

ATLANTIC RESEARCH TECHNOLOGIES

Konsten att rekrytera globala chefer

ART är lika hemma på alla sex kontinenter och rekryterar i över 100 länder. Företaget utför resultatinriktade (dvs. icke-fast) chefsrekryteringar för högre och mellancheftspositioner inom industri-, högteknologi- och tjänstesektorerna.

Vår specialitet är att presentera våra kunder för låg risk, marknadserfarna, världsklassiga chefer som kan hjälpa till att navigera genom hav av utmaningar och möjligheter.

Våra kandidater har särskilt fokus på att utveckla affärer i en komplex men begriplig världsekonomi. Låt oss presentera dessa mycket begåvade ledare för ditt nya team.

Oavsett var du behöver chefsrekrytering för:

- *C-nivå och allmän ledning*
- *Försäljnings- och marknadsföringsledning*
- *Ekonomiledning*
- *Supply chain-ledning*
- *Tillverkningsledning*
- *Kvalitetsledning*
- *Teknisk ledning*
- *Personal och juridik*

Kontakta din ART-kundansvarige
www.atlanticresearch.com

Allmän ledning

- VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR
- VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR
- PRESIDENT
- GENERALDIREKTÖR
- VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR
- REGIONAL PRESIDENT/ REGION VP
- LANDSCHEF

Försäljning och marknadsföring

- VICE VD FÖRSÄLJNING OCH MARKNADSFÖRING
- FÖRSÄLJNINGSCHEF
- KOMMERSIELL DIREKTÖR
- MARKNADSDIREKTÖR
- NATIONELL FÖRSÄLJNINGSCHEF
- REGIONAL FÖRSÄLJNINGSCHEF
- AFFÄRSUTVECKLINGSCHEF

Finans

- FINANSDIREKTÖR
- VICE FINANSDIREKTÖR
- FINANSDIREKTÖR
- FINANSIELL KONTROLLANT

Leveranskedja

- SVP FÖRSÖRJNINGSKEDJEFÖRVALTNING
- DIREKTÖR FÖR FÖRSÖRJNINGSKEDJAN
- LOGISTIKDIREKTÖR
- INKÖPSCHEF
- REGIONAL INKÖPSCHEF
- DIREKTÖR FÖR MATERIAL
- DISTRIBUTIONSDIREKTÖR

Industriell verksamhet

- VERKSAMHETSCHEF
- TILLVERKNINGSCHEF
- KVALITETSCHEF
- DIREKTÖR, PROCESSFÖRBÄTTRING
- ANLÄGGNINGSCHEF
- FABRIKSCHEF

Teknik – Forskning – IT

- TEKNIKSCHEF
- VICE VD TEKNIK/ VICE VD FORSKNING OCH UTVECKLING
- INFORMATIONSCHEF
- VICE VD FÖR INFORMATIONSSÄKERHET

Personal och juridik

- VP PERSONAL
- DIREKTÖR FÖR PERSONAL
- CHEF JURIST

OM VÅRA AVGIFTER... OCH VÅR SKILLNAD

ART:s avgiftspolicy är en fast avgift som endast baseras på resultat. Detta är det bästa sättet att uppmuntra våra rekryterare att arbeta effektivt och intelligent för våra kandidater och kundföretag.

Efter kundens första förfrågan till oss utvärderar vi de unika detaljerna i jobbet, inklusive jobbtitel, lönespann, plats och svårighetsgraden för sökningen, och sedan föreslår vi kunden våra avgifter i ett formellt skriftligt avtal. När vi har angett vår avgift till kunden kommer det beloppet inte att ändras under sökningen, intervjun eller anställningsprocessen. Vi erbjuder denna policy så att våra rekryterares arbete kan inriktas på att hitta de bästa möjliga kandidaterna för våra kunders viktiga behov.

Våra kunder har sagt att våra arvoden vanligtvis är lägre än våra konkurrenters.

ART försöker i möjligaste mån att ge rabatt på våra arvoden vid flera sökningar, så att kunden kan se att det är särskilt fördelaktigt att samarbeta med ART.

Vi erbjuder också en omfattande 100 % pengarna-tillbaka-garanti på våra placeringar, vilket är en annan viktig faktor som gör att vi kan fokusera på våra kandidater och kunder.

OM DIN REKRYTERARE

ART-rekryterare som tilldelas en kunds sökning har alltid minst tio års erfarenhet av rekrytering och sökning av ledande befattningshavare. Den personen kommer inte bara att vara kundens kontaktperson, utan kommer också att vara direkt involverad i kundens sökning efter ledande befattningshavare.

Genom att hålla våra rekryterare nära både våra kandidater och våra kunder i alla skeden av rekryteringsprocessen kan kunden vara säker på att ART:s sökning kommer att vara mer intensivt fokuserad, särskilt om sökningen måste omfatta flera städer eller länder.

Den personen kommer att vara kundens enda kontaktperson hos ART för alla sökningar världen över, vilket sparar mycket tid och gör relationen mellan ART och kunden mer effektiv.

