidaat om bepaalde taken wel of juist niet uit te voeren. De scores voor deze competenties kunnen worden gebruikt om te beoordelen of de kandidaat geschikt is voor de betreffende functie.

We willen graag benadrukken dat de gegevens in dit rapport moeten worden gebruikt als onderdeel van een uitgebreide beoordelingsprocedure. Zo'n procedure omvat bij voorkeur een persoonlijk gesprek, een proefdag, een cv-check en een antecedentenonderzoek.

Detail

Candidate:	Betty Penske, bettypenske@yourcompany.org
Assessment:	Career Scout (Foundation Level) (Dutch)
Authorized:	April 25, 2024, by Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
Started:	April 25, 2024, 8:34:03AM EST
Completed:	April 25, 2024, 8:34:03AM EST
Overall Score:	79

Cognitive Abilities Detail

This section contains a list of job-related cognitive abilities that have been evaluated in a job-like context using HR Avatar's simulation technology. Studies have demonstrated that cognitive abilities are highly correlated with job performance for many jobs. Abilities also correlate with problem-solving and the ability to learn quickly.

Continued on next page.

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

Detail	Interview Guide
Analytical Thinking Score: 80 *Description:* Deze schaal brengt het vermogen van de kandidaat in kaart om kritisch na te denken, problemen op te lossen, middelen in te zetten en gegevens te analyseren. Mensen die hoog scoren op analytisch denken zijn in staat om patronen snel te herkennen, problemen te doorzien en ingewikkelde problemen op systematische wijze op te lossen. *Interpretation:* High scores in this area correlate with superior performance for many jobs. In staat om kritisch na te denken. Vaak in staat om ingewikkelde problemen op te lossen, veelomvattende taken en projecten te plannen, meerdere middelen te organiseren en complexe gegevens te analyseren. In staat om snel relevante informatie terug te roepen en waar nodig toe te passen.	Vertel eens over een complex probleem, een ingewikkelde situatie of een moeilijke planningstaak waar je je voor gesteld zag. Welke uitdagingen kwam je tegen en hoe heb je die overwonnen? 1: Uit het voorbeeld blijkt geen complexiteit. Beperkte gegevensverzameling, analyse ontbreekt, handelingen onduidelijk, niet relevant of niet effectief. 2 3: Uit het voorbeeld blijkt enige complexiteit. Geeft blijk van enige mate van analytisch denken en probleemoplossend vermogen. Handelingen hebben gemengde of beperkte uitwerking.s. 4 5: Uit het voorbeeld blijkt complexiteit. Grondige bestudering van alle factoren die invloed kunnen hebben op het besluit. Handelingen zijn duidelijk, relevant en effectief..
Multitasking Score: 95 *Description:* Het vermogen om de mentale focus snel van een taak of probleem naar een ander(e) taak of probleem te verleggen en intussen kwaliteit te leveren en oog voor detail te houden. *Interpretation:* High scores in this area correlate with superior performance for many jobs. Laat zien goed in staat te zijn om tussen verschillende focusgebieden te switchen zonder afname van het reactievermogen, de kwaliteit en het oog voor detail.	Vertel eens over een situatie waarin er veel dingen tegelijk speelden en je je aandacht snel tussen al die dingen moest kunnen verleggen. 1: Niet in staat de focus effectief te verleggen. Raakte geïrriteerd of moest vertragen. 2 3: Enigszins in staat om werkzaamheden af te wisselen. 4 5: Handelde meerdere onafhankelijke werkzaamheden goed af.
Attention to Detail Score: 75 *Description:* Deze schaal geeft inzicht in grondigheid, accuratesse en het in acht nemen van alle betrokken factoren, ongeacht hoe (on)belangrijk die zijn. Mensen die blijk geven van een sterk oog voor detail leveren werk af met een consistente mate van accuratesse dat nauwelijks gecorrigeerd hoeft te worden. Ze vergeten zelden een deadline en zien zelfs de kleinste details niet over het hoofd. *Interpretation:* Strong scores in this area correlate with above average performance for many jobs. In de meeste gevallen in staat om taken grondig en met een hoge mate van accuratesse uit te voeren. Houdt rekening met het merendeel van de betrokken factoren. Heeft slechts zo nu en dan toezicht of controle nodig.	Omschrijf eens een situatie waarin je een fout ontdekte die jij of iemand waarmee je samenwerkte over het hoofd had gezien. Wat deed je toen? Hoe liep dat af? 1: Onduidelijk of onzorgvuldig gekozen voorbeeld. Niet in staat om te omschrijven wat er over het hoofd was gezien. Geen handelen. 2 3: Redelijk duidelijk voorbeeld. Enig oog voor detail. Direct, maar passief handelen. 4 5: Zeer gedetailleerd. Oog voor alle relevante factoren. Duidelijk, proactief handelen..

