



A presentation to

“Мы предлагаем инструменты,  
которые позволяют компаниям  
повышать качество работы их  
сотрудников”

---

Наши исследования позволяют вам всесторонне рассмотреть потенциал ваших сотрудников, их мотивирующие факторы, сильные стороны и ограничения. Это позволяет Вам принимать более точные решения.

# 30

ЛЕТ

---

Занимаем ведущие позиции  
в области инновационных  
исследований в течение  
**30 лет**

# 60

СТРАН

---

Представительства  
в **60 странах**

# 56

ЯЗЫКОВ

---

Инструменты  
доступны  
на **56 языках**

# 50

**КОНСУЛЬТАНТОВ**

---

**50 консультантов  
в Соединенном  
Королевстве**

# 100

**СОТРУДНИКОВ**

---

**100 сотрудников  
в Соединенном Королевстве:  
консультанты, тренеры,  
производственные психологи,  
административный персонал**

# 97

**ПРОЦЕНТОВ**

---

**97% клиентов  
рекомендуют  
нас партнерам**

# 250000

ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

---

250 000 сертифицированных  
пользователей Системы Томаса  
по всему миру

# 32000

КОМПАНИЙ

---

Мы сотрудничаем с  
32 000 компаний по всему миру

# 1 500 000

ИССЛЕДОВАНИЙ

---

Ежегодно проводится более  
1 500 000 исследований.

# В чем отличие Системы Томаса?

---

Вы получаете результат незамедлительно, потому что наши инструменты:

- Точны
- Просты для понимания
- Занимают мало времени
- Обработываются практически мгновенно

Вам не нужно быть экспертом

- Наша команда обучит Вас и окажет всю необходимую поддержку
- В нашей компании работают больше консультантов в регионах, чем в любой подобной

“Выживает не самый сильный и не самый умный, а тот, кто лучше всех приспосабливается к изменениям.”

---

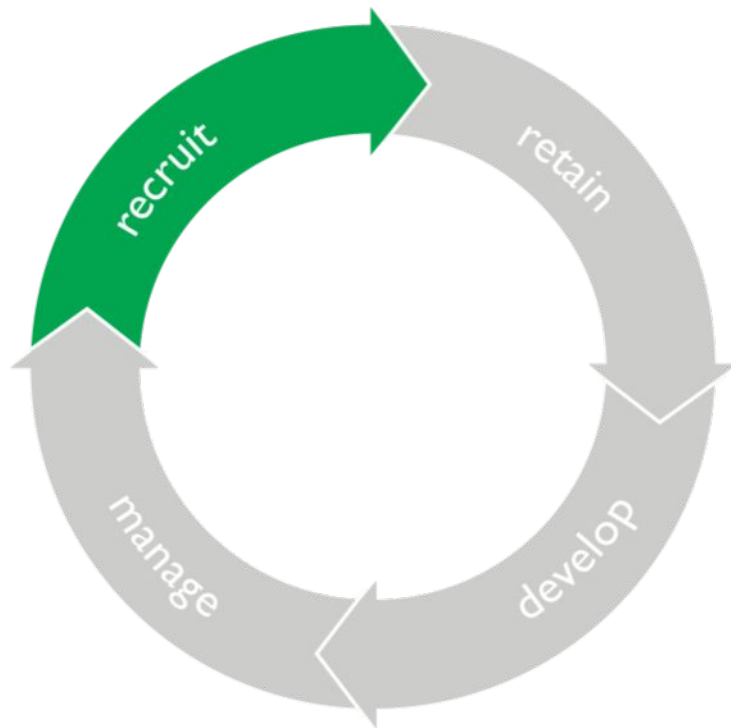
Чарльз Дарвин «Происхождение видов»

“Почему успешные исполнители добиваются успеха? Они стремятся получить обратную связь о том, что им необходимо улучшить”

---

Michael M. Lombardo and Robert W. Eichinger  
Human Resource Management

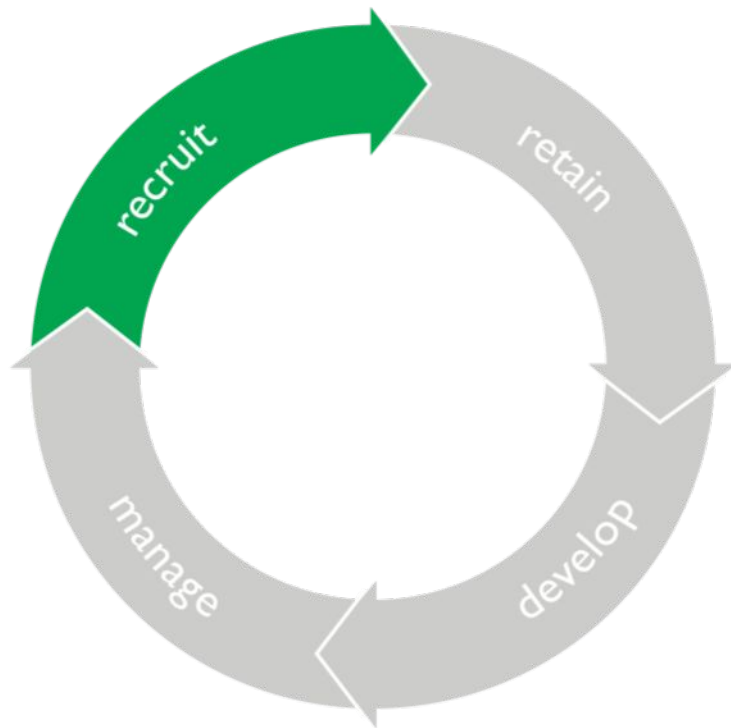




Верное решение при подборе персонала может оказаать огромное влияние на работу Вашей команды или направления бизнеса.