OM VÅRT FÖRETAG OCH VÅR REKRYTERINGSPROCESS

ART är ett amerikanskt rekryteringsföretag som grundades 1987 och som använder de bästa metoderna för att identifiera de bästa möjliga kandidaterna för våra kundföretags rekrytering av ledande befattningshavare över hela världen. ART förlitar sig på headhunting – den direkta metoden – där kandidater hos kundens konkurrenter eller nära konkurrenter kontaktas direkt av våra rekryterare.

Våra sökningar bygger vanligtvis i hög grad på våra egna långvariga, väl etablerade kontakter med kandidater och branschkontakter inom kundens sektor. Tack vare dessa pålitliga branschkontakter kan vi ofta enkelt utnyttja våra personliga nätverk av branschkollegor för att identifiera de bästa möjliga kvalificerade kandidaterna. Vår strategi här är att använda bra kandidater för att identifiera ännu bättre och mer lämpliga kandidater för våra kunder.

ART har aldrig använt annonsering för att hitta kandidater, eftersom rekrytering genom annonsering är en strategi som bygger på tur. Våra kunder anlitar oss inte för att vi ska ha tur! De anlitar oss för att vi är professionella headhunters som är utbildade för att söka, utvärdera och presentera de bästa möjliga kandidaterna för våra kunders viktigaste affärsuppdag.

De flesta av ART:s sökningar slutförs inom 3–4 veckor, oavsett titel, plats eller bransch. Detta beror på att vi fokuserar på sökningar där vi börjar med en hög kompetensnivå. Under denna tid får arbetsgivarna veckovisa lägesrapporter under sökningen, vilket ger arbetsgivaren och rekryteraren möjlighet att finjustera sökparametrarna om det behövs. Vi arbetar kontinuerligt, dygnet runt, året om, för att underlätta för våra globala kunder, så att de enkelt kan hålla kontakten med sin ART-kundansvarige.

ART accepterar endast sökningar som vi tror att vi har en mycket rimlig chans att fylla framgångsrikt. Även om detta kan verka som en logisk policy för ett rekryteringsföretag, accepterar ofta företag som fokuserar på förskottsbetalning först sökningen och betalningen, och försöker sedan lista ut hur de kan fylla den lediga tjänsten.

ART hanterar alla sökningar internt och vi lägger aldrig ut någon kundsökning på något annat företag, vilket gör att vi kan upprätthålla ART:s konsekventa kvalitet, omsorg och punktlighet globalt.

Våra resultatbaserade fasta avgifter baseras på de specifika parametrarna för kundens sökning, inte på en procentandel av den lön som kandidaten erbjuds. Våra avgifter, som anges i början av sökningen, är tydliga och slutgiltiga. Kunden kan alltid vara säker på att om vi rekommenderar att de behöver höja kandidatens erbjudande under förhandlingsfasen, så är detta råd i kundens intresse, aldrig i vårt eget.

ART är det första rekryteringsföretaget i världen som är organiserat för att vara både globalt och "praktiskt taget lokalt", så vi kan genomföra lokala, regionala, nationella eller globala sökningar med liten eller ingen extra ansträngning från vår sida. Däremot känner de flesta av våra konkurrenter knappt till sin egen stad, och om en större rekrytering behöver göras skulle deras process försenas eller stoppas. ART kan vara ovärderligt för kontinentomfattande rekryteringar i Asien, Europa, Amerika, Afrika eller Mellanöstern, eftersom få rekryteringsföretag förutom ART verkligen känner till andra länder än sina hemmamarknader.

ART använder amerikanska metoder för chefsrekrytering. I stora delar av världen anställer rekryteringsföretag utbildade, okoncentrerade personer som bara vet hur man tar emot förskott från kunder, placerar annonser och sedan hoppas att kandidaterna magiskt dyker upp. De är vad man i USA skulle kalla "arbetsförmedlingar", inte chefsrekryteringsföretag, och de borde aldrig tillåtas att genomföra sökningar efter högre chefer. ART:s kunder anlitar ART:s headhunters för att hitta de mest framgångsrika kandidaterna som för närvarande är anställda hos de mest strategiskt attraktiva företagen i kundens bransch. ART:s målinriktade rekryteringsmetod är vad verklig headhunting handlar om.

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

ART Executive Search Specialitet: Förändringshantering

LÅT ART HITTA KOMPETENTA CHEFER SOM KAN LEDA DITT FÖRETAG PÅ RÄTT VÄG.

Här är ett välbekant mönster i näringslivet: några personer gick ihop och bildade ett företag. Ofta kom grundarna från samma företag eller från en liten krets av företag. Alla kände varandra väl, och efter några års hårt arbete skapade de ett framgångsrikt företag.

I ett företags tidiga skede kan det vara bra att ha nyckelpersoner med liknande erfarenheter från andra företag. Men ibland, när företaget växer, minskar effektiviteten och det verkar inte finnas någon lösning internt, eftersom de grundande cheferna behöver andra lösningar från personer med annan bransch erfarenhet.

