

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES

ART at finde globale ledere

ART er hjemme på 6 kontinenter og rekrutterer i over 100 lande. Vi udfører resultatorienterede (dvs. ikke-fastlønnede) executive search-opgaver til ledende og mellemlidende stillinger inden for industri, højteknologi og servicesektoren.

Vores speciale er at introducere vores kunder for lavrisikable, markedserfarne ledere i verdensklasse, der kan hjælpe med at navigere gennem et hav af udfordringer og muligheder.

Vores kandidater har særligt fokus på at skabe vækst i en kompleks, men forståelig verdensøkonomi. Lad os introducere disse meget talentfulde ledere til dit nye team.

Uanset hvor du har brug for Executive Search til:

- *C-niveau og generel ledelse*
- *Salgs- og marketingledelse*
- *Finansledelse*
- *Supply Chain Management*
- *Produktionsledelse*
- *Kvalitetsledelse*
- *Teknisk ledelse*
- *Personale og juridiske anliggender*

Kontakt din ART-kundechef

www.atlanticresearch.com

Generel ledelse

- ADMINISTRERENDE DIREKTØR
- DRIFTSDIREKTØR
- PRÆSIDENT
- GENERALDIREKTØR
- ADMINISTRERENDE DIREKTØR
- REGIONAL PRÆSIDENT/REGIONAL VICEPRÆSIDENT
- LANDSCHEF

Salg og marketing

- VICEPRÆSIDENT FOR SALG OG MARKETING
- SALGSDIREKTØR
- KOMMERCIEL DIREKTØR
- MARKETINGDIREKTØR
- NATIONAL SALGSLEDER
- REGIONAL SALGSLEDER
- FORRETNINGSUDVIKLINGSLEDER

Finans

- FINANSDIREKTØR
- VICEPRÆSIDENT FOR ØKONOMI
- FINANSDIREKTØR
- FINANSIEL KONTROLLER

Forsyningskæde

- SVP FORSYNINGSKÆDESTYRING
- FORSYNINGSKÆREDIREKTØR
- LOGISTIKDIREKTØR
- DIREKTØR FOR INDKØB
- REGIONAL INKØBSCHEF
- DIREKTØR FOR MATERIALER
- DISTRIBUTIONSDIREKTØR

Industriel drift

- VICEPRÆSIDENT FOR DRIFT
- DIREKTØR FOR PRODUKTION
- DIREKTØR FOR KVALITET
- DIREKTØR, PROCESSFORBEDRING
- FABRIKSCHEF
- FABRIKSCHEF

Teknik - Forskning - IT

- TEKNOLOGIDIREKTØR
- VICEPRÆSIDENT FOR TEKNIK/
VICEPRÆSIDENT FOR FORSKNING OG UDVIKLING
- INFORMATIONSDIREKTØR
- VICEPRÆSIDENT FOR
INFORMATIONSSIKKERHED

Human Resources & Juridisk

- VP HUMAN RESOURCES
- DIREKTØR FOR HUMAN RESOURCES
- CHIEF LEGAL COUNSEL

OM VORES HONORARER... OG VORES FORSKEL

ART's honorarpolitik er en fast honorarpolitik, der kun er baseret på resultater. Dette er den bedste måde at tilskynde vores rekrutteringskonsulenter til at arbejde effektivt og intelligent på vegne af vores kandidater og kundevirksomheder.

Efter kundens første henvendelse til os vurderer vi jobbet unikke detaljer, herunder jobtitel, lønramme, placering og sværhedsgraden af søgningen, og derefter foreslår vi kunden vores honorarvilkår i en formel skriftlig kontrakt. Når vi har oplyst vores honorar til kunden, ændres dette beløb ikke på noget tidspunkt under søgningen, interviewet eller ansættelsesprocessen. Vi tilbyder denne politik, så vores rekrutteringskonsulenters arbejde kan fokusere på at finde de bedst mulige kandidater til vores kunders vigtige behov.

Vores kunder har fortalt os, at vores honorarer typisk er lavere end vores konkurrenters.

ART forsøger så vidt muligt at give rabat på vores honorarer, hvis der er tale om flere søgninger, så kunden kan se, at det er særligt fordelagtigt at samarbejde med ART.

Vi tilbyder også en omfattende 100 % pengene-tilbage-garanti på vores ansættelser, hvilket er en anden vigtig faktor, der gør, at vi kan holde fokus på vores kandidater og kunder.

OM DIN REKRUTTERER

ART-rekrutterere, der er tildelt en kundes søgning, har altid mindst ti års erfaring med rekruttering og søgning af ledende medarbejdere. Denne person vil ikke kun være kundens kontaktperson, men vil også være direkte involveret i kundens søgning efter ledende medarbejdere.

Ved at holde vores rekrutteringskonsulenter tæt på både vores kandidater og vores kunder i alle faser af rekrutteringsprocessen kan kunden være sikker på, at ART's søgning vil være mere intensivt fokuseret, især hvis søgningen skal omfatte flere byer eller lande.

Denne person vil være kundens eneste kontaktperson hos ART for alle søgninger på verdensplan, hvilket sparer meget tid og skaber større effektivitet i forholdet mellem ART og kunden.

