

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES

Kunsten å finne ledere globalt

ART er like hjemme på alle seks kontinenter og rekrutterer i over 100 land. Selskapet utfører resultatorienterte (dvs. ikke-fastlønnede) lederrekrutteringsoppdrag for stillinger i øvre og mellomledelse innen industri, høyteknologi og tjenestesektoren.

Vår spesialitet er å introdusere våre kunder for lavrisikable, markedserfarne ledere i verdensklasse som kan hjelpe dem med å navigere gjennom et hav av utfordringer og muligheter.

Våre kandidater har spesielt fokus på å utvikle virksomheter i en kompleks, men forståelig verdensøkonomi. La oss introdusere disse svært talentfulle lederne for ditt nye team.

Uansett hvor du trenger lederrekruttering for:

- *C-nivå og generell ledelse*
- *Salgs- og markedsføringsledelse*
- *Finansledelse*
- *Supply Chain Management*
- *Produksjonsledelse*
- *Kvalitetsledelse*
- *Teknisk ledelse*
- *Personal og juridisk*

Kontakt din ART-kontoansvarlig
www.atlanticresearch.com

Generell ledelse

- ADMINISTRERENDE DIREKTØR
- DRIFTSDIREKTØR
- PRESIDENT
- GENERALDIREKTØR
- ADMINISTRERENDE DIREKTØR
- REGIONAL PRESIDENT/ REGION VP
- LANDSLEDER

Salg og markedsføring

- VISEPRESIDENT FOR SALG OG MARKEDSFØRING
- SALGSDIREKTØR
- KOMMERSIELL DIREKTØR
- MARKEDSDIREKTØR
- NASJONAL SALGSCHEF
- REGIONAL SALGSSJEF
- FORRETNINGSUTVIKLINGSSJEF

Finans

- ØKONOMISJEF
- VISEPRESIDENT FOR ØKONOMI
- FINANSDIREKTØR
- FINANSKONTROLLØR

Forsyningskjede

- SVP FORSYNINGSKJEDESTYRING
- DIREKTØR FOR FORSYNINGSKJEDEN
- LOGISTIKKDIREKTØR
- DIREKTØR FOR INNKJØP
- REGIONAL INNKJØPSSJEF
- DIREKTØR FOR MATERIALER
- DISTRIBUSJONSDIREKTØR

Industriell drift

- VISEPRESIDENT FOR DRIFT
- DIREKTØR FOR PRODUKSJON
- DIREKTØR FOR KVALITET
- DIREKTØR, PROSESSFORBEDRING
- ANLEGGSSJEF
- FABRIKKSJEF

Teknikk – Forskning – IT

- TEKNOLOGIDIREKTØR
- VISEPRESIDENT FOR TEKNIKK/
VISEPRESIDENT FOR FORSKNING OG
UTVIKLING
- INFORMASJONSSJEF
- VISEPRESIDENT FOR
INFORMASJONSSIKKERHET

Personal og juridisk

- VISEPRESIDENT FOR PERSONAL
- DIREKTØR FOR PERSONAL
- JURIDISK SJEF

OM VÅRE HONORARER... OG VÅR FORSKJELL

ARTs honorarpolitikk er en fast honorarpolitikk basert på resultater. Dette er den beste måten å oppmuntre våre rekrutterere til å jobbe effektivt og intelligent på vegne av våre kandidater og kundebedrifter.

Etter at kunden har sendt oss en første forespørsel, vurderer vi de unike detaljene ved stillingen, inkludert stillingstittel, lønnsnivå, lokalisering og vanskelighetsgraden ved rekrutteringen, og deretter foreslår vi kunden våre honorarvilkår i en formell skriftlig kontrakt. Når vi har oppgitt vårt honorar til kunden, vil dette beløpet ikke endres på noe tidspunkt under rekrutterings-, intervju- eller ansettelsesprosessen. Vi tilbyr denne policyen slik at rekruttererne våre kan fokusere på å finne de beste kandidatene for kundenes viktige behov.

Våre kunder har fortalt oss at våre honorarer vanligvis er lavere enn konkurrentenes.

ART prøver så langt det er mulig å gi rabatt på honorarene våre hvis det er flere søk, slik at kunden kan se at det er spesielt gunstig å samarbeide med ART.

Vi tilbyr også en omfattende 100 % pengene-tilbake-garanti på våre plasseringer, en annen viktig faktor som gjør at vi kan holde fokus på våre kandidater og kunder.

OM DIN REKRUTTERER

ART-rekrutterere som tildeles en kundes søk, har alltid minst ti års erfaring med rekruttering og søk etter ledere på seniornivå. Denne personen vil ikke bare være kundens kontaktperson, men vil også være direkte involvert i kundens søk etter ledere.

Ved å holde rekruttererne våre nær både kandidatene og kundene våre i alle faser av rekrutteringsprosessen, kan kunden være trygg på at ARTs søk vil være mer intensivt fokusert, spesielt hvis søket må omfatte flere byer eller land.

Denne personen vil være kundens eneste kontaktperson hos ART for alle søk over hele verden, noe som sparer mye tid og gjør forholdet mellom ART og kunden mer effektivt.