ART anlitas ofta för att hjälpa till att identifiera kandidater som kan hjälpa våra kunder att hantera sin tillväxt med nya idéer, nya kontakter eller nya erfarenheter. Några frågor som ställs av företag och löses av ART-kandidater:

- *** Hur kan vi introducera nya marknader och nya vertikaler i vårt produktutbud?
- *** Hur kan vi finansiera viktiga expansioner med våra befintliga investeringskontakter?
- *** Hur kan vi förbättra effektiviteten i vår verksamhet och vår leveranskedja?
- *** Hur hittar vi pålitliga verkställande direktörer, försäljningschefer och ekonomichefer i andra regioner eller länder?
- *** Hur hanterar vi ett nyförvärvat företag?
- *** Hur skapar vi en enhetlig företagsstil mellan olika förvärvade företag eller mellan olika regioner?

PÅLITLIGA CHEFER FÖR FAMILJEDRIVNA ELLER SLUTNA PRIVATFÖRETAG.

Ibland vill grundaren eller ägarna av ett framgångsrikt företag helt enkelt ägna sig åt andra saker i livet, och då behöver de en VD, verkställande direktör eller koncernchef som kan utveckla verksamheten samtidigt som de respekterar det företag som det tagit år att bygga upp.

HJÄLPER BRA FÖRETAG ATT HANTERA FÖRÄNDRINGAR.

ART erbjuder specialister på omstrukturering och förändringsagenter, främst för heltidsanställningar och långsiktiga roller. Om ett företags kundbas och kontakter har varit inriktade på några få marknadssektorer, regioner eller branscher som för närvarande inte "köper", kan vi kanske hjälpa till att ta in nya chefer som kan attrahera värdefulla sektorer eller marknader som har ignorerats.

ART arbetar normalt med att placera sina kandidater hos mycket framgångsrika, lönsamma och framåtblickande företag. Det finns dock vissa kandidater som efterfrågar och önskar utmaningen att göra tidigare bristfälliga eller kämpande företag till morgondagens mycket framgångsrika, lönsamma och progressiva företag. Ibland upplever även de bästa och mest respekterade företagen stora eller små problem, på grund av att en nyckelperson slutar eller på grund av bristfälliga eller föråldrade processer eller ledningsstilar. ART är glada att kunna sammanföra begåvade turnaround-specialister och företag som behöver fixas.

MÄNNISKOR SOM KAN GÖRA START-UPS TILL FRAMGÅNGSRIKA BÖRSNOTERADE FÖRETAG.

Det kan ta lång tid att göra ett start-up-företag lönsamt, bygga upp marknadsandelar och överleva. Det är svåra hinder att övervinna. Vid någon tidpunkt kan ett privatägt start-up-företag vilja bli ett börsnoterat företag, och för att uppnå det målet krävs det minst några personer med gedigen erfarenhet av att lansera börsnoterade företag.

EXITSTRATEGIER.

Ibland beslutar ledningen för ett företag att det bästa nästa steget är att söka uppköp av ett större företag. ART:s kandidater till ledande befattningar kan komma att övervägas som VD:ar, COO:er, SVP:er, ordförande eller CFO:er för att bistå i denna övergång.

ART Executive Search Specialitet: Konfidentiell rekrytering

Vi på ART är diskreta i vårt rekryteringsarbete. Våra kundföretag vet att när de anlitar oss för att hjälpa dem, kan vi inte bara enkelt ta till oss jobbkraven, utan vi är också mer än kapabla att komma till kärnan av deras verkliga behov. Ibland kräver den här utredningsprocessen att vi diskuterar mer känsliga frågor än "erfarenhet krävs". All information som vi får eller upptäcker under rekryteringsprocessen är avsedd att hållas mellan oss, vårt kundföretag och vår kandidat.

Några typiska konfidentiella sökningar som vi har utfört för våra kundföretag:

- *** Ersättning av en chef som inte presterar eller presterar undermåligt
- *** För familjeägda eller slutna privata företag, identifiering av en ny generation av ledning
- *** Anställning av en person för att utöka försäljningen eller utveckla verksamheten i en ny region eller marknadssektor
- *** Anställning av en person vars nyinrättade roll kan bidra till att förbättra verksamhetens effektivitet

När vi tar första kontakten med kandidater för att fastställa deras intresse för en viss tjänst, nämner vi ofta inte ens kundföretagets namn. Detta för att förhindra eller fördröja spridningen av information om vår kunds akuta behov. Ibland kan vi vara vaga när det gäller att ange en specifik teknik, produkt eller plats, om sådana detaljer lätt kan identifiera arbetsgivaren. Vi försöker så långt det är möjligt att minimera diskussionen om "konfidentiella" sökningar inom en bransch.

