



实战

操作

指南

一种为你打造金领生活的黄金职业
一座助你成就辉煌事业的绿色桥梁
关注猎头——就等于关注你的人生

张凯集 著

对外经济贸易大学出版社

F-272.92
32

猎头实战操作指南

——走进猎头世界

张凯集 著

对外经济贸易大学出版社

(京)新登字 182 号

图书在版编目(CIP)数据

猎头实战操作指南/张凯集著. —北京:对外经济贸易大学出版社,
2002

ISBN 7-81078-220-7

I. 猎… II. 张… III. 企业管理—人才学 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 103166 号

© 2002 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

猎头实战操作指南

张凯集 著

责任编辑 刘传志

对外经济贸易大学出版社
北京市朝阳区惠新东街 12 号 邮政编码:100029
网址:<http://www.uibep.com>

北京市牛山世兴印刷厂印装	新华书店北京发行所发行
开本:850×1168 1/32	11.5 印张 288 千字
2003 年 1 月北京第 1 版	2003 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 7-81078-220-7/F·122
印数:0001—5000 册 定价:19.00 元

内 容 提 要

这是一本全面介绍猎头行业方面的专业书籍,它既站在宏观的角度阐述了猎头行业的起源概况,也站在微观的角度介绍了中国猎头业发展的历程;本书最大的特点,就是作者以自身多年的实践经历为线索,详细介绍了猎头业的操作流程,特别是作者将自身积累的宝贵经验和运作技巧结合具体的案例进行了阐述,同时披露了猎头业许多鲜为人知的内容及“暗箱操作”的一些技巧。

作者在编写此书时,采用了大量的真实案例,又结合自己多年的实践经历,可谓是作者多年的经验总结、操作技巧的奉献。

本书既可为初涉此行业的猎手起到业务操作指南的作用,同时亦可作为猎头研修班学习的教材。

谨以此书——

首先，献给那些开辟中国猎头业的前驱们和正在为中国猎头业的发展而努力拼搏的同仁们！正是你们的勇于开拓与不屈不挠才使中国的猎头业走到了今天！

其次，献给一直伴随在我身边的所有同事和朋友们，是你们的共同努力，才有了我们现在的成就与发展舞台！

第三，献给我亲爱的妻子，是你舍弃了自己的事业，全身心地支持我，才有了我今天的一点点成功与小小的辉煌！



序 一

猎头业是第二次世界大战后迅速发展起来的受客户委托寻索、甄选高级人才的服务业务,在中国则是 20 世纪 90 年代初期随外资而进入的新兴行业。猎头业的发展是人才走向市场的产物。人才是分层次的,人才市场的服务方式由于所服务人才层次特点的不同也呈现了多样化的特点。猎头业一手托两家,以为招聘人才的客户服务为主导,同时也为人才的职业发展进行服务,它所服务的人才才是高级管理人员和高级专业技术人员。这一层次的人才已经有了比较高的职业发展起点,又是对一个国家、一个地区、一个企业的发展起重要的甚至关键作用的稀缺人才资源,他们的流动和职业变换需要不同于大众市场的服务方式。猎头业在这一领域参与人才的竞争和争夺,真正是一场“没有硝烟的战争”。

猎头业在转型经济的中国发展,势必要经历一段艰难的探索之路。因为这是一种为计划经济体制下的干部人事制度和人才配置观念所不相容的服务方式。首先,它需要以一个成熟的职业经理人阶层和以人力资本的价值为基础的市场工资体制环境作为自己生存发展的土壤。而目前我们国家国有企事业单位的高层管理人员职业化、市场化程度还很低,民营和其他非公有制经济成份还不够规范、不够强大,这种不成熟的市场经济环境和人才结构注定限制了猎头业的长足发展。另一方面,由于人们对猎头服务过程不公开、不透明的运作方式产生了种种误解,认为猎头公司是不择手段的挖人公司,在相当长的一个时期人们在观念上贬多褒少,还没有普遍认同,这也是影响它的客户和市场发展的重要原因。其实,规范的猎头公司在



它的运作中是合法、合德的，它们有自己的职业道德和商业信誉，否则，他们不可能拥有自己稳定的客户，也不可能形成自己的品牌和核心竞争力。在成熟的市场经济国家，猎头公司是客户寻索高级人才最可信赖的得力助手，是高层人才职业发展的桥梁，是人才市场满足高端人才需求不可或缺的服务形式，也早已是一个营业额可观的产业。