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

Knowledge and Skills Detail

This section contains a list of job-related knowledge areas and skills that have been evaluated. Low scores in these areas often indicate that additional learning may be required before top performance can be achieved.

Detail	Interview Guide
Writing Score: 67 *Description:* Het vermogen om ideeën en informatie kort en bondig over te brengen via geschreven tekst. *Interpretation:* Above-average writing skills can positively impact performance in many jobs. Bovengemiddeld. Brengt ideeën op korte en bondige wijze over. Zie het gedeelte met de schrijfvaardigheidstest van deze rapportage voor het onbewerkte essay van de kandidaat. • Raw computed score: 80 • Computed score confidence: 75 • Approximate Word Count: 247 Please see below to view the essay submitted.	Kun je jezelf goed uitdrukken in geschrift? Heb je het gevoel dat je de boodschap goed kunt overbrengen? 1: Geen vertrouwen in eigen schrijfvaardigheid. Geeft de voorkeur aan mondeling. 2 3: Gemiddeld vertrouwen in eigen schrijfvaardigheid. Schrijft regelmatig. 4 5: Veel vertrouwen in schrijfvaardigheid. Wordt gecomplimenteerd met heldere schrijfstijl..

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	Interview Guide
Adaptable Score: 91 *Description:* Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand in staat is regelmatige of aanzienlijke veranderingen in zijn/haar functie te verwerken. Veranderende werkomstandigheden zorgen vaak voor stress en zetten iemand onder druk om zich aan te passen. Mensen die hierop hoog scoren, floreren bij veranderende werkomstandigheden, terwijl dit op laag scorende kandidaten verlammend werkt en zelfs tot een burn-out kan leiden. Hoog scorende kandidaten kunnen zich gaan vervelen in een stabielere baan, terwijl laag scorende kandidaten juist tevreden blijven in zo'n baan. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Floreert bij verandering. Beschouwt zichzelf als zeer flexibel en gemakkelijk in de omgang. Kan in tijden van grote verandering echter overkomen als ongeïnteresseerd, ongemotiveerd of te inschikkelijk.	Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat de dingen op school of op het werk zo snel veranderden dat het moeilijk was om gefocust te blijven? Hoe ging je daar toen mee om? 1: Genoot van de chaos van snelle veranderingen. Was niet geïnteresseerd of stond er negatief tegenover en wachtte tot het weer rustig werd. 2 3: Deed zijn/haar best maar voelde zich verlamd en kon niet meer goed werken. 4 5: Voelde zich angstig maar deed zijn/haar best om op een positieve manier met de veranderingen om te gaan. Bleef gefocust.

