

疯狂的人才争霸

“猎头”

出击

陈贝蒂 著

中华工商联合出版社

“猎头”出击

——疯狂的人才争霸

陈贝蒂 著

中华工商联合出版社

责任编辑：郭敬梅

封面设计：李书英

图书在版编目 (CIP) 数据

“猎头”出击：疯狂的人才争霸/陈贝蒂著. —北京：中华工商联合出版社，2000. 5

ISBN 7-80100-655-0

I. 猎… II. 陈… III. 企业管理：人事管理 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 08903 号

中华工商联合出版社 出版、发行

北京东城区东直门外新中街 11 号

邮编：100027 电话：64153909

北京顺义振华胶印厂印刷

新华书店总经销

850×1168 毫米 1/32 印张 11.375 280 千字

2000 年 6 月第 1 版 2000 年 11 月第 2 次印刷

印数：5001—8000 册

ISBN 7-80100-655-0/Z·137

定价：19.80

2228 10

序

顾汉春

这是第三次为贝蒂作序。

这一次他要我作序，我曾推辞过。我向他建议，这个序，是否请在人才研究上有些权威的人来做。他说，这本书，是我看着、帮着长大的，应该是最有发言权的。

话说到这份上，我也就不好再拂他的意了。只好抽些时间琢磨起来，谈些看法。

由于工作关系，有时接触到一些民企老总。在与他们的接触中，明显感到，他们在企业发展过程中，最渴望的是招聘到合用的人才，并用好、留住他们。可以说，所有的老总尽管工作千头万绪，各有各的想法，但有一点是共同的，即都思考着同一个问题——人才。人才，是世界性的永久话题。我觉得，这本书在定位上有些独到和妙趣。将当今社会激烈而奇妙的人才争霸视为一场战争，这种立意，是非常贴切而有气势的。历史上的两次世界大战，留给世人更多的是创伤和憎恨，但这场由“猎头”出击而引发的世界大战，留给人们的，更多的却是思考和激励。在这场新世界大战中，尽管没有飞机和大炮，但却是狼烟滚滚，烽火迭起，不仅充满了浓浓的火药味和血腥味，而且还弥漫着千丝万缕的人情味。可以说，本书站在世界范围内，将中国 20 世纪末和 21 世纪初这场如火如荼的人才大战场面，无论是轮廓的勾勒，还是

细节的描述，都表现得异常生动，并对人才那特有的猎性及其人才运行轨迹作了深刻的剖析和研究，尤其是在如何留住身边人才问题上，有一整套独到的见解，既有谋略，又有操作技巧，既能启迪，又可实用。

在中国即将“入世”的关口上写这么一本书，我想意义会更深远些。随着中国加入世贸 WTO 的进程加快，以及外国资本和外资企业在中国大规模的登陆抢滩，必然要与中国“土著”人才短兵相接，相互渗透。毫无疑问，加入 WTO 后，竞争将更多地表现在要素市场上，特别是人才资源的竞争上。能把中国人才争夺汇入世界范围内的人才争霸，这本身是一件大好事。尽管中国人才要大量地流入外资企业及跨国公司，但这有利于中国“土著”人才与国际人才惯例接轨，缩短本土人才与国际人才的差距，使中国人才逐步走向国际化。这样，使国与国之间的战争，不再是领土和疆界的争夺，而是掌握着高新技术和非凡创造力的人才的争霸。谁拥有最好的人才，谁就拥有这个世界的制控权，谁拥有最棒的人才，谁就拥有这个市场的发言权。从这个意义上讲，国家之间的竞争，企业之间的竞争，领土被模糊了，疆界被模糊了，资本被模糊了，规模被模糊了，唯独人才这个概念变得清晰起来，并被放大到一个令人仰望的境界。

再者，能为企业家和老板们写一本实在而有用的书，这是一件非常快活的事。此书呕心沥血，历时两年多，也算是俊巧媳妇熬成婆。两年前，我在中央社会主义学院学习时，贝蒂来看我，谈起猎头问题，动了写这本书的念头。我觉得是个好主意，极力怂恿他。后来，他回到南方，进了一家集团企业公司，做了近两年的销售副总经理，对企业家及做企业有了非常真切的了解和体验。在动笔前，我曾为他寄过一些这方面的资料，但他似乎还是不过

