

Antal Russia

How can you become even a better and richer consultant?



Michael Germershausen
Antal Russia
mg@antalrussia.com

How can you become a better recruiter and get even paid for it?

- We interview between 16-20,000 candidates per annum
- Candidate market is moving towards more competence assessment
- We need to be quicker + more accurate in finding the right candidate
- Your candidates should become more exclusive to us/you
- Managers/ Directors - candidates will become more effective to understand themselves better
- You will become more knowledgeable
- You make more people happy



WHAT DO OUR CANDIDATES WANT?

Пожалуйста, оцените по шкале уровень профессионализма консультанта, работающего с Вами:



Career Consultation



Great People!

Antal 2015-04-23
Håkan Fritz
Elena Pavlovskaya

What they did, what they say! What to DO?

Mc Kinsey

Boston

Deloitte

E&Y

1920-1970 (50 years)

All have lived out of helping companies with production management, building factories, lean production etc (Ford)

1970-2010 (40 years)

Helping companies focus on processes, logistics, IT-systems, flat packages (IKEA)

2010- ?

And now what?

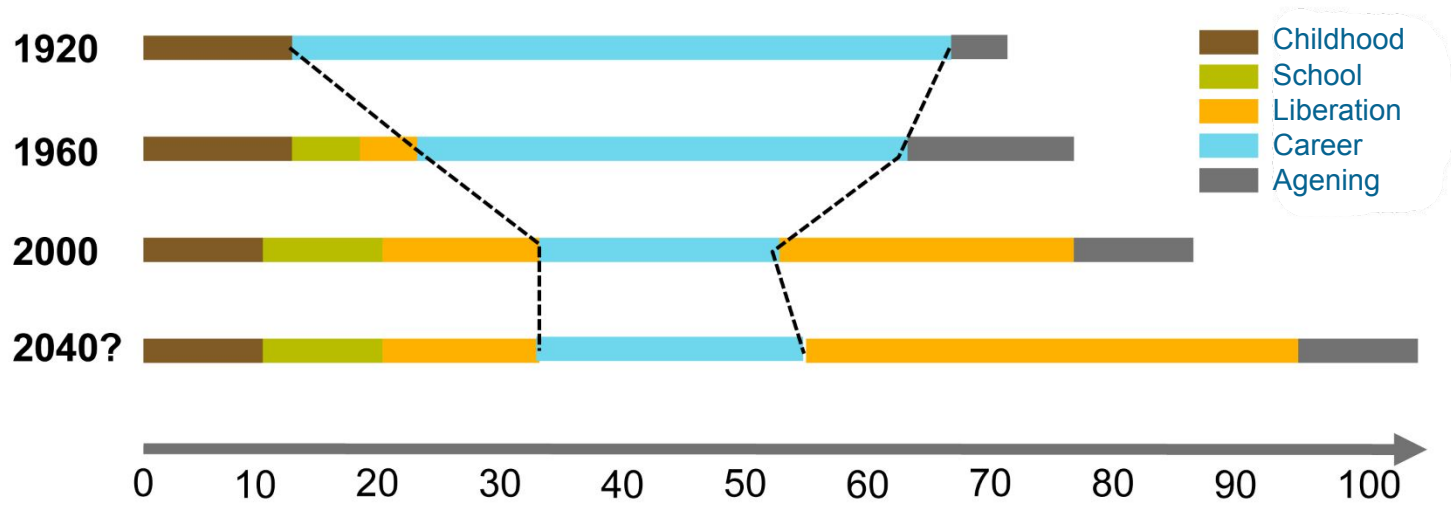
HIRE FOR ATTITUDE,
TRAIN FOR SKILL!

YOU CAN'T BUILD A GREAT COMPANY
WITHOUT GREAT PEOPLE.

THE PROBLEM: HOW DO YOU KNOW THE
GREAT PEOPLE WHEN YOU SEE THEM?

Life cycle

New phases of life are created and the "teenage phase" has become longer



Consultants for Strategic Futures.



Engagement

13% of all workers are highly engaged WW (Gallup 2013)

Globally, 40% of the employees are passively or actively disengaged (AONHewitt, 2013)

Engaged people perform about 2 times more than
"non engaged"



”I feel it in my stomach, when it is the right person!”



SUMMARY OF

THE PROBLEM!

FINDING THE RIGHT PEOPLE, THAT ARE ENGAGED! NOW!

- Shorter period of work
- Engaged people are 2 times as productive
- Most people are disengaged in their jobs!
- My stomach is a problem
- Sometimes finding right, means, do not hire wrong!
- HR is the most important issue for the global countries!

Which means finding right people!

The validity of various assessment methods

- 1,0 *Perfect predictor of a person's performance*
- 0,54 Work samples tests
- 0,51 Aptitude/Ability tests
- 0,51 Employment interviews (structured)
- 0,38 Employment interviews (unstructured)
- 0,37 Assessment center
- 0,26 Reference checks
- 0,18 Job experience (years)
- 0,10 Years of education
- 0,0 Random correlation of a person's performance

*Source: Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, 124, 262–274.
Survey: 32.000 employees in 515 different work places.*

History

- 1920 William Moulton Marston, "Emotions of normal people"
- 1956 Thomas Hendrickson, ThomasPPA
- 1981 Thomas International was founded in the UK
- 1983 SLG was founded by Per Falck
- 1990 SLG gained the rights for the ThomasSystem
- 2015 SLG is established in 18 European countries.

The ThomasSystem is available in 56 languages with offices in 62 countries and we provide support in additional countries.

34

YEARS

At the forefront of
assessment innovation
for **34 years**

104

COUNTRIES

Offices in
62 countries
Support in
additional
42 countries

56

LANGUAGES

Assessments available
in **56 languages**



Grant Thornton

An instinct for growth™



VOLVO

FedEx



SIEMENS



L'ORÉAL

250000

USERS

250,000 trained Thomas users
worldwide

32000

COMPANIES

We work with 32,000 companies
worldwide

1,5 MILLION

ASSESSMENTS

More than 1,5 million assessments completed every year

Система Томаса

помогает:



- Определять типы и стили людей и строить эффективную коммуникацию с разными людьми
- Понимать и ценить сильные стороны других
- Открывать потенциал в других
- Создавать эффективные команды
- Эффективно мотивировать других
- Продуктивно разрешать конфликты
- Быть более эффективным менеджером и лидером

МОДЕЛЬ DISC

DOMINANCE
ДОМИНИРОВАНИЕ

D



Говорит

INFLUENCE
ВЛИЯНИЕ



Ориентирован на
людей

Ориентирован на
задачи

COMPLIANCE
АДАПТИВНОСТЬ
(ПРОЦЕССНОСТЬ)

C

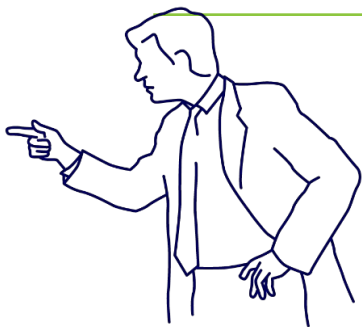


Слушает

STEADINESS
СТАБИЛЬНОСТЬ
(ПОДДЕРЖКА)