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

Detail	Interview Guide
Corporate Citizenship Score: 10 *Description:* Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand de missie, doelen en strategieën van de organisatie omarmt en in dezelfde geest handelt. Een hoge score duidt vaak op een coöperatieve, open en vertrouwensvolle houding. Mensen die hierop laag scoren trekken vaak de motieven voor een besluit in twijfel. Ze houden mogelijk informatie achter, stellen zich vijandig of defensief op of doen niet meer dan strikt noodzakelijk is. *Interpretation:* The candidate's score in this area indicates risk of a negative impact on performance for some jobs. Additional probing is strongly recommended. Wantrouwt de organisatie en het management. Gaat er vaak van uit dat nieuwe ideeën of veranderingen een negatieve uitwerking hebben. Kan zich defensief opstellen ten opzichte van zijn/haar eigen werk of vijandig reageren op het management of het bedrijfsbeleid.	Hoe vind je het om onderdeel uit te maken van een organisatie? Heb je het gevoel dat de meeste organisaties het beste met hun medewerkers voor hebben of moet je voor jezelf zorgen? 1 Wantrouwt de motieven van een organisatie. Heeft het gevoel voor zichzelf te moeten zorgen. 2 3 Staat achter de organisatie maar is bang dat er van hem/haar geprofiteerd wordt. 4 5 Voelt zich deel van de organisatie. Gelooft in de missie van de organisatie.
Needs Structure Score: 96 *Description:* Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand er de voorkeur aan geeft om in een ordelijke omgeving te werken met duidelijk gedefinieerde taken, activiteiten, regels, processen en verwachtingen. Er zijn veel functies waarin methodische administratie en opvolging nodig zijn. Denk bijvoorbeeld aan traditionele middenmanagementfuncties, waarin systemen gehandhaafd en gecontroleerd moeten worden, en aan administratieve en boekhoudkundige functies. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Leeft regels zeer strikt en consistent na. Denkt goed na voor het nemen van een besluit. Kan overkomen als star en geobsedeerd door regels. Snel geagiteerd als een onverwachte verandering de dagelijkse werkroutine verstoort.	Heb je wel eens een baan gehad die weinig structuur had of waarin niemand je vertelde wat je moest doen? Wat vond je daar wel of niet prettig aan? 1 Voorkeur voor structuur komt helemaal niet overeen met mate van gestructureerdheid van de betreffende functie. 2 3 Voorkeur voor structuur komt niet helemaal overeen met mate van gestructureerdheid van de betreffende functie. 4 5 Voorkeur voor structuur komt overeen met mate van gestructureerdheid van de betreffende functie.

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

Detail	Interview Guide
Competitive Score: 79 *Description:* Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand gedreven wordt door een verlangen om indruk te maken op zijn/haar leidinggevenden en beter te presteren dan collega's. Een competitieve instelling kan een voordeel of een nadeel zijn; dat hangt af van de functie. Competitieve mensen denken veel na over zichzelf en over wat een bepaald besluit voor hen kan betekenen. Hun handelingen zijn vaak gebaseerd op deze gedachten en dat kan ze de drive geven die nodig is om te winnen, maar kan ook het vermogen van een team om samen te werken dwarsbomen. Over het algemeen doen mensen die hierop hoog scoren het goed in salesfuncties en daaraan gerelateerde banen. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Wordt gemotiveerd door uitdagende doelen, financiële beloningen en/of erkenning, en is bereid om hard te werken om te slagen. Is gericht op de eigen prestaties.	Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat je het behalen van je doelen boven het ondersteunen van je team moest stellen? Waarom vond je dat toen gerechtvaardigd? 1 Gerechtvaardigd vanwege zelfzuchtige of persoonlijke redenen. Geeft blijk van weinig berouw voor het feit dat hij/zij het team liet vallen. 2 3 Geeft blijk van berouw en heeft het gevoel fout gehandeld te hebben. 4 5 Duidelijk gerechtvaardigd of werd gedwongen door een meerdere. Veel spijt en wilde dat hij/zij het over kon doen.
Expressive and Outgoing Score: 92 *Description:* Voor veel functies is een extraverte persoonlijkheid belangrijk. Denk bijvoorbeeld aan sales-, management- en PR-functies, maar ook aan andere functies die vragen om een positief klantcontact. Mensen die hoog scoren op expressiviteit omschrijven zichzelf als extravert en hebben veel sociale contacten. Een lage score kan erop duiden dat iemand niet de behoefte voelt of niet bereid is om zichzelf te profileren in sociale situaties. Voorbeelditem: Ik knoop gemakkelijk een gesprek aan met iemand die ik niet ken. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Staat graag in het middelpunt van de belangstelling en deelt zijn/haar gedachten en standpunten net zo makkelijk met vrienden als met onbekenden. Kan soms echter zo dominant overkomen dat hij/zij wordt gezien als manipulatief of onoprecht, of kan zo lang aan het woord zijn dat anderen niet de kans krijgen te zeggen hoe zij erover denken.	Kun je een voorbeeld geven van een keer dat je je zorgen maakte of je te direct of te uitgesproken was tijdens een discussie met vrienden of collega's? 1 Maakt zich regelmatig zorgen omdat hij/zij altijd het meest actief lijkt te zijn 2 3 Maakt zich wel eens zorgen, maar niet vaak 4 5 Maakt zich zelden zorgen, want voelt op tijd aan wanneer het tijd is om in te binden.