När en rekrytering inleds utanför företagets egna led finns det en avvägning mellan måttfull diskretion och att nå rätt kandidater för att fylla den aktuella tjänsten. Var alltid medveten om att när ett företag inleder en rekryteringsprocess – via interna rekommendationer, annonser eller headhunters – finns det en mer än rimlig risk att nyheten om er lediga tjänst snabbt sprids inom branschen, även om endast ett fåtal betrodda kandidater har informerats.

Vi rekommenderar därför starkt att arbetsgivare, innan de kontaktar oss, noggrant analyserar de möjliga konsekvenserna av mänsklig natur eller "branschrykten" som kan leda till att er avsedda "konfidentiella" rekrytering blir allmänt känd. När ni kontaktar ART med er "konfidentiella" rekrytering är det upp till ert företag att informera oss om varför rekryteringen är konfidentiell och vilka formuleringar vi inte bör använda när vi beskriver tjänsten för våra kandidater.

Om ert företag överväger den känsliga frågan om att ersätta en befintlig chef eller ledare rekommenderar vi att ni först informerar den anställde om era farhågor eller missnöje och diskuterar möjligheten till uppsägning. Kanske fungerar detta bäst eller bara i ett "perfekt scenario", men vi anser att "ärlighet är den bästa policyn". Det är ditt beslut hur du vill gå vidare, men återigen, utgå alltid från att din bransch består av människor som skvallrar, och att nyheten om en rekrytering sannolikt kommer att nå din anställda.

Redan innan du inleder din rekrytering kan den anställde som du vill ersätta redan vara på jakt efter ett nytt jobb, eftersom han eller hon troligen också är missnöjd med status quo. Redan innan ditt företag inleder sin egen rekrytering kan samma medarbetares närvaro på arbetsmarknaden göra konkurrenser eller andra uppmärksamma på att ditt företag snart kommer att ha en ledig tjänst eller genomföra en förändring i ledningen. Om det låter som om vi säger att vi genomför konfidentiella rekryteringar men att inga rekryteringar är helt konfidentiella, så har du förstått oss rätt.

Vi försöker upprätthålla en försiktig balans och en minimalt genomsläpplig informationsbrandvägg under er rekryteringsprocess. Viktigast av allt är att när vi presenterar er lediga tjänst för seriösa kandidater, ger vi rätt perspektiv, balans och sammanhang så att er lediga tjänst uppskattas för vad den är – en klok och strategisk förstärkning av ert företags långsiktiga potential.

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

ART Executive Search Specialitet: Internationell rekrytering

Med ART behöver ditt företag inte anlita flera rekryterare för att rekrytera i flera länder eller flyga till olika städer för att intervjua rekryterare. ART täcker de flesta viktiga globala marknader, så vi kan spara tid och pengar åt ditt företag samtidigt som vi snabbt och effektivt förmedlar några av världens bästa seniora chefer.

ART är ett av få rekryteringsföretag globalt som har en regionneutral approach. Vi rekryterar på de flesta större marknader och har gjort det i många år. Det är därför företag baserade i Nordamerika, Europa, Asien-Stillahavsområdet, Mellanöstern, Latinamerika och Afrika vänder sig till ART för att hitta seniora chefer både för sina hemländer och för sina viktiga poster utomlands.

Våra kunder förstår att vi riktar oss till en mycket specialiserad grupp av globalt inriktade chefer och ledare som:

1. har kompatibla affärsledningsstilar...
2. upprätthåller samma standarder och korrekta rutiner...
3. redan befinner sig där de behöver vara...
4. har erfarenheter som gör dem väl förberedda att förstå arbetsgivarens produkt eller akuta behov...
5. redan når de kunder som måste nås för att den marknaden ska kunna erövrats.

Vi ser den globala ekonomin som en enhet som kräver lokala chefer som tänker globalt, samtidigt som de är mycket kompetenta när det gäller att odla sina respektive lokala marknader. De personer som vi rekryterar till tjänster utanför våra kunders hemländer måste vara som mänskliga broar som enkelt kan överbrygga stora skillnader. De måste förstå arbetsgivarens företagskultur och behov som sina egna, samtidigt som de också lyckas knyta kontakter med lokal personal och kunder i sitt eget land.

Vår sökning kan börja med de bästa lokala kandidaterna innan vi utvidgar sökradien, om ni inte anger något annat. För oss innebär det inga särskilda förseningar att bredda sökningen, eftersom ART är ett rekryteringsföretag som rekryterar utan hänsyn till gränser, vilket är verkligheten i dagens globala ekonomi.

Global framgång uppnås endast när du har rätt personer på rätt platser

Tänk på ART som er företags guide till nya affärsmöjligheter runt om i världen. Alltför många företag – även miljardföretag – är långsamma med att våga sig utanför sina hemländer. De vet att möjligheterna runt om i världen är enorma, men bara för att de inte har kunniga chefer som är bekanta med målländerna går de ofta miste om år och oändliga möjligheter. Under tiden är deras konkurrenter redan på plats. Ibland är företag som är verksamma utomlands mycket ineffektiva.

