

Test Results and Interview Guide

Candidate: **Elizabeth Wantsajob**
Assessment: Pre-Hire Personality Assessment (Dutch)
Completed: March 11, 2026
Prepared for: Sara Maple
Example Company

What's Included

- Overall Score
- Competency Summary Table
- Comparison Matrix
- Detailed Competency Results with Interview Guide

Important Note: The Pre-Hire Personality Assessment (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.

Overall

Candidate	Score	Interpretation
Elizabeth Wantsajob beth.wantsajob@gmail.com Pre-Hire Personality Assessment (Dutch) March 11, 2026	79	

The candidate's scores indicate moderate to high performance potential in most jobs. We recommend that this score be used in conjunction with a comprehensive process for evaluating potential performance, including the specific knowledge, skills, and abilities required for a particular job.

Key

- Candidate Score
- Higher Risk
- Lower Risk

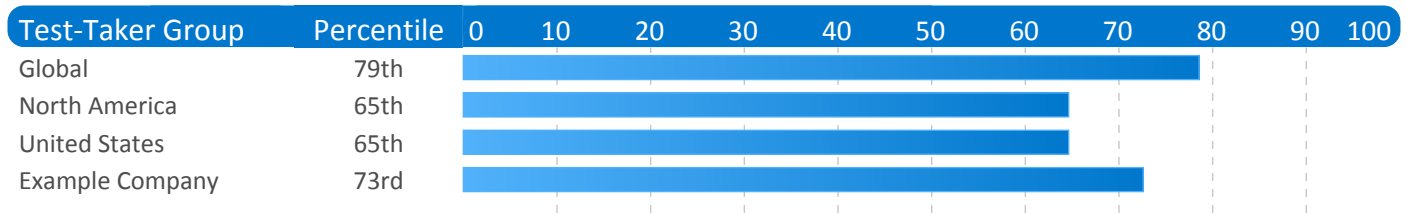
Competency Summary

Competency	Score	Interpretation
Personality Characteristics (relates to fit with the job/team environment)		
Adaptable	85	
Corporate Citizenship	10	
Needs Structure	85	
Competitive	84	
Expressive and Outgoing	64	
Exhibits a Positive Work Attitude	91	
Innovative and Creative	94	
Enjoys Problem-Solving	66	
Develops Relationships	93	
Seeks Perfection	78	
Emotional Intelligence (relates to situational judgment, performance and teamwork)		
Emotional Self-Awareness	96	
Emotional Self-Control	84	
Empathy	98	

Importance to Job ↑

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.



Artificial Intelligence (AI) Generated Scores

This table includes one or more scores derived from a large language model AI query. AI-derived scores are non-deterministic. That is, they are not precisely repeatable. Therefore, these scores should always be treated as supplementary information and should never be used exclusively or compared to hard cutoff values.

Estimated Value	Score	Confidence	Interpretation
Personality Summary	-	-	<p>Elizabeth Wantsajob demonstrates a well-rounded personality profile with several notable strengths. His most prominent characteristic is his exceptional drive, which stands out significantly above his other traits. This suggests he is highly motivated, goal-oriented, and likely brings strong energy and determination to his work.</p> <p>The candidate shows good adaptability, indicating he can handle change well and adjust to new situations or requirements with relative ease. His empathy and emotional self-control are also well-developed, suggesting he can understand others' perspectives and manage his own emotions effectively in workplace situations.</p> <p>Similarly, the candidate demonstrates strong integrity, indicating trustworthiness and adherence to ethical principles. His teamwork abilities are also solid, showing he can collaborate effectively with others and contribute positively to group dynamics.</p> <p>While still in the moderate range, the candidate's resilience is his comparatively lower trait. This suggests that while he can bounce back from setbacks, he might find prolonged challenges or repeated obstacles more taxing than other aspects of work.</p> <p>In a team environment, the candidate's strengths would likely manifest as reliable performance, strong initiative, and the ability to work well with diverse colleagues. His high drive combined with good teamwork skills suggests he could be effective both as a team member and potentially in leadership roles. To maximize his effectiveness in team settings, the candidate might benefit from developing his resilience further to maintain his high performance even during extended periods of stress or when facing significant obstacles.</p> <p>Computed on: October 6, 2025, 7:20:57PM EDT</p>