---

Если вы совершите ошибку, расходы могут в 2,5 раза превысить оклад сотрудника. Также это может нанести значительный моральный ущерб Вашей команде.



## Наши инструменты помогут Вам:

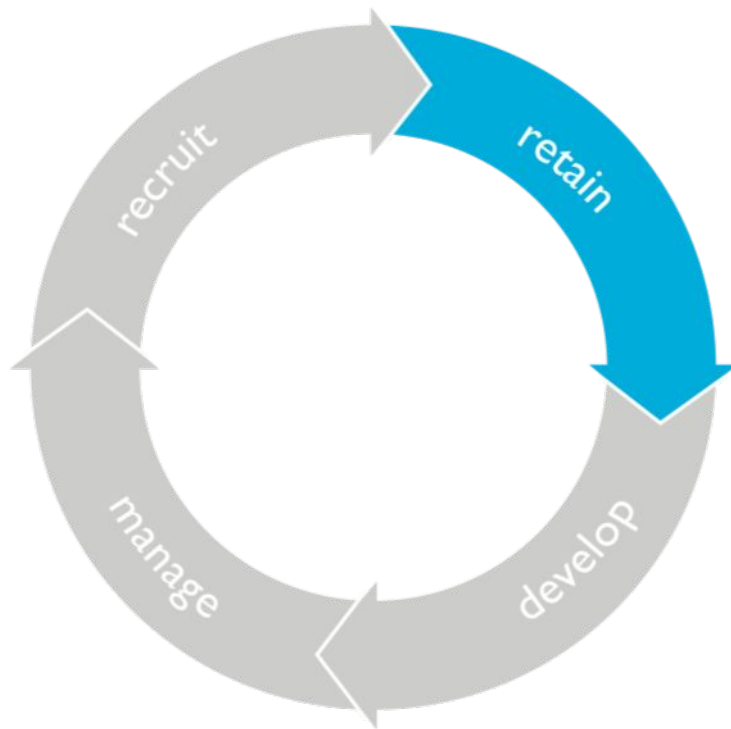
---

Определять кандидатов максимально соответствующих должности

Значительно ускорить процесс подбора персонала

Принимать более обоснованные решения при отсеве кандидатов

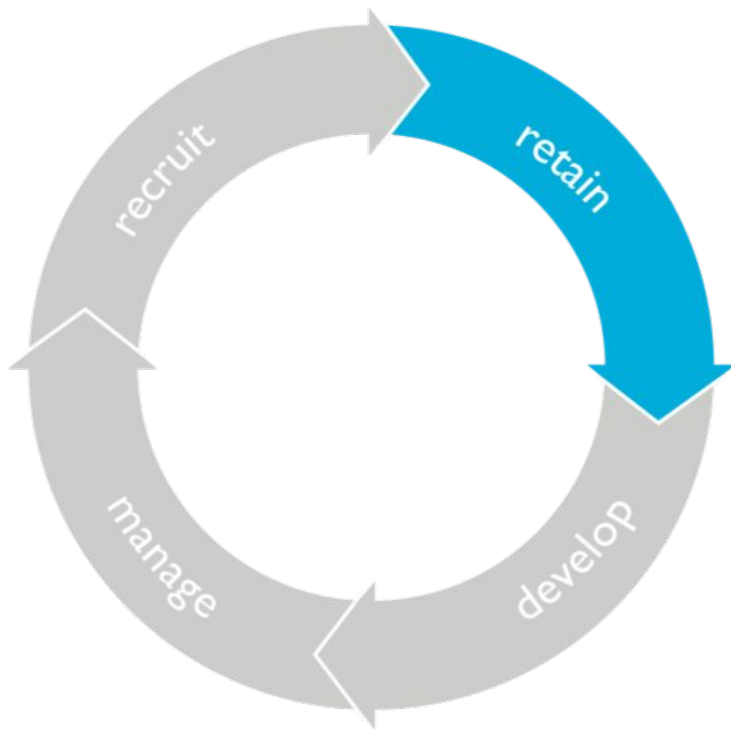
Нанимать сотрудников, которые захотят остаться в компании после испытательного срока



При том, что в среднем один из четырех сотрудников собирается сменить место работы в ближайшие 12 месяцев \*, сохранение ценных работников становится особенно важным для успеха любой компании.

Примите правильное решение и Вы получите возможность последовательно двигаться к достижению Ваших бизнес-целей совместно со счастливыми, лояльными работниками. Если же Вы допустите ошибку, то будете постоянно вкладывать средства в подбор нового персонала, а также сталкиваться с беспокойством членов Вашей команды.

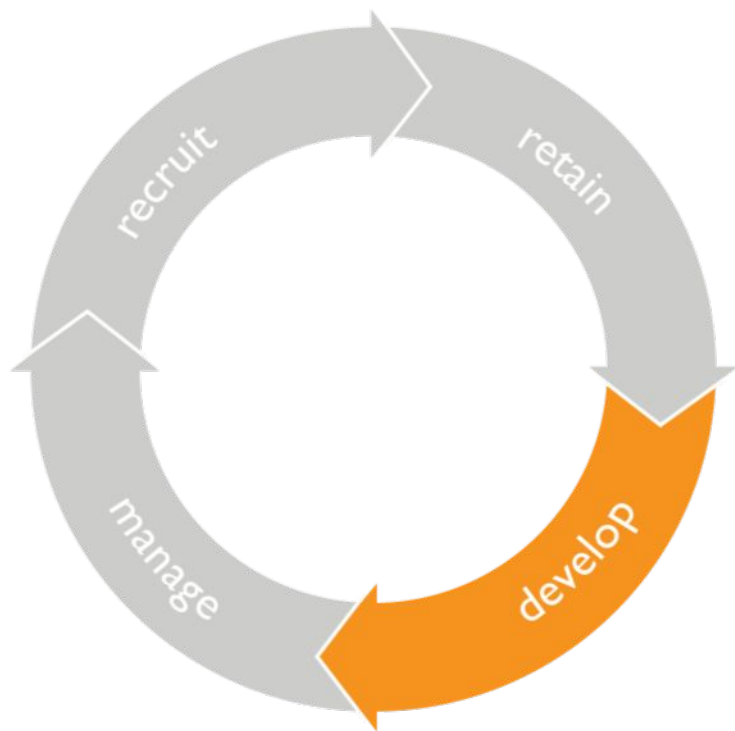
*\*Источник: PWC, Управление людьми в изменчивой среде, ключевые аспекты людского ресурса – глобальная перспектива 2010*



