

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES

Globaalin johtajanhakupalvelun *taito*

ART toimii kuudella mantereella ja rekrytoi yli 100 maassa. Se toteuttaa tuloskeskeisiä (eli ei-palkkioisia) johtajanhakuprojekteja teollisuuden, korkean teknologian ja palvelualojen ylemmän ja keskijohdon tehtäviin.

Erityisosaamisemme on esitellä asiakkaillemme vähäriskisiä, markkinoilla kokeneita, maailmanluokan johtajia, jotka voivat auttaa navigoimaan haasteiden ja mahdollisuuksien meressä.

Ehdokkaamme keskittyvät erityisesti liiketoiminnan kasvattamiseen monimutkaisessa mutta ymmärrettävässä maailmantaloudessa. Esittelemme nämä erittäin lahjakkaat johtajat uudelle tiimillesi.

Missä tahansa tarvitsette johtajanhakua:

- *C-tason ja yleinen johto*
- *Myynti- ja markkinointijohto*
- *Taloushallinto*
- *Toimitusketjun johtaminen*
- *Tuotannon johtaminen*
- *Laadunhallinta*
- *Tekninen johtaminen*
- *Henkilöstö ja lakiasi*

Yleinen johto

- TOIMITUSJOHTAJA
- TOIMITUSJOHTAJA
- PRESIDENT
- YLEISJOHTAJA
- TOIMITUSJOHTAJA
- ALUEEN PRESIDENTTI/ ALUEEN VARAPRESIDENTTI
- MAAN JOHTAJA

Myynti ja markkinointi

- MYYNTI- JA MARKKINOINTIJOHTAJA
- MYNNIN JOHTAJA
- Kaupallinen johtaja
- MARKKINOINTIJOHTAJA
- KANSALLINEN MYYNTIPÄÄLLIKÖ
- ALUEELLINEN MYYNTIPÄÄLLIKÖ
- LIIKETOIMINNAN KEHITYSPÄÄLLIKÖ

Talous

- TALOUSJOHTAJA
- RAHOITUSJOHTAJA
- RAHOITUSJOHTAJA
- TALOUDEN KONTROLLERI

Toimitusketju

- TOIMITUSKETJUN HALLINNAN VARAPÄÄJOHTAJA
- TOIMITUSKETJUN JOHTAJA
- LOGISTIIKAN JOHTAJA
- HANKINTAJOHTAJA
- ALUEELLINEN HANKINTAJOHTAJA
- MATERIAALIJOHTAJA
- JAKELUN JOHTAJA

Teolliset toiminnot

- TOIMINTOJEN VARAPÄÄJOHTAJA
- VALMISTUSJOHTAJA
- LAATUJOHTAJA
- PROSESSIN PARANNUSJOHTAJA
- TEHDASJOHTAJA
- TEHDASJOHTAJA

Tekniikka – Tutkimus – IT

- TEKNOLOGIAJOHTAJA
- TEKNIIKAN JOHTAJA/ TUTKIMUS- JA KEHITYSJOHTAJA
- TIETOHALLINTOJOHTAJA
- TIETOTURVAVASTAAVA

Henkilöstö ja lakiasiat

- HENKILÖSTÖJOHTAJA
- HENKILÖSTÖJOHTAJA
- LAKIAJAT

TIETOJA PALKKIOISTA... JA EROTUKSESTA

ART:n palkkiopolitiikka perustuu kiinteään palkkioon, joka maksetaan vain tulosten perusteella. Tämä on paras tapa kannustaa rekrytoijiamme työskentelemään tehokkaasti ja älykkäästi ehdokkaidemme ja asiakasyritystemme puolesta.

Kun asiakas on tehnyt meille alustavan tiedustelun, arvioimme työn erityispiirteet, kuten työnimikkeen, palkkaluokan, sijainnin ja hakuprosessin vaikeusasteen, ja ehdotamme asiakkaalle palkkiomme ehtoja virallisessa kirjallisessa sopimuksessa. Kun olemme ilmoittaneet asiakkaalle palkkiomme, se ei muutu milloinkaan hakuprosessin, haastattelujen tai rekrytointiprosessin aikana. Tarjoamme tämän käytännön, jotta rekrytoijamme voivat keskittyä löytämään parhaat mahdolliset ehdokkaat asiakkaidemme tärkeisiin tarpeisiin.

Asiakkaamme ovat kertoneet, että palkkiomme ovat yleensä alhaisemmat kuin kilpailijoidemme.

ART pyrkii mahdollisuuksien mukaan myöntämään alennusta palkkioistaan, jos hakuprosesseja on useita, jotta asiakas voi hyötyä erityisen edullisesta yhteistyöstä ART:n kanssa.

Tarjoamme myös kattavan 100 %:n rahat takaisin -takuun sijoituksillemme, mikä on toinen tärkeä tekijä, joka pitää meidät keskittyneinä ehdokkasiimme ja asiakkasiimme.

TIETOJA REKRYTOIJASTASI

Asiakkaan hakuprosessiin nimetyt ART-rekrytoijat ovat aina vähintään kymmenen vuoden kokemus johtotason johtajien hakuprosesseista ja rekrytoinneista. Kyseinen henkilö toimii paitsi asiakkaan yhteyshenkilönä, myös osallistuu suoraan asiakkaan johtajahakuun.

Pitämällä rekrytoijamme lähellä sekä ehdokkaita että asiakkaita rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa, asiakas voi olla varma, että ART:n haku on entistä tarkemmin kohdennettu, erityisesti jos hakuun liittyy useita kaupunkeja tai maita.

Tämä henkilö on asiakkaan ainoa ART-yhteyshenkilö kaikissa maailmanlaajuisissa hakuprosesseissa, mikä säästää paljon aikaa ja tehostaa ART:n ja asiakkaan välistä suhdetta.

TIETOJA YRITYKSESTÄMME JA JOHTOHENKILÖIDEN REKRYTOINTIPROSESSISTAMME

ART on vuonna 1987 perustettu amerikkalainen johdon rekrytointiyritys, joka käyttää alan parhaita menetelmiä löytääkseen parhaat mahdolliset ehdokkaat asiakkaidemme yritysten johtotehtäviin ympäri maailmaa. ART käyttää headhunting-menetelmää, eli suoraa lähestymistapaa, jossa rekrytoijamme ottavat suoraan yhteyttä asiakkaidemme kilpailijoiden tai lähikilpailijoiden ehdokkaisiin.