OM VÅRT FIRMA OG VÅR REKRUTTERINGSPROSES FOR LEDERSTILLINGER

ART er et amerikansk rekrutteringsbyrå som ble grunnlagt i 1987 og bruker «best in class»-metoder for å identifisere de beste kandidatene til ledende stillinger i våre kundeselskaper over hele verden. ART benytter seg av headhunting – den direkte tilnærmingemetoden – hvor kandidater hos kundens konkurrenter eller nærliggende konkurrenter blir kontaktet direkte av våre rekrutterere.

Våre søk er vanligvis i stor grad avhengige av våre egne langvarige, veletablerte kandidat- og bransjekontakter innen kundens sektor. Takket være disse pålitelige bransjekontaktene kan vi ofte enkelt benytte oss av personlige nettverk av bransjekolleger for å identifisere de best kvalifiserte kandidatene. Vår strategi her er å bruke gode kandidater til å identifisere enda bedre og mer egnede kandidater for våre kunder.

ART har aldri brukt annonsering for å finne kandidater, da rekruttering gjennom annonsering er en strategi basert på flaks. Våre kunder ansetter oss ikke for å være heldige! De ansetter oss fordi vi er profesjonelle headhuntere som er opplært til å finne, evaluere og presentere de best mulige kandidatene for våre kunders viktigste forretningsoppdrag.

De fleste ART-søkene fullføres i løpet av 3-4 uker, uavhengig av stilling, sted eller bransje. Dette skyldes at vi fokuserer på søkeoppdrag der vi starter med et høyt kompetansenivå. I løpet av denne tiden får arbeidsgivere ukentlige fremdriftsrapporter under søket, noe som gir arbeidsgiveren og rekruttereren mulighet til å finjustere søkeparametrene om nødvendig. Vi er i kontinuerlig drift, 24/7/365, for å gjøre det enkelt for våre globale kunder, slik at de enkelt kan holde kontakten med sin ART-kontoansvarlig.

ART aksepterer kun søk som vi mener vi har en svært rimelig sjanse til å fylle med suksess. Selv om dette kan virke som en logisk policy for et rekrutteringsfirma, aksepterer ofte firmaer som fokuserer på fast honorar først søket og betalingen, og prøver deretter å finne ut hvordan de kan fylle den ledige stillingen.

ART håndterer alle søk internt, og vi outsourcer aldri noen kundesøk til andre firmaer, slik at vi opprettholder ARTs konsistente kvalitet, omsorg og punktlighet globalt.

Våre resultatbaserte faste honorarer er basert på de spesifikke parametrene for kundesøket, ikke på en prosentandel av lønnen som kandidaten tilbys. Våre honorarer, som oppgis ved søkets start, er klare og endelige. Kunden kan alltid være trygg på at hvis vi anbefaler at de må øke kandidatens tilbud under forhandlingsfasen, vil en slik anbefaling være i kundens interesse, aldri vår egen.

ART er det første rekrutteringsbyrået i verden som er organisert for å være både globalt og «virtuelt lokalt», slik at vi kan gjennomføre lokale, regionale, nasjonale eller verdensomspennende søk med liten eller ingen ekstra innsats fra vår side. I kontrast til dette kjenner de fleste av våre konkurrenter knapt sin egen by, og hvis det må gjennomføres en større søkeprosess, vil prosessen deres bli forsinket eller stoppet. ART kan være uvurderlig for kontinentale søk i Asia, Europa, Amerika, Afrika eller Midtøsten, fordi få rekrutteringsbyråer utenom ART virkelig kjenner andre land enn sine hjemmemarkeder.

ART bruker amerikanske metoder for rekruttering av ledere. I store deler av verden ansetter rekrutteringsbyråer utrente, ufokuserte personer som bare vet hvordan de skal kreve honorar fra kunder, sette inn annonser og så håpe at kandidater på magisk vis dukker opp. De er det man i USA kaller «arbeidsformidlingsbyråer», ikke rekrutteringsbyråer for ledere, og de bør aldri få lov til å rekruttere toppledere. ARTs kunder ansetter ARTs headhuntere for å finne de mest vellykkede kandidatene som nå er ansatt i de strategisk mest attraktive selskapene i kundens bransje. ARTs målrettede tilnærming til rekruttering er det ekte headhunting handler om.

www.atlanticresearch.com

ART Executive Search Spesialitet: Endringsledelse

LA ART FINNE DYKTIGE LEDERE SOM KAN FØRE SELSKAPET DITT PÅ RETT VEI.

Her er et kjent mønster i næringslivet: Noen få mennesker kom sammen og dannet et selskap. Ofte kom grunnleggerne fra samme selskap eller fra en liten krets av selskaper. Alle kjente hverandre godt, og etter noen år med hardt arbeid hadde de skapt et flott selskap.

I de tidlige fasene av et selskap kan det være nyttig å ha nøkkelpersoner med lignende erfaring fra andre selskaper. Men når selskapet vokser, kan effektiviteten avta, og det kan virke som om det ikke finnes noen løsning internt, fordi grunnleggerne trenger andre løsninger enn de som har erfaring fra andre bransjer.

