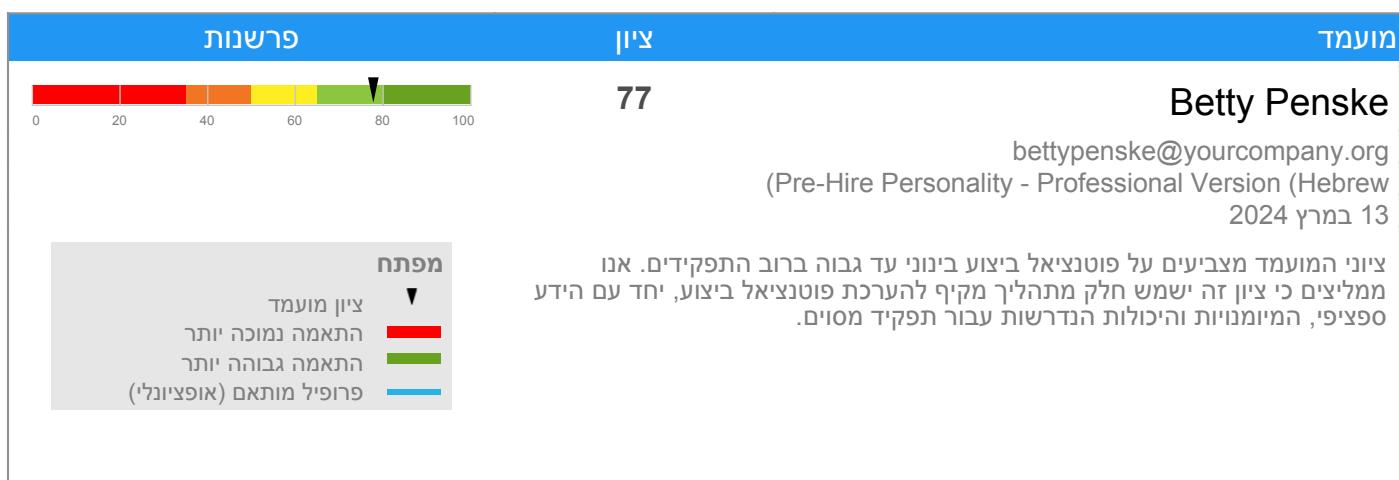


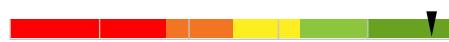
Betty Penske
(Pre-Hire Personality - Professional Version (Hebrew
13 במרץ 2024
Susan Bookman
HR Avatar Data Collection Account

מעמד:
הערכה:
הושלם:
הוכן עבור:

תוצאות המבחן ומדריך ראיון

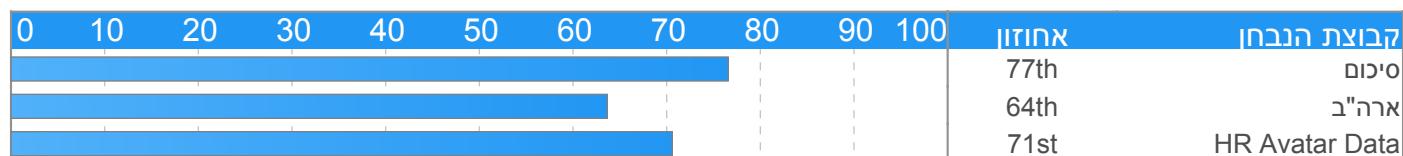
הערכת Pre-Hire Personality - Professional Version (Hebrew) מודדת גורמי מפתח הקשרים לביצוע והתמדה בתפקיד זה. סוג התקנות הנמדדות כוללים יכולת קוגניטיבית, CISROIM, מאפייני אישיות, ו עבר התנהגותי קודם. דוח זה כולל דף אחד של סיכום, ולאחריו תוצאות מפורטות בהן משולב מדריך לראיון. לשימוש לבך, השימוש בתוצאות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

סיכום**סיכום יכולות**

יכולות	ציון	פרשנות
עמדות, תחומי עניין ורצונות	10	
אזורחות ארגונית	72	
הנאה מפתרון בעיות	85	
התמודדות עם שינויים	80	
חדשנות ויצירתיות	86	
חתירה לשילמות	92	
מוחצנות ובולטות חברתית	94	
مفגין גישת עבודה חיובית	93	
נטיה לפתח יחסים וחברתיות	89	
צורך בהבניה	85	
רמת הישגיות	68	
אינטלקנציה רגשית	93	
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 מהמכו.



