

Betty Penske
(Pre-Hire Personality - First-Line Supervisor (Hebrew
1 בדצמבר 2020
Susan Bookman

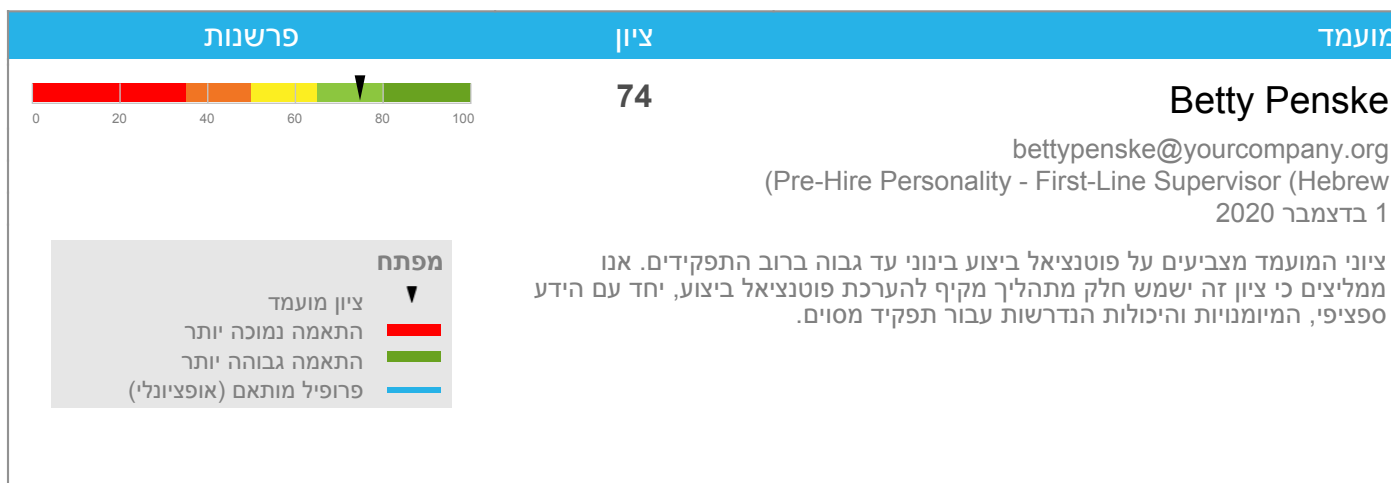
מועמד:
הערכה:
הושלם:
הוכן עבור:



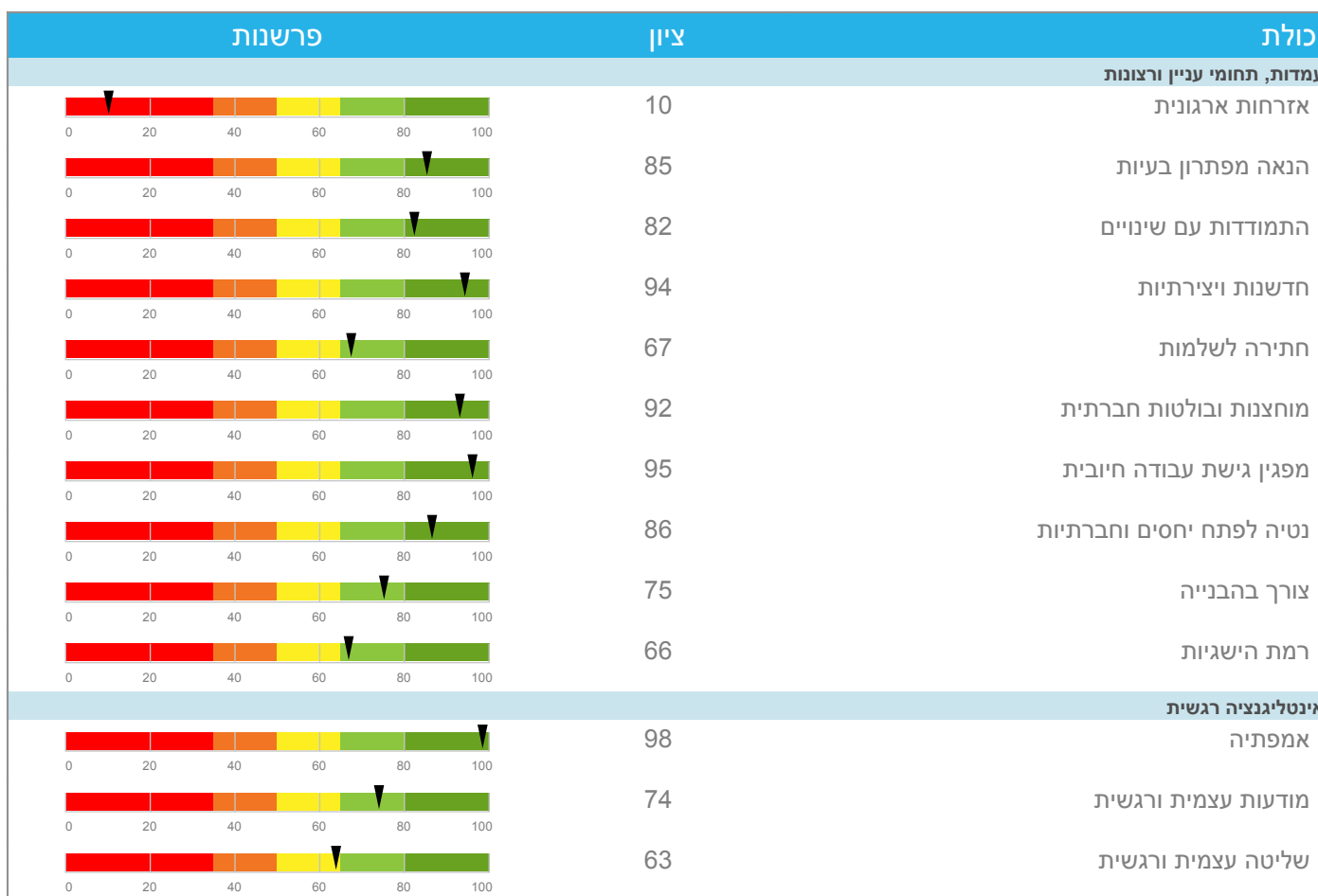
תוצאות המבחן ומדריך ראיון

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

סיכום

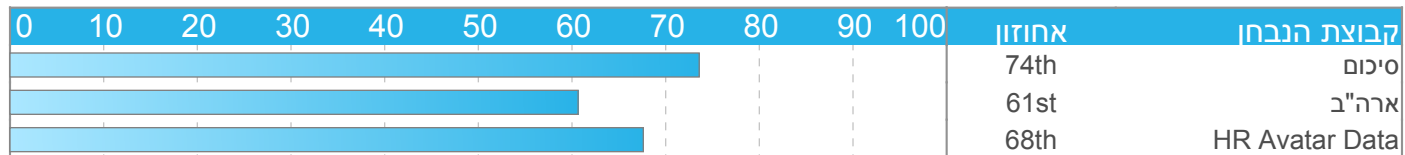


סיכום יכולות



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



Betty Penske, bettypenske@yourcompany.org	מועמד:
(Pre-Hire Personality - First-Line Supervisor (Hebrew	הערכה:
Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, ע"י, 1 בדצמבר 2020, sue.bookman@richardson.biz	אושר:
1 בדצמבר 2020 בשעה 3:29:16 EST	התחיל:
1 בדצמבר 2020 בשעה 3:29:16 EST	הושלם:
74	ציון מסכם:



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> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">★ 5 מאמץ את ההשתייכות לארגון. מאמין ביעוד הארגוני.</div> <div style="text-align: center;">★ 4 תומך בארגון אך חושש שינצלו אותו.</div> <div style="text-align: center;">★ 3 אינו בוטח במניעים ארגוניים. מרגיש צורך לדאוג לעצמו.</div> <div style="text-align: center;">★ 2</div> <div style="text-align: center;">★ 1</div> </div>	<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> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>5</p> <p>תיאר בעיה מורכבת אחת או יותר. הפעולות שננקטו ברורות ורלוונטיות.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>3</p> <p>בעיות ברמת מורכבות בינונית. ננקטו פעולות פשוטות או מובנות מאליהן.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>2</p> <p>הבעיות תוארו בצורה גרועה והפעולות שננקטו אינן ברורות.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>1</p> </div> </div>	<p>הנחה מפתרון בעיות ציון: 85</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 מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>אוהב לנתח בעיות מורכבות ולפתור אותן כחלק מהעבודה היום-יומית. מפגין בטחון ביכולתו להתמודד עם אתגרים מחשבתיים ולמצוא פתרונות יעילים. אופטימי שניתן לפתור את רוב הבעיות באמצעות חשיבה והגיון.</p>
<p>האם תעדיף לעבוד בתפקיד בו העבודה צפויה או בתפקיד בו הפעילויות תמיד משתנות? מדוע?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>5</p> <p>מרגיש בנוח עם שינוי, אם כי חש מעט מתח או חרדה. בדרך כלל מסוגל להישאר ממוקד.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>3</p> <p>מפחד ומתנגד לשינוי, או נראה שאוהב שינוי.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>2</p> <p>הופך משותק בעקבות שינוי, או לגמרי רגוע ואדיש.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>1</p> </div> </div>	<p>התמודדות עם שינויים ציון: 82</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.</p> <p>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: 94</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: 67</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</p> <p>2 פאסיבי בפעולתו עם אחרים. מדבר בבטיחות כאשר נשאל. מעדיף להקשיב.</p> <p>1</p>	<p>מוחצנות וכולטות חברתית ציון: 92</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 מאד בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>אוהב להיות במרכז תשומת הלב, ומרגיש חופשי לבטא מחשבות ודעות בקרב חברים וזרים כאחד. אולם, לעיתים יכול להראות כה בולט עד שייפסס כמניפולטיבי או לא ישר, או כשתלטן בצורה כזו שלא מאפשרת לאחרים להתבטא.</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</p> <p>2 רואה את העבודה כאמצעי פרנסה בלבד. אינו נהנה. לא אכפת לו לגבי מוניטין מקצועי.</p> <p>1</p>	<p>מפגין גישת עבודה חיובית ציון: 95</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 נתנים 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.</p> <p>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: 86</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: 75</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 בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מרגיש בנוח עם משימות ופעולות חזרתיות, רוטיניות או מוגדרות היטב, אך מקבל את השינויים בתוכניות שמתרחשים לעיתים כחלק מהנסיבות. נצמד לכללים, אך מוכן לחרוג כאשר הנסיבות דורשות זאת.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>האם תתאר את עצמך כתחרותי? תוכל לתת לי דוגמה?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>★ 5</p> <p>דוגמה תחרותית שמדגימה מוטיבציה ומראה התחשבות באחרים.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 3</p> <p>דוגמה לא ברורה. לא מתייחסת להשפעה על אחרים.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 1</p> <p>דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים.</p> </div> </div>	<p style="text-align: right;">רמת הישגיות ציון: 66</p> <p style="text-align: right;">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 style="text-align: right;">פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה בתפקיד אליו נבחן. הישגי ומונע במידה רבה על ידי מטרות מאתגרות, תמריצים כלכליים ו/או הכרה. מוכן לעבוד קשה 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> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>★ 5</p> <p>מסוגל להתייחס לאחרים ולחוש כיצד הם מרגישים. הדוגמה ממחישה שיכול להשתמש בתחושות אלו בקלות רבה יחסית.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 3</p> <p>יכולת מסויימת לחוש כיצד אחרים מרגישים. הדוגמה ממחישה יכולת מסויימת לשימוש בתחושות אלו בעבודה.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★ 1</p> <p>לא מסוגל לחוש כיצד אחרים מרגישים. לא מסוגל לתת דוגמה.</p> </div> </div>	<p style="text-align: right;">אמפתיה ציון: 98</p> <p style="text-align: right;">תיאור</p> <p>היכולת לחוש ולהבין רגשות של אנשים אחרים, לחוש אהדה כלפיהם, ולראות דברים מנקודת מבטם.</p> <p style="text-align: right;">פרשנות: ציון זה קשור לרמת ביצוע גבוהה מאד בתפקיד אליו נבחן. מפגין יכולת גבוהה מאד להבנת צרכיהם הרגשיים של אחרים, לחוש אהדה לבעיותיהם, ולראות את הדברים מתוך נקודת מבטם. צפוי להפגין הבנה ואיכפתיות רבה מאד כלפי לקוחות ועמיתים לעבודה. יכולת גבוהה זו עשויה לתרום לנאמנות הלקוחות, לחיזוק קשרי העבודה ולהפחתת קונפליקטים במקום העבודה.</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: 74</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 בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מפגין רמת מודעות גבוהה לתגובותיו הרגשיות ולהתנהגותיו, ולהבנה של השפעתם על הסובבים אותו. כמו כן, מפגין רמת מודעות גבוהה לגבי ההתנהגות והחלטות סיטואציות שונות. סביר שיהיה אפקטיבי בזיהוי רגשותיו ובהתאמתם לנורמות החברתיות, אשר יאפשרו אינטראקציות טובות 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 מסויימת לשלוט ברגשות הנגרמות במצבים שונים בעבודה.</p> <p>לא מסוגל לשלוט בעצמו כאשר נתון תחת השפעת רגשותיו.</p>	<p>שליטה עצמית ורגשית ציון: 63</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 סבירה בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מפגין יכולת בינונית של שליטה עצמית ושליטה על דחפים. יכולת זו מאפשרת שמירה סבירה על גישה מאוזנת לניהול סיכונים, קור רוח בתקופות לחץ, והתייחסות רגועה לאחרים בעבודה. סביר שיהיה יעיל למדי בארגון סדר עדיפויות, בשמירה על מיקוד של מטרת ארוכות טווח, וביצירת קשר עם אחרים באופן התורם לבניית מערכות יחסים מתמשכות.</p>