瘾，便又跑到北京来搜集素材。期间，又跑了上海、南京、天津、武汉、沈阳等几个城市，接触了不少的企业家及生意人，这才似乎找到了动笔的感觉。

总之，这本书出来，既有写作的冲动，又有实践的气息，还有做学问的酸楚和艰辛，当然，也许会有些危言耸听，但不管如何，这本书从头至尾，始终向人们透出这样一个信息，那就是，在这场新世界大战中，中国如何赢得这场战争，中国企业如何赢得这场战争，一切都取决于政府和老总们能否做到“人才制胜”。

2000年5月8日

前 言

历史上，曾发生过两次惊心动魄的世界大战。二战结束后，人们曾经为会不会发生第三次世界大战而做出种种预测。而这场世界大战，实际上在近40年的中西方冷战时期，就已经开始交火了，到20世纪末达到白热化程度，并且形成愈演愈烈之势，那就是在全球范围内的国家与国家、企业与企业之间的疯狂的人才争霸。这是一场新的世界大战，尽管没有硝烟，但充满了浓浓的火药味，甚至血腥味。

古今中外，春秋无义战，人才的争霸，无论是一个国家，还是一个企业，历来都是实力与智慧的较量，事关霸业，谁也不肯掉以轻心。在当今社会，争人才，抢人才，猎人才，留人才，已成为当今世界最大、最激烈、最核心的竞争，得人者得天下，留人者昌天下，谁能把大好河山拱手让人！于是，国际间猎才，美国成了最大的赢家，而大多数发展中国家及地区，成了最大最无奈的“失血者”；外企在中国抢滩，仅用高薪一招就把国内精尖人才尽数掠去；破门而入的猎头，数千家挖人公司，弄得中国企业的老总们防不胜防，叫苦不迭。“三总师共同出走”、“副总一去带走半壁江山”、“关键人才炒老板鱿鱼”等现象频频发生，令许多企业老总们哭笑不得，处境尴尬。因此，在这场人才争霸战中，如何猎获和留住企业称雄所需的人才，就是本书所要达到的全部目的。

本书想给当今老总们作这样一个提醒：在人才争霸中，你要

留住企业真正所需人才，首先必须看懂人才的运动轨迹和内在规律。对真正人才而言，仅仅靠优厚的待遇是不够的，你必须让这些人才看到，你所创办企业的独特文化，他们和你是处在同一个利益共同体，更重要的是，得到尊重，价值取向趋同，公司和他们都有一份很好的前程。



陈贝蒂简介

江西宜春人，70年代下过乡，80年代下过海，90年代为下岗朋友写了本《下岗后，你去哪里》，然后是《东山再起》，《签个靓名闯天下》，先后做过农民、教员、政府官员、杂志总编、学术机构主席、企业集团公司副总经理。此书是作者在做了企业后有感而发写成的。能为企业家及老板们写一本有用的书，将是作者最大的快事。

责任编辑 郭敬梅

封面设计 李书英

目 录

上篇	人才大围猎：古往今来，春秋无义战，人才的争夺，无论是一个企业，还是一个国家，历来都是实力与智慧的较量。事关霸业，谁肯掉以轻心！.....	(1)
-----------	--	-------

第一章	挖人的猎头，个个背着带有夜光瞄准器的枪，神出鬼没，让人欢乐让人愁.....	(6)
一、	破门而入的猎头，人才市场丛林中的“响马”.....	(7)
●	最早的猎头公司：美国“阿尔索斯突击队”.....	(7)
●	应运而生的猎头公司：搜尽天下奇才为己任.....	(8)
●	破入中国大门的猎头：闯进来的“蒙面杀手”.....	(9)
二、	猎头挖人静悄悄，中国人才大“跳槽”，神州大地狼烟滚滚.....	(13)
●	“三总师”出走塌了半边天：笼子里关满了人才的国有企业，成了猎头挖人的第一目标.....	(14)
●	私企更像个堤坝并不高的蓄水库，只要有一场雨，或有人一挖，似水的人才会跑得更快.....	(16)