Hakuprosessimme perustuu tyypillisesti vahvasti omiin pitkäaikaisiin ja vakiintuneisiin ehdokas- ja toimialakontakteihimme asiakkaan toimialalla. Näiden luotettavien toimialakontaktien ansiosta voimme usein hyödyntää toimialan kollegoiden henkilökohtaisia verkostoja parhaiden mahdollisten ehdokkaiden löytämiseksi. Strategiamme on käyttää hyviä ehdokkaita vielä parempien ja sopivampien ehdokkaiden löytämiseksi asiakkaillemme.

ART ei ole koskaan käyttänyt mainontaa ehdokkaiden löytämiseen, koska mainonnalla tapahtuva rekrytointi on onnenkauppaa. Asiakkaamme eivät palkkaa meitä onnenkauppaa varten! He palkkaavat meidät, koska olemme ammattimaisia headhuntereita, jotka on koulutettu etsimään, arvioimaan ja esittelemään parhaat mahdolliset ehdokkaat asiakkaidemme tärkeimpiin liiketoimintatehtäviin.

Useimmat ART:n hakuprosessit valmistuvat 3–4 viikossa, riippumatta tehtävänimikkeestä, sijainnista tai toimialasta. Tämä johtuu siitä, että keskitymme hakutehtäviin, joissa aloitamme korkealla osaamistasolla. Tänä aikana työnantajille toimitetaan viikoittain raportit hakuprosessin etenemisestä, mikä antaa työnantajalle ja rekrytoijalle mahdollisuuden hienosäätää hakuparametrejä tarvittaessa. Toimimme jatkuvasti, 24/7/365, globaalien asiakkaidemme mukavuuden vuoksi, jotta asiakkaamme voivat helposti pitää yhteyttä ART-asiakaspäällikköön.

ART hyväksyy vain sellaiset hakutoimeksiannot, joiden täyttämiseen uskomme olevan erittäin hyvät mahdollisuudet. Vaikka tämä saattaa tuntua loogiselta toimintatavalta rekrytointiyritykselle, usein palkkioihin keskittyvät yritykset hyväksyvät ensin hakutoimeksiannon ja maksun ja yrittävät sitten selvittää, miten ne voisivat täyttää kyseisen avoimen paikan.

ART hoitaa kaikki hakuprosessit sisäisesti, emmekä koskaan ulkoista asiakashakuja muille yrityksille, mikä takaa ART:n tasaisen laadun, huolellisuuden ja nopeuden maailmanlaajuisesti.

Tuloksiin perustuvat kiinteät palkkiomme perustuvat asiakkaan hakuprosessin erityispiirteisiin, eivätkä ne ole prosenttiosuus ehdokkaalle tarjotusta palkasta. Palkkiomme, jotka ilmoitetaan hakuprosessin alussa, ovat selkeät ja lopulliset. Asiakas voi aina olla varma, että jos suosittelemme ehdokkaan tarjouksen korottamista neuvotteluvaiheessa, suositus on asiakkaan edun mukainen, ei koskaan oman etumme mukainen.

ART on maailman ensimmäinen rekrytointiyritys, joka on organisoitu toimimaan sekä globaalisti että "virtuaalisesti paikallisesti", joten voimme suorittaa paikallisia, alueellisia, kansallisia tai maailmanlaajuisia hakuja ilman tai vain vähäisellä lisätyöllä. Sen sijaan useimmat kilpailijamme tuntevat tuskin edes omaa kaupunkiaan, ja jos on tehtävä laajempi haku, heidän prosessinsa viivästyy tai keskeytyy. ART voi olla korvaamaton apu mantereenlaajuisissa hauissa Aasiassa, Euroopassa, Amerikassa, Afrikassa tai Lähi-idässä, koska harvat muut rekrytointiyritykset kuin ART tuntevat todella muita maita kuin omat kotimarkkinansa.

ART käyttää amerikkalaista tyyppisiä johtajanhakumenetelmiä. Suuressa osassa maailmaa rekrytointiyritykset palkkaavat kouluttamattomia, epätarkoituksellisia ihmisiä, jotka osaavat vain kerätä asiakkailta palkkioita, julkaista ilmoituksia ja toivoa, että ehdokkaat ilmestyvät kuin taikauskusta. Niitä kutsutaan Yhdysvalloissa "työvoimatoimistoiksi", ei johtajanhakuyrityksiksi, eikä niiden pitäisi koskaan saada suorittaa ylimmän johdon hakuja. ART:n asiakkaat palkkaavat ART:n headhunterit etsimään menestyneimpiä ehdokkaita, jotka ovat tällä hetkellä töissä asiakkaiden toimialan strategisesti houkuttelevimmissa yrityksissä. ART:n kohdennettu rekrytointitapa on todellista headhuntingia.

www. atlanticresearch. com

ART Executive Search Erityisala: Muutoksen johtaminen

ANNA ART:N LÖYTÄÄ OSAAVAT JOHTAJAT, JOTKA VIEMÄT YRITYKSESI OIKEALLE POLULLE.

Tässä on tuttu malli liiketoiminnassa: muutama ihminen kokoontui ja perusti yrityksen. Usein perustajat tulivat samasta yrityksestä tai pienestä yritysryhmästä. Kaikki tunsivat toisensa hyvin, ja muutaman vuoden kovan työn jälkeen he loivat suuren yrityksen.

Yrityksen alkuvaiheessa voi olla hyödyllistä, että avainhenkilöt ovat saaneet samanlaista kokemusta vastaavista yrityksistä. Kasvun myötä tehokkuus kuitenkin joskus heikkenee, eikä sisäisesti näytä löytyvän ratkaisua, koska perustaja johtajat tarvitsevat erilaisia ratkaisuja ihmisiltä, joilla on erilainen kokemus alalta.

ART:n apua käytetään usein ehdokkaiden löytämiseen, jotka voivat auttaa asiakkaitamme hallitsemaan kasvua uusilla ideoilla, uusilla kontakteilla tai uusilla kokemuksilla. Joitakin yritysten esittämiä ja ART:n ehdokkaiden ratkaisemia kysymyksiä:

- *** Kuinka tuoda uusia markkinoita ja uusia vertikaaleja tuotevalikoimaamme?
- *** Kuinka rahoittaa keskeisiä laajennuksia nykyisten sijoituskontaktien avulla?
- *** Kuinka parantaa toimintojemme ja toimitusketjumme tehokkuutta?
- *** Kuinka löytää luotettavia toimitusjohtajia, myyntijohtajia ja talousjohtajia muilta alueilta tai maista?
- *** Kuinka hallita vastikään hankittua yritystä?
- *** Kuinka luoda yhtenäinen yritystyylillä eri hankittujen yritysten tai eri alueiden välillä?