סיכום ההערכתה

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

הציונים מוגדים ב порядке 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 הסתברותה להצלחה נמוכה יותר. נא להתיחס לפרשנות של כל אחת מהיכולות לקבלת מידע נוסף.

ציוני היכולות משולבים גם לתוך צוין סכום אחד. שים לב שימושים שונים מקבלות משקל שונה, על פי הסוג שלהם ולפי התאמתם המבוססת על מידע ממגר ניתוח העיסוק של משרד העבודה האמריקאי*(O).

כל יכולת נמדדת כולל 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 אי鄙) 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, ע"י, 2024 במרץ, sue.bookman@richardson.biz
אושר: EST 2:10:47, 2024 במרץ, EST 2:10:47, 2024 במרץ
התחיל: הושלם: צוין סכום:

מעומד:
הערכתה:
אישור:
התחיל:
הושלם:
צוין סכום:

77

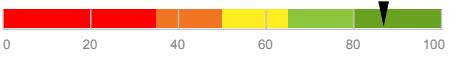
עמדות, תחומי עניין, רצונות - פירוט
פרק זה כולל רשימה של עמדות, תחומי עניין ורצונות הקשורים לתפקיד בעבודה. שאלות ראיון לדוגמה ניתנות על מנת לאוסף מידע נוסף.

פירוט	מדריך ראיון
אזורות ארגונית צוין: 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, מועמדים בעלי ציונים נמוכים מפקפקים לעיתים קרובות במנועים שמאחורי החלומות. הם עשויים להסתייר מידע, להפגין שיעוני, התגוננות, 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>מאיץ את השתתפותם לארגון. האמין ביעוד הארגוני.</p> <p>אינו בטוח במניינים שיכזלו אותו. תומך בארגון אך חשש/ar/ שגורם מושגיהם. מושגיהם. צורך לדאוג לעצמו.</p> <p>מאמין ביעוד הארגון.</p>

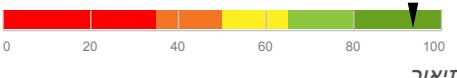
פרשנות:
צוין זה קשור לרמת ביצוע נמוכה מאד בתפקיד אליו נבחן. מומלץ מאוד לבצע בדיקה נוספת.

אינו בטוח בארגון ובניהלה. לעיתים קרובות מניח שלריעונות חדשים או לשונייה תריה השפעה שלילית על העובדים. לעיתים קרובות "הגנת" כלפי העבודה שלו, ובמיוחד התנודות והتمرמות הרבה כלפי הנהלה או מדיניות החברה.

מדריך ראיון	פירוט
<p>תאר כמה מהבעיות הגדולות ביותר שנתקلت בהן בתפקיד. כיצד התגברת עליהן? איך ידעת שהן נפתרו?</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>תיאר עביה מרכיבת אחת או יותר. הפעולות שננקטו בורות וROLONIOT.</p> <p>בעיות ברמת מרכיבות ביוניות. ננקטו פעולות פשוטות או מוגנות מלאה.</p> <p>בעיות תוארו בצורה גורעה והפעולות שננקטו אין ברורות.</p>	<p>הנה מפרט בעיות ציון: 72</p>  <p>תיאור סולם זה מייצג את הנכונות להתמודד עם בעיות מרכיבות. מועמדים בעלי ציונים גבוהים מעדיפים תפקדים הדורשים אתגר מוחשי וairo מועמדים בעלי ציונים נמוכים עשויים להיות מאויים כאשר ניצבות פניהם סוגיות מרכיבות או אפילו פשעות על בסיס קבוע. כאשר התפקידים הינם שרתתיים או בעלי משימות חוזרות על עצמן, מועמדים בעלי ציונים נמוכים בדרך כלל מתאימים יותר.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. בדרך כלל מוקן לתמח בעיות מרכיבות ולפטור אותן. די בטוח כי יכולו למצוא פתרונות יעילים. רואה בפתרון שוטף של בעיות חלק מ תפקיד, אם כי עשוי להזדקק לעידוד כדי לטפל בנושא קשה במיוחד.</p>
<p>אם תעדיף לעבוד בתפקיד בו העבודה צפואה 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 ממוקד.</p> <p>מفرد ומתנגד לשינוי, או נראה שאוהב שינוי.</p> <p>הופך לשינוי, או בעקבות שינוי, או לגמרי ריגוע ואדייש.</p>	<p>התמודדות עם שינויים ציון: 85</p>  <p>תיאור סולם זה משקף את המידה בה המועמד מעדיף שכיבית עבודה דינמית ובתו邑 יכולתו להתמודד עם שינויים תוכנים או משמעותיים בדרישות ממנו. שינויים בדרישות העבודה בדרך כלל גורמים למתה ויוצרים לחץ עלי הפרט להסתגל. מועמדים בעלי ציונים גבוהים מושגים בדרך כלל תחת תנאי עבודה משתנים, בעוד שבעלי ציונים נמוכים נשלחים או נהרים מושתקים. בתפקידים בעלי אופי יציב יותר, מועמדים בעלי ציונים גבוהים הוכנים לשימושיים, בעוד שמועמדים בעלי ציונים נמוכים מראים מראים.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאוד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>משגשח תחת שינויים. רואה עצמו כמעט גמיש וזרום. יחד עם זאת, הוא עשוי להתפס כחסר עניין, חסר מוטיבציה או שאכן מדי בזמן שינוי.</p>

