

Betty Penske
(Pre-Hire Personality - Production and Technician (Hebrew
2021 במאי 11
Susan Bookman

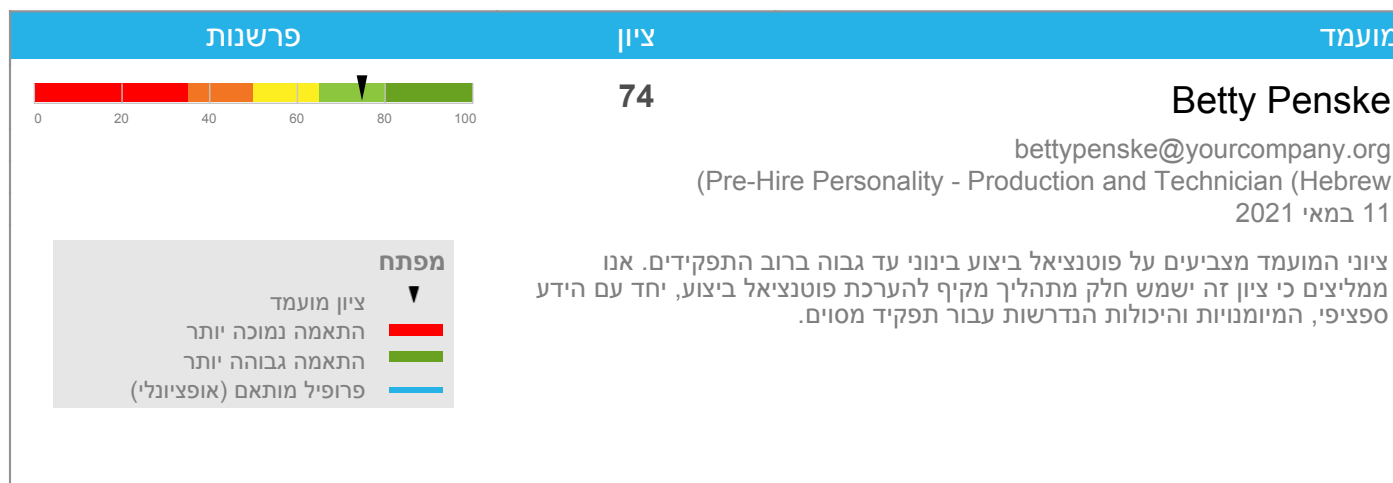
מועמד:
הערכה:
הושלם:
הוכן עבור:



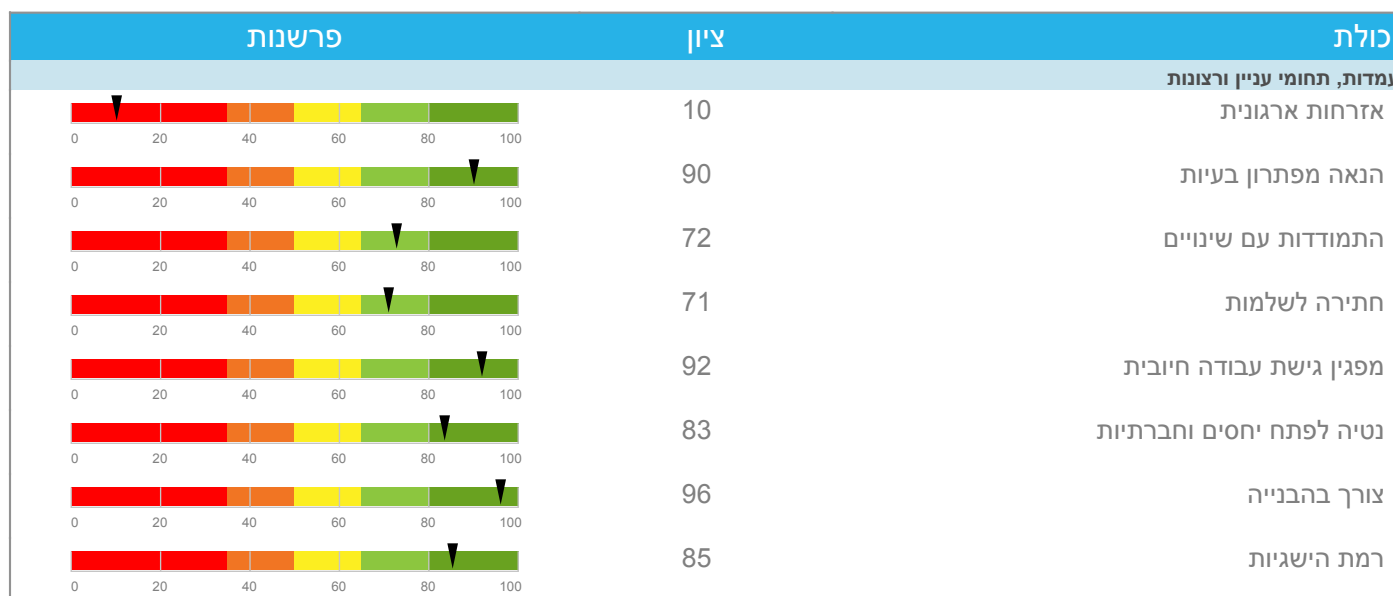
תוצאות המבחן ומדריך ראיון

הערכת (Hebrew Pre-Hire Personality - Production and Technician) 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

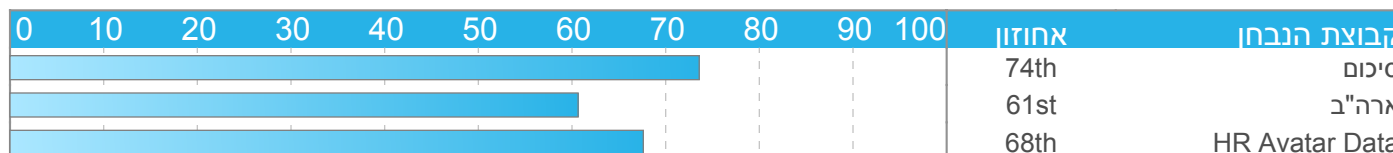


סיכום יכולות



השוואה

ציוני אחוזון מצביעים על תפקוד המועמד ביחס לנבחנים אחרים בקבוצות 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 - Production and Technician (Hebrew
אושר:	11 במאי 2021, ע"י Susan Bookman, HR Avatar Data Collection Account, sue.bookman@richardson.biz
התחיל:	10 במאי 2021 בשעה EST 23:53:48
הושלם:	10 במאי 2021 בשעה EST 23:53:48
ציון מסכם:	74



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;"> <p>★</p> <p>5</p> <p>מאמץ את ההשתייכות לארגון. מאמין ביעוד הארגוני.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>4</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>3</p> <p>תומך בארגון אך חושש שינצלו אותו.</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>★</p> <p>1</p> <p>אינו בוטח במניעים ארגוניים. מרגיש צורך לדאוג לעצמו.</p> </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> <p>★ 5 ★ 4 ★ 3 ★ 2 ★ 1</p> <p>5 תיאר בעיה מורכבת אחת או יותר. הפעולות שננקטו ברורות ורלוונטיות.</p> <p>4</p> <p>3 בעיות ברמת מורכבות בינונית. ננקטו פעולות פשוטות או מובנות מאליהן.</p> <p>2</p> <p>1 הבעיות תוארו בצורה גרועה והפעולות שננקטו אינן ברורות.</p>	<p>הנחה מפתרון בעיות ציון: 90</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> <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</p> <p>1 הופך משותק בעקבות שינוי, או לגמרי רגוע ואדיש.</p>	<p>התמודדות עם שינויים ציון: 72</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 בתפקיד אליו נבחן.</p> <p>מעדיף סביבת עבודה דינמית. מסוגל להישאר ממוקד וחיובי בתקופה שבה נעשים שינויים משמעותיים במקום העבודה. קל וניוח. עם זאת, ייתכן שיתפס כחסר עניין בנסיבות מסוימות.</p>