ART blir ofte hentet inn for å identifisere kandidater som kan hjelpe våre kunder med å håndtere veksten med nye ideer, nye kontakter eller ny erfaring. Noen spørsmål som stilles av selskaper og løses av ART-kandidater:

- *** Hvordan kan vi bringe nye markeder og nye vertikaler inn i vårt produktutvalg?
- *** Hvordan finansiere viktige utvidelser med våre eksisterende investeringskontakter?
- *** Hvordan kan vi forbedre effektiviteten i driften og forsyningskjeden vår?
- *** Hvordan finne pålitelige daglig ledere, salgsdirektører og finanssjefer i andre regioner eller land?
- *** Hvordan administrere et nyoppkjøpt selskap?
- *** Hvordan skape en enhetlig bedriftsstil på tvers av ulike oppkjøpte selskaper eller ulike regioner?

PÅLITELIGE LEDERE FOR FAMILIEEIDE ELLER LUKKEDE PRIVATE SELSKAPER.

Noen ganger ønsker grunnleggeren eller lederne av en vellykket bedrift å gjøre andre ting i livet, og de trenger en president, daglig leder eller administrerende direktør som kan videreutvikle virksomheten samtidig som de respekterer selskapet som det har tatt mange år å bygge opp.

HJELPER GODE SELSKAPER MED Å HÅNDTERE ENDRINGER.

ART tilbyr spesialister på omstilling og endringsagenter, primært for heltidsstillinger og langsiktige oppdrag. Hvis et selskaps kundebase og kontakter har vært orientert mot noen få markedssektorer, regioner eller bransjer som for øyeblikket ikke «kjøper», kan vi kanskje hjelpe med å hente inn nye ledere som kan tiltrekke seg verdifulle sektorer eller markeder som har blitt ignorert.

ART jobber normalt med å plassere sine kandidater i svært vellykkede, lønnsomme og fremtidsrettede selskaper. Det er imidlertid noen kandidater som ønsker og trenger utfordringen med å gjøre tidligere svake eller sliter selskaper til morgendagens svært vellykkede, lønnsomme og progressive selskaper. Noen ganger opplever selv de beste og mest respekterte selskapene store eller små problemer, på grunn av at en nøkkelperson slutter eller på grunn av svake eller utdaterte prosesser eller ledelsesstiler. ART er glade for å kunne bringe sammen talentfulle omstillingsspesialister og selskaper som trenger hjelp.

MENNESKER SOM KAN GJØRE START-UPS TIL VELLYKKEDE BØRSNOTERTE SELSKAPER.

Det kan ta lang tid å gjøre en oppstart lønnsom, bygge markedsandel og overleve. Dette er vanskelige hindringer å overvinne. På et tidspunkt kan en privat eid oppstart ønske å bli et børsnotert selskap, og for å oppnå dette målet trengs det minst noen få personer med solid erfaring fra oppstart av børsnoterte selskaper.

EXIT-STRATEGIER.

Noen ganger bestemmer ledelsen i et selskap at det beste neste trekket er å søke å bli kjøpt opp av et større selskap. ARTs seniorlederkandidater kan vurderes som CEO-er, COO-er, SVP-er, presidenter eller CFO-er for å bistå i denne overgangen.

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

ART Executive Search Spesialitet: Konfidensiell rekruttering

Vi i ART er diskrete i gjennomføringen av våre søk. Våre kundebedrifter vet at når de ber oss om hjelp, er vi ikke bare i stand til å forstå stillingsbeskrivelsen, men vi er også i stand til å forstå deres virkelige behov. Noen ganger krever denne undersøkelsesprosessen at vi diskuterer mer sensitive temaer enn «erfaring kreves». All informasjon som blir gitt til oss eller oppdaget i løpet av rekrutteringsprosessen, skal holdes mellom oss, vår kundebedrift og vår kandidat.

Noen typiske konfidensielle søk vi har utført for våre kundebedrifter:

- *** Erstatning av en leder som ikke presterer eller presterer under forventet
- *** For familieeide eller lukkede private selskaper, identifisering av en ny generasjon ledere
- *** Ansettelse av en person for å utvide salget eller vokse virksomheten i en ny region eller markedssektor
- *** Ansettelse av en person som i en nyopprettet stilling kan bidra til å forbedre virksomhetens effektivitet

Når vi tar første kontakt med kandidater for å finne ut hvor interesserte de er i en bestemt stilling, nevner vi ofte ikke engang kundeselskapet. Dette er for å forhindre eller forsinke spredning av nyheter om kundens presserende behov. Noen ganger kan vi være vage når det gjelder å oppgi en bestemt teknologi, et produkt eller en lokalisering, hvis slike detaljer lett kan identifisere arbeidsgiveren. Vi prøver så langt det er mulig å holde diskusjonen om «konfidensielle» søk innenfor en bransje på et minimum.

Når en søkeprosess åpnes utenfor selskapets egne rekker, må det gjøres en avveining mellom diskresjon og å nå de riktige kandidatene til stillingen. Vær alltid oppmerksom på at når et selskap starter en rekrutteringsprosess – via interne henvisninger, stillingsannonser eller headhuntere – er det mer enn rimelig at nyheten om stillingen raskt sprer seg i bransjen, selv om bare noen få betrodd kandidater er informert.