S





D

Фактор мотивации

ВЛАСТЬ

ДОМИНИРОВАНИЕ

прямолинейный

целеустремленный

ориентированный на результат

конкурирующий

Ценность для организации

РЕЗУЛЬТАТ





Фактор мотивации **ПРИЗНАНИЕ**

ВЛИЯНИЕ

коммуникабельный

оптимистичный

творческий

увлекающийся

Ценность для организации

РАБОТА С ЛЮДЬМИ





S

Фактор мотивации

БЕЗОПАСНОСТЬ

СТАБИЛЬНОСТЬ

надежный

сдержанный

хороший слушатель

организованный

Ценность для организации

ЭКСПЕРТ/ПОДДЕРЖКА





С

Фактор мотивации
ПРАВИЛА

АДАПТИВНОСТЬ

аккуратный

аналитичный

логичный

скрупулезный

Ценность для организации

КАЧЕСТВО/СТАНДАРТЫ



РАСПОЗНАТЬ ТИП? ЛЕГКО!

55%
Язык тела

38%
Тон, скорость
передачи
информации и
тембр голоса

7%
Слова и
содержание

D

i

S

C

Будет держать дистанцию
Сильное рукопожатие
Наклон вперед
Прямой контакт глазами
Жестикуляция под контролем

Придвинется поближе
Будет прикасаться
Расслабленный, веселый
Дружелюбный контакт глазами
Экспрессивная жестикуляция

Расслабленный, закрытый
Методичный
Откидывается назад
Дружелюбный контакт глазами
Жестикуляция ограниченная

Будет держать дистанцию
Стоит или сидит
Жесткая поза
Избегание контакт глазами
Никакой жестикуляции

Волевой
Четкий
Громкий
Уверенный
Прямолинейный

Энтузиаст
Будет менять тембр голоса с низкого на высокий и наоборот
Дружелюбный
Энергичный

Теплый, душевный
Мягкий
Уравновешенный
Медленный темп речи (осторожный)

Четкий
Точный
Минимальное изменение интонации, монотонный тон

Победа
Лидирующая позиция
Результат
Сейчас
Новый и уникальный
Вызов, сложная задача
Что я с этого получу?

Будет весело, круто
Я чувствую
Общение
Признание
Эмоциональное возбуждение
А кто еще там будет?

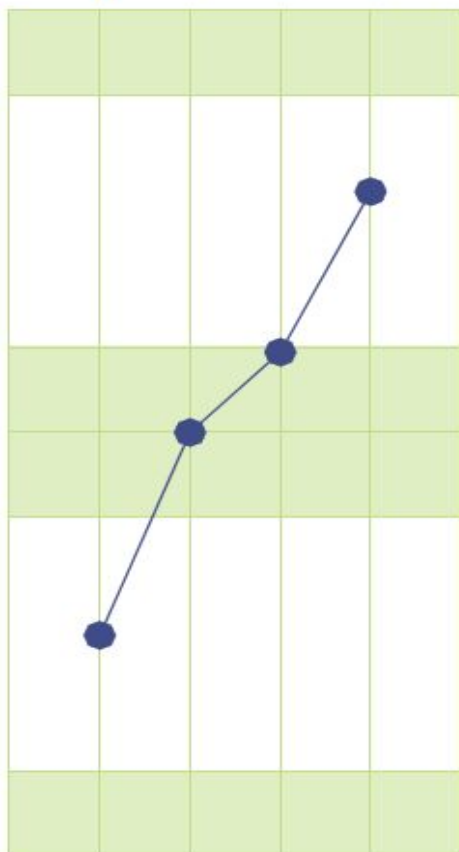
Шаг за шагом
Помогу
Стабильность, защищенность
Обещание
Я подумаю об этом
Что от меня требуется и как я должен это сделать?

Вот факты
Доказано
Никакого риска
Анализ
Гарантии
Почему это сделано именно так и почему я?

ЯЗЫК СИСТЕМЫ ТОМАС (PPA)

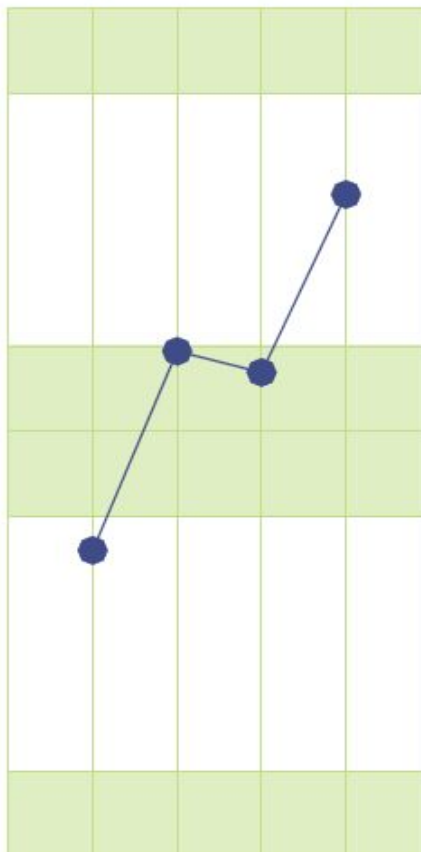
I
Поведение на работе

D I S C



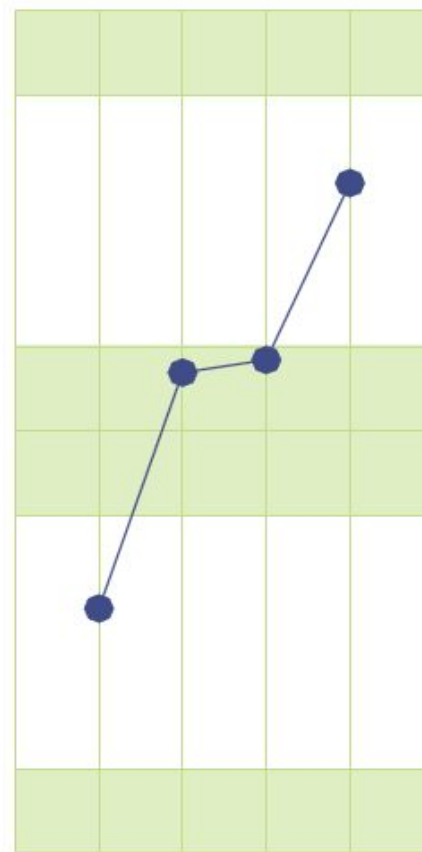
II
Поведение под давлением

D I S C



III
Автопортрет

D I S C



Профиль ный Анализ Личности

- Автопортрет личности
- Факторы внутренней мотивации
- Основное назначение должности
- Поведение в рабочей среде
- Поведение в стрессе
- Стиль коммуникаций

Вклад в команду

Высокие стандарты качества.
Правила и процедуры.
Порядок рабочего места.
Безопасность и стабильность.
Анализ фактов и данных.