LUOTETTAVAT JOHTAJAT PERHEYRITYKSILLE TAI SULJETUILLE YKSITYISILLE YRITYKSILLE.

Joskus hyvän yrityksen perustaja tai johtajat haluavat yksinkertaisesti tehdä muita asioita elämässään, ja he tarvitsevat presidentin, toimitusjohtajan tai pääjohtajan, joka voi rakentaa liiketoimintaa kunnioittaen samalla yritystä, jonka rakentaminen on vienyt vuosia.

AUTAMME HYVIÄ YRITYKSIÄ HALLITSEMAAN MUUTOSTA.

ART tarjoaa yrityksen tervehtyttämiseen erikoistuneita asiantuntijoita ja muutoksen tekijöitä, pääasiassa kokopäiväisiin, pitkäaikaisiin tehtäviin. Jos yrityksen asiakaskunta ja kontaktit ovat keskittyneet muutamaankin markkinasektoriin, alueeseen tai toimialaan, jotka eivät tällä hetkellä ole "ostohaluisia", voimme ehkä auttaa tuomaan yritykseen uusia johtajia, jotka voivat houkuttaa arvokkaita sektoreita tai markkinoita, jotka ovat jääneet huomiotta.

ART pyrkii yleensä sijoittamaan ehdokkaansa erittäin menestyneisiin, kannattaviin ja tulevaisuuteen suuntautuneisiin yrityksiin. On kuitenkin joitakin ehdokkaita, jotka haluavat ja toivovat haasteita, joita liittyy aiemmin puutteellisten tai vaikeuksissa olevien yritysten muuttamiseen tulevaisuuden erittäin menestyneiksi, kannattaviksi ja edistykselliseksi yrityksiksi. Joskus jopa parhaat ja arvostetuimmat yritykset kohtaavat suuria tai pieniä ongelmia johtavien virkamiesten lähdön tai puutteellisten tai vanhentuneiden prosessien tai johtamistapojen vuoksi. ART on iloinen voidessaan tuoda yhteen lahjakkaita turnaround-asiantuntijoita ja yrityksiä, jotka tarvitsevat korjausta.

IHMISET, JOTKA VOIVAT TEHDÄ STARTUP-YRITYKSISTÄ MENESTYVIÄ PÖRSSIYHTIÖITÄ.

Startup-yrityksen kannattavaksi saattaminen, markkinaosuuden kasvattaminen ja selviytyminen voi viedä paljon aikaa. Nämä ovat vaikeita esteitä. Jossain vaiheessa yksityinen startup-yritys saattaa haluta listautua pörssiin, ja tämän tavoitteen saavuttaminen vaatii vähintään muutaman henkilön, joilla on vankka kokemus pörssiyhtiöiden perustamisesta.

POISTUMISSTRATEGIAT.

Joskus yrityksen johto päättää, että paras seuraava askel on hakea suuremman yrityksen ostamaa. ART:n ylimmän johdon ehdokkaita voidaan harkita toimitusjohtajiksi, operatiivisiksi johtajiksi, varatoimitusjohtajiksi, presidenteiksi tai talousjohtajiksi avustamaan tässä siirtymässä.

ART Executive Search Erikoistuminen: Luottamuksellinen rekrytointi

Me ART:ssa olemme huolellisia tutkimuksissamme. Asiakasyrityksemme tietävät, että kun he pyytävät meitä avuksi, pystymme paitsi helposti omaksumaankin työn vaatimukset, myös ymmärtämään heidän todelliset tarpeensa. Joskus tämä tutkimusprosessi edellyttää, että keskustelemme herkistä aiheista, kuten "vaadittava kokemus". Kaikki meille kerrotut tai hakuprosessin aikana saadut tiedot pysyvät meidän, asiakasyrityksemme ja ehdokkaamme välisenä salaisuutena.

Joitakin tyypillisiä luottamuksellisia hakuprosesseja, joita olemme toteuttaneet asiakasyrityksillemme:

- *** Suorituskyvyltään heikon tai alisuorittavan johtajan korvaaminen
- *** Perhey yrityksille tai suljetuille yksityisyrityksille uuden sukupolven johdon löytäminen
- *** Henkilön palkkaaminen myynnin laajentamiseksi tai liiketoiminnan kasvattamiseksi uudella alueella tai markkinasektorilla
- *** Uuden tehtävän luominen henkilölle, joka voi auttaa parantamaan liiketoiminnan tehokkuutta

Kun otamme ensimmäisen kerran yhteyttä ehdokkasiin selvittääksemme heidän kiinnostuksensa tiettyä tehtävää kohtaan, emme usein edes mainitse asiakasyrityksen nimeä. Näin estämme tai viivästyttämme uutisten leviämistä asiakkaamme kiireellisestä tarpeesta. Joskus saatamme olla epämääräisiä tietyn teknologian, tuotteen tai sijainnin suhteen, jos tällaiset yksityiskohdat voivat helposti paljastaa työnantajan. Yritämme niin paljon kuin hakuprosessi sallii, pitää keskustelut "luottamuksellisista" hauista mahdollisimman vähäisinä tietyn alan sisällä.

Aina kun hakuprosessi avataan yrityksen omien riveiden ulkopuolelle, on tehtävä kompromissi harkitun hienovaraisuuden ja oikeiden ehdokkaiden löytämisen välillä. On tärkeää muistaa, että kun yritys aloittaa rekrytointiprosessin – joko sisäisten suosittelujen, ilmoitusten tai headhunterien kautta – on enemmän kuin todennäköistä, että tieto avoimesta paikasta leviää nopeasti alan sisällä, vaikka siitä olisi kerrottu vain muutamalle luotettavalle ehdokkaalle.