加入 WTO 后，在同国际人才市场接轨中猎头业也遇到了前所未有的发展机遇。人才资源早已是国际性资源，中国加入 WTO 后会加速提高经济的市场化程度，加速提高高层人才的职业化、市场化程度，加剧高层人才的竞争，这都为猎头业的发展创造了有利的市场环境。面对国内、国外两种资源、两种市场，猎头业的竞争也会日益激烈。中国猎头业需要在竞争中走向规范，提升自己同外资猎头的竞争力，企业和人才也需要加深对猎头业的理解，使这种专业化、个性化服务方式为我所用。从这个意义上，张凯集先生积多年的实践经验编著的《猎头实战操作指南》是适时之作。随着猎头业在中国的发展，过去已有过一些介绍猎头的书籍，但张先生之作以系统性、务实性见长，读了此书，你会觉得不再是隔岸观火，而是深入其中，真正走进了猎头世界。

韩光耀

二〇〇二年十月三十一日

（韩光耀先生，现任北京市人才服务中心主任，北京人才交流协会会长，中国人才交流协会副会长。）



序 二

猎头总是给人神秘的感觉,因此猎头方面的书籍也总是少见,而且很多时候总是浮在表面讲一些案例,更像是写写小说,实际操作性不够强。

在浩竹猎头成立之初,非常希望获得一些比较有实战意义的书籍、资料作为借鉴,但费尽心机却收获甚微。不得不在实战中感悟,通过与同行沟通获得一丝灵感,通过与跨国猎头合作获得可以借鉴的经验,总之走过了艰难的成长路程。

但是今天,我们猎头界的后来者却非常幸运地可以看到一位猎头业的先驱,将自己多年的经验奉献出来,大量的篇幅讲述猎头运作的实战过程,将操作流程、经验技巧进行了全面的阐述。对于初入猎头业的新手,不失为一本很好的教科书。即使是对于经验丰富的老猎头,也可以多一些借鉴和回味。从作者书中所述和本人在为企业寻猎总裁的过程中感受到,“诚信”和“维护客户、候选人的利益”,这两条是猎头从业者成功所必须坚持的法则,如果不能做到,绝对不会成为最优秀的猎手。

当然,由于作者的时间和篇幅所限,以及猎头行业保密的规矩,本书尚未能将猎头业最高深、最神秘的技巧和手段一一描述,但是作为抛砖引玉之书,的确已经是难能可贵了。

本书除了对猎头行业的人士有学习和借鉴作用之外,从行业的角度进行了分析,还为被猎头公司紧盯的人才和需要猎头服务的企业讲述了这个神秘行业的许多为人不知的案例和内幕,非常有益于



序 二

选择好的猎头公司。因此本书具有广泛的借鉴意义。

我衷心希望这本书被更多的人看到,这将对改变人们对猎头的误解起到很好的作用,也为那些需要猎头帮助的企业和人才提供了可贵的参考资料。

王长江

二〇〇二年十一月二十日

(王长江先生,北京浩竹猎头中心创始人,现任浩竹管理咨询公司执行总经理)



前 言

猎头行业自 1992 年随外企进入中国后, 至今已经 10 岁了。十年中猎头业从无到有、从小到大、从弱到强、从不理解到被认可, 每一家猎头公司都经历了无数的坎坷与磨难。笔者从 1996 年进入猎头业, 期间走访和考察了近千家企业, 接触了上万名中高级人才。曾与 600 余位老板、老总和 800 多位人力资源部经理单独在一起进行沟通与交流, 探讨关于各自的企业如何发展、如何用人与留人等问题。

然而, 尽管猎头业进入中国已经 10 年了, 可现在仍有绝大多数人不知猎头为何物, 特别是还有更多的企业人力资源部经理和职员不知何谓猎头。

在与众多企业接触的过程中, 有许多国内企业的老板对猎头持有怀疑的态度和反感的心理。怀疑的是, 企业经常到人才市场上去招聘, 或经常打广告都招聘不到想要的人才, 你猎头就能找到人才? 他没有想到一个规范的猎头公司有着一个庞大的猎手搜寻网络。反感的是, 他把猎头当成了“地老鼠”到处挖人, 认为企业内人才的流失是猎头的恶果; 或认为猎头的存在破坏了企业正常的人力资源结构, 而不知道猎头是凭借着自已拥有的上万人乃至上十万人的人才库而进行着最为科学的人才配置, 这是任何一家公司的人力资源部门所无法做到的。否则为何外企如此重视猎头!