OM VORES FIRMA OG VORES REKRUTTERINGSPROCES

ART er et amerikansk rekrutteringsbureau, der blev grundlagt i 1987 og bruger de bedste metoder til at finde de bedst mulige kandidater til vores kundevirksomheders ledende stillinger over hele verden. ART benytter sig af headhunting – den direkte tilgang – hvor vores rekrutteringskonsulenter direkte henvender sig til kandidater hos kundens konkurrenter eller næsten-konkurrenter.

Vores søgninger er typisk stærkt afhængige af vores egne langvarige, veletablerede kandidat- og branchekontakter inden for kundens sektor. Takket være disse pålidelige branchekontakter kan vi ofte nemt trække på de personlige netværk af branchekolleger for at identificere de bedst mulige kvalificerede kandidater. Vores strategi her er at bruge gode kandidater til at identificere endnu bedre og mere egnede kandidater til vores kunder.

ART har aldrig brugt annoncering til at finde kandidater, da rekruttering via annoncering er en strategi, der er baseret på held. Vores kunder ansætter os ikke for at være heldige! De ansætter os, fordi vi er professionelle headhuntere, der er uddannet til at finde, evaluere og præsentere de bedst mulige kandidater til vores kunders vigtigste forretningsopgaver.

De fleste ART-søgninger afsluttes på 3-4 uger, uanset titel, placering eller branche. Det skyldes, at vi fokuserer på søgeopgaver, hvor vi starter med et højt kompetenceniveau. I løbet af denne periode modtager arbejdsgiverne ugentlige statusrapporter under søgningen, hvilket giver arbejdsgiveren og rekrutteringskonsulenten mulighed for at finjustere søgeparametrene, hvis det er nødvendigt. Vi arbejder kontinuerligt, 24/7/365, for at imødekomme vores globale kunders behov, så vores kunder nemt kan holde kontakten med deres ART-kundechef.

ART accepterer kun søgninger, som vi mener, vi har en meget rimelig chance for at besætte med succes. Selvom dette kan synes som en logisk politik for et rekrutteringsfirma, accepterer firmaer, der fokuserer på fast honorar, ofte først søgningen og betalingen og forsøger derefter at finde ud af, hvordan de kan besætte den ledige stilling.

ART håndterer alle søgninger internt, og vi outsourcer aldrig nogen kundesøgning til andre firmaer, hvilket sikrer ART's ensartede kvalitet, omhu og rettidighed på globalt plan.

Vores resultatbaserede faste honorarer er baseret på de specifikke parametre for kundesøgningen, ikke på en procentdel af den løn, som en kandidat tilbydes. Vores honorarer, der angives ved søgningens start, er klare og endelige. Kunden kan altid være sikker på, at hvis vi rådgiver dem om, at de skal hæve en kandidats tilbud under forhandlingsfasen, vil et sådant råd være i kundens interesse, aldrig vores egen.

ART er det første rekrutteringsbureau i verden, der er organiseret til at være både globalt og "virtuel lokalt", så vi kan gennemføre lokale, regionale, nationale eller verdensomspændende søgninger med ringe eller ingen ekstra indsats fra vores side. I modsætning hertil kender de fleste af vores konkurrenter knap nok deres nærmeste by, og hvis der skal foretages en større søgning, vil deres proces blive forsinket eller standset. ART kan være uvurderlig for kontinentale søgninger i Asien, Europa, Amerika, Afrika eller Mellemøsten, fordi få rekrutteringsfirmaer udover ART virkelig kender andre lande end deres hjemmemarkeder.

ART anvender amerikanske metoder til rekruttering af ledere. I store dele af verden ansætter rekrutteringsbureauer uuddannede, ufokuserede medarbejdere, der kun ved, hvordan man indsamler honorarer fra kunder, placerer annoncer og derefter håber på, at kandidaterne på magisk vis dukker op. De er det, man i USA kalder "beskæftigelsesbureauer" og ikke rekrutteringsbureauer, og de bør aldrig have lov til at rekruttere ledende medarbejdere. ART's kunder ansætter ART's headhuntere til at finde de mest succesrige kandidater, der i øjeblikket er ansat i de mest strategisk attraktive virksomheder i kundens branche. ART's målrettede tilgang til rekruttering er det, ægte headhunting handler om.

www.atlanticresearch.com

ART Executive Search Specialitet: Forandringsledelse

LAD ART FIND SKILLEDE LEDERE, DER KAN SÆTTE DIN VIRKSOMHED PÅ RETTE VEJ.

Her er et velkendt mønster i erhvervslivet: Et par mennesker gik sammen og dannede en virksomhed. Ofte kom stifterne fra samme virksomhed eller fra en lille kreds af virksomheder. Alle kendte hinanden godt, og efter et par års hårdt arbejde skabte de en fantastisk virksomhed.

I de tidlige stadier af en virksomhed kan det være nyttigt at have nøglemedarbejdere med lignende erhvervserfaring. Men når virksomheden vokser, falder effektiviteten nogle gange, og der synes ikke at være nogen løsning internt, fordi de stiftende ledere har brug for andre løsninger fra personer med anden brancheerfaring.