Vår uppgift är att hjälpa ditt företag att hitta de bästa personerna som kan bygga upp din verksamhet eller försäljning i andra länder. Vår personal är mycket internationellt orienterad och vi uppskattar och respekterar skillnaderna mellan länder och kulturer. När vi genomför din sökning försöker vi hitta kandidater som kan fungera som intelligenta och dynamiska broar mellan affärskulturer. Vi har gjort detta framgångsrikt för nystartade företag, snabbväxande medelstora företag och även för multimiljardföretag.

Världsledande ledningskandidater på sex kontinenter, i över 100 länder

Oavsett region, bransch eller befattning är våra kandidater i regel mycket resultatorienterade och obyråkratiska chefer. Deras syn på affärer kan vanligtvis karakteriseras som lokaliserade versioner av "ledningsstil i världsklass". De talar alla flytande engelska, och de flesta kandidater utanför de engelsktalande länderna är helt tvåspråkiga eller flerspråkiga i de lokala eller regionala språken. En betydande andel av våra kandidater har arbetat för ledande nordamerikanska, europeiska eller asiatiska multinationella företag. Många har en MBA-examen från ledande nordamerikanska, europeiska eller asiatiska handelshögskolor.

Kandidater som kan kommunicera med dina kunder... och med dig!

www. atlanticresearch. com

Låt oss hjälpa er att forma ert företags internationella expansion, region för region eller land för land.

ART, med sin breda täckning av teknik, industri och geografiska marknader, är väl positionerat för att hjälpa ditt företag att hitta de nyckelpersoner som behövs för att expandera eller upprätthålla din verksamhet i andra länder eller kontinenter. Vi rekryterar kandidater inom ett brett spektrum av områden som kan starta, antingen på egen hand eller som en del av ett team, verksamhet, försäljning, marknadsföring, affärsutveckling, ekonomi, inköp eller tillverkning för företag som etablerar sig för första gången i nya länder ("greenfield-verksamhet").

Företag som redan har "brohuvudverksamhet" i mållandet och som vill höja sin profil i landet avsevärt eller utöka sin försäljningsvolym bör också överväga ART-kandidater för sin nästa generation av chefer. I de flesta fall arbetar ART-kandidaterna för närvarande för dina konkurrenter eller för företag som är nära relaterade till din egen produkt- eller tjänsteblandning, och dessa kandidater gör sannolikt redan det du behöver att de gör, med samma kunder som du behöver nå. Låt oss presentera dessa utmärkta kandidater för ditt företag.

General Management Executive Search

Ers företags karaktär och framgång kommer att formas av den person som är chef för verksamheten i landet – verkställande direktören, presidenten, generaldirektören, VD:n osv. Ofta anställs fel person för sådana roller, vilket leder till att företaget hamnar i svårigheter på en marknad som borde vara gynnsam för dem. ART kan hjälpa dig att identifiera din första nyckelmedarbetare på den utländska marknaden – någon som bättre kan få igång din verksamhet på rätt sätt.

Rekrytering av chefer inom försäljning, marknadsföring och affärsutveckling

Våra globala kontakter inom försäljning och marknadsföring kan fungera som pionjärer och prospektörer för din framtida internationella försäljningsorganisation, antingen som landschefer eller regionala försäljningschefer för hela kontinenten.

Rekrytering av chefer inom finans

Om du har verksamhet i ett annat land behöver du en kompetent ekonomichef. Om dina kostnader inte övervakas korrekt av en pålitlig person kan din utlandsverksamhet förlora pengar i flera år utan att du vet om det. En topekonomichef med kontakter inom lokala kapital- och investeringskällor kan också vara avgörande för finansieringen av ditt företags expansion i det utländska landet.

Rekrytering av chefer inom supply chain management

Vårt företag har rekryterat inom området supply chain management redan innan området kallades just det. Vi förstår de subtila övergångarna mellan inköp, materialhantering, logistik, distribution och leverans, samt de unika variationerna i supply chain-organisationer som finns från företag till företag. Vårt fokus på internationell sourcing är att identifiera kunniga lokala kandidater som förstår vikten av att köpa från kvalitetsleverantörer, inte bara från de billigaste leverantörerna. Våra logistikkandidater vet hur man organiserar din supply chain så att den blir exakt i tid, så att din verksamhet kan koordineras efter dina globala behov.

Tillverkning och kvalitet Executive Search

Vissa företag nöjer sig med att bara ha verksamhet utomlands. Men enligt vår erfarenhet är de mest effektiva utlandsverksamheterna ofta de där cheferna, som är utbildade i affärsmetoder i världsklass, är väl rustade för att kommunicera effektivt med sin lokala personal och vinna förtroendet hos viktiga lokala kunder och partners. Det är så man bygger ett mer solid och effektivt globalt företag. Vårt fokus inom internationell tillverkning ligger på att bygga upp toppmoderna verksamheter som maximerar automatisering och robotik, samtidigt som vi stärker fabriksarbetskraften med avancerad utbildning i flexibel tillverkning, kaizen, kontinuerlig kvalitet och metoder för kontinuerlig processförbättring. Chefer som vet hur man rekryterar, utbildar och utvecklar sådan kompetent personal kan ge våra kundföretag ett enormt långsiktigt värde.