Siksi suosittelemme vahvasti, että ennen kuin otatte meihin yhteyttä, työnantajat analysoivat huolellisesti mahdolliset seuraukset, joita ihmisluonnosta tai "alan suusta suuhun -viestinnästä" voi aiheutua, kun aiot "luottamuksellinen" työpaikan haku tulee julkiseksi. Kun otatte yhteyttä ART:iin "luottamuksellisella" haulla, on yrityksenne vastuulla kertoa meille, miksi haku on luottamuksellinen ja mitä kieltä emme saa käyttää kuvaillessamme työpaikkaa ehdokkaille.

Jos yrityksenne harkitsee arkaluonteista asiaa, kuten nykyisen johtajan tai esimiehen korvaamista, suosittelemme, että ilmoitatte ensin kyseiselle työntekijälle huolenaiheistanne tai tyytymättömyydestänne ja keskustellette irtisanomisen mahdollisuudesta. Ehkä tämä toimii parhaiten tai vain "täydellisessä maailmassa", mutta uskomme, että "rehellisyys on paras politiikka". Te päätätte, miten toimitte, mutta olkaa hyvä ja olettaaka aina, että alallanne on ihmisiä, jotka juoruavat, ja että kun hakuprosessi alkaa, uutinen siitä todennäköisesti leviää työntekijällemme.

Jo ennen kuin aloitat hakuprosessin, työntekijä, jonka haluat korvata, saattaa jo olla tutkimassa työmarkkinoita, koska hänkin on todennäköisesti tyytymätön nykytilanteeseensä. Jo ennen kuin yrityksesi aloittaa oman hakuprosessin, kyseisen työntekijän läsnäolo työmarkkinoilla saattaa herättää kilpailijoiden tai muiden huomion siihen, että yrityksessäsi on tulossa vapaa työpaikka tai johtotason muutos. Jos kuulostaa siltä, että sanomme suorittavamme luottamuksellisia hakuja, mutta mikään haku ei ole todella luottamuksellinen, olet ymmärtänyt meidät oikein.

Yritämme tarjota varovaisen tasapainon ja mahdollisimman läpäisemättömän tietosuojan johtajanhakuprosessin aikana. Mikä tärkeintä, kun esittelemme avointa paikkaa vakaville ehdokkaille, tarjoamme oikean näkökulman, tasapainon ja kontekstin, jotta paikkaa arvostetaan sen todellisena merkityksenä – viisaana ja strategisena parannuksena yrityksesi pitkän aikavälin potentiaaliin.

www. atlanticresearch. com

ART Executive Search Erikoistuminen: Kansainvälinen rekrytointi

ART:n avulla yrityksesi ei tarvitse palkata useita rekrytoijia rekrytoimaan useissa maissa tai lentää useisiin kaupunkeihin haastattelemaan rekrytoijia. ART kattaa lähes kaikki tärkeimmät globaalit markkinat, joten voimme säästää yrityksesi aikaa ja rahaa ja tuoda sinulle maailman parhaita johtajia nopeasti ja tehokkaasti.

ART on yksi harvoista globaaleista johdon rekrytointiyrityksistä, jonka lähestymistapa on alueellisesti neutraali. Rekrytoimme useimmilla suurilla markkinoilla ja olemme tehneet niin jo monien vuosien ajan. Siksi Pohjois-Amerikassa, Euroopassa, Aasian ja Tyynenmeren alueella, Lähi-idässä, Latinalaisessa Amerikassa ja Afrikassa sijaitsevat yritykset kääntyvät ART:n puoleen etsiessään ylimmän johdon jäseniä sekä kotimaahansa että tärkeisiin tehtäviin ulkomaille.

Asiakkaamme ymmärtävät, että kohdistamme rekrytointimme hyvin erikoistuneeseen ryhmään globaalisti ajattelevia johtajia ja päälliköitä, jotka

1. joilla on yhteensopiva liikkeenjohdon tyyli...
2. noudattavat samoja standardeja ja asianmukaisia käytäntöjä...
3. ovat jo siellä, missä heidän tulee olla...
4. joilla on kokemusta, joka valmistaa heidät parhaiten ymmärtämään työnantajan tuotteita tai kiireellisiä tarpeita...
5. ovat jo tavoittaneet asiakkaat, jotka on tavoitettava, jotta kyseinen markkina voidaan valloittaa.

Näemme maailmantalouden yhtenä kokonaisuutena, joka vaatii paikallisia johtajia, jotka ajattelevat globaalisti ja ovat samalla erittäin päteviä kehittämään omia paikallisia markkinoitaan. Henkilöt, joita rekrytoimme asiakkaidemme kotimaiden ulkopuolelle, on oltava kuin ihmis siltoja, jotka pystyvät helposti ylittämään erojen meret. Heidän on ymmärrettävä työnantajan liiketoimintakulttuuri ja tarpeet kuin omansa, samalla kun he onnistuvat luomaan hyvät suhteet paikalliseen henkilöstöön ja asiakkaisiin omassa maassaan.

Etsintämme voi alkaa parhaista paikallisista ehdokkaista, ennen kuin laajennamme hakualuetta, ellei toisin ilmoiteta. Hakualueen laajentaminen ei aiheuta erityisiä viivästyksiä, koska ART on johtajatyöntekijöiden rekrytointiyritys, joka rekrytoi rajoista riippumatta, kuten nykypäivän globaalissa taloudessa on tapana.

Globaali menestys saavutetaan vain, kun oikeat ihmiset ovat oikeilla paikoilla

Ajattele ART:ta yrityksesi oppaana uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin ympäri maailmaa. Liian monet yritykset – jopa miljardien dollarien yritykset – ovat hitaita laajentumaan kotimaansa ulkopuolelle. Ne tietävät, että mahdollisuudet ympäri maailmaa ovat valtavat, mutta yksinkertaisesti siksi, että niillä ei ole kohdemaihin perehtyneitä osaavia johtajia, ne menettävät usein vuosien ajan lukemattomia mahdollisuuksia. Niiden kilpailijat ovat puolestaan jo paikalla. Joskus ulkomailta toimivat yritykset toimivat hyvin tehottomasti.

Tehtävämme on auttaa yritystänne löytämään huippuosaajia, jotka voivat rakentaa liiketoimintaa tai myyntiä muissa maissa. Henkilökuntamme on erittäin kansainvälisesti suuntautunut, ja arvostamme ja kunnioitamme maiden ja kulttuurien välisiä eroja. Kun teemme hakua, pyrimme löytämään ehdokkaita, jotka voivat toimia älykkäinä ja dynaamisina siltoina eri liiketoimintakulttuurien välillä. Olemme tehneet tätä menestyksekkäästi startup-yrityksille, nopeasti kasvaville keskisuurille yrityksille sekä miljardien dollarien arvoisille yrityksille.