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

Detail	Interview Guide
Exhibits a Positive Work Attitude Score: 83 *Description:* Voor sommige mensen komt het werk op de tweede plaats. Wanneer ze mogen kiezen tussen vrije tijd of werk, kiezen mensen die op dit onderdeel laag scoren voor vrije tijd. Weinig prioriteit toekennen aan het werk kan duiden op een 9-tot-5-mentaliteit. Voorbeelditem: Het is oké om lang (lunch)pauze te nemen als je onderbetaald wordt. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Verwacht op zowel financieel als persoonlijk vlak beloond te worden wanneer hij/zij zich voor de volle honderd procent inzet op het werk. Werkt graag. Vertrouwt erop dat de organisatie het beste met zijn/haar carrière voor heeft.	Hoe vind je het om een vaste baan te hebben en naar het werk te gaan? Beleef je daar plezier aan? Waarom wel of niet? 1 Ziet werk uitsluitend als bron van inkomsten. Haalt er geen plezier uit. Heeft een onverschillige houding ten opzichte van reputatie op het werk. 2 3 Vindt werk oké, maar beleeft er geen heel groot plezier aan. Houdt balans tussen prioriteit van en inzet op het werk enerzijds en andere verplichtingen anderzijds. 4 5 Vindt werk een van de belangrijkste zaken in het leven. Werkt graag en zet zich altijd voor de volle honderd procent in. Is trots op zijn/haar reputatie op het werk.
Innovative and Creative Score: 89 *Description:* Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand zichzelf in staat acht om een originele aanpak te bedenken voor problemen en uitdagingen op het werk. Mensen die hoog scoren op deze schaal voelen zich prettig in een functie waarin ze situaties of gegevens moeten analyseren en hun verbeeldingskracht moeten gebruiken om alternatieve manieren van aanpak te bedenken en uiteindelijk de meest doelgerichte oplossing te kiezen. Mensen die lager scoren op dit onderdeel volgen liefst de gebaande paden of de standaardaanpak voor een bepaald probleem. Als een organisatie van mensen verwacht dat ze continu proberen hun werkwijze te vernieuwen en te verbeteren, dan is het slim om mensen te kiezen met een instelling die hierbij past. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Beschouwt zichzelf als creatief en in staat om nieuwe of originele oplossingen voor vraagstukken of problemen te bedenken. Staat open voor discussie en andere ideeën.	Wat is de creatiefste oplossing die je ooit hebt bedacht? Wat waren de omstandigheden en waarom vond je je oplossing creatief? 1 Uit idee blijkt geen creativiteit of verband met probleem. Geen probleem omschreven. 2 3 Enigszins creatief idee of slechts gedeeltelijk verband houdend met probleem. 4 5 Zowel probleem als gebruik van creativiteit goed omschreven en onderling verband aangetoond.