מדריך ראיון	פירוט
<p>כאשר אתה מבצע משימה, כיצד אתה מחליט אם היא טובה מספיק כדי להיחשב כמשימה שהושלמה או מוכנה ללקוח?</p> <p>★ 5 מתעקש על רמה גבוהה של איכות לפני שמשחרר עבודה.</p> <p>★ 4</p> <p>★ 3 מאזן בין איכות לאילוצים אחרים.</p> <p>★ 2</p> <p>★ 1 אין דגש על איכות.</p>	<p>חתימה לשלמות ציון: 71</p>  <p>תיאור 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 פרוייקט 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>
<p>איך ההרגשה לבוא ולעבוד בעבודה קבועה? האם זה משהו שאתה נהנה ממנו? מדוע כן או לא?</p> <p>★ 5 רואה את העבודה כעדיפות מרכזית בחיים. נהנה לעבוד ותמיד משקיע את מיטב האנרגיות. מתגאה במוניטין העבודה.</p> <p>★ 4</p> <p>★ 3 אוהב את העבודה אבל לא באמת נהנה ממנה. מאזן עדיפויות ואנרגיה עם התחייבויות אחרות.</p> <p>★ 2</p> <p>★ 1 רואה את העבודה כאמצעי פרנסה בלבד. אינו נהנה. לא אכפת לו לגבי מוניטין מקצועי.</p>	<p>מפגין גישת עבודה חיובית ציון: 92</p>  <p>תיאור 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 מטפח יחסים כאשר נוצרת הזדמנות או כאשר הדבר נחוץ.</p> <p>4 נהנה לטפח יחסים. רואה עבודת צוות כמועילה.</p> <p>5 נהנה לטפח יחסים. רואה עבודת צוות כמועילה.</p>	<p>נטיה לפתח יחסים חברתיים ציון: 83</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 מרגיש בנוח באותה מידה בסביבת עבודה מוגדרת היטב או דינמית.</p> <p>4 העדפה ברורה למשימות ופעילויות מוגדרות.</p> <p>5 העדפה ברורה למשימות ופעילויות מוגדרות.</p>	<p>צורך בהבנייה ציון: 96</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 ★ דוגמה תחרותית שמדגימה מוטיבציה ומראה התחשבות באחרים.</p> <p>4 ★</p> <p>3 ★ דוגמה לא ברורה. לא מתייחסת להשפעה על אחרים.</p> <p>2 ★ דוגמה לא תחרותית, או שאינה מראה כלל התחשבות באחרים.</p> <p>1 ★</p>	<p>רמת הישגיות ציון: 85</p>  <p>0 20 40 60 80 100</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:</p> <p>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>

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

			
<i>Candidate Image Capture April 19, 2018 8:40:25 AM BNT, In-Test Photo</i>	<i>Candidate ID Card April 19, 2018 8:42:45 AM BNT, In-Test Photo</i>	<i>Un-announced Candidate Image Capture April 19, 2018 8:44:27 AM BNT, In-Test Photo</i>	<i>Un-announced Candidate Image Capture April 19, 2018 8:45:24 AM BNT, In-Test Photo</i>
			
<i>Candidate Image Capture April 19, 2018 8:46:42 AM BNT, In-Test Photo Timeout</i>			

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.

עבור סולמות לא לינאריים, ציונים ממוצעים רצויים יותר. עבור סולמות מדידה אלו, ציון שבין 50 ל-80 (ירוק כהה) מייצג ציונים בטווח של סטיית תקן אחת מהממוצע, ציונים שבין 80 ל-95 וציונים שבין 35 ל-50 (צהוב) מייצגים ציונים שהם 1 עד 2 סטיות תקן מעל או מתחת לממוצע, וציונים שמעל 95 או מתחת ל-35 (אדום) מייצגים ציונים שהם יותר מ-2 סטיות תקן מעל או מתחת לממוצע.

מספר מזהה סים: 9198-1, 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
12.9368	3.6667	Z-Statistic	10.0000	אזרחות ארגונית
11.3011	1.6873	Z-Statistic	90.3100	הנאה מפתרון בעיות
13.0855	0.5084	Z-Statistic	72.6261	התמודדות עם שינויים
15.9108	0.4062	Z-Statistic	71.0926	חתיירה לשלמות
13.5316	1.8086	Z-Statistic	92.1289	מפגין גישת עבודה חיובית
8.4015	1.2341	Z-Statistic	83.5116	נטיה לפתח יחסים וחברתיות
13.6803	2.0871	Z-Statistic	96.3068	צורך בהבנייה
11.1524	1.3591	Z-Statistic	85.3871	רמת הישגיות

0.6330	:Weighted Average of Competency Z-Scores
0.0000	:Mean applied to Raw Weighted Avg
1.0000	:Standard Deviation applied to Raw Weighted Avg
0.6330	:Normalized Raw Score
65.0000	:Mean
15.0000	:Standard Deviation Used
74.4951	:Final Overall Score

הערות

אזור זה ריק בכוונה - המקום שמור עבור הערותיך)