Maailmanluokan johtotehtäviin sopivia ehdokkaita kuudella mantereella, yli 100 maassa

Alueesta, toimialasta tai työnimikkeestä riippumatta ehdokkaamme ovat yleensä erittäin tuloshakuisia, byrokraattisia johtajia. Heidän lähestymistapaansa liiketoimintaan voidaan yleensä luonnehtia paikallisiksi versioiksi "maailmanluokan johtamistyylistä". He kaikki puhuvat sujuvasti englantia, ja useimmat englanninkielisten maiden ulkopuolella olevat ehdokkaat ovat täysin kaksikielisiä tai monikielisiä paikallisilla tai alueellisilla kielillä. Merkittävä osa ehdokkaistamme on työskennellyt johtavissa pohjoisamerikkalaisissa, eurooppalaisissa tai aasialaisissa monikansallisissa yrityksissä. Monet ovat suorittaneet MBA-tutkinnon johtavissa pohjoisamerikkalaisissa, eurooppalaisissa tai Aasian ja Tyynenmeren alueen kauppakorkeakouluissa.

Ehdokkaat, jotka osaavat kommunikoida asiakkaidenne kanssa... ja teidän kanssanne!

www.atlanticresearch.com

Autamme teitä muovaamaan yrityksenne kansainvälistä laajentumista alueittain tai maittain.

ART, jolla on laaja teknologinen, teollinen ja maantieteellinen markkinakattavuus, on hyvässä asemassa auttaakseen yritystänne löytämään avainhenkilöt, joiden avulla voitte laajentaa tai ylläpitää toimintaanne muissa maissa tai maanosissa. Rekrytoimme monilta eri aloilta ehdokkaita, jotka pystyvät aloittamaan joko yksin tai osana tiimiä liiketoiminnan, myynnin, markkinoinnin, liiketoiminnan kehittämisen, rahoituksen, hankinnan tai tuotannon toiminnot yrityksille, jotka ovat perustamassa ensimmäistä kertaa toimintaa uusille maille ("greenfield-toiminta").

Yritykset, joilla on jo "beachhead-toimintaa" kohdemaan alueella ja jotka haluavat merkittävästi nostaa profiiliaan maassa tai laajentaa myyntiään, voivat myös harkita ART:n ehdokkaita seuraavan sukupolven johtajikseen. Useimmissa tapauksissa ART:n ehdokkaat työskentelevät tällä hetkellä kilpailijoillanne tai yrityksissä, jotka ovat läheisesti yhteydessä omaan tuote- tai palvelutarjontaanne, ja nämä ehdokkaat tekevät todennäköisesti jo sitä, mitä tarvitsette, samoille asiakkaille, joita teidän on tavoitettava. Esittelemme nämä erinomaiset ehdokkaat yrityksellesi.

Yleinen johtotehtävien rekrytointi

Yrityksesi luonne ja menestys määräytyvät sen henkilön mukaan, joka johtaa maan toimintoja – toimitusjohtaja, presidentti, pääjohtaja, toimitusjohtaja jne. Usein tällaisiin tehtäviin palkataan väärä henkilö, mikä johtaa siihen, että yritys ajautuu vaikeuksiin markkinoilla, joiden pitäisi olla sille suotuisat. ART voi auttaa sinua löytämään avainhenkilön ulkomaisille markkinoille – henkilön, joka pystyy parhaiten toteuttamaan yrityksesi missiota.

Myynnin, markkinoinnin ja liiketoiminnan kehitysjohtajien rekrytointi

Maailmanlaajuiset myynti- ja markkinointikontaktimme voivat toimia edelläkävijöinä ja etsijöinä tulevan kansainvälisen myyntiorganisaatiosi puolesta joko maajohtajina tai mantereella laajuisina alueellisina myyntijohtajina.

Taloushallinnon johtajien rekrytointi

Jos yritykselläsi on toimintaa toisessa maassa, tarvitset pätevän talousjohtajan. Jos kustannuksiasi ei seurata asianmukaisesti luotettavan henkilön toimesta, ulkomainen toimintasi voi vuotaa rahaa vuosikausia sinun tietämättäsi. Huipputason talousjohtaja, jolla on verkosto paikallisiin pääoma- ja sijoituslähteisiin, voi myös olla avainasemassa yrityksesi ulkomaisen toiminnan rahoittamisessa.

Supply Chain Management Executive Search

Yrityksemme on rekrytoinut toimitusketjun hallinnan alalla jo ennen kuin alaa alettiin kutsua nimellä "toimitusketjun hallinta". Ymmärrämme hankinnan, materiaalihallinnan, logistiikan, jakelun ja toimitusten väliset hienovaraiset siirtymät sekä toimitusketjujen organisaatioiden ainutlaatuiset vaihtelut yrityksestä toiseen. Kansainvälisessä rekrytoinnissa keskitymme löytämään osaavia paikallisia ehdokkaita, jotka ymmärtävät laadukkaiden lähteiden merkityksen ostamisessa, eivätkä pelkästään halvimpien toimittajien. Logistiikan ehdokkaamme osaavat organisoida toimitusketjusi juuri oikeaan aikaan, jotta toimintasi voidaan koordinoida globaalien tarpeidesi mukaan.

Tuotanto- ja laatutoimintojen johtajien rekrytointi

Jotkut yritykset tyytyvät pelkästään ulkomaisiin toimintoihin. Kokemuksemme mukaan tehokkaimmat ulkomaiset toiminnot ovat kuitenkin usein niitä, joiden johtajat ovat saaneet maailmanluokan liiketoimintakoulutuksen ja osaavat kommunikoida tehokkaasti paikallisen henkilöstön kanssa sekä voittaa paikallisten avainasiakkaiden ja -kumppaneiden luottamuksen. Näin rakennetaan vankempi ja tehokkaampi globaali yritys. Kansainvälisessä valmistuksessa keskitymme rakentamaan huipputason toimintoja, jotka maksimoivat automaation ja robotiikan, samalla kun vahvistamme tehtaan työvoimaa edistyneellä koulutuksella joustavassa valmistuksessa, kaizenissa, jatkuvassa laadunhallinnassa ja jatkuvassa prosessien parantamisessa. Johtajat, jotka osaavat rekrytoida, kouluttaa ja kehittää tällaista ammattitaitoista henkilöstöä, voivat tuoda asiakkaillemme valtavaa pitkäaikaista arvoa.

www. atlanticresearch. com

Menestyksemme salaisuus

TAITEEN VALINTAPROSESSI

Useimmat ART:n hyväksymät hakuprosessit valmistuvat 3–4 viikossa maasta tai kaupungista riippumatta, ja ehdokkaat esitellään asiakkaalle pian sen jälkeen. Kilpailijamme tarvitsevat usein huomattavasti enemmän aikaa. Miksi ART on niin nopea?