## Наши инструменты помогут Вам:

---

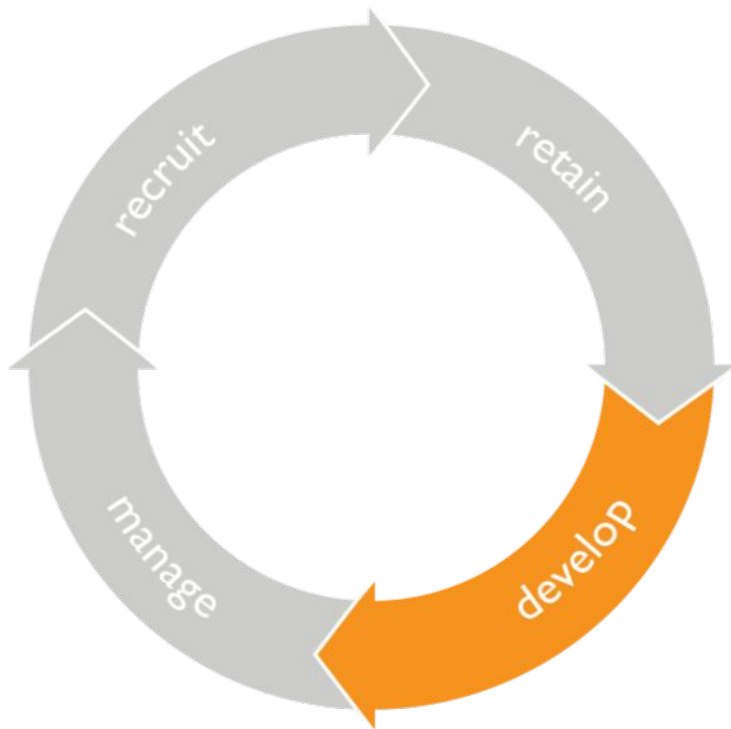
- Мотивировать Ваших сотрудников
- Поддерживать высокий уровень лояльности
- Обсуждать обязательства
- Оптимизировать работу
- Уменьшить разногласия и усталость



Работодатели говорят, что им необходимо сосредоточиться на лидерстве и передовых технологиях менеджмента, чтобы достичь поставленных целей в ближайшие два года.\*

Но, принимая во внимание необходимость жесткой экономии средств на обучение, можете ли Вы быть уверены, что вкладываете в обучение и развитие достаточно?

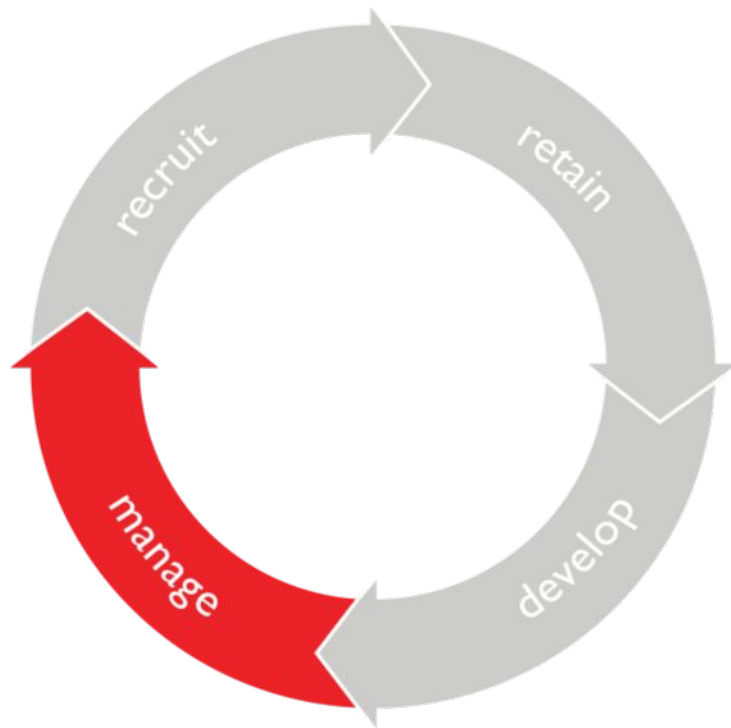
*\*Источник: Институт Развития Персонала (CIPD): Обучение и развитие талантов, ежегодный отчет 2010*



## Наши инструменты помогут Вам:

- Определить индивидуальное направление развития каждого сотрудника
- Повысить продуктивность обучения
- Эффективнее управлять людьми