Hemligheten bakom vår framgång

ART:S URVALSPROCESS

De flesta sökningar som ART accepterar slutförs inom 3–4 veckor, oavsett land eller stad, och kandidaterna presenteras för kunden kort därefter. Våra konkurrenter behöver ofta betydligt längre tid. Varför är ART så snabba?

God etik

ART accepterar endast sökningar som man tror kommer att bli framgångsrika: de fall där man vanligtvis har kandidater och kontakter eller tror att man kan hitta kandidater på relativt kort tid. Beslutet att organisera våra rekryterare på detta sätt var medvetet, eftersom rekrytering med fokus på förskottsbetalning lägger tonvikten på att få kunden att betala en avgift innan något arbete utförs – en viktig källa till kundmissnöje.

Ofta överdriver rekryteringsföretag som fokuserar på förskottsbetalningar svårigheten i en sökning för att rättfärdiga den exceptionellt långa tid det tar för dem att sätta sig in i kundens marknad. De säger till kunden att de behöver en förskottsbetalning för att täcka kostnaderna för att lära sig målmarknaden.

Ett bättre och mer logiskt tillvägagångssätt är att helt enkelt uppmuntra rekryterare att lägga tonvikten på att hitta rätt kandidat. Det är vad alla arbetsgivare verkligen vill ha och behöver från en rekryteringsbyrå: en resultatnriktad byrå, inte en byrå som fokuserar på förskottsbetalning.

Att betala ett rekryteringsföretag i förskott garanterar inte kvalitet eller resultat, det garanterar bara betalning. ART anser inte att det i de flesta situationer finns någon anledning för ett kompetent rekryteringsföretag med bra kontakter att behöva förskottsbetalningar. Om rekryteringsföretaget i början av sökandet inte har tillräckligt med kandidater, kontakter eller självförtroende för att genomföra en ordentlig sökning på egen risk, varför ska de då be ett företag att betala dem i förskott för att lära sig hur man gör denna viktiga sökning? Om de hävdar att de har bra kontakter, varför är de då ovilliga att visa sina kandidater för kunden innan de får betalt? Detta är ett ologiskt argument. Kloka arbetsgivare ser denna inkonsekvens. Vi såg det 1987 och grundade vårt företag för att bedriva chefsrekrytering på ett annat sätt.

Kompetens i varje steg

För kundens sökning tilldelar ART en erfaren rekryterare som tillsammans med kunden utarbetar en mångsidig rekryteringsstrategi. ART:s rekryterare presenterar inte kandidater för en kund om de inte är övertygade om att kandidaten kan utföra jobbet väl och trivas med att arbeta på det företaget.

Kandidaterna vet att ART:s rekryterare har deras bästa i åtanke, och ofta rekommenderar bra kandidater ännu mer lämpliga kandidater till en rekryterare som de litar på.

Kunderna vet att ART:s rekryterare fokuserar på att hitta personer som kan uppfylla deras affärs mål. Detta är en win-win-win-strategi för chefsrekrytering: med varje ny rekrytering förbättrar ART:s rekryterare sina färdigheter och kunskaper, kandidaterna får en ärlig rekryterare som bryr sig om deras karriär och arbetsgivarna får tillgång till kandidater som är entusiastiska över att hjälpa till att bygga upp deras nya företag.

21st Century Organization

ART är i drift 24 timmar om dygnet, 7 dagar i veckan, 365 dagar om året. Medan de flesta andra rekryterare sover, arbetar ART-teamet för dig! Sökningarna påbörjas kort efter att ett kontrakt har undertecknats.

Kunderna får regelbundna uppdateringar, och om det uppstår problem ställer rekryteraren fler frågor eller föreslår ändringar i den ursprungliga profilen för att finjustera sökningen. Om det ser ut att bli misslyckat informerar rekryteraren kunden omedelbart.

Din ART-headhunter

ART är ett rekryteringsföretag (headhunting-företag) som anställer rekryterare (headhunters) med stor erfarenhet av att noggrant överväga kandidater för sina kunders sökningar. ART:s rekryterare har minst 10 års erfarenhet som headhunters och använder sig av direktkontaktmetoden. Direktkontakt innebär att man specifikt riktar in sig på kandidater hos en kunds konkurrenter eller hos företag som har personer med rätt kompetens för kundens behov.

I många rekryteringsföretag kan den person som värvar kunder, tar emot förskott eller till och med hanterar rekryteringen vara en person som inte alls är utbildad som headhunter. De kan i själva verket ha anställts för den "synliga rollen" enbart på grund av sin skicklighet i att skaffa förskott. Så även om de kallar sig headhunters, kanske de inte vet något om headhunting. Om de inte är skickliga på headhunting kanske de inte kan hitta kandidater så lätt eller ens förstå vilka typer av kandidater som kan passa bra för en kund. Med många kandidater kanske de inte ser vem som passar bra. De kan göra många misstag som kan kosta kunden tid och pengar.