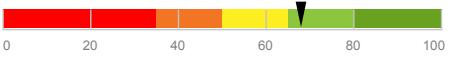
מדריך ראיון	פירוט
<p>מהו הפתרון הייצרתי ביותר שהמצאת אי פעם? מה היא הנسبות, ולמה אתה חושב שזה היא ייצרתי?</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>הן הבעה והן השימוש ביצירותיות תוארו היבט וקשרים זה לזה.</p> <p>רעיון ייצרתי במידה בינונית או קשור במידה חלקית בלבד לבעה. הרעיון לא מדגים ייצרתיות או לא קשור לבעה. לא תוארה לבעה.</p>	<p>חדשנות ויצירתיות ציון: 80</p>  <p>תיאור: סולם זה מעיר את המידה בה המועמד רואה עצמו מסוגל ליצור ישות מקורית לביעות ולאתגרים שונים הקשורים לעובדה. מועמדים בעלי ציונים גבוהים בסולם זה משתמשים בדמיון שלהם כדי ליזוח גישות הלופיות ולהעיר כל אחת מהן לבחירת הפתרון הייעוד בפועל. מועמדים בעלי ציונים נמוכים מעדיפים לבחור בשיטה ספציפית. כאשר ארגונים מצפים מהתמודד עם בעיה אטומית, תואם דרכם חדשנות וטבות יותר לעבוד, כדי להעסיק אנשים בעלי ציונים גבוהים.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאוד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>תפוקה את עצמו כיצרתי וכמסוגל למצוא פתרונות חדשים או מקוריים לנושאים או בעיות. פתוח לדון בעניינים שונים.</p>
<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 יכולות לפוי שמשחרר עבודה.</p> <p>מאזן בין יכולות לאילוצים אחרים. אין דגש על יכולות.</p>	<p>חתירה לשמלות ציון: 86</p>  <p>תיאור: מידה סבירה של חתירה לשמלות מועילה. מועמדים בעלי ציונים גבוהים מעד שווים לא להיות מרצים מספק. מאייכות העבודה או מהთזרירים הסופיים שליהם ולגרום לעיכובים מיוחדים ולפגעה בתפקוקה. מועמדים בעלי ציונים נמוכים עשויים להיות רשלניים ולא לדאוג לאיכות ברמה הנדרשת. פריט לדוגמה: אני מתעניין רק בתקח את הזמן בכך להביא פרוייקט לכדי שלמות.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאוד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מטריז מדי בהשגת שלמות בתוצרי העבודה. מצב זה יכול להוביל בנסיבות מסוימות לעיכוב משמעותי בלוחות הזמן, לעלייה לא סבירה בעליות או לפגעה בתפקוקות. מומלץ לבצע בירור נוספת במהלך הראיון.</p>