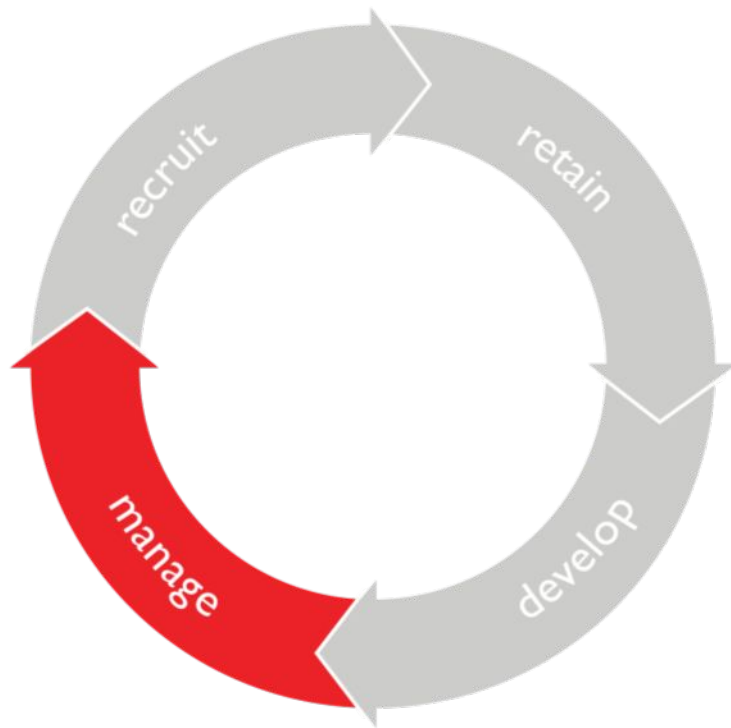
Повысить качество работы  
Вашей команды и отдельных  
работников



Приблизительно 80% времени менеджера уходит на тех сотрудников, которые работают плохо\*. Но, уделяя так мало внимания хорошим работникам, можете ли Вы быть уверены, что прикладываете достаточно усилий, чтобы достичь максимальных результатов?

---

*\*Источник: Трейси Джоунс, Менеджер по обучению, Томас Интернэшнл*



## Наши инструменты помогут Вам:

---

- Быстрее и лучше понять Ваших сотрудников
- Выяснить, почему они работают или не работают хорошо
- Эффективно управлять качеством работы Ваших сотрудников
- Освободить время для тех, кто вносит весомый вклад в работу компании

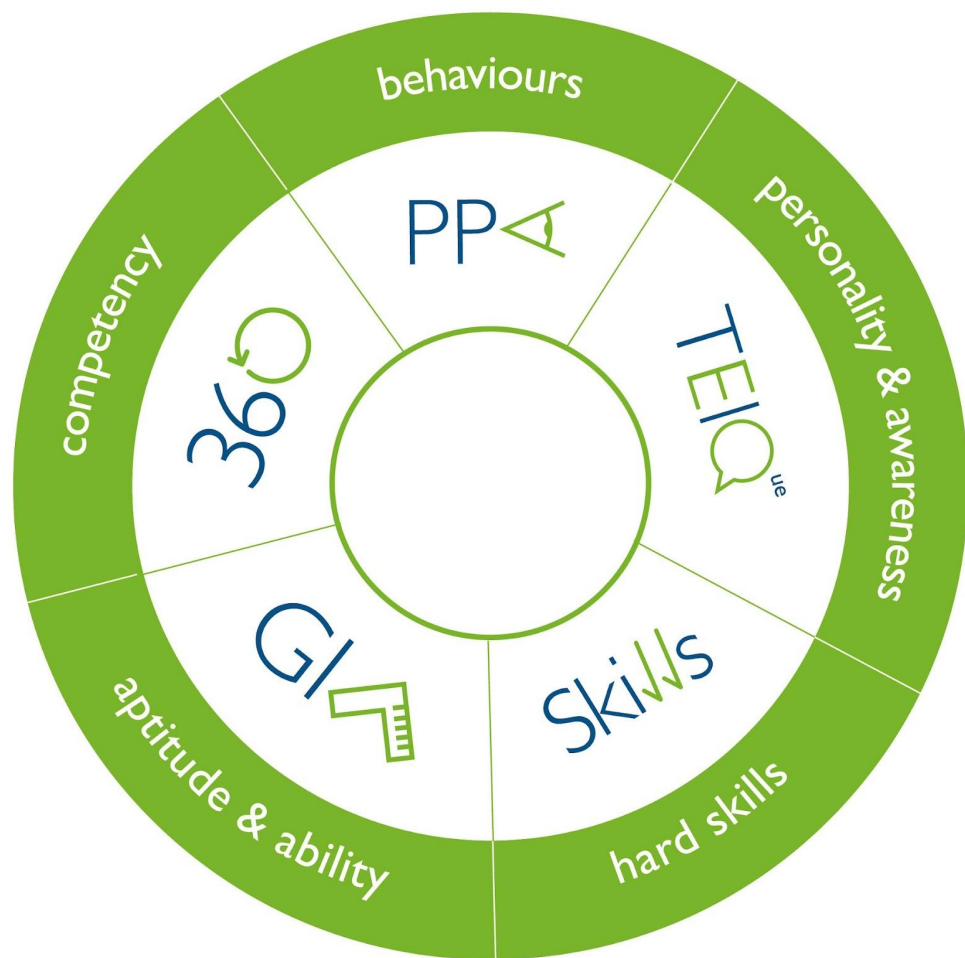


“ Мы все проводим слишком много времени борясь с нашими слабостями, вместо того чтобы развивать наши сильные стороны. Поэтому знание чьих-то слабостей = силе. ”

---

Профессор Говард Гарднер  
Гарвардский Университет

## Процесс оценки



Применение наших инструментов дает Вам возможность определить, что помогает людям достичь успеха

- Ключевые сильные стороны
- Мотивация
- Потенциал
- Коммуникация и взаимоотношения
- Навыки и компетенции

“Мы нанимаем людей за их умения и навыки, а увольняем за ошибки в поведении”