- 东边太阳西边雨，无奈失血在老区，贫困地区
是这场挖人大战中最大的牺牲者……………（18）
- 网络人才战，“海龟队”、“土炮党”各显神通，
网站挖人山外有山……………（20）
- 猎头的功与损，由谁评说……………（23）
- “土猎头”为什么敌不过“洋猎手”……………（25）

三、猎头挖人经：每个人才都是一个被瞄准的移动
靶子……………（26）

- 隔墙设耳，发展内线，建立一支兼职猎头搜索
队，套取、收集大量的人才情报，以应紧急之
用……………（30）
- 拟定“身形靶”，四方出猎，把最合适的人才挖
到最合适的公司去……………（31）
- 实战中最重要的是巧妙而动人的游说……………（34）
- 挖人有讲究，收费亦有道……………（36）

第二章 人才即猎物。小才小猎物，大才大猎物，在市
场经济这个大丛林中，人才被视为猎物，永远
在追逐、猎扑、突围中运动和演绎……………（38）

- 一、人才的猎性：猴子要一棵树，老虎要一座山，
蛟龙要一条江河……………（38）
- 人才的鸟性——智者的象征……………（39）
 - 人才的虎性——王者的风范……………（43）
 - 人才的龙性——造势的尤物……………（45）
 - 人才的马性——撕杀的猛兽……………（48）

二、人才的突围：在滚滚商潮冲击下，中国人才犹
如被困泥潭的蛟龙，苏醒过后，便腾空而起，

- 冲出樊笼，直杀得天地间红尘滚滚…………… (52)
- 上海“星期日工程师”大兴苏南，10 万人才大军下海南，“椰风挡不住”，被困多年的中国人才开始横刀立马，杀出重围…………… (53)
- 龙抬头，天下动，南风吹起重奖潮，下海人惊涛拍岸，“洋鬼子”抢占滩头，中国在 20 世纪末爆发了震惊世界的“人才大战”…………… (57)
- 孔雀东南飞，移民大潮西去，问君何故挥挥手，立马作别故乡云…………… (61)
- 森严的户籍壁垒被冲破，具有世袭特权的红本户口开始披蓝挂绿，屈驾降尊，以迎合人才大军的迁移和远涉…………… (65)
- 三、人才的被猎：争人才、抢人才、猎人才，已成为当今世界最大、最激烈的竞争。“得人才者得天下”，谁能把大好河山拱手让人…………… (68)
- 国际间“猎才”，美国是最大的赢家，而大多数发展中国家及地区，则是最大、最无奈的“失血者”…………… (69)
- 外国企业在中国“猎才”，看起来步履恭谦，手捧鲜花，笑容可鞠，实际上却是来者不善，刀刀见红…………… (73)
- “猎才”不择手段，招数层出不穷，皆因人才最可贵、最要紧，事关国家存亡、企业成败，谁也不肯掉以轻心…………… (79)
- 面对人才被猎，中国政府终于披甲上阵，奋起反击，“长江计划”掀起新一轮人才争夺战，

并且迅速跨越疆界..... (82)

第三章 人才有价：因为人类处在一个稀缺世界，而人才作为天底下最稀缺的资源，正在全球范围内

掀起一场波澜壮阔的“智价革命”..... (87)

一、人才有价：不仅印证了“物以稀为贵”这句古老的话语，而且还跨越了从“稀缺革命”到“智价革命”这段漫长而迷蒙的历程..... (89)

●人类所处的是一个稀缺世界：狩猎社会的稀缺是野兽，农业社会的稀缺是土地，工业社会的稀缺是资本，知识社会的稀缺是人才。所有社会的重大变革，实际上都是一种“稀缺革命”..... (91)

●“智价革命”对社会人才的影响：“钱本位”最终让位于“人本位”，拥有高知识含量的人最终成为世界上最受尊重的对象..... (93)

●中国最稀缺的人才企业家人才：中国有世界上最“贵”的企业制度，但又有世界上最“便宜”的企业家..... (95)

二、人才价格知多少：将人体所有元素用现代技术提取出来，其价值只不过 20 来元钱，但它能创造出千上上万上亿元的经济效益，可见人的价值，不在躯壳而在于智慧..... (100)

●各国公司经理薪酬谁最高：日本老总可以享受高尔夫球会员证，法国老总 8 月份都去度假，德国老总开奔驰车，美国老总则享有股票及股票买卖特权..... (101)