ART bliver ofte inddraget for at hjælpe med at identificere kandidater, der kan hjælpe vores kunder med at styre deres vækst med nye ideer, nye kontakter eller nye erfaringer. Nogle spørgsmål, som virksomheder stiller, og som ART-kandidater løser:

- *** Hvordan kan vi bringe nye markeder og nye vertikale markeder ind i vores produktudbud?
- *** Hvordan finansierer vi vigtige udvidelser med vores eksisterende investeringskontakter?
- *** Hvordan kan vi forbedre effektiviteten af vores drift og forsyningskæde?
- *** Hvordan finder vi pålidelige generaldirektører, salgsdirektører og økonomidirektører i andre regioner eller lande?
- *** Hvordan styrer vi et nyopkøbt selskab?
- *** Hvordan skaber vi en ensartet virksomhedskultur på tværs af forskellige opkøbte virksomheder eller forskellige regioner?

PÅLIDELIGE LEDERE TIL FAMILIEEJEDE ELLER TÆTTE PRIVATE VIRKSOMHEDER.

Nogle gange ønsker grundlæggeren eller direktørerne af en god virksomhed blot at gøre andre ting i deres liv, og de har brug for en præsident, administrerende direktør eller CEO, der kan opbygge virksomheden, samtidig med at de respekterer det firma, der har taget år at opbygge.

HJÆLPER GODE VIRKSOMHEDER MED AT HÅNDTERE FORANDRINGER.

ART tilbyder turnaround-specialister og forandringsagenter, primært til fuldtidsstillinger på lang sigt. Hvis en virksomheds kundebase og kontakter har været orienteret mod nogle få markedssektorer, regioner eller brancher, der ikke er "købeklare" i øjeblikket, kan vi måske hjælpe med at tiltrække nye ledere, der kan tiltrække værdifulde sektorer eller markeder, der hidtil er blevet ignoreret.

ART arbejder normalt på at placere sine kandidater i meget succesrige, rentable og fremadrettede virksomheder. Der er dog nogle kandidater, der efterspørger og ønsker udfordringen med at gøre tidligere fejlbehæftede eller kriseramte virksomheder til morgendagens meget succesrige, rentable og progressive virksomheder. Nogle gange oplever selv de bedste og mest respekterede virksomheder store eller små problemer på grund af en nøglemedarbejders afgang eller på grund af fejlbehæftede eller forældede processer eller ledelsesstile. ART er glade for at bringe talentfulde turnaround-specialister og virksomheder, der har brug for hjælp, sammen.

MENNESKER, DER KAN GØRE START-UPS TIL SUCCESRIGE BØRSNOTEREDE VIRKSOMHEDER.

Det kan tage lang tid at gøre en startup rentabel, opbygge markedsandele og overleve. Det er svære forhindringer at overvinde. På et tidspunkt vil en privatejet startup måske ønske at blive et børsnoteret selskab, og for at nå dette mål kræves der mindst et par personer med solid erfaring i at lancere børsnoterede selskaber.

EXIT-STRATEGIER.

Nogle gange beslutter ledelsen i en virksomhed, at det bedste næste skridt er at søge at blive opkøbt af en større virksomhed. ART's kandidater til ledende stillinger kan komme i betragtning som CEO'er, COO'er, SVP'er, præsidenter eller CFO'er til at hjælpe med denne overgang.

[www. atlanticresearch. com](http://www.atlanticresearch.com)

ART Executive Search Specialitet: Fortrolig rekruttering

Hos ART er vi diskrete i vores søgninger. Vores kundevirksomheder ved, at når de beder os om hjælp, er vi ikke kun i stand til nemt at forstå jobspecifikationerne, men vi er også mere end i stand til at komme til kernen af deres reelle behov. Nogle gange kræver denne undersøgelsesproces, at vi diskuterer mere følsomme emner end "krævet erfaring". Alle oplysninger, der gives til os eller opdages i løbet af søgningen, er beregnet til at forblive mellem os, vores kundevirksomhed og vores kandidat.

Nogle typiske fortrolige søgninger, som vi har udført for vores kundevirksomheder:

- *** Erstatning af en leder, der ikke lever op til forventningerne eller underpræsterer
- *** For familieejede eller private virksomheder med få ejere: Identificering af en ny generation af ledere
- *** Ansættelse af en person til at udvide salget eller væksten i en ny region eller et nyt markedssegment
- *** Ansættelse af en person, hvis nyoprettede rolle kan bidrage til at forbedre forretningens effektivitet

Når vi tager den første kontakt til kandidaterne for at fastslå deres interesse i en bestemt stilling, nævner vi ofte ikke engang kundevirksomhedens navn. Dette er for at forhindre eller forsinke spredningen af nyheden om vores kundes presserende behov. Nogle gange kan vi være vage med hensyn til at angive en bestemt teknologi, et bestemt produkt eller en bestemt placering, hvis sådanne detaljer let kan identificere arbejdsgiveren. Vi forsøger så vidt muligt at holde diskussionen om "fortrolige" søgninger på et minimum inden for en branche.

Når en søgen åbnes uden for virksomhedens egne rækker, er der en afvejning mellem diskretion og at nå ud til de rigtige kandidater til at besætte stillingen. Vær altid opmærksom på, at når en virksomhed påbegynder en ansættelsesproces – via interne henvisninger, stillingsannoncer eller headhuntere – er der en mere end rimelig chance for, at nyheden om din ledige stilling hurtigt spredes inden for en branche, selvom kun få betroede kandidater er blevet informeret.