---

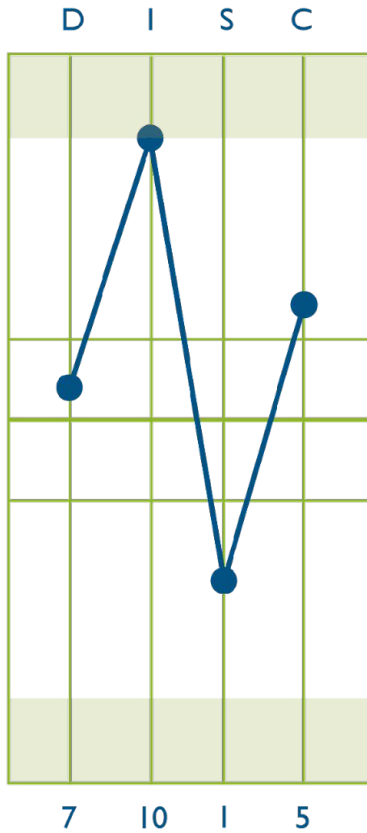
Financial Times



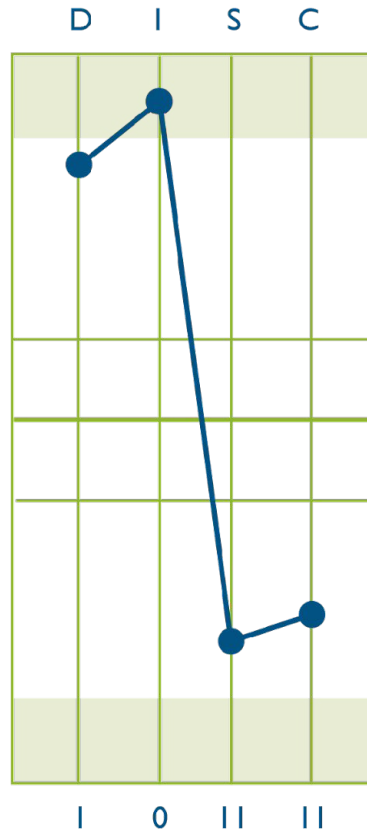
Всего за 8 минут Профильный Анализ Личности поможет составить полную картину поведения человека на рабочем месте. Он ответит на такие вопросы как:

- Каковы сильные стороны и ограничения человека?
- Какой стиль общения он предпочитает?
- Насколько он инициативен?
- Что его мотивирует?
- Как он ведет себя под давлением?
- Сможет ли он работать в моей команде?

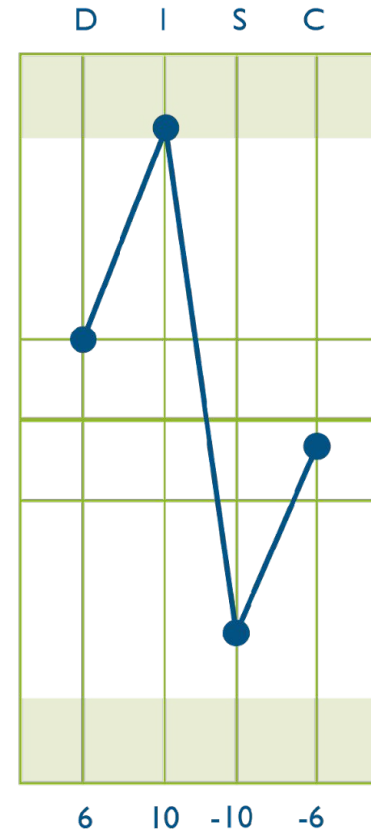
I  
Work Mask



II  
Behaviour Under Pressure



III  
Self Image



“Выявление людей с лидерским потенциалом и тех, кто может учиться чему-либо в нетрадиционной форме требует особого измерения, которое определяет скорость восприятия”