Identity Confirmation Photos

During the assessment the candidate was asked to photograph himself or herself for identity confirmation purposes. These photos and any analysis conducted are provided below

Photo Analysis Results	
- Risk:	Medium risk of cheating based on image inconsistencies
- Valid Images Captured:	5
- Images used for Facial Comparison:	4
- Image Timeouts (no image captured):	1
- Unannounced Images Captured:	2
- Facial Comparison Average Match:	99%
- Matches:	6 strong vs 0 weak matches
- Detected Emotions:	Calm, Happy
   	
<p><i>Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:40:25 AM BNT</p> <p><i>Candidate ID Card</i> April 19, 2018 8:42:45 AM BNT</p> <p><i>Un-announced Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:44:27 AM BNT</p> <p><i>Un-announced Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:45:24 AM BNT</p>	
	
<p><i>Candidate Image Capture</i> April 19, 2018 8:46:42 AM BNT Timeout</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.

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.

For non-linear competencies, scores in the middle are more desirable. For these scales a score between 50 and 80 (dark green) represents scores that are within 1 standard deviation of the mean, scores between 80 and 95 and scores between 35 and 50 (yellow) represent scores that are 1 to 2 standard deviations above or below the mean, and scores above 95 or below 35 (red) represent scores that are more than 2 standard deviations above or below the mean.

מספר מזהה סים: 1-9192, 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
9.0196	3.6667	Z-Statistic	10.0000	אזרחות ארגונית
6.9435	2.2168	Z-Statistic	98.2527	אמפתיה
7.5969	1.3400	Z-Statistic	85.0995	הנאה מפתרון בעיות
8.3191	1.1476	Z-Statistic	82.2141	התמודדות עם שינויים
5.4118	1.9592	Z-Statistic	94.3886	חדשנות ויצירתיות
8.3539	0.1522	Z-Statistic	67.2828	חתיירה לשלמות
7.9810	0.6177	Z-Statistic	74.2660	מודעות עצמית ורגשית
6.0914	1.8619	Z-Statistic	92.9284	מוחצנות ובולטות חברתית
8.9978	2.0631	Z-Statistic	95.9461	מפגין גישת עבודה חיובית
6.6744	1.4201	Z-Statistic	86.3015	נטיה לפתח יחסים וחברתיות
8.3539	0.6838	Z-Statistic	75.2573	צורך בהבנייה
8.2756	0.1319	Z-Statistic	66.9779	רמת הישגיות
7.9810	0.0888	Z-Statistic	63.6678	שליטה עצמית ורגשית

0.6433 :Weighted Average of Competency Z-Scores
 0.0000 :Mean applied to Raw Weighted Avg
 1.0000 :Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg
 0.6433 :Normalized Raw Score
 65.0000 :Mean
 15.0000 :Standard Deviation Used
 74.6495 :Final Overall Score

הערות

אזור זה ריק בכוונה - המקום שמור עבור הערותיך)