Arbetsgivare bör också vara medvetna om att precis som vissa personer som inte sysslar med headhunting kallar sig "headhunters", finns det många rekryteringsföretag som kallar sig "executive search firms", när de i själva verket inte sysslar med executive search. I många delar av världen, inklusive i många högt utvecklade länder, är headhunting mycket begränsad eller mycket dåligt utövad, och många rekryteringsföretag är starkt beroende av annonsering för att hitta kandidater till en kund. Dessa företag borde mer korrekt kallas "arbetsförmedlingar" på grund av denna typ av ofokuserad rekryteringspraxis, men ofta kallar de sig "rekryteringsföretag för ledande befattningshavare" för att låta mer kvalificerade att hantera rekrytering av ledande befattningshavare.

ART-metoden

Ett så precist arbete med att profilera positioner, identifiera kandidater och utvärdera kandidater kräver en rekryterare som är väl förtrogen med tusentals företags affärsmodeller och karriärfallstudier. ART-rekryteraren måste ha en kunskapsbas med tusentals kandidaters karriärvägar för att kunna förstå vem som passar bra in i en specifik kunds affärsmodell och affärsuppdrag. En kunds sökning med ART bör vara en uppdragskritisk sökning där annonsering skulle ses som ett slöseri.

ART använder aldrig annonsering för att hitta kandidater. Ingen seriös rekryteringsbyrå bör någonsin använda annonsering, eftersom det skulle tyda på att de inte har tillräckligt med kandidater eller branschkontakter för att kunna genomföra en rekrytering på ett korrekt sätt. Kunder som använder ART måste gå med på att inte använda annonsering medan ART genomför sitt rekryteringsarbete på kundens vägnar.

ART:s rykte

ART är ett väletablerat rekryteringsföretag vars chefer ofta citeras i ledande internationella affärstidningar. Några av dessa intervjuer kan läsas på ART:s webbplats. Tack vare ART:s framträdande ställning och rykte under årtionden har vårt företag också ett mycket gott anseende bland kandidater till ledande befattningar, och det är vårt goda rykte som gör vårt arbete allt enklare. Våra kandidater vet att vi endast kontakter dem om det gäller en mycket bra rekrytering hos ett mycket bra kundföretag, så när de hör av oss svarar de positivt. Om vi behöver utnyttja deras egna nätverk av kollegor i din bransch är de vanligtvis mer än hjälpsamma med att guida oss till rätt kandidater för våra kunder.

Våra kandidater gör sådana ansträngningar eftersom de litar på oss och litar på att vi kommer att behandla deras vänner och kollegor med respekt och erbjuda dem bra karriärmöjligheter. Dessa långvariga personliga kontakter med globala branschledare är vår hemliga styrka.

Positivt erkännande från ledare inom de branscher och marknader som vi fokuserar på tenderar också att uppmärksammas av globala sökmotorer på internet. Effekten av denna höga synlighet är att ART ofta är det första valet för kandidater till ledande befattningar över hela världen. ART:s ansökningsprocess för nya kandidater är tidskrävande för att endast uppmuntra de kandidater som är mest lämpade för ART:s kunder.

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

DE 10 VIKTIGASTE SKÄLEN TILL VARFÖR DITT FÖRETAG BÖR ANVÄNDA ART FÖR ERA SÖKNINGAR:

1. ERFARENHET RÄKNAS.

ART har över 30 års erfarenhet av att genomföra uppdrag som är avgörande för ledande befattningshavare inom en rad olika branscher för ledande företag. En rekryterare tilldelas ditt företags sökning endast om hen har minst 10 års erfarenhet av rekrytering av ledande befattningshavare. Korrekt rekrytering av ledande befattningshavare är inte ett enkelt yrke, och de som har bevisat sig under lång tid är de som vet hur man betjänar sina kunder och kandidater väl.

2. VÅR REKRYTERINGSMETOD ÄR ÖVERLÄGSEN.

ART är ett amerikanskt rekryteringsföretag vars rekryterare erbjuder den högsta nivån av amerikansk rekrytering till världen. Varför är detta viktigt för dig? Eftersom det i Amerika sedan 1960-talet har utvecklats en stor skillnad mellan rekryteringsföretag som arbetar med rekrytering (headhunting) och arbetsförmedlingar, som endast vet hur man placerar annonser för arbetsgivare. Ledande företag anförtror endast sina viktigaste chefsrekryteringar till chefsrekryteringsföretag. Men i stora delar av världen, även om företaget påstår sig bedriva chefsrekrytering, är deras typiska rekryteringspraxis ofta begränsad till passiv annonsering och slumpmässig sortering av inkomna CV. Hos de flesta av våra konkurrenter sorteras kandidater som svarar på annonser vanligtvis av dåligt utbildad personal som har minimal förståelse för karriärer, företagsstrukturer eller till och med sina kunders produkter och teknik.