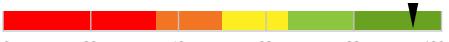
מדריך ראיון	פירוט
<p>ספר לי כיצד התנהגת בפגישה קבוצתית כאשר דנתם בנושא חשוב. האם השתתפות בדיון, הובלתו אותו, או חיכית עד שמשיחו ישאל אותך שאלה?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>אהוב להיות במרכז תשומת הלב. מדבר בבריטחון וננדב דעתך באופן בונה.</p> <p>מבטא בפומבי את דעתו<i>י</i> Ark אין לו צורך להיות במרכז תשומת הלב.</p> <p>פאסיבי בפעולתו עם אחרים. מדבר בברישנות כאשר נשאל. מעדרף להקשיב.</p>	<p>מוחצנות ובולטות חברתית ציון: 92</p> <p>תיאור: ישנם תפוקדים רבים הדורשים אישיות מוחצתת כוגן מכירות, ניהול, יחס ציבור, או בסוגרת 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 במרכז תשומת הלב. פרט לדוגמה: קל לי לפתח בשיחה עם אדם זר.</p> <p>פרשנות: 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 אחד. אולם, לעיתים יכול להראות כי בולט עד שייתפס כמניפולטיבי או לא יש, או כשתלטן בצורה זו שלא מאפשרת לאחרים להתבטה.</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 לעדיפויות אנרגיה עם התהייבויות אחרות.</p> <p>ראה את העבודה כאמצעי פרנסה בלבד. אין נהנה. לא אכפת לו לגביו מוניטין מקצועי.</p>	<p>מפגין גישת עבודה חיובית ציון: 94</p> <p>תיאור: סולם זה משקף באיזו מידת המועמד מתחפש סיפוק והנאה דרך עולם העבודה והוא מהוות מרכיב חשוב בחיים. מועמדים בעלי ציונים גבוהים וודאים בעבודה מקור חשוב לרוחותם הנפשית ודרך למדוד את הצלחתם בחים. לעומת זאת, מועמדים בעלי ציונים נמוכים נתנו נזק לעובדה עדיפות נמוכה בחים וمعدיפים להקדיש יותר זמן ורץ בחיהם הפרטיים. פרט לדוגמה: אני נהנה ללכת לעבודה.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>רואה בעבודה ובקריירה מרכיב חשוב בחים. מאמין כי השקעת מיטב מרצו בתפקיד יכול להניב גם הנהנה וסיפוק אישי בתמורה. נהנה לעבוד ובוטח בארגון שיעזר לו לפיתוח הקריירה שלו.</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>נתיה לפתח יחסים וחברתיות ציון: 93</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 הגדמנויות 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 להיפנס מהתבודדים 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 ואכפתטי 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 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 בנותו באותה מידת בסביבת העבודה בסביבת העבודה מוגדרת דינמית, משתנה. היטב או דינמי.</p>	<p>צורך בהבניה ציון: 89</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 ברווחת של מטלות, חוויות, חוקים, תהליכיים וצפיות. בעלי ציונים גבוהים עושים ליהיפנס נזקים מדי ואילו בעלי ציוני נמוכים עושים ליהיפנס חמוץ לילם בניהלי העבודה המדינים.</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>רמת היגיון ציון: 85</p>  <p>תיאור: סולם זה מצין את המידה בה הפרט מונע מהרצין להציגים והשיג מטרות מארגנות ולדעתה בהכרה על היגיון אלה. אנשים בעלי ציונים גבוהים מוכנים לשאול עבודה קשה על מנת להצליח, הן מتوزר תמציצים פנימיים וכן מתוך תמציצים חיצוניים. לעומת זאת, אנשים בעלי ציונים נמוכים ישייעו רק את המאמץ המינימלי הנדרש כיון שיש להם צורך נמור ביעדים מסווגים.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>הישגיו ומונע במידה רבה מאד על ידי מטרות מארגנות, תמציצים כלכליים או הכרה. מוכן לעובות מוגבלות של מטרות 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. 4 ★★★★★ דוגמה לא ברורה. לא מתייחסת להשפעה על אחרים. 3 ★★★★ דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים. 2 ★★★★ דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים. 1 ★★★★★ דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים.</p>

