

Betty Penske
(Pre-Hire Personality - Customer Service Face-2-Face (Hebrew
2022 באוגוסט 19
Susan Bookman

מועמד:
הערכה:
הושלם:
הוכן עבור:



תוצאות המבחן ומדריך ראיון

הערכת (Hebrew Pre-Hire Personality - Customer Service Face-2-Face) 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.

סיכום

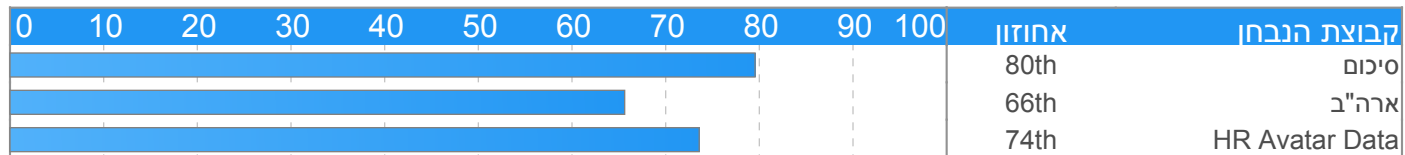
פרשנות	ציון	מועמד
	80	Betty Penske bettypenske@yourcompany.org (Pre-Hire Personality - Customer Service Face-2-Face (Hebrew 2022 באוגוסט 19
מפתח ציון מועמד ▼ התאמה נמוכה יותר התאמה גבוהה יותר פרופיל מותאם (אופציונלי)	ציוני המועמד מצביעים על פוטנציאל ביצוע גבוה ברוב התפקידים. אנו ממליצים כי ציון זה ישמש חלק מתהליך מקיף להערכת פוטנציאל ביצוע, יחד עם הידע ספציפי, המיומנויות והיכולות הנדרשות עבור תפקיד מסוים.	

סיכום יכולות

פרשנות	ציון	יכולת
	10	עמדות, תחומי עניין ורצונות אזרחות ארגונית
	68	הנאה מפתרון בעיות
	95	התמודדות עם שינויים
	90	חדשנות ויצירתיות
	73	חתיירה לשלמות
	79	מוחצנות ובולטות חברתית
	91	מפגין גישת עבודה חיובית
	97	נטיה לפתח יחסים וחברתיות
	92	צורך בהבנייה
	83	רמת הישגיות
אינטליגנציה רגשית		
	80	אמפתיה
	97	מודעות עצמית ורגשית
	93	שליטה עצמית ורגשית

השוואה

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



סיכום ההערכה

הערכה זו מספקת ציונים עבור מספר גורמים ויכולות חשובים 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 תשמנה 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 - Customer Service Face-2-Face (Hebrew
אושר:	19 באוגוסט 2022, ע"י Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
התחיל:	19 באוגוסט 2022 בשעה 6:59:33 EST
הושלם:	19 באוגוסט 2022 בשעה 6:59:33 EST
ציון מסכם:	80



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.