ART förlitar sig inte bara på årtionden av kontakter inom branschen, utan är också ett rekryteringsföretag som använder headhunting – direktkontakt med kandidater hos kundens konkurrenter eller nära konkurrenter – som ett viktigt verktyg för att identifiera de mest kvalificerade kandidaterna. Våra kunder anlitar oss för att hitta de bästa personerna inom deras bransch, eftersom vi endast anlitas för de mest kritiska uppdragen.

3. VI SÖKER KANDIDATER SOM ÄR EXCELLENTA, INTE BARA TILLGÄNGLIGA.

ART rekryterar över hela världen med exakt samma standarder, metoder och förväntningar. Alla länder har skillnader som måste förstås, men våra kunder ska aldrig acceptera en kandidat som inte uppfyller samma höga standarder som liknande anställda i andra länder.

4. ART:S REKRYTERARE HAR ETT GOTT RYKT.

ART-rekryterare som arbetar med din sökning har ofta ett världsberömt rykte inom chefsrekrytering, inklusive intervjuer i världens ledande affärspublikationer. Vi publicerar transkriptioner av de flesta av dessa intervjuer på vår webbplats.

5. ART REKRYTERAR I DIN STAD, I HELA DITT LAND OCH GLOBALT.

ART rekryterar globalt i över 100 länder, i de 1 500 främsta centrumen för affärer, industri, finans och kreativitet. Vi kan på kortast möjliga tid utvidga sökraden från ett enda storstadsområde till ett helt land, en hel kontinent eller globalt. Vårt mål är att hitta de bästa lokala kandidaterna när det är möjligt, men om ett bredare omfång behövs för att kunna erbjuda ett mer varierat urval är ART unikt kvalificerat att leda den sökningen.

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

6. TOPPMANAGERNA I DIN BRANSCH LITAR PÅ ART.

Eftersom våra kandidater vet att vi bryr oss om deras långsiktiga karriärframgångar vänder sig många av dessa branschledande talanger till ART för sina karriärval. Vi kan inte bara nå ut till fantastiska kandidater som har sökt upp oss, utan många av dessa toppchefer i din bransch hänvisar gärna och med förtroende sina mest kompetenta kollegor till ART när vi har en passande kundsökning. Förtroende, långsiktighet och kompetens gynnar alla.

7. ART KONTROLLERAR HELA SÖKNINGSPROCESSEN.

ART sköter all rekrytering genom våra egna rekryterare. Genom att inte lägga ut rekryteringen på andra företag kan vi kontrollera kvaliteten på rekryteringen, tidsramarna och etiken. Dessa frågor är mycket viktiga för oss för att kunna ge våra kunder och kandidater rätt service.

8. ART ARBETAR DYGNET RUNT, ÅRET RUNT.

När våra konkurrenter arbetar, arbetar vi. När de äter lunch eller middag, arbetar vi. När de sover, arbetar vi. Är det då verkligheten så förvånande att ART slår andra rekryteringsföretag, även i deras egna städer och länder?

9. ART ÄR SNABB UTAN ATT OFFRA EFFEKTIVITETEN.

De flesta sökningar innebär att lämpliga kandidater identifieras inom 1–2 veckor, och att kontakt med kandidaterna och utvärdering sker inom 3–4 veckor. I de flesta fall kan en kund förvänta sig att få se kandidaternas CV:n 3–4 veckor efter att sökningen påbörjats. Kunderna får minst en gång i veckan en uppdatering om hur arbetet fortskrider, och om sökparametrarna behöver justeras gör vi det snabbt i samråd med vår kund.

10. NÄR ART TAR SIG AN EN SÖKNING TAR VI RISKEN, INTE KUNDEN.

Vi accepterar endast en sökning om vi har fastställt att vi har minst 75 % chans att hitta kandidater som kunden skulle vilja anställa. Denna beräkning görs som en "bästa gissning" i början av sökningen, men det är en "kvalificerad gissning" baserad på vår kunskap om kundens bransch, den lokala marknaden och hur attraktiv möjligheten är för våra kandidater.

Vi erbjuder 100 % pengarna-tillbaka-garanti på vår placering. Detta innebär att våra rekryterare är engagerade i att hitta de bästa möjliga kandidaterna för ditt företag, eftersom deras rykte, tid och inkomst står på spel. Vi anser att detta system sätter effektivitet och kompetens i främsta rummet, till gagn för alla.

11. VI ARBETAR EXTRA HÅRT FÖR ATT FÖRTJÄNA DIN LOJALITET

Vi har lagt till en elfte anledning att samarbeta med ART för att visa att vi i varje skede av vår relation försöker tillföra mervärde för dig och ditt företag. Till exempel reducerade avgifter vid flera sökningar.

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

©2019 - Atlantic Research Technologies, L.L.C - Alla rättigheter förbehållna