Michael M. Lombardo and Robert W. Eichinger  
Human Resource Management

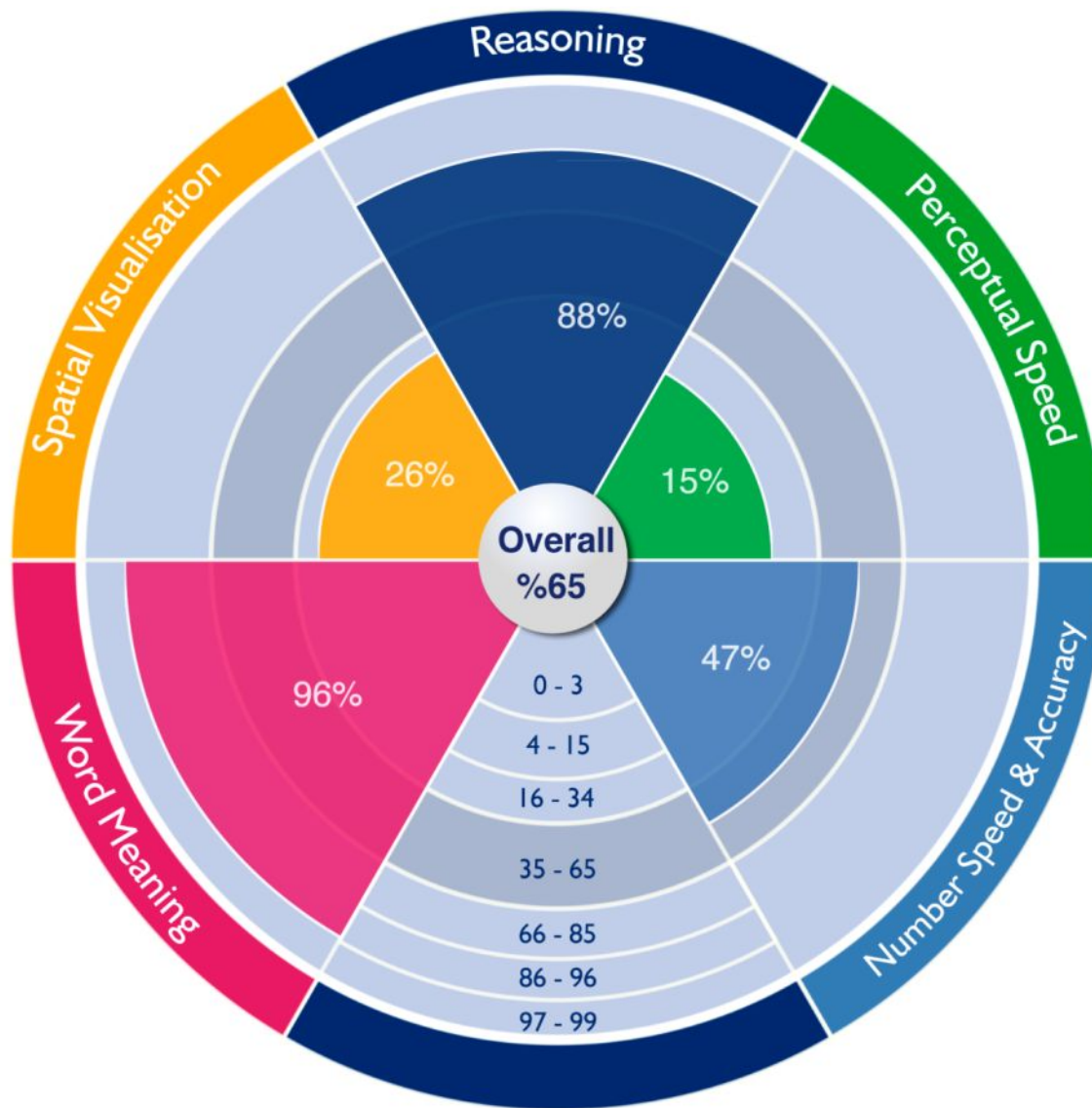


Общая Оценка Интеллекта определяет умственные способности человека и дает Вам возможность предсказать как быстро он освоит новые обязанности и насколько он обучаем. Помогает найти ответы на следующие вопросы:

- Может ли человек выступить без подготовки?
- Насколько быстро он адаптируется к изменениям?
- Подходит ли он на должность по умственным способностям?
- Насколько этот человек честолюбив?
- Способен ли он решать проблемы?
- До какой степени можно развить этого человека с помощью тренингов?



Measuring ability and aptitude





“ Старшее поколение руководителей считает так называемый «эмоциональный интеллект» в той же степени значимым для успеха, что и современные руководители ”

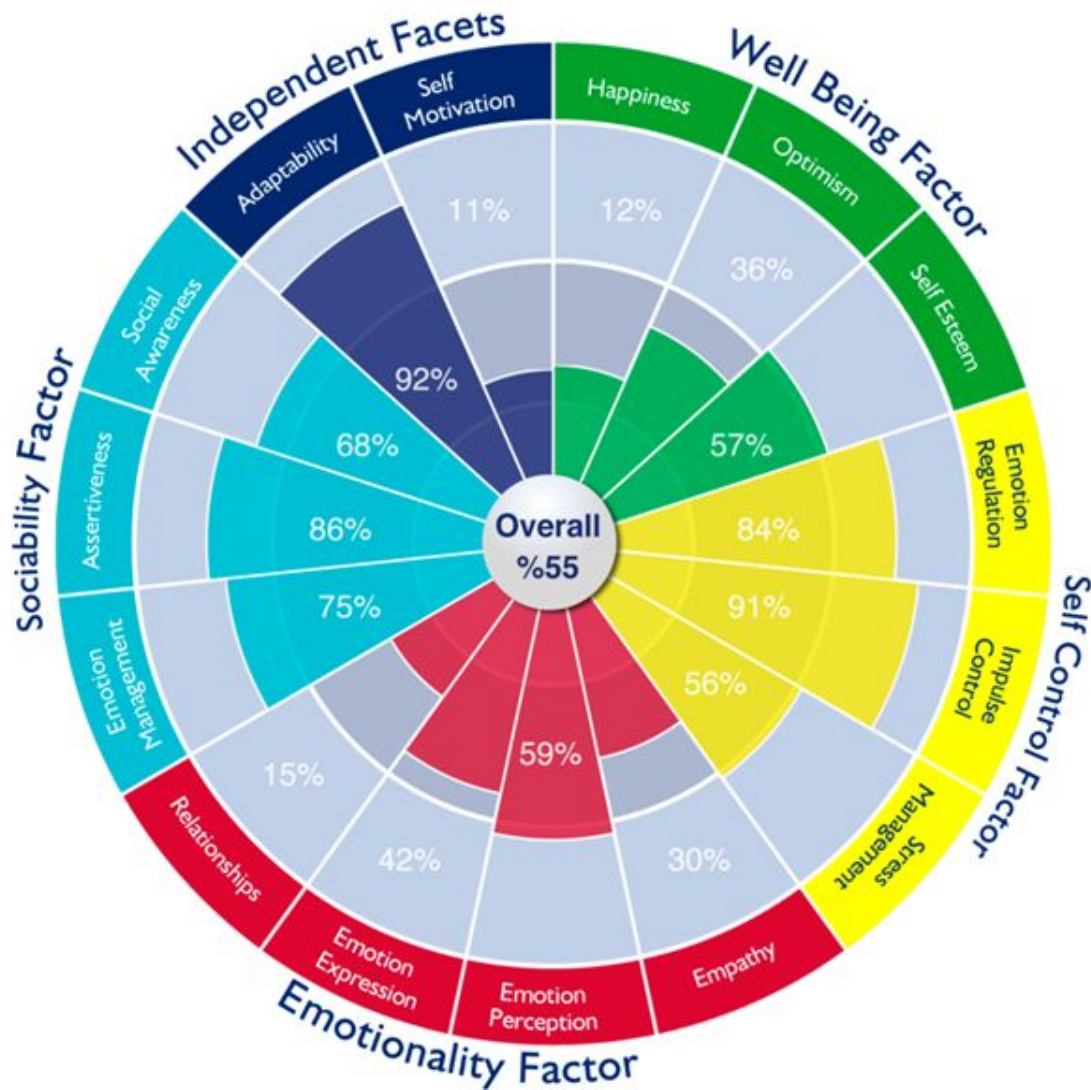
---

San Francisco Business Times



TEIQue говорит о том, насколько хорошо Ваши сотрудники понимают их эмоции, как реагируют на давление и управляют взаимоотношениями. Этот инструмент отвечает на такие вопросы как:

- Насколько этот человек знает свои сильные стороны и ограничения? Изменяет ли он свое поведение?
- Как он реагирует на оказываемое на него давление?
- Может ли он контролировать свои импульсивные порывы в состоянии стресса?
- Насколько он уделяет внимание построению взаимоотношений?
- В какой степени он способен к самостоятельной мотивации и как легко адаптируется к изменениям?