Vi anbefaler derfor på det kraftigste, at arbejdsgivere, inden de kontakter os, nøje analyserer de mulige konsekvenser af menneskelig natur eller "branche-mund-til-mund", der kan medføre, at din tilsigtede "fortrolige" jobsøgning bliver alment kendt. Når du kontakter ART med din "fortrolige" søgning, er det op til din virksomhed at fortælle os, hvorfor søgningen er fortrolig, og hvilket sprog vi ikke bør bruge, når vi beskriver jobbet for vores kandidater.

Hvis din virksomhed overvejer den delikate sag at erstatte en eksisterende leder eller manager, anbefaler vi, at du først informerer den pågældende medarbejder om dine bekymringer eller utilfredshed og diskuterer muligheden for en afskedigelse. Måske fungerer dette bedst eller kun i et "perfekt verden"-scenarie, men vi mener, at "ærlighed er den bedste politik". Det er din beslutning, hvordan du vil gå videre, men igen, gå altid ud fra, at din branche består af mennesker, der sladrer, og at når en søgning åbnes, vil nyheden sandsynligvis nå tilbage til din medarbejder.

Selv før du starter din søgning, kan den medarbejder, du ønsker at erstatte, allerede være på udkig efter et nyt job, fordi han eller hun sandsynligvis også er utilfreds med status quo. Selv før din virksomhed starter sin egen søgning, kan den samme medarbejders tilstedeværelse på jobmarkedet gøre konkurrenter eller andre opmærksomme på, at din virksomhed snart har en ledig stilling eller vil foretage en ledelsesændring. Hvis det lyder, som om vi siger, at vi foretager fortrolige søgninger, men at ingen søgninger er virkelig fortrolige, så har du forstået os korrekt.

Vi forsøger at skabe en forsigtig balance og en minimalt gennemtrængelig firewall af information under din ledelsessøgningsproces. Vigtigst af alt er, at når vi præsenterer din ledige stilling for seriøse kandidater, giver vi det rette perspektiv, balance og kontekst, så din ledige stilling bliver værdsat for det, den er – en klog og strategisk forbedring af din virksomheds langsigtede potentiale.

[www. atlanticresearch. com](http://www.atlanticresearch.com)

ART Executive Search Specialitet: International rekruttering

Med ART behøver din virksomhed ikke at ansætte flere rekrutteringskonsulenter til at rekruttere i flere lande eller at flyve rundt for at interviewe rekrutteringskonsulenter i flere byer. ART dækker næsten alle vigtige globale markeder, så vi kan spare din virksomhed tid og penge, samtidig med at vi hurtigt og effektivt finder nogle af verdens bedste seniorledere til dig.

ART er et af de få executive search-firmaer på verdensplan, der har en regionneutral tilgang. Vi rekrutterer på de fleste større markeder og har gjort det i mange år. Derfor henvender virksomheder med base i Nordamerika, Europa, Asien-Stillehavsområdet, Mellemøsten, Latinamerika og Afrika sig til ART for at finde seniorledere til både deres hjemlande og til deres vigtigste stillinger i udlandet.

Vores kunder forstår, at vi målretter os mod en meget specialiseret gruppe af globalt orienterede ledere og chefer, der:

1. har kompatible ledelsesstile...
2. opretholder de samme standarder og korrekte praksis...
3. allerede befinder sig, hvor de skal være...
4. har erfaringer, der bedst muligt forbereder dem til at forstå arbejdsgiverens produkt eller presserende behov...
5. allerede når ud til de kunder, der skal nås for at vinde det pågældende marked.

Vi ser den globale økonomi som en helhed, der kræver lokale topchefer, der tænker globalt, samtidig med at de er meget kompetente til at dyrke deres respektive lokale markeder. De personer, vi rekrutterer til stillinger uden for vores kunders hjemlande, skal være som menneskelige broer, der let kan forbinde forskellige kulturer på tværs af havene. De skal forstå arbejdsgiverens forretningskultur og behov som deres egne, samtidig med at de succesfuldt kan skabe kontakt til lokale medarbejdere og kunder i deres eget land.

Vores søgning kan starte med de bedste lokale kandidater, før vi udvider søgeradius, medmindre du beder os om andet. For os medfører det ingen særlige forsinkelser at udvide søgningen, fordi ART er et rekrutteringsbureau, der rekrutterer uden hensyn til grænser, da dette er virkeligheden i dagens globale økonomi.

Global succes kommer kun, når du har de rigtige mennesker på de rigtige steder

Tænk på ART som din virksomheds guide til nye forretningsmuligheder rundt om i verden. Alt for mange virksomheder – selv milliardvirksomheder – er langsomme til at vove sig uden for deres hjemlande. De ved, at mulighederne rundt om i verden er enorme, men simpelthen fordi de ikke har kyndige ledere, der er fortrolige med mållandene, går de ofte glip af år og uendelige muligheder. Deres konkurrenter er derimod allerede på plads. Nogle gange opererer virksomheder, der driver forretning i udlandet, meget ineffektivt.