Estimated Value	Score	Confidence	Interpretation
Job Match: Radiologic Technologist	42	0.8	<p>Based on the provided information, Michael Russiello shows limited alignment with the Radiologic Technologist position requirements. His competency scores are generally below average, with most falling in the 30-40 range out of 100. The job requires strong attention to detail, technical proficiency with imaging equipment, and patient care skills, but Michael's score for "Analytical Thinking and Attention to Detail" is only 30.04, which is concerning for a role requiring precise positioning and equipment operation. His "Multitasking" score of 38.89 is also insufficient for a position that requires managing multiple duties simultaneously in a healthcare setting. While Michael shows moderate scores in "Teamwork" (42.58) and "Drive" (46.86), which could be beneficial in a collaborative healthcare environment, his extremely low "Resilience" score of 9.29 is particularly problematic for a healthcare role that can be stressful and demanding. The job description emphasizes patient care, technical knowledge, and attention to detail - areas where Michael's competency ratings suggest significant gaps. His performance and tenure history scores are also below average, raising concerns about his ability to maintain consistent quality work in a medical setting where precision and reliability are essential.</p> <p>Computed on: October 28, 2025, 7:36:26PM EDT</p>

Detail

Candidate: Elizabeth Wantsajob, beth.wantsajob@gmail.com
 Assessment: Pre-Hire Personality Assessment (Dutch)
 Authorized: March 11, 2026, by Sara Maple, Example Company, qamailsaram.mike@hravatar.com
 Started: March 11, 2026, 2:33:50PM EDT
 Completed: March 11, 2026, 2:33:50PM EDT
 Overall Score: 79

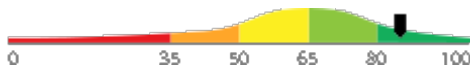
Personality Characteristics Detail

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: 85



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 verlamdend 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

Deed zijn/haar best maar voelde zich verlamd en kon niet meer goed werken.



3



4

Voelde zich angstig maar deed zijn/haar best om op een positieve manier met de veranderingen om te gaan. Bleef gefocust.

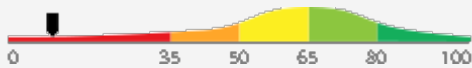


5

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

Staat achter de organisatie maar is bang dat er van hem/haar geprofiteerd wordt.



3



4

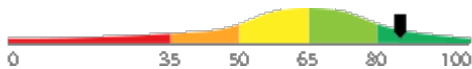
Voelt zich deel van de organisatie. Gelooft in de missie van de organisatie.



5

Needs Structure

Score: 85



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. Neemt beslissingen zorgvuldig en bedacht en komt afspraken na. In staat om gedetailleerde plannen te maken en / of te volgen.

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 structuur en mate van gestructureerdheid van de betreffende functie.



2

Voorkeur voor structuur komt niet helemaal overeen met structuur en mate van gestructureerdheid van de betreffende functie.



3



4

Voorkeur voor structuur komt overeen met mate van gestructureerdheid van de betreffende functie.



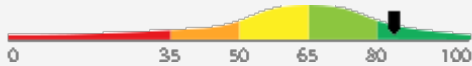
5

Detail

Interview Guide

Competitive

Score: 84



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 enorm gemotiveerd door uitdagende doelen, financiële beloningen en/of erkenning en zal er alles aan doen om te slagen. Zeer gefocust op persoonlijke 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

Geeft blijk van berouw en heeft het gevoel fout gehandeld te hebben.



3



4

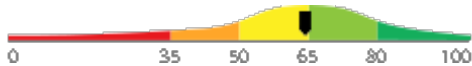
Duidelijk gerechtvaardigd of werd gedwongen door een meerdere. Veel spijt en wilde dat hij/zij het over kon doen.



5

Expressive and Outgoing

Score: 64



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.

Interpretation:

The candidate's score in this area indicates neither a positive nor a negative impact on performance.

Is niet bang om tijdens groepsbijeenkomsten van zich te laten horen en nieuwe ideeën te opperen of te bepleiten, maar kan soms wat aansporing nodig hebben als hij/zij ergens geen uitgesproken mening over heeft. Deelt zijn/haar ideeën graag met anderen om ze te overtuigen of om indruk te maken, maar is beleefd genoeg om anderen ook de kans te geven om aan het woord te komen.

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

Maakt zich wel eens zorgen, maar niet vaak.



3



4

Maakt zich zelden zorgen, want voelt op tijd aan wanneer het tijd is om in te binden.



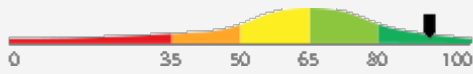
5

Detail

Interview Guide

Exhibits a Positive Work Attitude

Score: 91



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.

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

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.