Vi anbefaler derfor på det sterkeste at arbeidsgivere, før de kontakter oss, nøye analyserer de mulige konsekvensene av menneskelig natur eller «bransjens jungeltelegraf», som kan føre til at den «konfidensielle» stillingssøkningen blir offentlig kjent. Når du kontakter ART med din «konfidensielle» søk, er det opp til din bedrift å fortelle oss hvorfor søkningen er konfidensiell og hvilket språk vi ikke bør bruke når vi beskriver stillingen til våre kandidater.

Hvis firmaet ditt vurderer den delikate saken å erstatte en eksisterende leder eller sjef, anbefaler vi at du først informerer den ansatte om dine bekymringer eller misnøye og diskuterer muligheten for oppsigelse. Kanskje dette fungerer best eller bare i et «perfekt verden»-scenario, men vi mener at «ærlighet er den beste politikken». Det er din beslutning hvordan du vil gå frem, men igjen, vær alltid klar over at din bransje består av mennesker som sladrer, og at når en søkeprosess starter, vil nyheten om det sannsynligvis nå frem til din ansatt.

Selv før du starter søket, kan det hende at den ansatte du ønsker å erstatte allerede er på utkikk etter en ny jobb, fordi han eller hun sannsynligvis også er misfornøyd med status quo. Selv før firmaet ditt starter sin egen søkeprosess, kan den samme ansattes tilstedeværelse på arbeidsmarkedet varsle konkurrenter eller andre om at firmaet ditt snart vil ha en ledig stilling eller gjennomføre en ledelsesendring. Hvis det høres ut som om vi sier at vi gjennomfører konfidensielle søk, men at ingen søk er virkelig konfidensielle, så har du forstått oss riktig.

Vi prøver å opprettholde en forsiktig balanse og en minimalt gjennomtrengelig brannmur av informasjon under rekrutteringsprosessen. Det viktigste er at når vi presenterer stillingen for seriøse kandidater, gir vi dem riktig perspektiv, balanse og kontekst slik at stillingen blir verdsatt for det den er – en klok og strategisk forbedring av firmaets langsiktige potensial.

www. atlanticresearch. com

ART Executive Search Spesialitet: Internasjonal rekruttering

Med ART trenger ikke din bedrift å ansette flere rekrutterere for å rekruttere i flere land eller å fly til flere byer for å intervju rekrutterere. ART dekker de fleste viktige globale markeder, slik at vi kan spare din bedrift tid og penger, samtidig som vi raskt og effektivt finner noen av verdens beste toppledere.

ART er et av få rekrutteringsbyråer globalt som har en regionnøytral tilnærming. Vi rekrutterer i de fleste store markeder og har gjort det i mange år. Det er derfor selskaper med base i Nord-Amerika, Europa, Asia-Stillehavsområdet, Midtøsten, Latin-Amerika og Afrika alle henvender seg til ART for å finne seniorledere både til hjemlandet og til viktige stillinger i utlandet.

Våre kunder forstår at vi retter oss mot en svært spesialisert gruppe av globalt orienterte ledere og sjefer som:

1. har kompatible ledelsesstiler...
2. opprettholder de samme standardene og riktige praksisene...
3. allerede befinner seg der de trenger å være...
4. har erfaringer som gjør dem best rustet til å forstå arbeidsgiverens produkt eller presserende behov...
5. allerede når ut til de kundene som må nås for å vinne det markedet.

Vi ser på den globale økonomien som en enhet som krever lokale toppledere som tenker globalt, samtidig som de er svært kompetente når det gjelder å dyrke sine respektive lokale markeder. De personene vi rekrutterer til stillinger utenfor våre kunders hjemland, må være som menneskelige broer som lett kan bygge broer over hav av forskjeller. De må forstå arbeidsgiverens bedriftskultur og behov som sin egen, samtidig som de også må kunne knytte gode bånd til lokale ansatte og kunder i sitt eget land.

Våre søk kan starte med de beste lokale kandidatene før vi utvider søkeradiusen, med mindre du ber oss om noe annet. Det medfører ingen spesielle forsinkelser for oss å utvide søket, fordi ART er et rekrutteringsbyrå som rekrutterer uten hensyn til grenser, slik dagens globale økonomi er.

Global suksess kommer bare når du har de riktige personene på de riktige stedene

Tenk på ART som din bedrifts guide til nye forretningsmuligheter rundt om i verden. Altfor mange selskaper – selv milliardbedrifter – er trege med å våge seg utenfor hjemlandet. De vet at mulighetene rundt om i verden er enorme, men bare fordi de ikke har kunnskapsrike ledere som er kjent med mållandene, går ofte år og uendelige tapte muligheter dem forbi. Deres konkurrenter er derimot allerede på plass. Noen ganger driver selskaper som opererer i utlandet svært ineffektivt.