Vores opgave er at hjælpe din virksomhed med at finde de bedste medarbejdere, der kan opbygge din virksomhed eller dit salg i andre lande. Vores medarbejdere er meget internationalt orienterede, og vi værdsætter og respekterer forskellene mellem lande og kulturer. Når vi søger efter kandidater, forsøger vi at finde kandidater, der kan fungere som intelligente og dynamiske broer mellem forretningskulturer. Vi har gjort dette med succes for start-up-virksomheder, hurtigt voksende mellemstore virksomheder samt for virksomheder med en omsætning på flere milliarder dollars.

Verdensklasse ledelseskandidater på seks kontinenter i over 100 lande

Uanset region, branche eller stillingsbetegnelse er vores kandidater som regel meget resultatorienterede og ubureaukratiske ledere. Deres tilgang til forretning kan normalt karakteriseres som lokaliserede versioner af "ledelsesstil i verdensklasse". De taler alle flydende engelsk, og de fleste kandidater uden for de engelsktalende lande er fuldt tosprogede eller flersprogede i de lokale eller regionale sprog. En betydelig del af vores kandidater har arbejdet for førende nordamerikanske, europæiske eller asiatiske multinationale virksomheder. Mange har en MBA fra førende nordamerikanske, europæiske eller asiatisk-pacifiske handelshøjskoler.

Kandidater, der kan kommunikere med dine kunder... og med dig!

www. atlanticresearch. com

Lad os hjælpe med at forme din virksomheds internationale ekspansion, region for region eller land for land.

ART har med sin brede teknologiske, industrielle og geografiske markedsdækning en god position til at hjælpe din virksomhed med at finde de nøglepersoner, der kan udvide eller opretholde dine aktiviteter i andre lande eller på andre kontinenter. Vi rekrutterer kandidater inden for en bred vifte af områder, der er i stand til at påbegynde, enten alene eller som en del af et team, aktiviteter inden for drift, salg, marketing, forretningsudvikling, økonomi, indkøb eller produktion for virksomheder, der etablerer sig for første gang i nye lande ("greenfield-aktiviteter").

Virksomheder, der allerede har "brohovedaktiviteter" i mållandet, og som ønsker at øge deres profil i landet betydeligt eller udvide deres salgsmængde, bør også overveje ART-kandidater til deres næste generation af ledere. I de fleste tilfælde arbejder ART-kandidaterne i øjeblikket for dine konkurrenter eller for virksomheder, der er tæt knyttet til dit eget produkt- eller serviceudbud, og disse kandidater udfører sandsynligvis allerede de opgaver, du har brug for, med de samme kunder, som du har brug for at nå. Lad os introducere disse fremragende kandidater til din virksomhed.

General Management Executive Search

Din virksomheds karakter og succes vil blive formet af den person, der er leder af landets aktiviteter - administrerende direktør, præsident, generaldirektør, CEO osv. Ofte ansættes den forkerte person til sådanne roller, hvilket resulterer i, at virksomheden kæmper med at finde fodfæste på et marked, der burde være gunstigt for dem. ART kan hjælpe med at identificere din første nøglemedarbejder på det udenlandske marked – en person, der er bedre i stand til at få din mission godt i gang.

Salg, marketing og forretningsudvikling Executive Search

Vores verdensomspændende salgs- og marketingkontakter er i stand til at fungere som pionerer og prospektorer for din fremtidige internationale salgsorganisation, enten som landechefer eller regionale salgschefer for hele kontinentet.

Executive Search inden for finansiel ledelse

Hvis du har aktiviteter i et andet land, skal du have en kompetent økonomichef. Hvis dine omkostninger ikke overvåges korrekt af en betroet person, kan dine udenlandske aktiviteter bløde penge i årevis uden at du ved det. En topøkonomichef, der har netværk til lokale kapital- og investeringskilder, kan også være afgørende for finansieringen af din virksomheds ekspansion i det fremmede land.

Rekruttering af ledere inden for supply chain management

Vores firma har rekrutteret inden for supply chain management, selv før området blev kaldt "Supply Chain Management". Vi forstår de subtile overgange mellem indkøb, materialestyring, logistik, distribution og ordreforvaltning samt de unikke variationer i supply chain-organisationer, som de findes fra virksomhed til virksomhed. Vores fokus på international sourcing er at identificere kyndige lokale kandidater, der forstår vigtigheden af at købe fra kvalitetsleverandører og ikke blot fra de billigste leverandører. Vores logistikkandidater ved, hvordan man organiserer din supply chain, så den fungerer præcist og rettidigt, så din virksomhed kan koordineres med dine globale behov.

Produktionsdrift og kvalitetssøgning

Nogle virksomheder er tilfredse med blot at have udenlandske aktiviteter. Men ofte er de mest effektive udenlandske aktiviteter, efter vores erfaring, dem, hvor lederne er uddannet i forretningspraksis på verdensklasse og er godt rustet til at kommunikere effektivt med deres lokale medarbejdere og vinde tillid hos vigtige lokale kunder og partnere. Sådan opbygges en mere solid og effektiv global virksomhed. Vores fokus inden for international produktion er på at opbygge avancerede aktiviteter, der maksimerer automatisering og robotteknologi, samtidig med at vi styrker fabriksarbejdsstyrken med avanceret uddannelse i fleksibel produktion, kaizen, kontinuerlig kvalitet og metoder til kontinuerlig procesforbedring. Ledere, der ved, hvordan man rekrutterer, uddanner og udvikler sådanne dygtige medarbejdere, kan skabe enorm langsigtet værdi for vores kundevirksomheder.

www. atlanticresearch. com

Hemmeligheden bag vores succes

KUNSTUDVÆLGELSESPROCESSEN

De fleste søgninger, som ART accepterer, afsluttes inden for 3-4 uger, uanset land eller by, og kandidaterne præsenteres for kunden kort tid efter. Vores konkurrenter har ofte brug for betydeligt længere tid. Hvorfor er ART så hurtig?