Нацеленность на результат.
Приверженность стандартам.
Рутинная работа.
Инструкции.
Анализ фактов и данных.
Дипломатичность и сотрудничество

Логическое мышление.
Однообразная работа.
Умение подводить черту.
Размеренный темп работы.
Работа в команде.
Безопасность и стабильность.

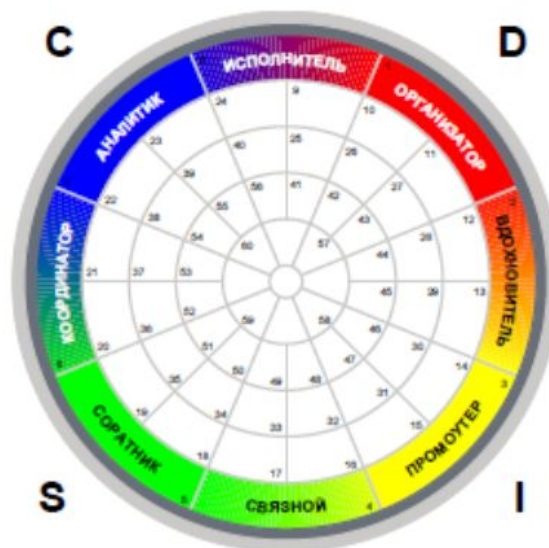
Творческое и нестандартное мышление.
Решения, основанные на логике.
Анализ и решение проблем.
Эффективное использование времени.

Работа в команде.
Помощь окружающим.
Гармоничная рабочая обстановка.
Безопасность и стабильность.
Помощь клиентам

Смелые, напористые действия.
Решение сложных задач.
Оперативность
Полномочия, соответствующие
обязанностям.
Твердость и быстрота в принятии
решений.
Нацеленность на результат.

Стремление к изменениям.
Энтузиазм.
Умение убеждать.
Привлечение людей для достижения
результата.
Проверка на практике новых идей.

Контакты с людьми.
Решение проблем других людей.
Оптимизм.
Умение излагать свои мысли и идеи.
Разнообразие деятельности.
Мобильность.



«Люди могут все, без разницы кого берешь на работу»

До Системы Томаса:

- ❖ 15 человек из 100 подходят по резюме
- ❖ Низкая вовлеченность сотрудников, т.к. работа им не подходит
- ❖ В среднем персонал работал 6 месяцев и увольнялся
- ❖ Затраты временных и финансовых ресурсов на обучение неэффективных сотрудников

«Все начинается с правильных людей на правильных позициях»

При Системе Томаса:

- ❖ 1-2 человека из 100 подходят по Профильному анализу личности
- ❖ Высокая вовлеченность сотрудников, т.к. они работают на своем месте
- ❖ Средний срок работы в компании 3-4 года
- ❖ Снижение затрат на обучение персонала

ПРЕИМУЩЕСТВА СИСТЕМЫ ТОМАСА

- Создана для нужд бизнеса
- Быстрота использования 8-10 мин.
- Высокая валидность 88,49%
- Апробация и адаптация в России*
- Экономичность
- Объективный анализ
- Невозможность давать социально желательные ответы
- Своевременность 24 - 7



Company Culture

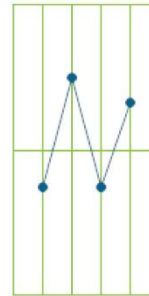


Non-management
Employees



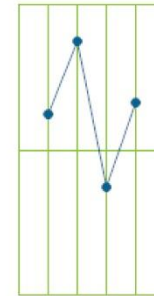
PPA data collected from 80 non-management employees

Middle-management
Employees



PPA data collected from 77 middle-management employees

Senior-management
Employees



PPA data collected from 61 senior-management employees

Sales Culture



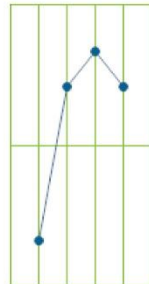
Harrods

Professional



Purchases are generally not emotional, speed, no customer interaction

Premium



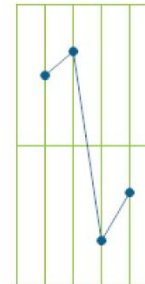
Semi emotional purchases, efficient transactional sale

Luxury



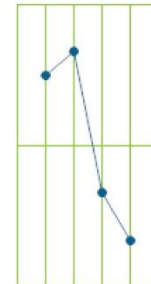
Customer is more likely to have previous relationship

Bespoke



Customer is buying from top end, 1-2-1 service required

Elite



The highest level of personal 1-2-1 service expected where anything is possible

WHY?

Why should a candidate take a test, and pay for it himself?

You'll get:

- Your self image/behaviour
- Your profile/behaviour at work
- Your profile/behaviour under pressure

Which means:

- Focus on the jobs that actually fits you!
- Argument for applying those jobs.
- See your strenghts and weaknesses, to be able to explain how to handle weaknesses.
- Test results will support your application
- If you are a manager, you should test your team, get to know them better, make less mistakes with your subordinates, be more efficient!

Training exercise

ИНТРОВЕРТ И ЭКСТРАВЕРТ КТО ЭТО?

любит
уединение



любит общение



Интроверты



Экстраверты



подпитывается энергией из
внутренних источников



подпитывается энергией из
внешних источников

МЫСЛЯЩИИ И ЧУВСТВУЮЩИИ КТО ЭТО?

Принимает
решения
«головой».



Мыслящий
(логика, задачи)



Принимает
решения
сердцем.

Чувствующий
(чувства, люди, эмоции)

Первопроходец

Напористый

Требовательный

Решительный

Упорный

Амбициозный

Миролюбивый


Покладистый

Восприимчивый

Нерешительный

Неконфликтный

Осторожный



Соратник
Последовательный
Предупредительный
Методичный
Осмотрительный
Уравновешенный