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

Detail	Interview Guide
Enjoys Problem-Solving Score: 78 *Description:* Deze schaal geeft inzicht in de bereidheid van een kandidaat om zich op regelmatige of terugkerende basis met complexe problemen bezig te houden. Mensen die hierop hoog scoren geven de voorkeur aan een functie die intellectueel uitdagend is. Mensen die laag scoren kunnen afgeschrikt worden door complexe problemen of – wanneer die zich vaak voordoen – zelfs door eenvoudige problemen. Als de betreffende functie routinematige of repetitieve taken omvat, zijn kandidaten met een lagere score op dit onderdeel vaak het meest geschikt. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. In de meeste gevallen bereid om complexe problemen te analyseren en een oplossing te bedenken. Redelijk vertrouwen in eigen vermogen om effectieve oplossingen te bedenken. Beschouwt het regelmatig oplossen van problemen als een belangrijk onderdeel van zijn/haar taakomschrijving, maar heeft mogelijk aansporing nodig om uitzonderlijk ingewikkelde kwesties onder handen te nemen.	Geef eens een aantal voorbeelden van de lastigste problemen die je moest oplossen in het werk. Hoe heb je die overwonnen? Hoe wist je dat ze opgelost waren? 1 — Problemen slecht omschreven en uitgevoerde handelingen onduidelijk. 2 3 — Redelijk complexe problemen. Ondernomen handelingen zijn eenvoudig of voor de hand liggend. 4 5 — Eén of meer complexe problemen omschreven. Ondernomen handelingen zijn duidelijk en relevant.
Develops Relationships Score: 81 *Description:* Deze schaal brengt de behoefte van de kandidaat om relaties aan te gaan in kaart. Mensen die hierop hoog scoren gaan er graag op uit om nieuwe mensen te ontmoeten die ze vervolgens goed genoeg leren kennen om een langdurige relatie te doen ontstaan. Mensen die hierop laag scoren proberen de interactie met mensen die ze niet kennen tot een minimum te beperken. Mensen die uitzonderlijk hoog scoren kunnen worden afgeleid door interpersoonlijke problemen, terwijl mensen met een uitzonderlijk lage score als ongevoelig kunnen overkomen. Bij functies waarin teamleden moeten samenwerken, is het aan te raden om mensen te kiezen die niet in een van deze twee uitersten scoren. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Is actief in het opbouwen en onderhouden van relaties. Goed in staat om andere mensen aan te voelen. Hecht echter zoveel waarde aan mensen en het behouden van de relatie dat dat ten koste kan gaan van de productiviteit of kwaliteit van het werk.	Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat je moest kiezen tussen óf het werk gedaan krijgen óf de relatie met een vriend of collega behouden? 1 — Stelt de relatie altijd of in de meeste gevallen boven het werk dat moet worden gedaan. 2 3 — Vindt het soms moeilijk om de balans tussen werk en relaties te vinden, maar vindt meestal een goede middenweg. 4 5 — Focust op het gedaan krijgen van het werk, maar probeert om daarbij geen relaties te schaden.

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

Detail	Interview Guide
Seeks Perfection Score: 81 *Description:* Een zekere mate van perfectionisme is een goede eigenschap. Kandidaten die hoog scoren op perfectionisme zijn vaak mensen die het eindproduct nooit goed genoeg vinden, waardoor ze voor onnodige vertraging zorgen en een lagere output hebben. Mensen die te weinig perfectionisme nastreven zijn vaak slordig en staan onverschillig ten opzichte van kwaliteit. Voorbeelditem: Ik sta erop om voldoende tijd te nemen om een project te perfectioneren. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Zo vastberaden om perfect werk af te leveren dat hij/zij onder bepaalde omstandigheden verlamd raakt of het werk onnodig ophoudt. We raden aan om hier dieper op in te gaan tijdens het sollicitatiegesprek.	Kun je een voorbeeld omschrijven van een keer dat je een taak of project wilde afronden en je baas je er al mee liet stoppen terwijl je voor je gevoel nog niet klaar was? 1 Regelmatig beteugeld omdat kwaliteitsnormen te hoog zijn. 2 3 Zo nu en dan beteugeld, maar niet vaak. 4 5 Zelden beteugeld, want kandidaat voelt goed aan wat goed genoeg i.