Hyvä etiikka

ART hyväksyy vain sellaiset hakuprosessit, joiden se uskoo onnistuvan: tapaukset, joissa sillä on tyypillisesti ehdokkaita ja kontakteja tai joissa se uskoo voivansa löytää ehdokkaita suhteellisen lyhyessä ajassa. Päätös järjestää rekrytoijamme tällä tavalla oli tietoinen, koska palkkioihin perustuva rekrytointi painottaa asiakkaan maksamaan palkkion ennen työn tekemistä – mikä on merkittävä asiakastytytyväisyyden heikentäjä.

Usein palkkioihin keskittyvät rekrytointiyritykset jopa liioittelevat rekrytoinnin vaikeutta perustellakseen poikkeuksellisen pitkän ajan, jonka ne tarvitsevat asiakkaan markkinan oppimiseen. Ne kertovat asiakkaalle, että ne tarvitsevat palkkion kattamaan kohdemarkkinan oppimisen kustannukset.

Parempi ja loogisempi lähestymistapa on yksinkertaisesti kannustaa rekrytoijia keskittymään oikean ehdokkaan löytämiseen. Se on se, mitä työnantaja todella haluaa ja tarvitsee johtajanhakuyritykseltä: tuloksiin keskittyvän, ei ennakkomaksuihin keskittyvän hakuyrityksen.

Hakuyritykselle etukäteen suoritettu maksu ei takaa laatua tai tuloksia, vaan ainoastaan maksun suorittamisen. ART ei usko, että useimmissa tilanteissa pätevä, hyvät yhteydet omaava hakuyritys tarvitsee ennakkomaksua. Jos hakuprosessin alussa johtajahakuyrityksellä ei ole riittävästi ehdokkaita, kontakteja tai luottamusta suorittaa asianmukainen haku omalla riskillään, miksi sen pitäisi pyytää yritystä maksamaan etukäteen, jotta se voi oppia suorittamaan tämän tärkeän haun? Jos se väittää, että sillä on erinomaiset kontaktit, miksi se ei halua näyttää ehdokkaitaan asiakkaalle ennen maksun saamista? Tämä on epälooginen argumentti. Viisaat työnantajat huomaavat tämän epäjohdonmukaisuuden. Me huomasimme sen vuonna 1987, ja perustimme yrityksemme tekemään johdon hakua eri tavalla.

Pätevyys jokaisessa vaiheessa

ART osoittaa asiakkaan hakua varten kokeneen rekrytoijan, joka laatii asiakkaan kanssa monipuolisen rekrytointistrategian. ART:n rekrytoijat eivät esitä ehdokkaita asiakkaalle, elleivät he ole täysin vakuuttuneita siitä, että ehdokas voisi hoitaa työn hyvin ja olla tyytyväinen kyseisessä yrityksessä.

Ehdokkaat tietävät, että ART:n rekrytoija ajattelee ehdokkaan parasta, ja usein hyvät ehdokkaat suosittelevat vielä sopivampia ehdokkaita rekrytoijalle, johon he luottavat.

Asiakkaat tietävät, että ART-rekrytoija keskittyy löytämään ihmisiä, jotka voivat täyttää heidän liiketoimintamissionensa. Tämä on kaikkia osapuolia hyödyttävä lähestymistapa johtajien rekrytointiin: jokaisen uuden rekrytoinnin myötä ART-rekrytoijat parantavat taitojaan ja tietopohjaansa, ehdokkaat saavat rehellisen rekrytoijan, joka välittää heidän urastaan, ja työnantajat saavat käyttöönsä ehdokkaita, jotka ovat innokkaita auttamaan uuden yrityksen rakentamisessa.

21. vuosisadan organisaatio

ART toimii 24 tuntia vuorokaudessa, 7 päivää viikossa, 365 päivää vuodessa. Kun useimmat muut rekrytoijat nukkuvat, ART-tiimi työskentelee sinun puolestasi! Hakuprosessi aloitetaan pian sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen.

Asiakkailla annetaan säännöllisesti päivityksiä, ja jos ongelmia ilmenee, rekrytoija esittää lisää kysymyksiä tai ehdottaa muutoksia alkuperäiseen profiiliin hakuprosessin hienosäätämiseksi. Jos epäonnistuminen näyttää todennäköiseltä, rekrytoija ilmoittaa siitä asiakkaalle viipymättä.

ART Headhunter

ART on johdon rekrytointiyritys (headhunting-yritys), joka työllistää johdon rekrytoijia (headhuntereita), joilla on vankka kokemus asiakkaiden hakujen ehdokkaiden huolellisesta arvioinnista. ART:n rekrytoijilla on vähintään 10 vuoden kokemus headhunterina, ja he käyttävät suoraa lähestymistapaa. Suora lähestymistapa tarkoittaa ehdokkaiden kohdentamista asiakkaan kilpailijoiden tai yritysten joukosta, joissa on asiakkaan tarpeisiin sopivia osaajia.

Monissa johdon rekrytointiyrityksissä liiketoimintaa hankkiva, palkkion keräävä tai jopa rekrytointia hallinnoiva henkilö voi olla henkilö, joka ei ole lainkaan koulutettu headhunteriksi. Heitä on saatettu palkata tähän "esiintymisrooliin" pelkästään heidän taitavuutensa ansiosta hankkia palkkioita. Vaikka he kutsuvat itseään headhuntereiksi, he eivät välttämättä tiedä mitään headhuntingista. Jos he eivät ole taitavia headhuntereita, he eivät välttämättä löydä helposti ehdokkaita tai edes ymmärrä, millaiset ehdokkaat sopisivat asiakkaalle. Kun ehdokkaita on paljon, he eivät välttämättä näe, kuka sopisi parhaiten. He voivat tehdä monia virheitä, jotka voivat maksaa asiakkaalle aikaa ja rahaa.