3



4

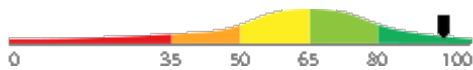
Vindt werk één van de belangrijkste zaken in het leven. Werkt graag en zet zich altijd voor de volle honderd procent in. Is trots op zijn/haar reputatie op het werk.



5

Innovative and Creative

Score: 94



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

Enigszins creatief idee of slechts gedeeltelijk verband houdend met probleem.



3



4

Zowel probleem als gebruik van creativiteit goed omschreven en onderling verband aangetoond.



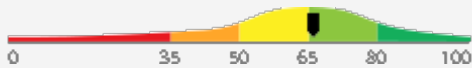
5

Detail

Interview Guide

Enjoys Problem-Solving

Score: 66



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

Redelijk complexe problemen. Ondernomen handelingen zijn eenvoudig of voor de hand liggend.



3



4

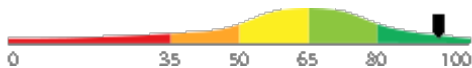
Eén of meer complexe problemen omschreven. Ondernomen handelingen zijn duidelijk en relevant.



5

Develops Relationships

Score: 93



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.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Is actief in het opbouwen en onderhouden van relaties. Bouwt snel een band op met anderen, vindt het leuk om nieuwe mensen te ontmoeten en houdt rekening met de gevoelens van anderen. Onderhoudt een uitgebreid sociaal netwerk en zet dat in voor zakelijke doeleinden.

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

Vindt het soms moeilijk om de balans tussen werk en relaties te vinden, maar vindt meestal een goede middenweg.



3



4

Focust op het gedaan krijgen van het werk, maar probeert om daarbij geen relaties te schaden.

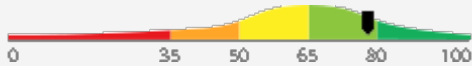


5

Detail Interview Guide

Seeks Perfection

Score: 78



Description:

Deze schaal geeft het verlangen van de persoon naar nauwkeurigheid aan. Mensen met hoge score hierop zijn vastbesloten om aan kwaliteitseisen te voldoen of deze te overtreffen en zijn trots op de nauwkeurigheid van hun werk. Mensen met een lage score op perfectionisme kunnen slordig zijn en zich niet bekommeren om kwaliteit.

Interpretation:

The candidate's score in this area should contribute to enhanced overall job performance.

Streeft naar de hoogst mogelijke kwaliteit in bijna elke taak. Bereid om middelen in te zetten of extra inspanningen te leveren om ervoor te zorgen dat een taak correct wordt uitgevoerd. Is trots op het produceren van werk dat vrijwel altijd perfect is.

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 betoegeld omdat kwaliteitsnormen te hoog zijn.



2

Zo nu en dan betoegeld, maar niet vaak.



3



4

Zelden betoegeld, want kandidaat voelt goed aan wat goed genoeg is.



5

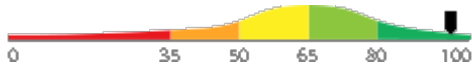
Emotional Intelligence Detail

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: 96



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

Enigszins in staat om eigen emoties waar te nemen en besluitvorming te beheersen.



3



4

Zeer bewust van eigen emoties. In staat beslissingen te verbeteren door middel van bewustzijn.

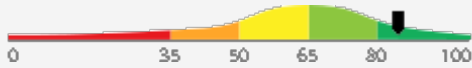


5

Detail Interview Guide

Emotional Self-Control

Score: 84



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.

Interview Guide

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

Enigszins in staat om impulsen te weerstaan die ontstaan door emoties en van toepassing zijn op werksituaties.



3



4

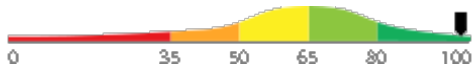
In staat de eigen emoties waar te nemen en reacties te beheersen op het werk of in zakelijke situaties.



5

Empathy

Score: 98



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 uitzonderlijk goed 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 zeer goed aan klanten of collega's laten zien hen te begrijpen en belangrijk te vinden, wat leidt tot aanzienlijk verbeterde klantentrouw, veel sterkere werkrelaties en aanzienlijk 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

Enigszins in staat om andere mensen aan te voelen. Voorbeeld laat zien dat hij of zij zich enigszins kan inleven op het werk.



3



4

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.