## ЦЕННОСТИ И КУЛЬТУРА

---

Мы работаем в соответствии с ценностями и корпоративной культурой клиента

## КОНСУЛЬТАНТЫ В РЕГИОНАХ

---

Работаем рядом с Вами; более 50 консультантов в регионах

## СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ В РАБОТЕ

---

Помогаем определить сильные стороны в работе

## ПОНИМАНИЕ ВАШЕГО БИЗНЕСА

---

**Консультанты, которые понимают  
Ваш бизнес и его цели**

## ОЦЕНКА ПО ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ (HR METRICS)

---

**Помогаем клиентам интерпретировать и  
улучшать HR metrics**

Заполните, затем удалите это поле

## Название компании

- Тип компании
- Размер
- Расположение
- Найти, Сохранить, Развивать или Управлять
  - Дополнительная информация

“ После введения Профильного Анализа Личности и Должности в процесс отбора, мы сразу же стали находить более подходящих нам кандидатов, и текучесть персонала в нашей компании сократилась на 50%.

В результате улучшенного подбора персонала, сохранения ценных сотрудников и новой политики управления, мы добились стабильности и хорошего роста компании. Сейчас нашу компанию рассматривают как хорошего партнера и потенциального работодателя, и мы получили признание в своей области.”

everything<sup>®</sup>  
office

---

Боб Тейлор  
Управляющий Директор

“ Использование Общей Оценки Интеллекта (GIA) значительно улучшило процесс подбора персонала в нашей компании. На итоговое интервью мы приглашаем кандидатов с лучшими коммуникативными навыками, лучшим пониманием ситуации и сильным желанием учиться.

Наша цель – подбор кандидатов способных оптимально исполнять свои обязанности в нашей организации и обеспечивать прибыльность работы компании. Использование GIA – значительный шаг на пути к ее реализации.”



---

Сара Бенсон  
Национальная Служба  
Подбора Персонала  
Великобритании



“

Слияние позволило нам в два раза увеличить размер компании, ключевыми словами при этом стали интеграция и взаимодействие культур.

Мы хотим, чтобы наши сотрудники вносили свой позитивный вклад в развитие бизнеса, а для этого нам было необходимо выявить их лучшие качества и максимизировать их потенциал. Инструменты помогли нашему персоналу осознать предпочтительный стиль работы своих коллег, повысить свое самосознание и уверенность в себе. ”

 RINGROSE LAW

---

Эд Мосс  
CEO

“ Эмоциональный интеллект определяет различие между хорошими и выдающимися руководителями.

Ключ к выдающемуся руководству – это работа с людьми, а не директивный указательный стиль менеджмента. Я использую Систему Томаса, чтобы составить полную картину поведенческих предпочтений индивида на рабочем месте и его эмоционального интеллекта. Это помогает определить области, требующие повышенного внимания, лучше оказывать услуги нашим клиентам и быстро получать результаты. ”



---

Линда Ватсон  
Старший консультант

“ Профили бесценны при проведении первоначальной диагностики при коучинге и как “доказательство” того, что после коуч-сессии клиент действительно изменился.

Использование Профиля Личности на начальном этапе коуч-сессии дает нам целый ряд преимуществ благодаря тому, что его точность составляет примерно 95%. Причем преимущества от его использования получают и клиент, и наставник, поскольку Профиль Личности повышает уверенность клиента в необходимости коучинга как такового. Профили бесценны при проведении первоначальной диагностики при коучинге и как “доказательство” того, что после коуч-сессии клиент действительно изменился . ”



---

Джо МакГратс  
Менеджер по развитию  
технических навыков и  
искусства управления

“

Когда мы стали использовать Профильный Анализ Личности в 2005, наша текучесть персонала составляла 29%, в 2008 она составила 7% - для нас это явный показатель успешности применения Системы Томаса.

Раньше при подборе персонала мы действовали вслепую. Наши менеджеры проводили отличные собеседования, но мы по прежнему не понимали, какие именно кандидаты нам подходят. Только научившись понимать их Профили мы смогли принимать информированные решения о том, сможет ли кандидат работать в FedEx. Я с удовольствием рекомендую Систему Томаса своим партнерам. ”



---

Руперт Уайтхауз  
Старший Менеджер,  
Отдел по работе с клиентами  
FedEx Express Europe Inc,  
Middle East, Indian  
Subcontinent & Africa

“ Мы используем Профили Личности во многих областях бизнеса. С их помощью мы можем получить более полный портрет потенциальных членов нашей команды, что позволяет нам принимать более обоснованные решения при подборе персонала.

Мы получаем преимущество, принимая более информированные решения о степени соответствия кандидатов нашей корпоративной культуре. Мы также используем Профильный Анализ Личности в процессе коучинга и личностного развития, что позволяет нам повысить самосознание сотрудников, а также оптимизировать стиль управления наших менеджеров. ”



---

Сью Девис  
Глава HR департамента

“ Инструменты Системы Томаса позволяют нам более эффективно общаться как с коллегами, так и с клиентами ...