Työnantajien tulisi myös olla tietoisia siitä, että aivan kuten tietyt henkilöt, jotka eivät harjoita headhuntingia, kutsuvat itseään "headhuntereiksi", on myös monia rekrytointiyrityksiä, jotka kutsuvat itseään "johdon rekrytointiyrityksiksi", vaikka ne eivät todellisuudessa harjoita johdon rekrytointia. Monissa osissa maailmaa, mukaan lukien monet kehittyneet maat, headhunting-käytäntö on hyvin rajoitettua tai sitä harjoitetaan hyvin huonosti, ja monet rekrytointiyritykset luottavat voimakkaasti mainontaan saadakseen asiakkaalleen ehdokkaita. Näitä yrityksiä olisi oikeammin kutsuttava "työvoimatoimistoiksi" tämänkaltaisen epätarkoituksenmukaisen rekrytointikäytännön vuoksi, mutta usein ne kutsuvat itseään "johdon rekrytointiyrityksiksi" kuulostaakseen pätevämmiltä hoitamaan ylimmän johdon rekrytointia.

ART-menetelmä

Tällainen tarkka työnkuvaus, ehdokkaiden tunnistaminen ja arviointi vaatii rekrytoijalta perehtyneisyyttä tuhansiin yritysten liiketoimintamalleihin ja urakehityksen tapaustutkimuksiin. ART-rekrytoijalla on oltava tietopohja tuhansista ehdokkaiden urapoluista, jotta hän voi ymmärtää, kuka sopisi parhaiten tietyn asiakkaan liiketoimintamalliin ja liiketoimintatehtävään. Asiakkaan ART-hakua tulisi pitää tehtävän kannalta kriittisenä hakuna, jossa mainonta olisi turhaa.

ART ei koskaan käytä mainontaa ehdokkaiden löytämiseen. Mikään todellinen johdon rekrytointiyritys ei saisi koskaan käyttää mainontaa, koska se viittaisi siihen, että yrityksellä ei ole riittävää ehdokasjoukkoa tai alan kontakteja rekrytoinnin asianmukaiseen suorittamiseen. ART:n asiakkaiden on sitouduttava olemaan käyttämättä mainontaa, kun ART suorittaa rekrytointityötä asiakkaan puolesta.

ART:n maine

ART on pitkään toiminut johdon rekrytointiyritys, jonka johtajia siteerataan usein johtavissa kansainvälisissä talouslehdissä. Osa näistä haastatteluista on luettavissa ART:n verkkosivuilla. ART:n vuosikymmenten aikana saavuttaman näkyvyyden ja maineen ansiosta yrityksemme nauttii myös erittäin suotuisaa arvostusta ylimmän johdon ehdokkaiden keskuudessa, ja juuri tämä hyvä maineemme helpottaa työtämme entisestään. Ehdokkaamme tietävät, että otamme heihin yhteyttä vain erittäin hyvän asiakasyhtiön erittäin hyvän rekrytointitarpeen yhteydessä, joten kun he saavat meiltä yhteydenoton, he vastaavat siihen myönteisesti. Jos meidän on hyödynnettävä heidän omia verkostojaan teidän alallanne, he ovat yleensä erittäin avuliaita ohjaamaan meidät oikeiden ehdokkaiden luo asiakkaillemme.

Ehdokkaamme tekevät tällaisia ponnisteluja, koska he luottavat meihin ja uskovat, että kohtelemme heidän ystäviään ja kollegoitaan kunnioittavasti ja tarjoamme heille hyviä uramahdollisuuksia. Nämä pitkäaikaiset henkilökohtaiset suhteet globaaleihin alan johtajiin ovat salainen vahvuutemme.

Johtavien yritysten positiivinen tunnustus niillä toimialoilla ja markkinoilla, joihin keskitymme, näkyy yleensä myös globaaleissa internet-hakukoneissa. Tämän korkean näkyvyyden ansiosta ART on usein ensimmäinen pysähdyspaikka ylimmän johdon ehdokkaille ympäri maailmaa. ART:n hakuprosessi uusille ehdokkaille on aikaa vievä, jotta vain ART:n asiakkaille parhaiten sopivat ehdokkaat pääsevät mukaan.

www. atlanticresearch. com

10 TÄRKEINTÄ SYYTÄ, MIKSI YRITYKSESI PITÄISI LUOTTAA ART:IIIN HAKUJEN SUORITTAMISESSA:

1. KOKEMUS LASKEE.

ART:lla on yli 30 vuoden kokemus johtavien yritysten kriittisten ylimmän tason johtotehtävien rekrytoinneista monilla eri toimialoilla. Rekrytoija nimitetään yrityksenne rekrytointitehtävään vain, jos hänellä on vähintään 10 vuoden kokemus ylimmän tason johtotehtävien rekrytoinneista. Oikeanlainen johtotehtävien rekrytointi ei ole helppoa, ja pitkällä aikavälillä menestyneet rekrytoijat ovat niitä, jotka osaavat palvella asiakkaitaan ja ehdokkaitaan hyvin.

2. REKRYTOINTIMENETELMÄMME ON YLIVERTAINEN.

ART on yhdysvaltalainen johtajatyöntekijöiden rekrytointiyritys, jonka rekrytoijat tuovat maailmanlaajuisesti korkeimman tason amerikkalaista johtajatyöntekijöiden rekrytointia. Miksi tämä on tärkeää sinulle? Koska Yhdysvalloissa on 1960-luvulta lähtien kehittynyt suuri ero johtajatyöntekijöiden rekrytointia (headhunting) harjoittavien rekrytointiyritysten ja vain työnantajien ilmoituksia julkaisevien työvoimatoimistojen välillä. Johtavat yritykset luottavat avainhenkilöiden rekrytoinnissa vain johtajatyöntekijöiden rekrytointiyrityksiin. Mutta suuressa osassa maailmaa, vaikka yritys väittääkin harjoittavansa johtajatyöntekijöiden rekrytointia, sen tyypillinen rekrytointikäytäntö rajoittuu usein passiiviseen ilmoitusten julkaisemiseen ja saapuvien ansioluetteloiden satunnaiseen läpikäymiseen. Useimmissa kilpailijoissamme ilmoituksiin vastanneet ehdokkaat lajitellaan tyypillisesti huonosti koulutetun henkilöstön toimesta, jolla on vain vähäinen ymmärrys urista, yritysten liiketoimintarakenteista tai jopa asiakkaidensa tuotteista ja teknologioista.