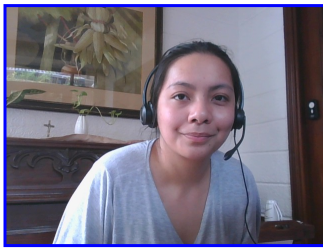
5

Identity Confirmation Photos

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

Photo Analysis Results

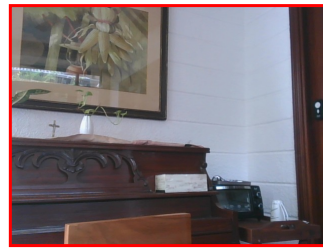
- Risk:	Medium risk of cheating based on image inconsistencies
- Percent match among processed faces	100%
- Total images processed	17
- Total images with valid faces	14 (82%)
- Total pairs of faces compared	13
- Pairs in which faces matched	13 (100%)



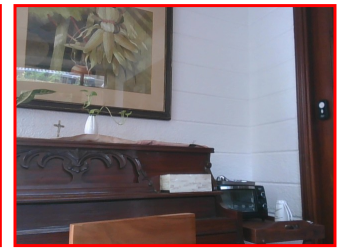
Pre/Post-Test Photo



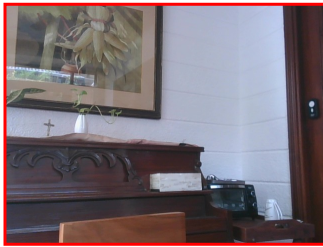
ID Photo



In-Test Error Detected (No Face Detected)



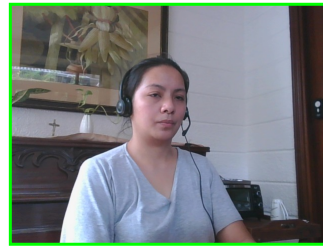
In-Test Error Detected (No Face Detected)



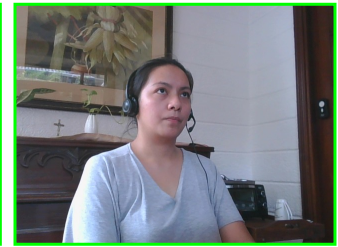
In-Test Error Detected (No Face Detected)



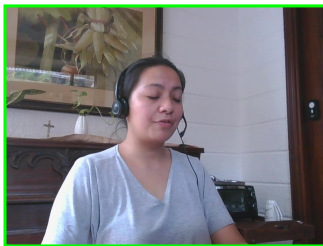
In-Test Photo



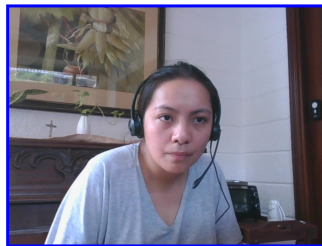
In-Test Photo



In-Test Photo



In-Test Photo



Pre/Post-Test Photo

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.
- Sim ID: 17875-1, Key: 0-0, Rpt: 85, Prd: 8214, Created: 2026-03-11 14:33 EDT
- 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 each of the individual competency scores. First, all competency scores are calculated on a scale of 0-100. Note that some competencies use their color category rather than their actual numeric score in the overall calculation. For these, a standard score associated with the assigned color category is used in the overall score calculation rather than the actual numeric score. This is reflected in the "Score Value Used" column. Next, a weighted average of scores is computed using individual competency weights, typically set using job analysis data provided by the US Government Occupational Information Network (O*Net).

Competency	Score	How applied to overall	Score Value Used	Weight (%)
Adaptable	85.2845	Numeric Score	85.2845	7.6923
Corporate Citizenship	10.0000	Numeric Score	10.0000	7.6923
Needs Structure	85.4938	Numeric Score	85.4938	7.6923
Competitive	84.1544	Numeric Score	84.1544	7.6923
Emotional Self-Awareness	96.2563	Numeric Score	96.2563	7.6923
Emotional Self-Control	84.8701	Numeric Score	84.8701	7.6923
Expressive and Outgoing	64.5427	Numeric Score	64.5427	7.6923
Exhibits a Positive Work Attitude	91.4986	Numeric Score	91.4986	7.6923
Empathy	98.5137	Numeric Score	98.5137	7.6923
Innovative and Creative	94.6320	Numeric Score	94.6320	7.6923
Enjoys Problem-Solving	66.5063	Numeric Score	66.5063	7.6923
Develops Relationships	93.8575	Numeric Score	93.8575	7.6923
Seeks Perfection	78.3610	Numeric Score	78.3610	7.6923
Weighted Average:				79.5362
Final Overall Score:				79

Notes

(This area is intentionally blank - it's reserved as space for your notes.)