Работа с Системой Томаса делает наш подбор персонала более прямым и объективным, но на этом ее преимущества не заканчиваются. Инструменты Системы Томаса позволяют нашим сотрудникам общаться более эффективно как с коллегами, так и с клиентами, что в значительной степени обеспечивает развитие нашей компании.

”



Knight Frank

---

Салли Чакейт

Глава HR департамента

“ Мы заметили значительные улучшения в скорости и качестве развития наших сотрудников.

Мы использовали Профили Личности для подбора и развития наших менеджеров среднего звена более пяти лет. Во время использования мы заметили значительные улучшения в скорости и качестве развития наших сотрудников. ”

EC HARRIS

Филипп Йоуэлл  
Исполнительный Директор

“ Очень ценный продукт... особенно в течение нескольких прошедших лет.

Профильный Анализ Личности показал себя очень ценным продуктом для Austin Benn в течение нескольких прошедших лет. Очень удобно, когда понятные и компетентные советы и руководства всегда под рукой. ”



---

Сара Картер  
Глава подразделения

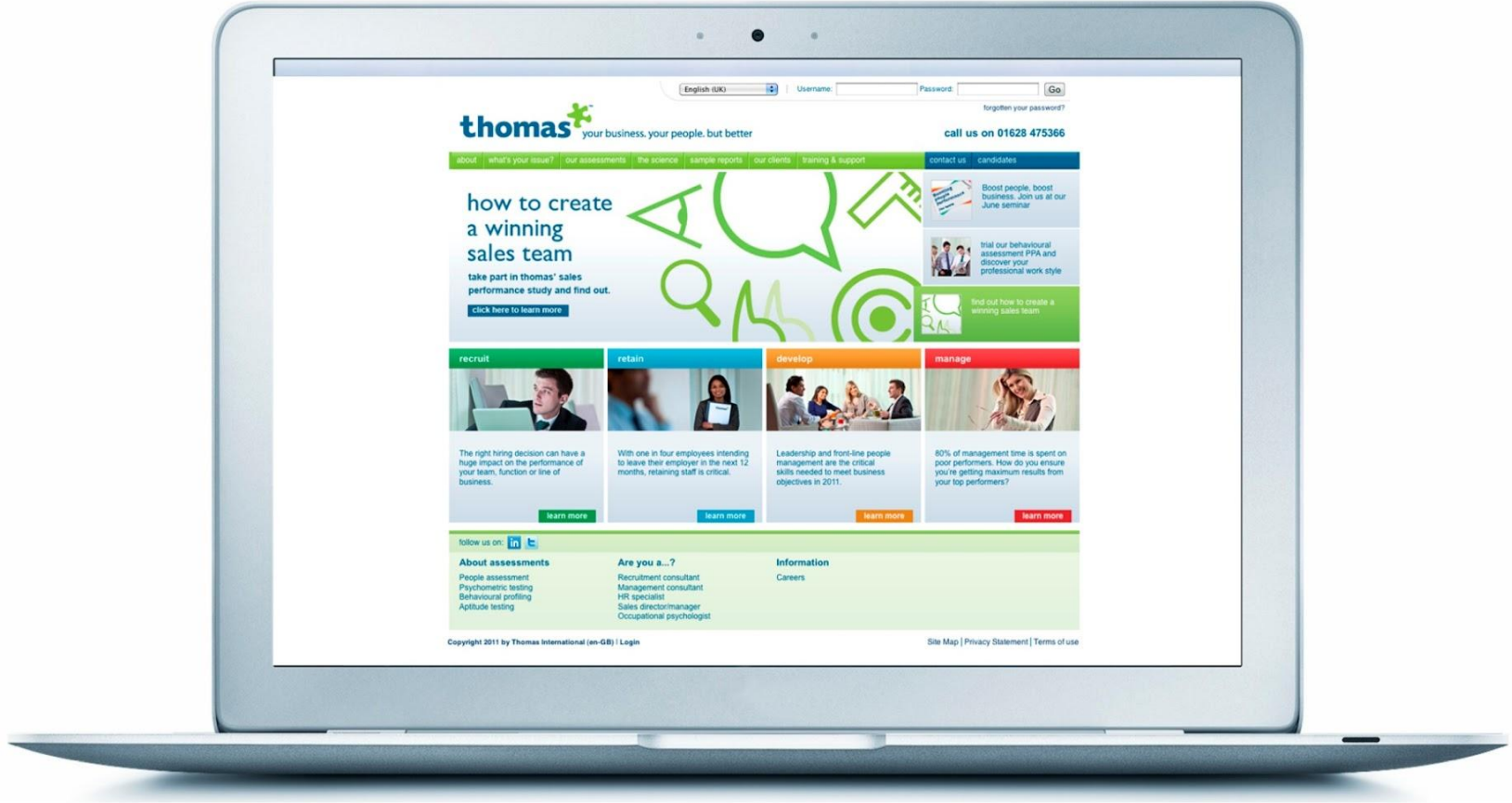


“ Наш опыт использования Профилей Личности говорит о том, что они являются важнейшим инструментом поддержки этих процессов. Результаты последовательны...



Крис Торн  
Коммерческий Директор

Подбор персонала и его развитие всегда были частично искусством, частично наукой. Инстинкты интервьюера или менеджера всегда играли важную роль в принятии решения. Наш опыт использования Профилей Личности говорит о том, что они являются важнейшим инструментом поддержки этих процессов. Результаты последовательны и помогают нам убедиться в правильности нашей оценки кандидата. В равной степени этот инструмент помогает нам в аттестации персонала и часто проливает свет на такие ситуации, которые без его использования были бы незаметны, а следовательно проблемы не решены.”



Более подробную информацию и видео смотрите на нашем сайте [www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)



**thomas**<sup>TM</sup>  
your business. your people. but better