God etik

ART accepterer kun søgninger, som vi mener har gode chancer for at lykkes: de tilfælde, hvor vi typisk har kandidater og kontakter eller mener, at vi kan finde kandidater på relativt kort tid. Beslutningen om at organisere vores rekrutteringskonsulenter på denne måde var bevidst, fordi rekruttering med fokus på honorar lægger vægt på at få kunden til at betale et honorar, før der udføres noget arbejde – en væsentlig kilde til kundernes utilfredshed.

Ofte overdriver rekrutteringsbureauer, der fokuserer på fast honorar, endda sværhedsgraden af en rekruttering for at retfærdiggøre den usædvanligt lange tid, det tager dem at sætte sig ind i kundens marked. De fortæller kunden, at de har brug for et fast honorar til at dække omkostningerne ved at sætte sig ind i målmarkedet.

En bedre og mere logisk tilgang er simpelthen at opfordre rekrutteringskonsulenterne til at lægge vægt på at finde den rigtige kandidat. Det er det, enhver arbejdsgiver virkelig ønsker og har brug for fra et rekrutteringsbureau: et resultatfokuseret bureau, ikke et bureau, der fokuserer på forudbetaling.

At betale et rekrutteringsbureau på forhånd garanterer ikke kvalitet eller resultater; det garanterer kun betaling. ART mener ikke, at der i de fleste situationer er nogen grund til, at et kompetent rekrutteringsbureau med gode kontakter har brug for forskud. Hvis rekrutteringsbureauet ved starten af rekrutteringsprocessen ikke har nok kandidater, kontakter eller tillid til at gennemføre en ordentlig rekruttering på egen risiko, hvorfor skulle de så bede en virksomhed om at betale dem på forhånd for at lære, hvordan man gennemfører denne vigtige rekruttering? Hvis de hævder, at de har gode kontakter, hvorfor er de så ikke villige til at vise deres kandidater til kunden, før de bliver betalt? Dette er et ulogisk argument. Kloge arbejdsgivere ser denne uoverensstemmelse. Vi så det i 1987, og vi blev grundlagt for at udføre executive search på en anden måde.

Kompetence i alle faser

Til kundens søgning tildeler ART en erfaren rekrutteringskonsulent, der sammen med kunden udarbejder en flerstrengt rekrutteringsstrategi. ART's rekrutteringskonsulenter præsenterer ikke kandidater for en kunde, medmindre de virkelig tror, at kandidaten kan udføre jobbet godt og vil være glad for at arbejde i den pågældende virksomhed.

Kandidaterne ved, at ART-rekrutteringskonsulenten har kandidatens bedste interesser for øje, og ofte vil gode kandidater anbefale endnu mere egnede kandidater til en rekrutteringskonsulent, som de stoler på.

Kunderne ved, at ART-rekrutteringskonsulenterne fokuserer på at finde personer, der kan opfylde deres forretningsmæssige mission. Det er en win-win-win-tilgang til rekruttering af ledere: Med hver ny rekruttering forbedrer ART-rekrutteringskonsulenterne deres evner og viden; kandidaterne får en ærlig rekrutteringskonsulent, der interesserer sig for deres karriere; og arbejdsgiverne får adgang til kandidater, der er entusiastiske med hensyn til at hjælpe med at opbygge deres nye virksomhed.

21. århundredes organisation

ART er i drift 24 timer i døgnet, 7 dage om ugen, 365 dage om året. Mens de fleste andre rekrutteringskonsulenter sover, arbejder ART-teamet for dig! Søgningen påbegyndes kort efter, at kontrakten er underskrevet.

Kunderne holdes løbende opdateret, og hvis der opstår problemer, stiller rekrutteringskonsulenten flere spørgsmål eller foreslår ændringer i den oprindelige profil for at finjustere søgningen. Hvis det ser ud til at mislykkes, informerer rekrutteringskonsulenten straks kunden.

www. atlanticresearch. com

Din ART-headhunter

ART er et rekrutteringsbureau (headhunting-firma), der ansætter rekrutteringskonsulenter (headhuntere) med stor erfaring i nøje at vurdere kandidater til deres kunders søgninger. ART-rekrutteringskonsulenter har mindst 10 års erfaring som headhuntere og bruger den direkte tilgang. Den direkte tilgang er specifikt at målrette kandidater hos en kundes konkurrenter eller hos virksomheder, der har medarbejdere med de rette kompetencer til kundens behov.