Behavioral History Detail

This section evaluates answers the candidate gave concerning his or her work-related history. Studies often show that a candidate''s past behavior often indicates his or her future behavior. Potential caution areas (if any) are specified in each detail section.

Detail	Interview Guide
History Survey - Tenure Score: 98 *Description:* Beoordeelt het arbeidsverleden van de kandidaat en andere relevante factoren op indicaties die erop kunnen duiden dat de kandidaat niet lang in dienst zal blijven. *Interpretation:* The candidate's score indicates past behaviors that contribute to high job performance. Geeft blijk van gedragingen die er naar verwachting op duiden dat de kandidaat langer dan gemiddeld in deze functie blijft.	

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

Detail	Interview Guide
History Survey - Performance Score: 69 *Description:* Beoordeelt elementen uit het arbeids- en opleidingsverleden van de kandidaat op indicaties die duiden op een hoog of laag prestatiepotentieel. *Interpretation:* The candidate's score indicates past behaviors that contribute to above average job performance. Geeft blijk van eerdere gedragingen en verworvenheden die naar verwachting leiden tot bovengemiddeld presteren in de functie.	

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.

Detail	Interview Guide
Emotional Self-Awareness Score: 95 *Description:* Het vermogen om aandacht te hebben voor hoe en waarom iemand in verschillende situaties op een bepaalde manier reageert en om dit te monitoren en te begrijpen, en te weten wat in sociale situaties gepast en effectief gedrag is. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Laat een uitzonderlijk goed vermogen zien om zich bewust te blijven van zijn of haar emotionele reacties en gedragingen en de potentiële impact daarvan op anderen, en een zeer goede kennis van welke gedragingen in verschillende situaties gepast zijn. Vermoedelijk zeer goed in staat te bepalen hoe zijn of haar gevoel van invloed kan zijn op zijn of haar gedragingen en het zorgen dat die gedragingen gefocust blijven en voldoen aan de sociale normen zodat er zeer gepaste, afgewogen interacties mogelijk zijn met klanten en collega's.	In hoeverre ben je je bewust van je eigen emoties? Kun je een situatie beschrijven waarin je dankzij dit bewustzijn tot een betere beslissing kwam? 1 Niet bewust van eigen emoties. Niet in staat beslissingen te verbeteren door middel van bewustzijn. 2 3 Enigszins in staat om eigen emoties waar te nemen en besluitvorming te beheersen. 4 5 Zeer bewust van eigen emoties. In staat beslissingen te verbeteren door middel van bewustzijn.