Vår oppgave er å hjelpe din bedrift med å finne de beste medarbeiderne som kan bygge opp virksomheten eller salget i andre land. Våre medarbeidere er svært internasjonalt orienterte, og vi setter pris på og respekterer forskjellene mellom land og kulturer. Når vi gjennomfører søket ditt, søker vi etter kandidater som kan fungere som intelligente og dynamiske brobyggere mellom forretningskulturer. Vi har gjort dette med suksess for oppstartsbedrifter, raskt voksende mellomstore bedrifter og milliardbedrifter.

Ledelseskandidater i verdensklasse på seks kontinenter, i over 100 land

Uavhengig av region, bransje eller stillingstittel, er våre kandidater ofte svært resultatorienterte, ubureaukratiske ledere. Deres tilnærming til forretninger kan vanligvis karakteriseres som lokaliserte versjoner av «ledelsesstil i verdensklasse». De er alle flytende i engelsk, og de fleste kandidater utenfor de engelsktalende landene er fullt tospråklige eller flerspråklige i lokale eller regionale språk. En betydelig andel av våre kandidater har jobbet for ledende nordamerikanske, europeiske eller asiatiske multinasjonale selskaper. Mange har MBA-grad fra ledende nordamerikanske, europeiske eller asiatiske handelshøyskoler.

Kandidater som kan kommunisere med kundene dine... og med deg!

www. atlanticresearch. com

La oss hjelpe deg med å forme din virksomhets internasjonale ekspansjon, region for region eller land for land.

ART, med sin brede teknologiske, industrielle og geografiske markedsdekning, er godt posisjonert for å hjelpe din bedrift med å finne de nøkkelpersonene som trengs for å utvide eller opprettholde virksomheten i andre land eller kontinenter. Vi rekrutterer kandidater innenfor et bredt spekter av felt som er i stand til å starte, enten alene eller som en del av et team, virksomhet, salg, markedsføring, forretningsutvikling, finans, innkjøp eller produksjonsaktiviteter for bedrifter som etablerer seg for første gang i nye land («greenfield-virksomhet»).

Bedrifter som allerede har «beachhead-virksomhet» i mållandet og som ønsker å øke sin profil i landet betydelig eller utvide salgsvolumet, bør også vurdere ART-kandidater til sin neste generasjon ledere. I de fleste tilfeller jobber ART-kandidater nå for dine konkurrenter eller for bedrifter som er nært knyttet til din egen produkt- eller tjenestemiks, og disse kandidatene gjør sannsynligvis allerede det du trenger at de skal gjøre, med de samme kundene som du trenger å nå. La oss introdusere disse utmerkede kandidatene for din bedrift.

Generell ledelsessøk

Karakteren og suksessen til selskapet ditt vil bli formet av personen som er leder for virksomheten i landet – administrerende direktør, president, daglig leder, konsernsjef osv. Ofte blir feil person ansatt i slike roller, noe som resulterer i at selskapet sliter i et marked som burde være gunstig for dem. ART kan hjelpe deg med å identifisere din første nøkkelmedarbeider i det utenlandske markedet – noen som er bedre i stand til å få oppdraget ditt i gang på riktig måte.

Rekruttering av ledere innen salg, markedsføring og forretningsutvikling

Våre verdensomspennende kontakter innen salg og markedsføring kan fungere som pionerer og prospektører for din fremtidige internasjonale salgsorganisasjon, enten som landsdirektører eller regionale salgssjefer for hele kontinentet.

Ledelsessøk innen finans

Hvis du har virksomhet i et annet land, må du ha en kompetent økonomisjef. Hvis kostnadene dine ikke overvåkes riktig av en pålitelig person, kan din utenlandske virksomhet tape penger i årevis uten at du vet det. En dyktig økonomisjef med nettverk i lokale kapital- og investeringsmiljøer kan også være avgjørende for finansieringen av utvidelsen av selskapet ditt i det fremmede landet.

Rekruttering av ledere innenfor forsyningskjedestyring

Vårt firma har rekruttert innenfor supply chain management-feltet selv før feltet ble kalt «Supply Chain Management». Vi forstår de subtile overgangene mellom innkjøp, materialforvaltning, logistikk, distribusjon og oppfyllelse, samt de unike variasjonene i forsyningskjedene som finnes fra selskap til selskap. Vårt fokus på internasjonal sourcing er å identifisere kunnskapsrike lokale kandidater som forstår viktigheten av å kjøpe fra kvalitetsleverandører, ikke bare fra de billigste leverandørene. Våre logistikkandidater vet hvordan de skal organisere forsyningskjeden din slik at den er nøyaktig og presis, slik at driften din kan koordineres etter dine globale behov.

Produksjonsdrift og kvalitetssøk

Noen selskaper nøyer seg med å ha virksomhet i utlandet. Men ofte er de mest effektive utenlandske virksomhetene, etter vår erfaring, de som har ledere som er opplært i forretningspraksis på verdensklassenivå, og som er godt rustet til å kommunisere effektivt med lokale ansatte og til å vinne tilliten til viktige lokale kunder og partnere. Slik bygger man et mer solid og effektivt globalt selskap. Vårt fokus innen internasjonal produksjon er å bygge toppmoderne virksomheter som maksimerer automatisering og robotikk, samtidig som vi styrker fabrikkarbeidsstokken med avansert opplæring i fleksibel produksjon, kaizen, kontinuerlig kvalitet og metodikker for kontinuerlig prosessforbedring. Ledere som vet hvordan de skal rekruttere, trene og utvikle slike dyktige medarbeidere, kan gi våre kundeselskaper enorm langsiktig verdi.