Мобильный
Импульсивный
Усердный
Активный
Пылкий
Неугомонный

Аналитик

Педантичный

Аккуратный

Внимательный

Дипломатичный

Сдержанный

Независимый

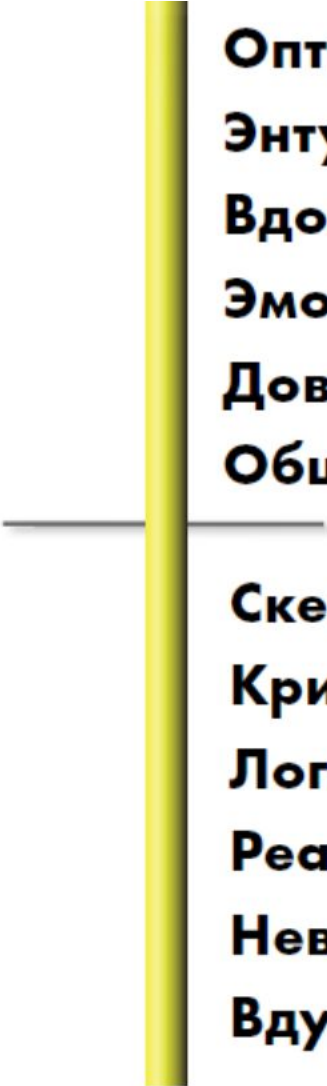
Уверенный

Смелый

Инициативный

Раскованный

Демонстративный



Оптимист
Энтузиаст
Вдохновитель
Эмоциональный
Доверчивый
Общительный

Скептик
Критик
Логик
Реалист
Невозмутимый
Вдумчивый

Вербальная коммуникация

Утверждает, а не спрашивает, утверждения решительные

Или правильно, или ошибка. Третьего не дано

Говорит больше чем слушает

Интенсивная коммуникация

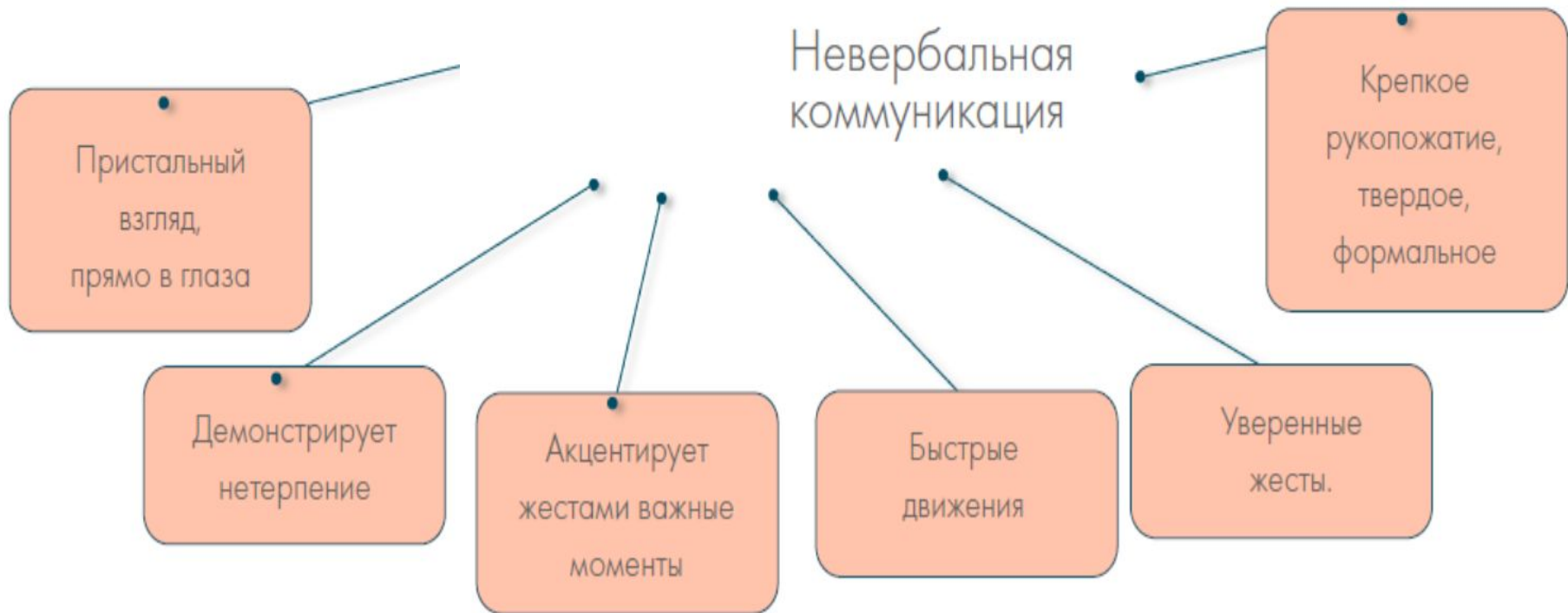


Вербальная коммуникация

Больше слушает,
чем говорит

Не высказывает
свое мнение

Мало
коммуницирует



Манера одеваться

Строгий деловой костюм, галстук.

Неяркие тона в одежде.

Одевается формально, часто безлико

Рабочее место

На столе порядок.

На стенах могут быть графики, таблицы, материалы, имеющие

Расстановка мебели не располагает к тесным контактам.

Манера одеваться

Одевается дорого,
подчеркнуто солидно.

Строгий деловой костюм,
галстук.

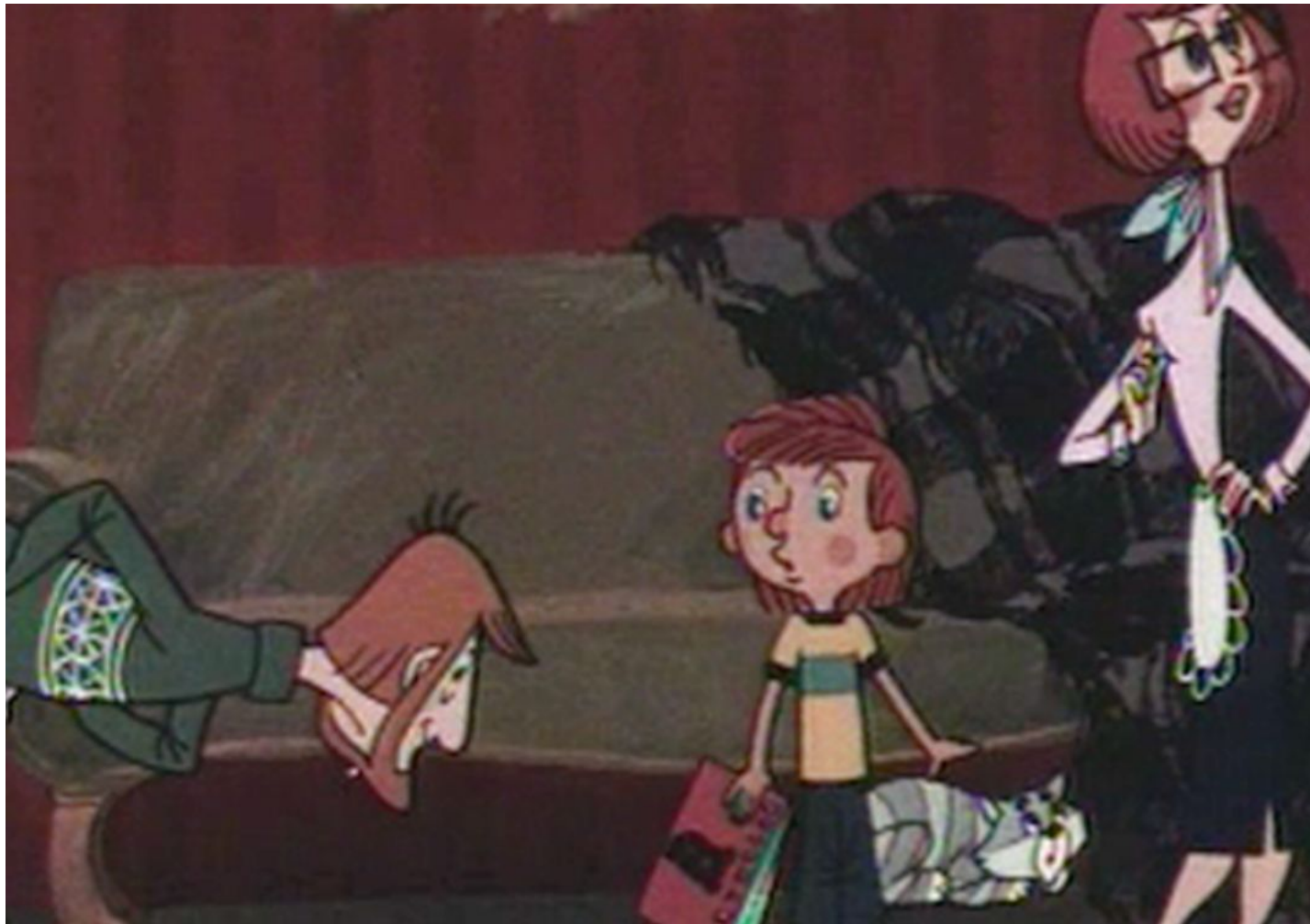
Рабочее место

Дорогая, внушительная
мебель.