מדריך ראיון	פירוט
<p>איך ההרגשה להיות חלק מארגון? האם אתה חושב שרוב הארגונים חושבים על טובת העובדים או שתמיד עליך לדאוג לעצמך?</p> <p>5 ★ מאמץ את ההשתייכות לארגון. מאמין ביעוד הארגוני.</p> <p>4 ★ תומך בארגון אך חושש שינצלו אותו.</p> <p>3 ★ אינו בוטח במניעים ארגוניים. מרגיש צורך לדאוג לעצמו.</p> <p>2 ★</p> <p>1 ★</p>	<p>אזרחות ארגונית ציון: 10</p> <p>תיאור סולם זה מציין את המידה בה הפרט מאמץ את יעדי הארגון, מטרתיו 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 שדרש מהם כדי להסתדר.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע נמוכה מאד בתפקיד אליו נבחן. מומלץ מאוד לבצע בדיקה נוספת.</p> <p>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.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>תאר כמה מהבעיות הגדולות ביותר שנתקלת בהן בתפקיד. כיצד התגברת עליהן? איך ידעת שהן נפתרו?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 תיאר בעיה מורכבת אחת או יותר. הפעולות שנקטו ברורות ורלוונטיות.</p> <p>4</p> <p>3 בעיות ברמת מורכבות בינונית. ננקטו פעולות פשוטות או מובנות מאליהן.</p> <p>2 הבעיות תוארו בצורה גרועה והפעולות שנקטו אינן ברורות.</p> <p>1</p>	<p>הנאה מפתרון בעיות ציון: 68</p>  <p>תיאור</p> <p>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.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. בדרך כלל מוכן לנתח בעיות מורכבות ולפתור אותן. די בטוח ביכולתו למצוא פתרונות יעילים. רואה בפתרון שוטף של בעיות חלק מתפקידו, אם כי עשוי להזדקק לעידוד כדי לטפל בנושא קשה במיוחד.</p>
<p>האם תעדיף לעבוד בתפקיד בו העבודה צפויה או בתפקיד בו הפעילויות תמיד משתנות? מדוע?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 מרגיש בנוח עם שינוי, אם כי חש מעט מתח או חרדה. בדרך כלל מסוגל להישאר ממוקד.</p> <p>4</p> <p>3 מפחד ומתנגד לשינוי, או נראה שאוהב שינוי.</p> <p>2 הופך משותק בעקבות שינוי, או לגמרי רגוע ואדיש.</p> <p>1</p>	<p>התמודדות עם שינויים ציון: 95</p>  <p>תיאור</p> <p>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 משגשים 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 למשועממים, בעוד שמועמדים בעלי ציונים נמוכים מרוצים.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן. משגשג תחת שינויים. רואה עצמו כמאוד גמיש וזורם. יחד עם זאת, הוא עשוי להתפס כחסר עניין, חסר מוטיבציה או שאנן מידי בזמן שינוי.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>מהו הפתרון היצירתי ביותר שהמצאת אי פעם? מה היו הנסיבות, ולמה אתה חושב שזה היה יצירתי?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>הן הבעיה והן השימוש ביצירתיות תוארו היטב וקשורים זה לזה.</p> <p>רעיון יצירתי במידה בינונית או קשור במידה חלקית בלבד לבעיה.</p> <p>הרעיון לא מדגים יצירתיות או לא קשור לבעיה. לא תוארה בעיה.</p>	<p>חדשנות ויצירתיות ציון: 90</p>  <p>תיאור</p> <p>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.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>תופס את עצמו כיצירתי וכמסוגל למצוא פתרונות חדשים או מקוריים לנושאים או בעיות. פתוח לדון ברעיונות שונים.</p>
<p>כאשר 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>5 4 3 2 1</p> <p>מתעקש על רמה גבוהה של איכות לפני שמשחרר עבודה.</p> <p>מאזן בין איכות לאילוצים אחרים.</p> <p>אין דגש על איכות.</p>	<p>חתימה לשלמות ציון: 73</p>  <p>תיאור</p> <p>מידה סבירה של חתימה לשלמות מועילה. מועמדים בעלי ציונים גבוהים מאד עשויים לא להיות מרוצים מספיק מאיכות העבודה או מהתוצרים הסופיים שלהם ולגרום 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 פרויקט לכדי שלמות.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>שואף לאיכות הגבוהה ביותר כמעט בכל משימה. מוכן להקדיש מאמץ או משאבים נוספים על מנת להבטיח שהמשימה תבוצע נכון. מתגאה בתוצרי עבודה כמעט מושלמים בכל פעם. במצבים מסוימים, שאיפה זו לשלמות יכולה לגרום לעיכובים או לעלויות מיותרות לפרויקט.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>ספר לי כיצד התנהגת בפגישה קבוצתית כאשר דנתם בנושא חשוב. האם השתתפת בדיון, הובלת אותו, או חיכית עד שמישהו ישאל אותך שאלה?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 אוהב להיות במרכז תשומת הלב. מדבר בביטחון ומנדב דעות באופן בונה.</p> <p>4 מבטא בפומבי את דעותיו אך אין לו צורך להיות במרכז תשומת הלב.</p> <p>3 פאסיבי בפעולתו עם אחרים. מדבר בבטיחות כאשר נשאל. מעדיף להקשיב.</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>מוחצנות וכולטות חברתית ציון: 79</p>  <p>תיאור</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>איך ההרגשה לבוא ולעבוד בעבודה קבועה? האם זה משהו שאתה נהנה ממנו? מדוע כן או לא?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 רואה את העבודה כעדיפות מרכזית בחיים. נהנה לעבוד ותמיד משקיע את מיטב האנרגיות מתגאה במוניטין העבודה.</p> <p>4 אוהב את העבודה אבל לא באמת נהנה ממנה. מאזן עדיפויות ואנרגיה עם התחייבויות אחרות.</p> <p>3 רואה את העבודה כאמצעי פרנסה בלבד. אינו נהנה. לא אכפת לו לגבי מוניטין מקצועי.</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>מפגין גישת עבודה חיובית ציון: 91</p>  <p>תיאור</p> <p>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.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן. רואה בעבודה ובקריירה מרכיב חשוב בחייו. מאמין כי השקעת מיטב מרצו בתפקיד יכול להניב גם הנאה וסיפוק אישי בתמורה. נהנה לעבוד ובוטח בארגון שיעזור לו בפיתוח הקריירה שלו.</p>