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

Hemmeligheten bak vår suksess

KUNSTUTVALGSPROCESSEN

De fleste søk som godtas av ART fullføres i løpet av 3–4 uker, uavhengig av land eller by, og kandidatene presenteres for kunden kort tid etterpå. Våre konkurrenter bruker ofte betydelig lengre tid. Hvorfor er ART så raske?

God etikk

ART aksepterer kun søk som de mener har gode sjanser for å lykkes: de tilfellene hvor de vanligvis har kandidater og kontakter, eller tror at de kan finne kandidater på relativt kort tid. Beslutningen om å organisere rekruttererne våre på denne måten var bevisst, fordi rekruttering med fokus på forskudd betoning legger vekt på å få kunden til å betale et honorar før arbeidet utføres – noe som er en viktig kilde til misnøye hos kundene.

Ofte vil rekrutteringsbyråer som fokuserer på forskuddsbetaling, overdrive vanskelighetsgraden ved en rekruttering for å rettferdiggjøre den ekstraordinært lange tiden det tar for dem å sette seg inn i kundens marked. De forteller kunden at de trenger et forskudd for å dekke kostnadene ved å sette seg inn i målmarkedet.

En bedre og mer logisk tilnærming er å oppmuntre rekruttererne til å legge vekt på å finne den rette kandidaten. Det er det enhver arbeidsgiver virkelig ønsker og trenger fra et rekrutteringsbyrå: et resultatfokustert byrå, ikke et byrå som fokuserer på forskuddsbetaling.

Å betale et rekrutteringsbyrå på forhånd garanterer ikke kvalitet eller resultater; det garanterer bare betaling. ART mener at det i de fleste situasjoner ikke er noen grunn til at et kompetent rekrutteringsbyrå med gode kontakter skal kreve forskudd. Hvis rekrutteringsbyrået ved starten av rekrutteringsprosessen ikke har nok kandidater, kontakter eller selvtilit til å gjennomføre en skikkelig rekruttering på egen risiko, hvorfor skal de da be et selskap om å betale dem på forhånd for å lære hvordan de skal gjennomføre denne viktige rekrutteringen? Hvis de hevder at de har gode kontakter, hvorfor er de da ikke villige til å vise kandidatene sine til kunden før de får betalt? Dette er et ulogisk argument. Kloge arbeidsgivere ser denne inkonsekvensen. Vi så det i 1987, og vi ble grunnlagt for å drive rekruttering på en annen måte.

Kompetanse i alle ledd

For kundens søk tildeler ART en erfaren rekrutterer, som sammen med kunden utarbeider en flerdimensjonal rekrutteringsstrategi. ART-rekrutterere vil ikke presentere kandidater for en kunde med mindre de virkelig tror at kandidaten kan gjøre jobben godt og være fornøyd med å gjøre den jobben i det selskapet.

Kandidatene vet at ART-rekruttereren har kandidatens beste i tankene, og ofte vil gode kandidater anbefale enda mer egnede kandidater til en rekrutterer de stoler på.

Kundene vet at ART-rekruttereren fokuserer på å finne personer som kan oppfylle deres forretningsmål. Dette er en vinn-vinn-vinn-tilnærming til rekruttering av ledere: med hver nye rekruttering forbedrer ART-rekruttererne sine ferdigheter og kunnskapsbase; kandidatene får en ærlig rekrutterer som bryr seg om deres karriere; og arbeidsgivere får tilgang til kandidater som er entusiastiske når det gjelder å bidra til å bygge opp deres nye selskap.

En organisasjon for det 21. århundre

ART er i drift 24 timer i døgnet, 7 dager i uken, 365 dager i året. Mens de fleste andre rekrutterere sover, jobber ART-teamet for deg! Søkene starter kort tid etter at kontrakten er signert.

Kundene blir oppdatert jevnlig, og hvis det oppstår problemer, vil rekruttereren stille flere spørsmål eller foreslå endringer i den opprinnelige profilen for å finjustere søket. Hvis det ser ut til at søket vil mislykkes, vil rekruttereren informere kunden om dette umiddelbart.

www. atlanticresearch. com

Din ART-headhunter

ART er et rekrutteringsbyrå (headhunting-byrå) som ansetter rekrutterere (headhunters) med lang erfaring i å nøye vurdere kandidater for sine kunders søk. ART-rekrutterere har minst 10 års erfaring som headhunters, og bruker direkte tilnærmingmetoden. Direkte tilnærming er å spesifikt målrette kandidater hos en kundes konkurrenter eller hos firmaer som har personer med de rette ferdighetene for kundens behov.