- 中国老总收入，是一块烫手山芋，拿多了烫手，得少了，合理预期将得不到体现，而道德的呼唤、觉悟的支撑又不能持久…………… (104)
- 物有所值，中国第一打工仔何慕掀开人才标价新纪元：50万、100万、300万，人才价格水涨船高；“打工皇帝”、“青春大使”、“百万老总”层出不穷…………… (110)
- 知识经济就是人才经济。人才个个开出高价大拍卖，“凭本事吃饭”，把满脑子的知识兑换成大把大把白花花的银子…………… (115)
- 三、怎样给人才定价：上海人率先发动一场划时代的“经营者革命”，从此，中国经营者的身价终于走出“按劳分配”的封闭怪圈，而步入了“按要素分配”的大千世界…………… (122)
- 中国老总身价几何：梁庆德身价3.8亿元，陈荣珍身价2.3亿元，张良奇身价5.02亿元，冯根生被物化到300万元股权…………… (124)
- 如何给企业家定价：西方国家是高额年薪、奖金外，加长期刺激，而中国只能是面向未来定身价…………… (129)
- 人才测评为中国人才评估铺上了一条“红地毯”，虽说是有些“水土不服”，但毕竟为中国人才的认定划上了一道美丽的弧线…………… (133)
- 第四章 人才官司：当中国选择并走进商业时代后，因人才“跳槽”而引发的人才官司便在神州大地此起彼伏，风波迭起，如何保护商业秘密成了

- 中国企业的一道“鬼门关” (139)
- 一、人才官司皆因“跳槽”起，当“跳槽”成为当今社会最火爆的字眼时，许许多多的中国人都因“跳槽”而过把老板瘾，风风光光、潇潇洒洒走一回 (140)
- 中国第一宗引爆新闻媒体的“厂长跳槽”风波 (141)
- 人才纷纷“跳槽”为哪般？明地里是为淘得更多的金子，但深层里，更多的却是要挑战自己，痛痛快快地过把事业瘾 (144)
- 二、人才“跳槽”官司风云录：商战需要秘密，而带着商业秘密“跳槽”，犹如跳到一个不知哪天总要踩响的雷区。 (150)
- 轰动中国的“7.18”科技人才大“跳槽”事件：赔偿金额高达1112万元，从此，商业秘密开始向中国人才“叫板” (150)
- 厂长“跳槽”，赔偿损失80万元，创下京城人才流动索赔额最高纪录 (152)
- 防雷研究所同样遭“雷击”，飞来之祸也因人才“跳槽”起 (154)
- 挖走一个人，赔偿800万元，猎头公司妙手作安排，“跳槽”后果知多少 (156)
- 人才跨国大“跳槽”，引发两大汽车巨人大厮杀。虽说最后在和约上签字解决，但其索赔金高达4亿美元。似乎只有这样，才能抚平那颗受伤的心 (158)

- 博士“跳槽”，跳出 13 万元高学位培训追索金，
尽管数额不是太大，但对于一个初出道的神经
外科医生来说，却也无异于泰山压顶…………… (161)
- “跳槽”，一不留神跳进了监狱，携密者做梦也
想不到，这是中国知识产权举起了达摩克斯之
剑…………… (163)
- 人才意欲“跳槽”，老板盛怒之下，竟将前来
接应的对方人员活活打死…………… (165)
- 三、人才官司的防范：面对携带商业秘密的“跳槽”
者，更主要的，是在洪水到来之前堵塞好所有
的漏洞…………… (168)
- 未雨绸缪，企业保护商业秘密要不留空隙…………… (172)
- 防患未然，企业录用新人时要与员工签订保密
合同…………… (173)
- 层层封锁，严格控制来往通道，设立特别保密
区域…………… (173)

下篇 人才大争霸：猎取人才的真正意义在于留住人
才。如何留住身边优秀人才，既有个统御问题，
也有个境界问题，但归根结底是个文化问题。
为取得人才争霸优势，各路老总们使出浑身解
数，运用各种绝招，千方百计把各类精尖人才
纳入自己的势力“版图”范围内，以形成行业
霸主地位。…………… (175)