מדריך ראיון	פירוט
<p>תאר את העבודה האידאלית שלך. האם היא תכלול עבודה צמודה עם אחרים או האם תעדיף לעבוד בעיקר לבד?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>1 מעדיף לעבוד לבד.</p> <p>2 מטפח יחסים כאשר נוצרת הזדמנות או כאשר הדבר נחוץ.</p> <p>3 נהנה לטפח יחסים. רואה עבודת צוות כמועילה.</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>נטיה לפתח יחסים חברתיים ציון: 97</p>  <p>תיאור</p> <p>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 להתפס כמתבודדים או לא אכפתיים. כאשר התפקיד דורש שיתוף פעולה בין חברי הצוות, יתכן שמוטב לבחור אנשים שלא נופלים באף אחת משתי קבוצות הקיצון הללו.</p> <p>פרשנות:</p> <p>ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מטפח ומשמר מערכות יחסים בצורה אקטיבית. רגיש ואכפתי 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 בדיוק מה אתה צריך לעשות כל יום או עבודה בה אתה מתחיל מחדש כל יום וצריך להחליט מה לעשות בהתאם לנסיבות? למה?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>1 מעדיף סביבת עבודה דינמית, משתנה.</p> <p>2 מרגיש בנוח באותה מידה בסביבת עבודה מוגדרת היטב או דינמית.</p> <p>3 העדפה ברורה למשימות ופעילויות מוגדרות.</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>צורך בהבנייה ציון: 92</p>  <p>תיאור</p> <p>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 להתפס כנוקשים מדי ואילו בעלי ציוני נמוכים עשויים להתפס כמזלזלים בנהלי העבודה הנדרשים.</p> <p>פרשנות:</p> <p>ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>פועל לפי הכללים בנוקשות ובעקביות ומקבל החלטות בזהירות. עשוי להצטייר ככבול לכללים ולא גמיש. מתרגז בקלות כאשר שינויים בלתי צפויים משפיעים על שגרת היומיום שלו.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>האם תתאר את עצמך כתחרותי? תוכל לתת לי דוגמה?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>1 דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים.</p> <p>2 דוגמה לא ברורה. לא מתייחסת להשפעה על אחרים.</p> <p>3 דוגמה תחרותית שמדגימה מוטיבציה ומראה התחשבות באחרים.</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>רמת הישגיות ציון: 83</p>  <p>תיאור</p> <p>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.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>הישגי ומונע במידה רבה מאד על ידי מטרות מאתגרות, תמריצים כלכליים ו/או הכרה. מוכן לעבוד קשה מאד על מנת להשיג מטרות אלו.</p>