I mange rekrutteringsbyråer kan personen som skaffer oppdrag, innkrever honorar eller til og med administrerer rekrutteringen, være en person som ikke har noen opplæring som headhunter. De kan faktisk ha blitt ansatt i den «frontlinje-rollen» utelukkende på grunn av sin dyktighet i å skaffe oppdrag. Så selv om de kaller seg headhuntere, vet de kanskje ikke noe om headhunting. Hvis de ikke er dyktige i headhunting, kan det hende at de ikke klarer å finne kandidater eller forstå hvilke kandidater som passer godt for en kunde. Med mange kandidater å velge mellom, ser de kanskje ikke hvem som passer best. De kan gjøre mange feil som kan koste kunden tid og penger.

Arbeidsgivere bør også være klar over at akkurat som visse personer som ikke driver med headhunting kaller seg «headhunters», er det mange rekrutteringsselskaper som kaller seg «executive search firms», når de i virkeligheten ikke driver med executive search. I mange deler av verden, inkludert i mange høyt utviklede land, er headhunting svært begrenset eller svært dårlig praktisert, og mange rekrutteringsbyråer er svært avhengige av annonsering for å finne kandidater til en klient. Disse byråene burde egentlig kalles «arbeidsformidlingsbyråer» på grunn av denne ufokuserte rekrutteringspraksisen, men ofte kaller de seg «rekrutteringsbyråer for ledere» for å høres mer kvalifiserte ut til å håndtere rekruttering av toppledere.

ART-metoden

Slik presis arbeid med stillingsprofilering, kandidatidentifisering og kandidatevaluering krever en rekrutterer som er kjent med tusenvis av bedriftsmodeller og karrierestudier. ART-rekruttereren må ha en kunnskapsbase med tusenvis av kandidaters karriereveier for å forstå hvem som kan passe godt til en bestemt kundes forretningsmodell og forretningsoppdrag. En kundes søk ved hjelp av ART bør være et oppdragskritisk søk, hvor annonsering vil bli sett på som bortkastet.

ART bruker aldri annonsering for å finne kandidater. Ingen seriøs rekrutteringsbyrå bør bruke annonsering, fordi det ville tyde på at de ikke har et tilstrekkelig kandidatgrunnlag eller bransjekontakter til å gjennomføre en rekruttering på riktig måte. Kunder som bruker ART må samtykke i å ikke bruke annonsering mens ART gjennomfører rekrutteringsarbeidet på vegne av kunden.

ARTs omdømme

ART er et veletablert rekrutteringsbyrå hvis ledere ofte blir sitert i verdens ledende forretningspresse. Noen av disse intervjuene kan leses på ARTs nettside. Takket være ARTs fremtredende posisjon og omdømme gjennom flere tiår, nyter vårt firma også stor anseelse blant kandidater til ledende stillinger, og det er vårt gode omdømme som gjør arbeidet vårt stadig enklere. Våre kandidater vet at vi kun kontakter dem om svært gode stillinger hos svært gode kundebedrifter, så når de hører fra oss, responderer de positivt. Hvis vi trenger å benytte oss av deres egne nettverk av kolleger i din bransje, er de vanligvis svært hjelpsomme med å lede oss til de rette kandidatene for våre kunder.

Våre kandidater gjør en slik innsats fordi de stoler på oss og på at vi vil behandle deres venner og kolleger med respekt og tilby dem gode karrieremuligheter. Disse langvarige personlige kontaktene med globale bransjeledere er vår hemmelige styrke.

Positiv anerkjennelse fra ledere i de bransjene og markedene vi fokuserer på, blir også ofte anerkjent av globale internett-søkemotorer. Effekten av denne høye synligheten er at ART ofte er det første stoppestedet for kandidater til ledende stillinger over hele verden. ARTs søknadsprosess for nye kandidater er tidkrevende for å oppmuntre kun de kandidatene som passer best for ARTs kunder.

www. atlanticresearch. com

DE 10 VIKTIGSTE GRUNNENE TIL AT DIN BEDRIFT BØR BETRO ART MED SØKENE DINE:

1. ERFARING TELLER.

ART har over 30 års erfaring med å gjennomføre oppdrag innen rekruttering av ledere på seniornivå for ledende selskaper i en rekke bransjer. En rekrutterer blir kun tildelt oppdraget til å rekruttere for din bedrift hvis vedkommende har minst 10 års erfaring med rekruttering av ledere på seniornivå. Riktig rekruttering av ledere er ikke en enkel profesjon, og de som har bevist seg over tid, er de som vet hvordan de skal betjene sine kunder og kandidater på en god måte.

2. VÅR REKRUTTERINGSMETODIKK ER OVERLEGEN.

ART er et amerikansk rekrutteringsbyrå som tilbyr rekruttering av ledere på høyeste nivå i verden. Hvorfor er dette viktig for deg? Fordi det i Amerika siden 1960-tallet har utviklet seg et stort skille mellom rekrutteringsbyråer som driver med rekruttering av ledere (headhunting) og arbeidsformidlingsbyråer, som bare vet hvordan man setter inn annonser for arbeidsgivere. Ledende selskaper stoler kun på rekrutteringsbyråer når det gjelder å finne nøkkelpersoner til ledende stillinger. Men i store deler av verden, selv om byrået hevder å drive med rekruttering av ledere, er deres typiske rekrutteringspraksis ofte begrenset til passiv annonsering og tilfeldig sortering av innkomne CV-er. Hos de fleste av våre konkurrenter blir kandidater som svarer på annonser, vanligvis sortert av dårlig opplært personale som har minimal forståelse for karrierer, bedriftsstrukturer eller til og med kundenes produkter og teknologier.