ART on rekrytointiyritys, joka hyödyntää vuosikymmenien aikana kertyneitä alan kontakteja ja käyttää headhuntingia – eli suoraan asiakkaiden kilpailijoiden tai lähikilpailijoiden palveluksessa olevista ehdokkaista – keskeisenä työkaluna parhaiden ehdokkaiden löytämisessä. Asiakkaamme palkkaavat meidät etsimään alansa parhaita osaajia, koska meitä palkataan vain kaikkein kriittisimpiin tehtäviin.

3. ETSIMME EHDOTTOMASTI PARHAITA KANDIDAATTEJA, EMME VAIN SAATAVILLA OLEVIA.

ART rekrytoi kaikkialla maailmassa käyttäen täsmälleen samoja standardeja, menetelmiä ja odotuksia. Kaikissa maissa on eroja, jotka on ymmärrettävä, mutta asiakkaamme ei saisi koskaan hyväksyä ehdokasta, joka ei täytä samoja korkeita standardeja kuin vastaavat työntekijät muissa maissa.

4. ART:N REKRYTOIJILLA ON HYVÄ MAINE.

ART:n rekrytoijat, jotka työskentelevät hakuprosessissasi, ovat usein maailmankuuluja johtajatyön rekrytoijia, jotka ovat antaneet haastatteluja maailman johtaville talousjulkaisuille. Suurin osa näistä haastatteluista on saatavilla verkkosivuillamme.

5. ART REKRYTOI KAUPPIAASI KAIKKIALLA MAAHASI JA MAAILMANLAAJUISESTI.

ART rekrytoi maailmanlaajuisesti yli 100 maassa, maailman 1 500 johtavassa liike-elämän, teollisuuden, rahoituksen ja luovuuden keskuksessa. Pystymme laajentamaan hakualuetta lyhyessä ajassa yhdestä suurkaupunkialueesta koko maahan, mantereelle tai maailmanlaajuisesti. Tavoitteenamme on löytää parhaat paikalliset ehdokkaat aina kun mahdollista, mutta jos tarvitaan laajempaa hakualuetta monipuolisempien vaihtoehtojen tarjoamiseksi, ART on ainutlaatuisesti pätevä johtamaan tätä hakuprosessia.

www. atlanticresearch. com

6. ALANNE JOHTAVAT JOHTAJAT LUOTTAMAT ART:IIIN.

Koska ehdokkaamme tietävät, että välitämme heidän pitkän aikavälin uransa menestyksestä, monet alan johtavat osaajat kääntyvät ART:n puoleen uransa vaihtoehtojen suhteen. Emme vain pysty hyödyntämään hyviä ehdokkaita, jotka ovat ottaneet meihin yhteyttä, vaan monet alan huippujohtajat suosittelevat mielellään ja luottavaisesti kyvykkäimpiä kollegoitaan ART:lle, kun meillä on sopiva asiakashaku. Luottamus, pitkäjänteisyys ja osaaminen ovat kaikkien etu.

7. ART HALLITSEE KOKO HAKUPROSESSIN.

ART hoitaa kaiken hakutyön omien rekrytoijien kautta. Koska emme ulkoista hakua muille yrityksille, pystymme hallitsemaan hakuprosessin laatua, aikatauluja ja eettisyyttä. Nämä asiat ovat meille erittäin tärkeitä, jotta voimme palvella asiakkaitamme ja ehdokkaita asianmukaisesti.

8. ART TOIMII JATKUVASTI, 24/7/365.

Kun kilpailijamme ovat töissä, mekin olemme töissä. Kun he ovat lounaalla tai illallisella, mekin olemme töissä. Kun he nukkuvat, mekin olemme töissä. Onko siis yllättävää, että ART päihittää muut rekrytointiyritykset jopa niiden omissa kaupungeissa ja maissa?

9. TAIDE ON NOPEAA TEHOKKUUDESTA LUOPUMATTA.

Useimmissa hauissa sopivat ehdokkaat löydetään 1–2 viikossa, ja ehdokkaiden yhteydenotto ja arviointi tapahtuu yleensä 3–4 viikossa. Useimmissa tapauksissa asiakas voi odottaa näkevänsä ehdokkaiden ansioluettelot tai CV:t 3–4 viikkoa haun aloittamisen jälkeen. Asiakkaille toimitetaan vähintään viikoittain tilannekatsaus, ja jos hakuparametrejä on tarpeen hienosäätää, teemme sen nopeasti asiakkaan neuvojen mukaisesti.

10. KUN ART OTTAA HAKUUN, ME OTAMME RISKIN, EI ASIAKAS.

Hyväksymme hakuprosessin vain, jos olemme todenneet, että meillä on vähintään 75 %:n mahdollisuus löytää ehdokkaita, jotka asiakas haluaisi palkata. Tämä laskelma tehdään hakuprosessin alussa "parhaana arviona", mutta se on "perusteltu arvio", joka perustuu tietämykseemme asiakkaan toimialasta, paikallisesta markkinasta ja mahdollisuuksien houkuttelevuudesta ehdokkaillemme.

Tarjoamme 100 %:n rahat takaisin -takuun rekrytoinneillemme. Tämä tarkoittaa, että rekrytoijamme ovat sitoutuneet löytämään parhaat mahdolliset ehdokkaat yrityksellesi, koska heidän maineensa, aikansa ja tulonsa ovat vaakalaudalla. Uskomme, että tämä järjestelmä tuo tehokkuuden ja osaamisen etualalle, mikä on kaikkien edun mukaista.

11. TYÖSKENTELEMME ERITTÄIN KOVASTI ANSAITAKSEMME USKOLLISUUTESI

Lisäsimme 11. syyn työskennellä ART:n kanssa osoittaaksemme, että pyrimme lisäämään arvoa sinulle ja yrityksellesi suhteemme jokaisessa vaiheessa. Esimerkiksi alennettuja palkkioita useista hauista.

www. atlanticresearch. com

©2025 - Atlantic Research Technologies, L.L.C - Kaikki oikeudet pidätetään