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

מדריך ראיון	פירוט
<p>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?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>1 לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגישים. לא מסוגל לתת דוגמה.</p> <p>2 יכולת מסויימת לחוש כיצד אחרים מרגישים. הדוגמה ממחישה יכולת מסויימת לשימוש בתחושות אלו בעבודה.</p> <p>3 מסוגל להתייחס לאחרים ולחוש כיצד הם מרגישים. הדוגמה ממחישה שיכול להשתמש בתחושות אלו בקלות רבה יחסית.</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>אמפתיה ציון: 80</p>  <p>תיאור</p> <p>היכולת לחוש ולהבין רגשות של אנשים אחרים, לחוש אהדה כלפיהם, ולראות דברים מנקודת מבטם.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>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.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>עד כמה הינך מודע לרגשות שלך? האם תוכל לתאר סיטואציה במהלכה מודעות זו סייעה לך לקבל החלטה טובה יותר?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>מאוד "מחובר" לרגשותיו. מסוגל לשפר החלטות דרך מודעות עצמית ורגשית.</p> <p>יכולת מסויימת למודעות עצמית ורגשית, המסייעת בקבלת החלטות.</p> <p>לא "מחובר" לרגשותיו. לא מסוגל לשפר את החלטותיו באמצעות מודעות עצמית ורגשית.</p>	<p>מודעות עצמית ורגשית ציון: 97</p>  <p>תיאור</p> <p>היכולת לשים לב לתגובות שונות של אנשים במצבים שונים, לעקוב אחר תגובות אלו ולפרש אותן. בהתאם, 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 מודעות גבוהה מאד לתגובותיו הרגשיות ולהתנהגותיו, 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.</p>
<p>האם אתה יכול לשלוט בעצמך כאשר אתה בסערת רגשות? האם אתה יכול לתת דוגמה למצב בו שליטה עצמית סייעה לך בעבודה או בלימודים?</p> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>מסוגל לזהות את רגשותיו ולשלוט בתגובותיו במצבים שונים בעבודה.</p> <p>יכולת מסוימת לשלוט ברגשות הנגרמות במצבים שונים בעבודה.</p> <p>לא מסוגל לשלוט בעצמו כאשר נתון תחת השפעת רגשותיו.</p>	<p>שליטה עצמית ורגשית ציון: 93</p>  <p>תיאור</p> <p>היכולת לנהל את הצורך לספק דחפים ויצרים, ולהתנהל באופן מאופק ובשליטה, על מנת להבטיח אינטראקציות טובות ואפקטיביות עם אחרים.</p> <p>פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>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.</p>

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 ל-80 (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 ל-65 (צהוב) מייצג 0 עד 1 סטיות תקן מתחת לממוצע, ציון של 35 עד 50 (כתום) שווה ל-1 עד 2 סטיות תקן מתחת לממוצע, וציון שמתחת ל-35 מייצג יותר מ-2 סטיות תקן מתחת לממוצע.

מספר מזהה סים: 9191-1, 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	יכולת
9.0423	-3.6667	Z-Statistic	10.0000	אזרחות ארגונית
6.3865	1.0566	Z-Statistic	80.8495	אמפתיה
6.5828	0.2147	Z-Statistic	68.2203	הנאה מפתרון בעיות
9.1177	2.0178	Z-Statistic	95.2671	התמודדות עם שינויים
4.4664	1.6812	Z-Statistic	90.2184	חדשנות ויצירתיות
9.3415	0.5871	Z-Statistic	73.8070	חתיירה לשלמות
8.8411	2.1982	Z-Statistic	97.9727	מודעות עצמית ורגשית
4.8556	0.9365	Z-Statistic	79.0471	מוחצנות ובולטות חברתית
9.2490	1.7575	Z-Statistic	91.3628	מפגין גישת עבודה חיובית
6.4709	2.1944	Z-Statistic	97.9163	נטיה לפתח יחסים וחברתיות
9.3415	1.8666	Z-Statistic	92.9990	צורך בהבנייה
7.4635	1.2273	Z-Statistic	83.4097	רמת הישגיות
8.8411	1.9091	Z-Statistic	93.6365	שליטה עצמית ורגשית

1.0431	:Weighted Average of Competency Z-Scores
0.0000	:Mean applied to Raw Weighted Avg
1.0000	:Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg
1.0431	:Normalized Raw Score
65.0000	:Mean
15.0000	:Standard Deviation Used
80.6465	:Final Overall Score

הערות

אזור זה ריק בכוונה - המקום שמור עבור הערותיך)