На стенах дипломы,
сертификаты.

Предпочитает
беседовать
«через стол»

2:10



Невербальная коммуникация

Не держит постоянного зрительного контакта

Выражение лица непроницаемое. Внимательно наблюдает

Формальное, холодное, спокойное рукопожатие

Редко улыбается

Движения неспешные

Контролируемая поза

Избегает продолжительных контактов



Невербальная коммуникация

Смотрит в глаза спокойно и дружелюбно, если все нравится.

Предпочитает некоторую дистанцию, но избегает барьеров.

Прячет взгляд, если что-то не так.

Не держит постоянного зрительного контакта

Мягкое рукопожатие

Медленные движения, плавные, спокойные.

Демонстрирует терпение



Манера одеваться

ВЛИЯНИЕ

Может быть небрежен в одежде.

Может предпочитать яркие тона.

Бывает экстравагантен

Рабочее место

Впечатление полного «хаоса».

Несмотря на это, отлично знает где, что лежит, быстро находит нужный

На рабочем месте могут быть прикреплены забавные плакаты

Манера одеваться



Одевается скромно,
неброско.

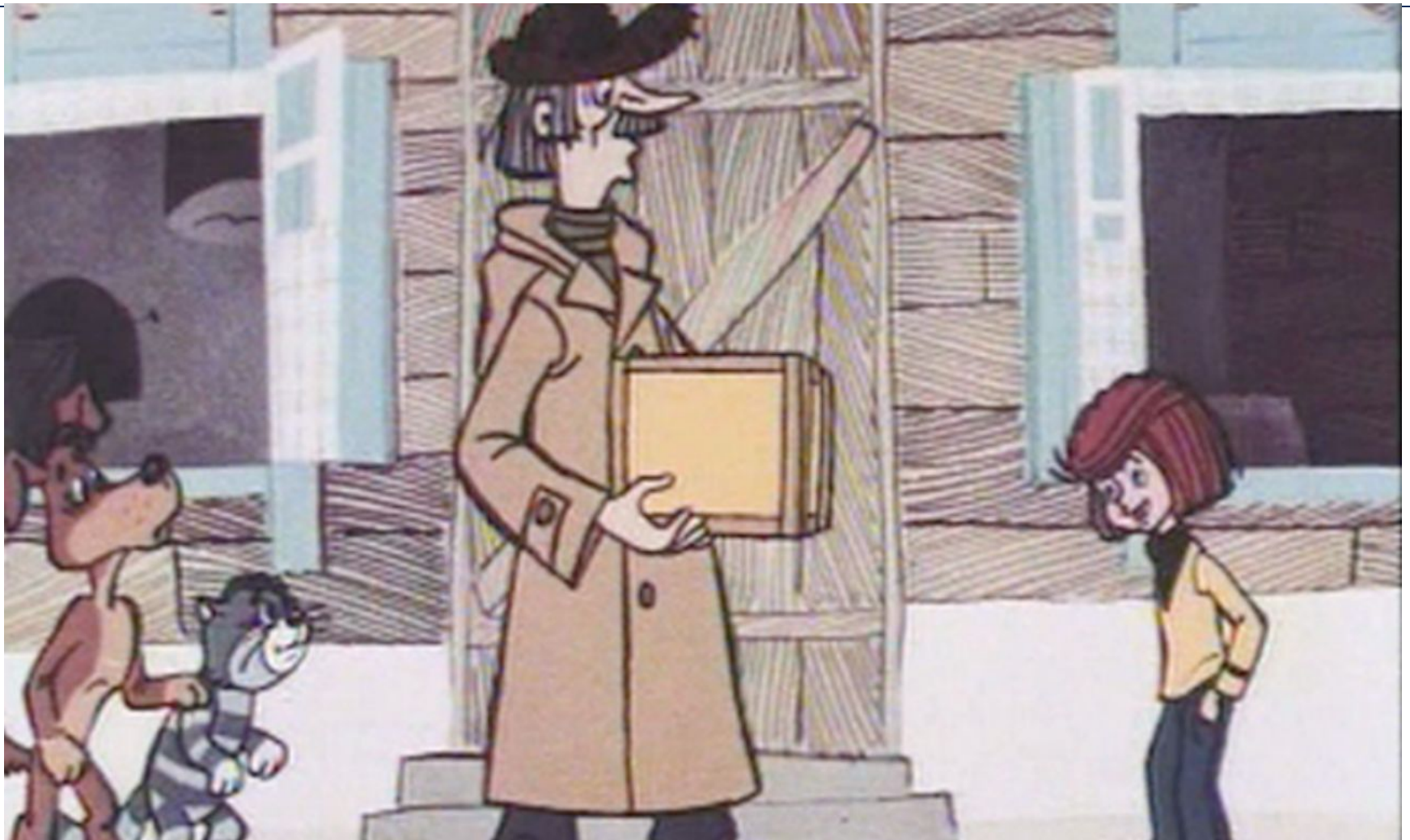
Спокойные тона
в одежде.

Рабочее место

Атмосфера домашнего
юта.

Фотографии семьи,
возможно коллег,
клиентов.