带着这些人对猎头的不理解、不了解, 我开始思考如何尽快让大多数人了解猎头行业; 如何让企业老板真正的认识猎头; 如何让做人力资源工作的人员尽快掌握猎头操作的程序及内容。最简单的做法有两种: 一是写一本详细介绍猎头行业的书籍, 二是举办此方面的培



前 言

训班。可举办培训班仍然需要教材,因而两种做法都说明写一本关于这方面的书籍(或教程),乃是我的当务之急,市场之需。

写一本什么样的书,能够:

- 让众多不了解猎头的人们真正懂得什么是猎头;
- 让许多老板熟悉猎头的科学操作方法,为猎头正名;
- 让许多做人力资源工作的职员明白猎头的业务流程;
- 让初涉此行业的猎手尽快提高猎头的业务能力和操作技巧;
- 让寻求猎头的高级人才和用人单位了解猎头的行业规则及收费标准。

本着这些想法,笔者于2001年8月份开始动笔。在编写此书时,尽可能以自己亲身操作的实践案例为主,以猎头的操作流程为线索,进行由表及里、由浅入深、案例佐证、层层阐述,最大可能展示猎头行业的全貌。并将猎头行业中许多不为人知的内容在本书中进行了披露,真正做到在阅读本书时仿佛走进了猎头的世界,让人们看到了许多正在为企业和人才的发展做着贡献却经常被人误解和怀疑的一批人。也正是这批人为中国猎头业的起步,及与国际猎头业的接轨做出了不可磨灭的贡献,同时推动了中国人才产业的迅猛发展。

因受时间的限制,本书不足之处在所难免,敬请业界前辈与同仁不吝赐教。同时希望本书的出版能为猎头业出现更多的理论精华起到抛砖引玉的作用。

如欲在人才产业与笔者有共同探讨话题的朋友,请通过电子邮箱进行联系。

E-mail: jinlinghunting@vip.sina.com (金领公司)

zkj-hunter@sina.com (个人专用)

作者

2001年10月28日于长春



目 录

上篇 概论篇

第一章 猎头的起源与发展 (3)

猎头产生于什么时期？最早的猎头公司是一种什么形式？
世界猎头业有几家巨人公司？中国的猎头公司有多少？现今的
猎头业发展前景如何？

◇ 猎头的起源 (4)

◇ 世界猎头业 (7)

◇ 中国猎头业 (10)

◇ 猎头业的发展趋势 (14)

第二章 猎头的行业规范 (18)

猎头有何特征？猎头有行规吗？猎头如何采取保密措施？
猎头如何收取佣金？

◇ 行业性质 (19)

◇ 猎头行规 (19)

◇ 猎头服务的收费程序 (28)



中篇 操作篇

第三章 猎头的业务流程 (47)

猎头的工作流程是怎样的？现在还有三百六十个行业吗？
如何设计职位说明书？什么样的人才能随便挖？猎头业务最
难的是哪一步？用人单位真的相信猎头吗？

- ◇ 运作流程 (48)
- ◇ 了解客户 (51)
- ◇ 谈判签约 (53)
- ◇ 市场搜寻 (58)
- ◇ 甄选游说 (59)
- ◇ 客户面试 (68)
- ◇ 人选试用 (69)

第四章 猎头的搜寻方式 (70)

如何从茫茫人海中发现目标？搜寻人才有多少种方式？改
行容易吗？猎获人才有独特的招法吗？猎头公司的顾问起什么
作用？

- ◇ 横向搜索 (73)
- ◇ 纵向搜索 (74)
- ◇ 圆形搜索 (75)
- ◇ 曲线搜索 (76)



第五章 猎头与企业 (83)