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

Detail	Interview Guide
Emotional Self-Control Score: 94 *Description:* Het vermogen om de wens te beheersen om toe te geven aan neigingen of impulsen, zich in te houden en gedrag te beheersen om gepaste en effectieve interacties met anderen mogelijk te maken. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Laat zien uitzonderlijk goed in staat te zijn om zichzelf en zijn of haar impulsen te beheersen, waardoor hij of zij zeer goed in staat is tot een evenwichtige aanpak bij het beheersen van risico's, kalm te blijven in stressvolle situaties en rustig om te gaan met anderen op het werk. Vermoedelijk zeer goed in staat prioriteiten te stellen en gefocust te blijven op langetermijndoelen, en om met anderen om te gaan op een manier die tot blijvende relaties leidt.	Ben je in staat je eigen acties te beheersen wanneer je emotioneel wordt? Kun je een voorbeeld geven van hoe zelfbeheersing heeft geholpen op het werk of op school? 1 Niet in staat zich te beheersen zodra emoties een rol gaan spelen. 2 3 Enigszins in staat om impulsen te weerstaan die ontstaan door emoties en van toepassing zijn op werksituaties. 4 5 In staat de eigen emoties waar te nemen en reacties te beheersen op het werk of in zakelijke situaties.
Empathy Score: 74 *Description:* Het vermogen om de gevoelens van anderen waar te nemen en te begrijpen, sympathie te voelen voor anderen en zaken vanuit het oogpunt van anderen te bekijken. *Interpretation:* The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance. Laat zien in staat te zijn om de emotionele behoeften van anderen aan te voelen, met de problemen van anderen mee te leven en zaken vanuit het oogpunt van anderen te bekijken. Kan vermoedelijk goed aan klanten of collega's laten zien hen te begrijpen en belangrijk te vinden, wat leidt tot verbeterde klantentrouw, sterkere werkrelaties en minder conflicten op de werkvloer.	Kun je je goed inleven in de gevoelens van anderen? Kun je een voorbeeld geven van hoe dit je heeft geholpen in een lastige situatie op het werk of op school? 1 Niet in staat om andere mensen aan te voelen. Kan geen voorbeeld noemen. 2 3 Enigszins in staat om andere mensen aan te voelen. Voorbeeld laat zien dat hij of zij zich enigszins kan inleven op het werk. 4 5 In staat zich in te leven in anderen en ze aan te voelen. Voorbeeld laat zien dat hij of zij zich goed kan inleven op het werk.

Writing Sample(s)

During the assessment, the candidate was asked to write one or more passages. The text they wrote is included in the table below for review.

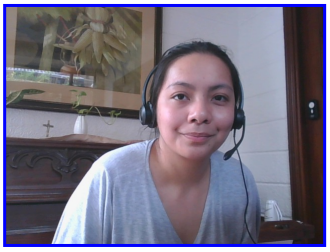
Writing Sample - Question	Response
Please write an essay describing the HR Avatar essay feature.	This is a sample essay. In a real test situation, the candidate or test taker would write an essay as a part of their assessment, in response to the question associated with this entry. All reports will share their writing as received. In some cases, our artificial intelligence engine will process their response to create a numerical score. Our system also checks for plagiarism, both among previously submitted essays, and the broader Internet. Additionally, spelling, grammar, and style checks are performed. Essay typically are from 150 to 600 words. They can be written in response to an explicit question, or they can be free-form responses to general questions.

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

Identity Confirmation Photos

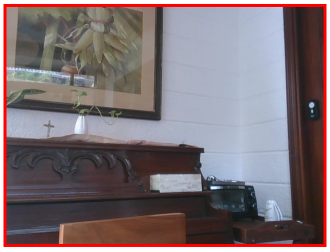
The following photos of the candidate and any identification were uploaded during the assessment session.

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%)

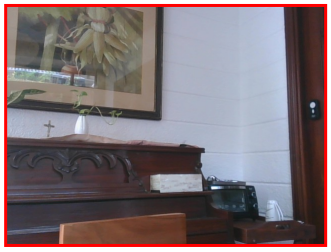


Pre/Post-Test Photo

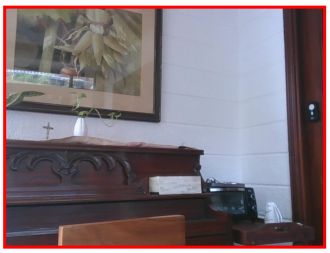
ID Photo



In-Test Error Detected (No Face Detected)

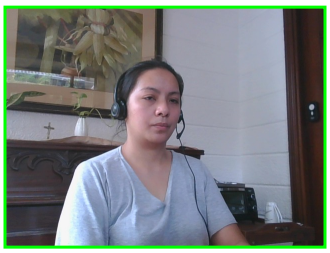


In-Test Error Detected (No Face Detected)