5:27 - 9:13 - 12:13



Вербальная коммуникация

Сосредоточен на задачах и фактах

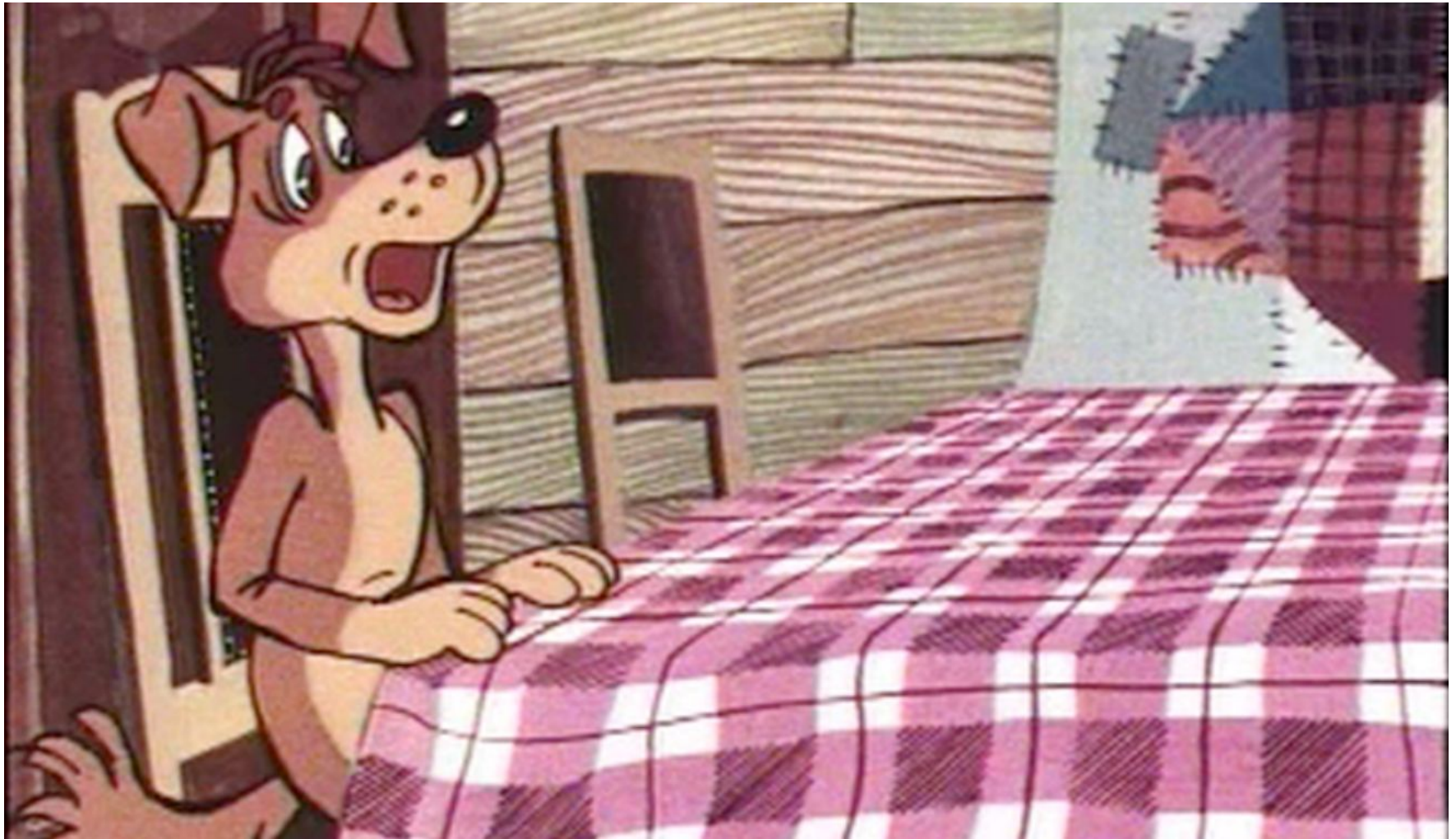
Не делится личными чувствами

Формален и консервативен

Сосредоточен на теме обсуждения

Говорит «сухо», по-деловому

6:30



Голос

Меняющиеся
интонации

Вариации
тона

Театральность

Громко

Быстро

Невербальная коммуникация

Выразительное
лицо

Много жестов
(руки, корпус),
экспрессивные

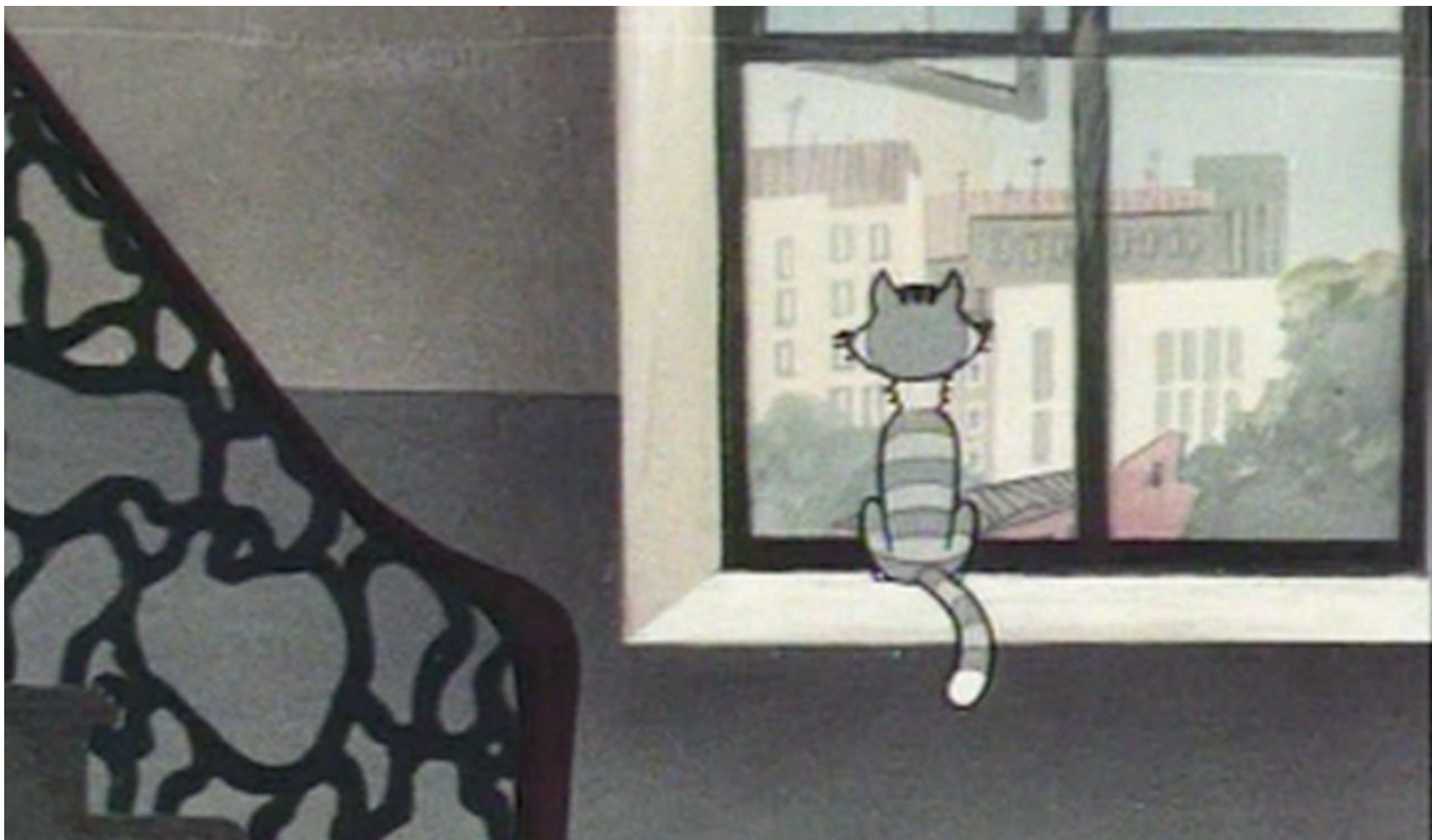
Ориентирован на собеседника:
открытые жесты, демонстрация
дружелюбия, может похлопать
по плечу, прикоснуться.