用人单位为什么要用猎头？哪些单位想用猎头？猎头愿意为哪些企业提供服务？哪些企业愿意成为猎头的稳定客户？而猎头又怎样与客户合作？

- ◇ 为什么要用猎头？ (84)
- ◇ 哪些企业用猎头？ (86)
- ◇ 猎头愿意为谁服务？ (90)
- ◇ 猎头如何与客户合作？ (91)
- ◇ 企业如何看待猎头公司？ (93)
- ◇ 怎样选择猎头公司？ (97)

第六章 猎头与猎物 (105)

猎头以什么为标准进行人才挖猎？猎头怎样去识别和鉴定这些人才？什么样的人适合寻求猎头公司？人才与猎头公司交往有何好处？猎头公司不愿意为哪些人服务？什么样的人不能随便挖？

- ◇ 人才标准 (106)
- ◇ 人才搜寻 (107)
- ◇ 谁会与猎头接触 (112)
- ◇ 人才由猎头推荐的好处 (113)
- ◇ 如何与猎头公司打交道 (114)
- ◇ 不能挖猎的人才 (116)

第七章 猎头的操作技巧 (118)

通过谁能了解到企业的真实情况？怎样才能看透企业老



目 录

板?怎样才能识别真假人才?挖人时有哪些诀窍?怎样劝说目标离开原来的单位?通过哪些事实能证明贵公司的实力?通过什么渠道来获得人才资源?

◇ 实力宣传	(119)
◇ 信息搜集	(121)
◇ 游说人才	(122)
◇ 人才推荐	(128)

下篇 发展篇

第八章 猎头对企业的相关服务 (141)

职业侦探都做什么?为什么要了解行业薪资?人才也能租赁吗?派遣与劳务输出有区别吗?谁能做人力资源管理诊断?

◇ 人才资信调查	(142)
◇ 行业薪资调研	(144)
◇ 人才派遣租赁	(147)
◇ 人力资源规划	(149)
◇ 人力资源管理诊断	(151)

第九章 猎头的职业指导 (157)

求职需要技巧吗?个人的简介资料重要吗?应聘时应准备什么?与老板交谈应注意什么?面试的注意事项是什么?离职时应怎样做?怎样做职业生涯规划?

◇ 求职规则	(158)
--------------	-------



◇ 应聘技巧	(193)
◇ 面试指导	(195)
◇ 愉快辞职	(212)
◇ 职业生涯规划	(220)

第十章 猎头公司的创办条件..... (307)

具备什么条件才能创办猎头公司？什么样的市场环境需要猎头公司？决定一个猎头公司成功的条件是什么？猎头人员应该具备什么样的职业道德？规范的猎头公司都具备什么特征？

◇ 自身条件	(308)
◇ 社会条件	(309)
◇ 行业条件	(311)
◇ 运作条件	(312)
◇ 专业猎头公司的特征	(314)

第十一章 猎头行业的发展趋势..... (331)

猎头在新世纪的发展趋势怎样？入世后国内猎头应如何发展？网上猎头有何特点？最高层次的猎头应做什么？

◇ 发展方向	(332)
◇ 发展展望	(337)

附录 1 猎头公司与人才市场的区别	(16)
附录 2 金领猎头服务承诺声明	(27)
附录 3 劳动法	(29)
附录 4 “金领猎头”服务操作规程	(49)



目 录

附录 5	职位说明书	(55)
附录 6	工作说明书之一	(56)
附录 7	工作说明书之二	(57)
附录 8	某位高级人才的《人才简介》	(63)
附录 9	人才鉴定报告书	(65)
附录 10	人才履历调查报告书	(66)
附录 11	人才素质测评报告书	(67)
附录 12	“金领猎头”高级人才登记表	(78)
附录 13	金领猎头公司猎头服务协议书	(102)
附录 14	金领公司的一份《猎头计划书》	(132)
附录 15	设计薪酬体系的注意事项	(146)
附录 16	求职信	(172)
附录 17	个人简历	(174)
附录 18	某人的中文个人简历及英译	(179)
附录 19	劳动合同书范本	(184)
附录 20	终止、解除劳动合同通知书范本	(188)
附录 21	终止、解除劳动关系证明书样本	(189)
附录 22	一封规范的辞职信	(218)
附录 23	测试试题	(237)
	1. 性格内向度自测	
	2. 体质内向度自测	
	3. 气质检测	
	4. 个性成熟度测验	
	5. 能力测试	
	6. 职业选择分析	
	7. 是否适合现在的工作?	
	8. 职业满意度测试	