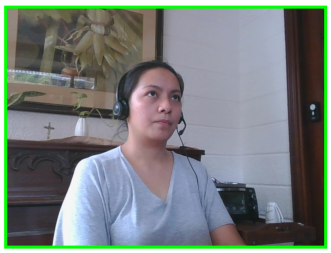


In-Test Error Detected (No Face Detected)

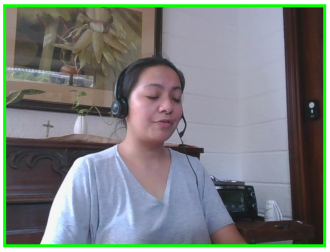
In-Test Photo



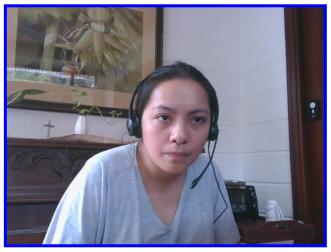
In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



Pre/Post-Test Photo

Minimum Qualification Guidelines - from O*Net

The following are suggestions from O*Net, the United States government's occupational information network, regarding prerequisites for this job type.

Item	
Educational Achievement	Bachelor's Degree
Job-Related Experience	Not set

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.
- This assessment makes use of data from the Occupational Information Network (O*NET), which is funded by the U.S. Federal Government - U.S. Department of Labor/Employment and Training Administration (USDOL/ETA) - as a primary source of occupational information. The O*NET database contains information on hundreds of standardized and occupation-specific descriptors that are continually updated by ongoing research. These data are used in preparing descriptive information as well as setting relative weights between competencies used in calculating the overall score. For additional information about O*NET, visit http://www.onetcenter.org.
- O*Net Standard Occupational Code (SOC) Used: 13-1161.00
- O*Net Version: 21.2
- Sim ID: 4796-1, Key: 0-0, Rpt: 13, Prd: 1768, Created: 2024-04-25 13:34 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 (%)
Adaptable	91.3525	Z-Statistic	1.7568	3.0319
Analytical Thinking	80.6893	Z-Statistic	1.0460	10.9908
Corporate Citizenship	10.0000	Z-Statistic	-3.6667	3.0319
Needs Structure	96.9200	Z-Statistic	2.1280	3.0319
Competitive	79.2841	Z-Statistic	0.9523	3.0319
Emotional Self-Awareness	95.9888	Z-Statistic	2.0659	2.8695
Emotional Self-Control	94.2541	Z-Statistic	1.9503	2.8695
Expressive and Outgoing	92.4568	Z-Statistic	1.8305	2.2198
Exhibits a Positive Work Attitude	83.1811	Z-Statistic	1.2121	3.0319
Empathy	74.3431	Z-Statistic	0.6229	2.8695
Innovative and Creative	89.3056	Z-Statistic	1.6204	2.3822
Enjoys Problem-Solving	78.8540	Z-Statistic	0.9236	2.4905
Multitasking	95.8387	Z-Statistic	2.0559	9.0417
Develops Relationships	81.3667	Z-Statistic	1.0911	1.7867
Attention to Detail	75.6368	Z-Statistic	0.7091	10.7201
Writing	67.7880	Z-Statistic	0.1859	16.2426
Seeks Perfection	81.2951	Z-Statistic	1.0863	3.0319
History Survey - Tenure	98.8973	Z-Statistic	2.2598	8.6627
History Survey - Performance	69.8686	Z-Statistic	0.3246	8.6627

Weighted Average of Competency Z-Scores:	0.9910
Mean applied to Raw Weighted Avg:	0.0000
Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg:	1.0000
Normalized Raw Score:	0.9910
Mean:	65.0000
Standard Deviation Used:	15.0000
Final Overall Score:	79.8644

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.