Спонтанные
движения

Открытая
улыбка

Расслабленная
поза

0.51secs



ИНСТРУМЕНТЫ СИСТЕМЫ ТОМАСА В ПОМОЩЬ

PP

Определение предпочтительной модели поведения на рабочем месте

Jqb

Создание профилей должности

360

Развитие самосознания с помощью оценки окружающими

Tea

Определение сильных и слабых сторон команды

GI

Оценка вербальной логики, логического мышления, аккуратности при работе с данными, скорости восприятия информации и пространственного мышления



ТЕСТ БУДЕТ ПЕРЕВЕДЕН НА РУССКИЙ ЯЗЫК И ДОСТУПЕН В 2015 ГОДУ

STRONG ARGUMENT FOR THE CANDIDATE

- Advantage against others that do not have any test results
- A reliable and valid instrument
- Takes less than 10 minutes to complete
- You will be in the "tested" database
- Not expensive, 4900 rubles
- In Russian language
- You are more likely to choose the right job and boss

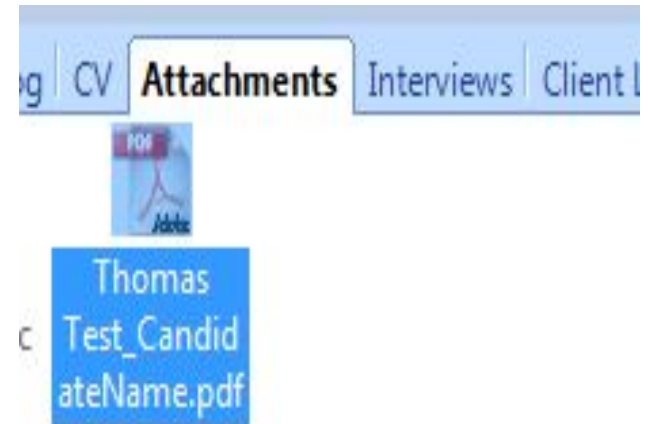
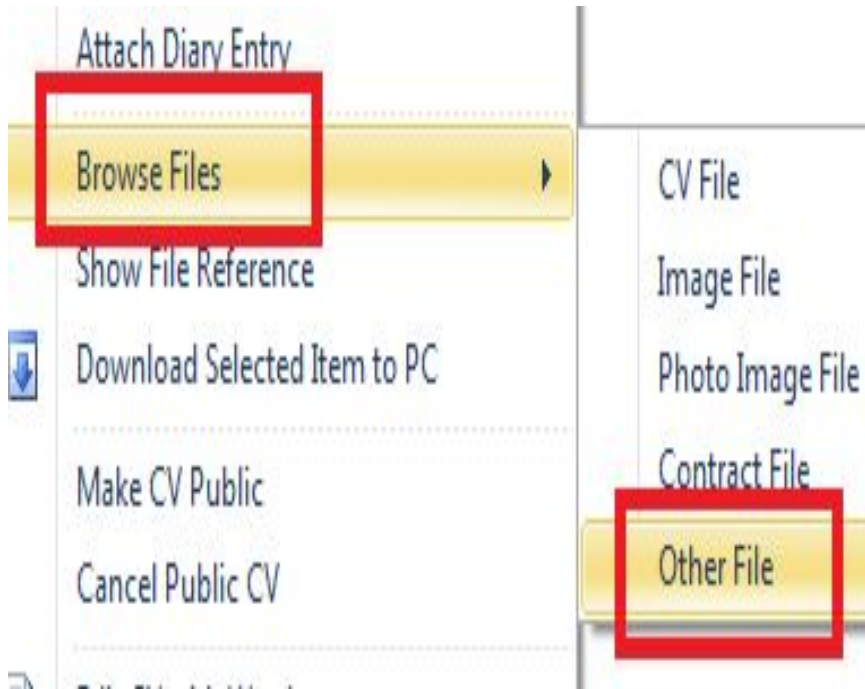
WHAT IS IN FOR ME AS A CONSULTANT?

- You will know the candidate better.
- You have a advantage against most other recruiters.
- Making better recruitments, (most recruiters have no assessment to rely on).Market is changing)
- Antal is the first to do it in Russia
- You will earn 1000 ruble per candidate that completes the assessment.
- Credit card solution!
- The candidates can complete the assessment at home.

YOU WILL MAKE A BETTER JOB IN THE END!

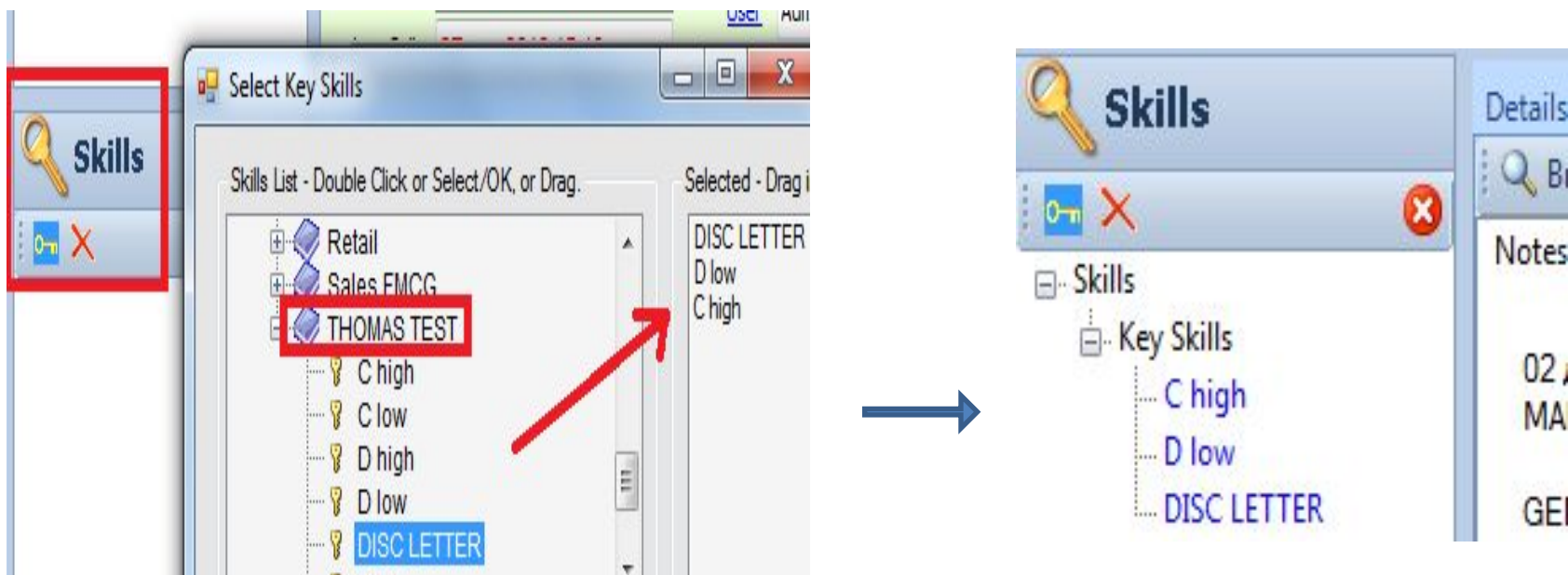
Работа с базой данных

- Результаты теста подгружаются в профиль кандидата в раздел Attachments:



Работа с базой данных

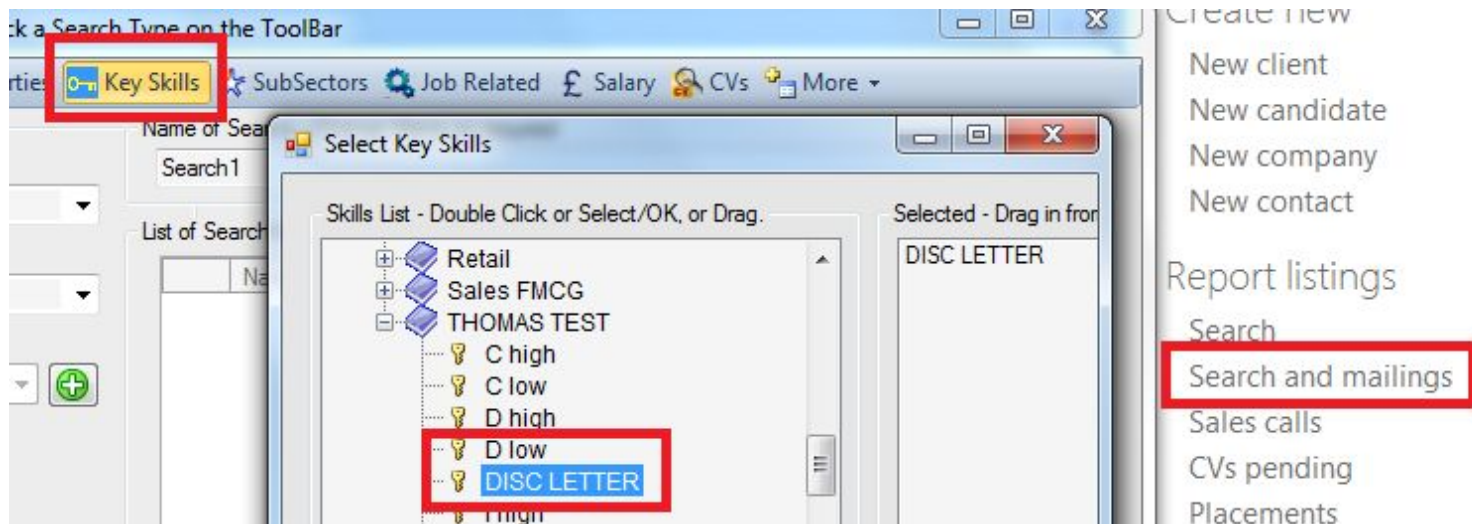
- Используя функцию Key Skills, отмечаем, что кандидат прошёл Thomas test, а также основные показатели модели DISC:



* Списки Key Skills могут быть дополнены по вашим требованиям

Работа с базой данных

- Используя поиск по Key Skills, вы можете находить кандидатов по различным параметрам: общий список кандидатов, прошедших тест; высокий фактор D; низкий показатель C и т.д.



Search Results				
	FirstName	LastName	JobTitle	Com
▶	Jacques	Test123	PRODUCT MA...	Test4
	Evgeniya	Test	24 10 test	test
	Test123	Test123	PRODUCT MA...	Test4
	Evgeniya	Test	test2 for editing	test

Tomas test

Finance Part

Шаги

1. Подписание кандидатом согласие на обработку персональных данных.
2. Информированное согласие.
3. Оплата услуги.
4. Прохождение теста кандидатом.
5. Во время прохождения теста консультант сообщает данные в финансовый отдел для подготовки акта о проведении теста.
6. Подписание акта.

Информированное согласие

об объеме и условиях оказываемых платных услуг

¶

_____ (ф.и.о.),

именуемый в дальнейшем «Заказчик», _____,
желаю получить платные услуги в ЗАО «ФайвТэн Антал» в виде прохождения Диагностики межличностных отношений «Тест Томаса» (конфликтное поведение), при этом разъяснено и осознано следующее. ¶

1. Я (Заказчик), _____, получил от работников ЗАО «ФайвТэн Антал» полную информацию о возможности и условиях предоставления платных услуг в ЗАО «ФайвТэн Антал», даю свое согласие на оказание услуг и готов их оплатить. ¶

2. Я (Заказчик) выражаю добровольность в получении платных услуг. ¶

3. Я (Заказчик) ознакомлен с действующим прейскурантом и я (Заказчик) согласен оплатить стоимость оказанных услуг в соответствии с прейскурантом (Приложение 1). ¶

4. Я (Заказчик) удостоверяю, что текст данного информированного согласия на прохождения Диагностики межличностных отношений «Тест Томаса» (конфликтное поведение) мною прочитан, мне (Заказчику) понятно назначение данного документа, полученные разъяснения понятны и удовлетворяют меня (Заказчика). ¶

Настоящее информированное соглашение подписано мной (Заказчиком) после проведения предварительной беседы.

Заказчик: _____

Паспорт №	
Выдан	
Дата выдачи	
Код подразделения	
Адрес регистрации	

_____ / _____

(подпись заказчика) (расшифровка подписи)

« ____ » _____ 201__ г.

..... Page Break

Оплата теста Томаса



1. Скачайте приложение Pay-me в App Store, если у Вас Apple, либо в Google Play, если у Вас Android



6. Проверьте правильность суммы к оплате. Нажмите «Далее».



9. Если в карте есть чип, вставьте карту чипом (лицевой стороной) к толстой части ридера.

Чип





Продукт

Выберите продукт

Имя

Укажите ваше имя

Фамилия

Укажите вашу фамилию

Электронная почта

Укажите адрес электронной почты

Промокод

Укажите промокод, если есть

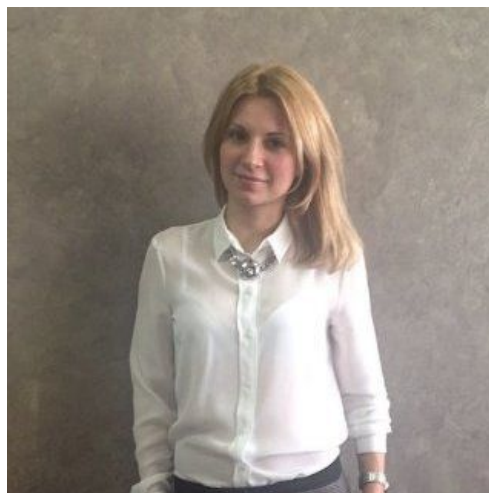
Стоимость

Профильный анализ личности

Инструмент оценки личности в изменяющейся окружающей среде, который помогает выявить особенности поведения на работе и предпочтительную рабочую среду, сильные стороны и зоны развития, факторы внутренней мотивации, потенциал к дальнейшему росту и многое другое.

4900,00р.

Top 3 retail sellers...



Thomas test certified