ART er et rekrutteringsbyrå som, i tillegg til å kunne støtte seg på flere tiårs erfaring med bransjekontakter, bruker headhunting – direkte henvendelse til kandidater hos kundens konkurrenter eller nærliggende konkurrenter – som et sentralt verktøy for å identifisere de mest kvalifiserte kandidatene. Våre kunder engasjerer oss for å finne de beste kandidatene i deres bransje, fordi vi kun blir engasjert til de mest kritiske oppdragene.

3. VI SØKER KANDIDATER MED UTMERKET KOMPETANSE, IKKE BARE TILGJENGELIGHET.

ART rekrutterer overalt i verden ved å bruke nøyaktig de samme standardene, metodene og forventningene. Alle land har forskjeller som må forstås, men våre kunder bør aldri akseptere en kandidat som ikke oppfyller de samme høye standardene som tilsvarende ansatte i andre land.

4. ART-REKRUTTERERE HAR HØYT OMDØMME.

ART-rekrutterere som jobber med søket ditt, har ofte et verdensberømt rykte innen rekruttering av ledere, inkludert intervjuer i verdens ledende forretningspublikasjoner. Vi gjør transkripsjoner av de fleste av disse intervjuene tilgjengelige på vår nettside.

5. ART REKRUTTERER I DIN BY, I HELE LANDET OG GLOBALT.

ART rekrutterer globalt i over 100 land, i de 1500 viktigste sentrene for næringsliv, industri, finans og kreativitet. Vi er i stand til på kortest mulig tid å utvide søkeradiusen fra et enkelt storbyområde til hele landet, hele kontinentet eller globalt. Vårt mål er å finne de beste lokale kandidatene når det er mulig, men hvis det er behov for et bredere omfang for å kunne tilby et mer variert utvalg, er ART unikt kvalifisert til å lede denne søkeinnsatsen.

www.atlanticresearch.com

6. TOPPSJEFER I DIN BRANSJE STOLER PÅ ART.

Fordi våre kandidater vet at vi bryr oss om deres langsiktige karriereutvikling, henvender mange av disse bransjeledende talentene seg til ART for å få hjelp med karrierevalg. Ikke bare er vi i stand til å rekruttere dyktige kandidater som har oppsøkt oss, men mange av disse topplederne i din bransje henviser gjerne og trygt sine dyktigste kolleger til ART når vi har en passende kundesøk. Tillit, langvarighet og kompetanse er til fordel for alle.

7. ART KONTROLLERER HELE SØKEPROCESSEN.

ART utfører alt søkearbeidet gjennom egne rekrutterere. Ved å ikke outsource søk til andre firmaer, kan vi kontrollere kvaliteten på søket, samt tidsrammer og etikk. Disse forholdene er svært viktige for oss for å kunne betjene våre kunder og kandidater på en god måte.

8. ART ER I KONTINUERLIG DRIFT, 24/7/365.

Når konkurrentene våre jobber, jobber vi. Når de spiser lunsj eller middag, jobber vi. Når de sover, jobber vi. Er det da så overraskende at ART slår andre rekrutteringsbyråer, selv i deres egne byer og land?

9. ART ER RASK UTEN Å OFRE EFFEKTIVITET.

De fleste søk innebærer identifisering av egnede kandidater i løpet av 1-2 uker, med kontakt og evaluering av kandidater vanligvis i løpet av uke 3-4. I de fleste tilfeller kan en klient forvente å se kandidatens CV-er 3-4 uker etter at søket er startet. Klientene får oppdateringer med fremdriftsrapporter minst en gang i uken, og hvis søkeparametrene må finjusteres, gjør vi det raskt etter råd fra vår klient.

10. NÅR ART PÅTAR SEG EN SØKING, TAR VI RISIKOEN, IKKE KUNDEN.

Vi aksepterer kun en søk hvis vi har fastslått at vi har minst 75 % sjanse for å finne kandidater som kunden ønsker å ansette. Denne beregningen gjøres som et «best mulig estimat» ved starten av søket, men det er et «kvalifisert estimat» basert på vår kunnskap om kundens bransje, det lokale markedet og attraktiviteten av muligheten for våre kandidater.

Vi tilbyr 100 % pengene-tilbake-garanti på våre rekrutteringer. Dette betyr at våre rekrutterere er forpliktet til å finne de best mulige kandidatene for din bedrift, fordi deres omdømme, tid og inntekt står på spill. Vi mener at dette systemet fremmer effektivitet og kompetanse, til fordel for alle.

11. VI JOBBER EKSTRA HARDT FOR Å FORTJENE DIN LOJALITET

Vi har lagt til en 11. grunn til å samarbeide med ART for å vise at vi i alle faser av vårt samarbeid prøver å tilføre deg og din bedrift mer verdi. For eksempel reduserte gebyrer ved flere søk.

www.atlanticresearch.com

©2025 - Atlantic Research Technologies, L.L.C - Alle rettigheter forbeholdt