I mange executive search-firmaer kan den person, der skaffer kunder, indsamler honoraret eller endda administrerer søgningen, være en person, der slet ikke er uddannet som headhunter. De kan faktisk være blevet ansat til denne "frontrolle" udelukkende på grund af deres dygtighed til at skaffe honorarer. Så selvom de kalder sig headhuntere, ved de måske ikke noget om headhunting. Hvis de ikke er dygtige til headhunting, kan de måske ikke nemt finde kandidater eller endda forstå, hvilke typer kandidater der passer godt til en kunde. Med mange kandidater kan de måske ikke se, hvem der passer godt. De kan begå mange fejl, der kan koste kunden tid og penge.

Arbejdsgivere bør også være opmærksomme på, at ligesom visse personer, der ikke headhunter, kalder sig selv "headhuntere", er der mange rekrutteringsfirmaer, der kalder sig "executive search-firmaer", selvom de i virkeligheden ikke udfører executive search. I mange dele af verden, herunder i mange højt udviklede lande, er headhunting meget begrænset eller meget dårligt udført, og mange rekrutteringsfirmaer er stærkt afhængige af annoncering for at finde kandidater til en kunde. Disse firmaer burde mere korrekt kaldes "beskæftigelsesbureauer" på grund af denne form for ufokuseret rekruttering, men ofte kalder de sig selv "rekrutteringsfirmaer til ledende stillinger" for at lyde mere kvalificerede til at håndtere rekruttering af ledende medarbejdere.

ART-metoden

Et så præcist arbejde med stillingsprofilering, kandidatidentifikation og kandidatevaluering kræver en rekrutteringskonsulent, der er fortrolig med tusindvis af virksomhedsforretningsmodeller og karrierecasestudier. ART-rekrutteringskonsulenten skal have en videnbase med tusindvis af kandidaters karriereforløb for at kunne forstå, hvem der passer godt til en bestemt kundes forretningsmodel og forretningsmission. En kundes søgning via ART bør være en missionskritisk søgning, hvor annoncering vil blive betragtet som spild af tid.

ART bruger aldrig annoncering til at finde kandidater. Intet seriøst rekrutteringsbureau bør nogensinde bruge annoncering, for hvis de gør det, antyder det, at de ikke har en tilstrækkelig kandidatbase eller branchekontakter til at gennemføre en rekruttering på korrekt vis. Kunder, der bruger ART, skal acceptere ikke at bruge annoncering, mens ART udfører sit rekrutteringsarbejde på vegne af kunden.

ART's omdømme

ART er et veletableret rekrutteringsbureau, hvis ledere ofte citeres i den førende internationale erhvervspresse. Nogle af disse interviews kan læses på ART's hjemmeside. Takket være ART's fremtrædende position og gode ry gennem årtier nyder vores firma også stor anseelse blandt kandidater til ledende stillinger, og det er vores gode ry, der gør vores arbejde lettere og lettere. Vores kandidater ved, at vi kun kontakter dem om meget gode stillinger hos meget gode kundevirksomheder, så når de hører fra os, reagerer de positivt. Hvis vi har brug for at trække på deres egne netværk af kolleger i din branche, er de som regel mere end villige til at hjælpe os med at finde de rigtige kandidater til vores kunder.

Vores kandidater gør en sådan indsats, fordi de stoler på os og på, at vi vil behandle deres venner og kolleger med respekt og tilbyde dem gode karrieremuligheder. Disse langvarige personlige kontakter med globale brancheledere er vores hemmelige styrke.

Positiv anerkendelse fra ledere i de brancher og markeder, hvor vi har vores fokus, bliver også ofte anerkendt af globale internetsøgemaskiner. Effekten af denne høje synlighed er, at ART ofte er det første stop for kandidater til ledende stillinger over hele verden. ART's ansøgningsproces for nye kandidater er tidskrævende for at sikre, at kun de kandidater, der passer bedst til ART's kunder, bliver udvalgt.

www. atlanticresearch. com

DE 10 VIGTIGSTE GRUNDE TIL, AT DIN VIRKSOMHED BØR BETRO ART MED DINE SØGNINGER:

1. ERFARING TÆLLER.

ART har over 30 års erfaring med at gennemføre missionskritiske ledelsesrekrutteringsopgaver på højt niveau for førende virksomheder inden for en lang række brancher. En rekrutteringskonsulent tildeles kun din virksomheds rekrutteringsopgave, hvis vedkommende har mindst 10 års erfaring med rekruttering af ledere på højt niveau. Korrekt rekruttering af ledere er ikke en nem profession, og dem, der har bevist deres værd over tid, er dem, der ved, hvordan man betjener sine kunder og kandidater godt.

2. VORES REKRUTTERINGSMETODE ER OVERLEGEN.

ART er et amerikansk rekrutteringsbureau, hvis rekrutteringskonsulenter leverer den højeste standard inden for amerikansk rekruttering af ledere til hele verden. Hvorfor er det vigtigt for dig? Fordi der i USA siden 1960'erne har udviklet sig en stor forskel mellem rekrutteringsbureauer, der rekrutterer ledere (headhunting), og vikarbureauer, der kun ved, hvordan man placerer annoncer for arbejdsgivere. Førende virksomheder stoler kun på executive search-firmaer, når det gælder rekruttering af nøglemedarbejdere. Men i store dele af verden er firmaers typiske rekrutteringspraksis, selvom de hævder at udføre executive search, ofte begrænset til passiv annoncering og tilfældig gennemgang af indkomne ansøgninger. Hos de fleste af vores konkurrenter sorteres ansøgere, der har reageret på annoncer, typisk af dårligt uddannet personale, der har minimal forståelse for karrierer, virksomheders forretningsstrukturer eller endda deres kunders produkter og teknologier.

