

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES

Strategisk rekruttering av ledere over hele verden

ART-UTVALGSPROCESSEN

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?

Etikk

ART aksepterer kun søk som de mener har gode sjanser for å lykkes: tilfeller hvor de vanligvis har kandidater og kontakter, eller tror at de kan finne kandidater på relativt kort tid. ART får kun betalt hvis de lykkes med å finne en person som arbeidsgiveren ønsker å ansette.

Kompetanse

For kundens søk tildeler ART en erfaren rekrutterer, som sammen med kunden utarbeider en flerdimensjonal rekrutteringsstrategi. ARTs rekrutterere vil ikke presentere kandidater for en kunde med mindre de virkelig tror at kandidaten kan gjøre jobben godt og være fornøyd med å jobbe i det selskapet. Kandidatene vet at ARTs rekrutterere 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! Rekrutteringen starter kort tid etter at kontrakten er signert. Kundene holdes løpende oppdatert, og hvis det oppstår problemer, vil rekruttereren stille flere spørsmål eller foreslå endringer i den opprinnelige profilen for å finjustere rekrutteringen. Hvis det ser ut til at rekrutteringen vil mislykkes, vil rekruttereren informere kunden om dette umiddelbart.

En global økonomi krever en global tilnærming til rekruttering

ART er en svært sentralisert organisasjon. I stedet for et feudalt system med tilfeldig spredte regionale kontorer, hvor rivalisering mellom kontorene ofte forsinker eller ødelegger søkene på grunn av ineffektivitet eller konkurrerende prioriteringer, er alle ARTs kandidatdata sentralisert og umiddelbart tilgjengelige for kundens rekrutterer, slik at han raskt kan nå potensielle kandidater, uavhengig av hvor kandidatene befinner seg.

www.atlanticresearch.com

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES, L.L.C.

Strategisk lederrekruttering over hele verden

ART Headhunter

ART er et rekrutteringsbyrå (headhunting-firma) 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 tilnærmingsmetoden. 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 evne til 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 «headhuntere», er det mange rekrutteringsselskaper som kaller seg «executive search-selskaper», 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 utøvd, 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 karrierecasestudier. 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 ekte rekrutteringsbyrå bør noensinne bruke annonsering, fordi hvis de bruker annonsering, tyder det på at de ikke har en tilstrekkelig kandidatbase eller bransjekontakter til å gjennomføre en søk på riktig måte.

www.atlanticresearch.com

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES, L.L.C.

Strategisk lederrekruttering over hele verden

ARTs omdømme

ART er et veletablert rekrutteringsbyrå for ledere, og selskapets ledere blir ofte sitert i verdens ledende næringslivspresse. Noen av disse intervjuene kan leses på ARTs nettsted.

Takket være ARTs fremtredende posisjon og gode 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 enklere.

Våre kandidater vet at vi kun vil kontakte 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 stoler 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.

www.atlanticresearch.com