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

פירוט	מדריך ראיון
<p>אמפתיה ציון: 68</p>  <p>תיאור: היכולת לחוש ולהבין רגשות של אנשים אחרים, לחוש אהדה כלפים, וראות דברים מנוקדת מבטם.</p> <p>פרשנות: 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 וacicpatiyot כלפי לקחים ועמידים לעובדה. יכולת זו עשויה לתרום לנאמנות הlkochot, לחיזוק קשרי העבודה ולהפחיתת קונפליקטים במקום העבודה.</p>	<p>אם אתה מאמין ""להתחבר"" לרגשותיהם של אנשים אחרים? אם תוכל לתת לי דוגמה כיצד עובדה זו סיעה לך להתמודד עם סיטואציה קשה בעובדה או בלמידה?</p> <p>5 ★★★★★ מסוגל להתייחס לאחררים ולחוש כיצד הם מרגשים. הדוגמה ממחישה יכולת מסויימת לשים שיכל בתחששות אלו בעובדה. 4 ★★★★★ יכולת מסויימת לחוש כיצד אחרים מרגשים. הדוגמה ממחישה יכולת מסויימת לשימוש בתחששות אלו בעובדה. 3 ★★★★ לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגשים. הדוגמה ממחישה יכולת לא מסוגל לתת דוגמה. 2 ★★★★ לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגשים. הדוגמה ממחישה יכולת לא מסוגל לתת דוגמה. 1 ★★★★★ לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגשים. הדוגמה ממחישה יכולת לא מסוגל לתת דוגמה.</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" לרגשותי. 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>מודיעות עצמית ורגשית ציון: 93</p>  <p>תיאור 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>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מפגין רמת מודיעות גבוהה מאד לתשובותיו הרגשיות ולהתנהגיותו, ולהבנה של השפעתם על הסובבים אותו. כמו כן, מפגין רמת מודיעות גבוהה מאד לגבי הנסיבות. סביר שהוא אפקטיבי מאוד בזיהוי רגשותיו ובהתאמתם למורמות החברתיות, אשר יאפשרו אינטראקציות מציניות עם לקוחות ו עמיתים לעבודה.</p>
<p>אם אתה יכול לשולט בעצמך כאשר אתה בסערה רגשות? האם אתה יכול לתת דוגמה לUMBRE זיהוי לך בעובדה או בילימודים?</p> <p>5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1 ★</p> <p>מסוגל להזות את רגשותיו ושלוט בתשובותיו במצבים שונים בעובדה.</p> <p>יכולת מסוימת לשולט ברגשות הנגרמות במצבים שונים בעובדה.</p> <p>לא מסוגל לשולט בעצמו כאשר נתון תחת השפעת רגשותיו.</p>	<p>שליטה עצמית ורגשית ציון: 72</p>  <p>תיאור היכולת לנחל את הצורך לספק דחפים יציריים, ולהתנהל באופן מאפקט ו בשליטה, על מנת להבטיח אינטראקציות טובות ואפקטיביות עם אחרים.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מפגין יכולת גבוהה של שליטה עצמית ושליטה על דחפים. יכולת זו מאפשרת שמיירה על גישה מאזנת לניהול סיכון, קור רוח בתיקות לחץ, והתייחסות רגועה לאחרים בעובדה. סביר שהוא בעל יכולת ארגון סדר עדפיות, בשמירה על מיקוד של מטרות ארוכות טווח, וביצירת קשרים עם אחרים באופן תורם לבניית 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	0.2131	Z-Statistic	68.1958	אמפתיה
8.3333	0.4747	Z-Statistic	72.1210	הנהה מפרטן בעיות
8.3333	1.3404	Z-Statistic	85.1056	התמודדות עם שינויים
8.3333	1.0559	Z-Statistic	80.8381	חדשנות ויצירתיות
8.3333	1.4612	Z-Statistic	86.9183	חרירה לשומות
8.3333	1.8805	Z-Statistic	93.2082	מודעות עצמית ורגשית
8.3333	1.8125	Z-Statistic	92.1882	מוחצנות ובולטות חברתיות
8.3333	1.9691	Z-Statistic	94.5365	מפגין גישת עבודה חיובית
0.0000	1.8914	Z-Statistic	93.3707	נטיה לפתח יחסים וחברתיות
8.3333	1.6181	Z-Statistic	89.2718	צורך בהבניה
8.3333	1.3533	Z-Statistic	85.2993	רמת הישגיות
8.3333	0.4967	Z-Statistic	72.4510	שליטה עצמית ורגשית
0.8341				:Weighted Average of Competency Z-Scores
0.0000				:Mean applied to Raw Weighted Avg
1.0000				:Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg
0.8341				:Normalized Raw Score
65.0000				:Mean
15.0000				:Standard Deviation Used
77.5112				:Final Overall Score

הערות

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