ART er et rekrutteringsbureau, der ud over at kunne trække på årtier af kontakter i branchen også bruger headhunting – direkte henvendelse til kandidater hos kundens konkurrenter eller næsten-konkurrenter – som et vigtigt redskab til at finde de mest kvalificerede kandidater. Vores kunder ansætter os til at finde de bedst mulige medarbejdere i deres branche, fordi vi kun bliver ansat til de mest kritiske opgaver.

3. VI SØGER KANDIDATER, DER UDMÆRKER SIG, IKKE BARE ER TILGÆNGELIGE.

ART rekrutterer overalt i verden ved hjælp af nøjagtig de samme standarder, metoder og forventninger. Alle lande har forskelle, der skal forstås, men vores kunder bør aldrig acceptere en kandidat, der ikke lever op til de samme høje standarder som lignende medarbejdere i andre lande.

4. ART-REKRUTTERERE HAR ET GODT OMDØMME.

ART-rekrutteringskonsulenter, der arbejder med din søgning, har ofte et verdensberømt ry inden for rekruttering af ledere, herunder interviews i verdens førende erhvervspublikationer. Vi stiller udskrifter af de fleste af disse interviews til rådighed på vores hjemmeside.

5. ART REKRUTTERER I DIN BY, I HELE DIT LAND OG GLOBALT.

ART rekrutterer globalt i over 100 lande, i de 1.500 førende centre inden for erhvervsliv, industri, finans og kreativitet. Vi er i stand til på kortest mulig tid at udvide en søgeradius fra et enkelt storbyområde til et helt land, et kontinent eller globalt. Vores mål er at finde de bedste lokale kandidater, når det er muligt, men hvis der er behov for et bredere omfang for at kunne tilbyde et mere varieret udvalg, er ART unikt kvalificeret til at lede denne søgeindsats.

www. atlanticresearch. com

6. TOPLEDERE I DIN BRANCHE STOLER PÅ ART.

Da vores kandidater ved, at vi bekymrer os om deres langsigtede karrieresucces, henvender mange af disse brancheførende talenter sig til ART for at få hjælp til deres karrierevalg. Vi er ikke kun i stand til at finde frem til de bedste kandidater, der har henvendt sig til os, men mange af disse topchefer i din branche henviser også gerne og med tillid deres dygtigste kolleger til ART, når vi har en passende kundesøgning. Tillid, langvarighed og kompetence er til fordel for alle.

7. ART KONTROLLERER HELE SØGNINGSPROCESSEN.

ART udfører alt vores søgearbejde gennem vores egne rekrutteringskonsulenter. Ved ikke at outsource søgninger til andre firmaer er vi i stand til at kontrollere kvaliteten af søgningen samt tidsfrister og etik. Disse forhold er meget vigtige for os, når vi skal betjene vores kunder og kandidater på korrekt vis.

8. ART ARBEJDER UDEN AFBRYDELSER, 24/7/365.

Når vores konkurrenter arbejder, arbejder vi. Når de spiser frokost eller middag, arbejder vi. Når de sover, arbejder vi. Er det så virkelig overraskende, at ART slår andre rekrutteringsfirmaer, selv i deres egne byer og lande?

9. ART ER HURTIG UDEN AT GÅ PÅ KOMPROMIS MED EFFEKTIVITETEN.

De fleste søgninger indebærer identifikation af egnede kandidater inden for 1-2 uger, hvor kontakt til kandidaterne og evaluering typisk finder sted i uge 3-4. I de fleste tilfælde kan en kunde forvente at se kandidaternes CV'er 3-4 uger efter søgningens start. Kunderne modtager mindst en gang om ugen statusrapporter, og hvis søgningens parametre skal finjusteres, gør vi det hurtigt efter aftale med vores kunde.

10. NÅR ART PÅTAGER SIG EN SØGNING, TAGER VI RISIKOEN, IKKE KUNDEN.

Vi accepterer kun en søgning, hvis vi har vurderet, at vi har mindst 75 % chance for at finde kandidater, som kunden vil ønske at ansætte. Denne beregning foretages som et "bedst muligt gæt" ved søgningens start, men det er et "velinformeret gæt" baseret på vores viden om kundens branche, det lokale marked og mulighedernes tiltrækningskraft for vores kandidater.

Vi tilbyder 100 % pengene-tilbage-garanti på vores rekruttering. Det betyder, at vores rekrutteringskonsulenter er forpligtet til at finde de bedst mulige kandidater til din virksomhed, fordi deres omdømme, tid og indkomst står på spil. Vi mener, at dette system sætter effektivitet og kompetence i forgrunden, til gavn for alle.

11. VI ARBEJDER EKSTRA HÅRDT FOR AT TJENE DIN LOYALITET

Vi har tilføjet en 11. grund til at samarbejde med ART for at vise, at vi i alle faser af vores samarbejde forsøger at tilføre dig og din virksomhed mere værdi. For eksempel reducerede gebyrer ved flere søgninger.

www.atlanticresearch.com

©2025 - Atlantic Research Technologies, L.L.C - Alle rettigheder forbeholdes