

E270 23

宋斌 著



政府猎头

GOVERNMENT HEADHUNTERS

宋斌 著



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

序 言

国以人兴，政以才治。

猎头现象由来已久。始于远古、绵延至今。从捕杀、冻结敌对势力的高级人才演变为生俘感化，为己所有、为己所用，乃是人类文明的重大进步。

历经 80 多年的萌芽、发展和演进，猎头成为一个新兴的朝阳行业，构建了现代公司体制、行业协会和产业链，占据了人力资源高端领域。全球化、职业化和信息化的国际猎头市场规模庞大、结构完整。

市场经济全球化浪潮下的国际人才竞争风起云涌，愈演愈烈。猎头行动屡次曝光，动辄震惊全球。世界头号超级强国——美国，牢牢控制了国际猎头市场的主动权，独树一帜、另辟蹊径，不遗余力地搜罗全球高级人才，遥遥领先于其他国家。

改革开放后，猎头现象和观念进入中国内地，逐渐被政府机构、学术理论界和社会公众所理解并接受。经过 10 多年的艰苦探索和实践积累，猎头中国化取得了长足进步，呈现加速发展的态势；猎头公司和行业饱受国际猎头巨鳄攻击和遏制，饱受国际惯例的歧视和欺压，不屈不挠、顽强成长，深深烙上了发展中国家民族产业生存、发展和壮大的印迹。

政府猎头是新生事物，系指以政府为主体，借鉴、采取猎头机制和路径，搜寻、甄别和吸纳高级人才的实践过程。狭义上的政府，包括政府部门、执政党组织及其直属或者监管企业，简称政府部门（企业）。

进入 21 世纪以来，政府猎头浪潮迭起、势不可挡。究其原因，主要有三：首先，世界各国政府机构的人才观念保守、体制僵化和混乱等积弊，引发了高级雇员持续老化和严重的人才流失，迫使政府重新思考并深刻反省，寻求新的招募机制和补充渠道。其次，政府直属或监管的国有企业，仍然担负着国计民生、治国安邦的重任。如何充分利用市场经济体制，积极拓展高级人才遴选路径，科学合理地搜寻和网罗高级经营管理人才，成为关乎生存、转型和发展的头等大事。最后，许多执政党与时俱进、顺应潮流，重手整饬吏治、革新机制，加大力度、加快进度地实施海外高级人才引进工作，借以夯实执政基础、巩固执政地位和提升执政能力。

本书主要包括三个部分。第一部分阐述了现代意义上的猎头起源、形成与发展，以及猎头公司、猎头行业（产业）及猎头市场的基本内涵、属性和规律；第二部分考察了政府部门（企业）的高级雇员危机及其成因，以及旨在化解危机的创新对策和措施；第三部分概括、总结和归纳了一般意义上的政府猎头的流程、监督管理和机制体系建设，重点探讨了发展中国家（以中国为例）构建政府猎头的理论要素、框架体系及战略布局。另附有猎头流程图、飞行面试表、人才测评模块等基本样式，供政府部门（企业）和猎头公司参考操作。书中所提出的思路、观念和方法，还不具有完备性和唯一性；它的浅显和欠缺，赫然留下了继续探讨和研究的理论空间。

高级人才的持续紧缺，严重制约着一个国家现实的生存、未来的发展；高级人才的实际存量 and 后续储备，更将决定今后发展的动力和潜能。中国拥有人才流失最为严重、人才需求缺口最为巨大的两个“世界第一”。人事管理体制滞后、高级雇员选聘机制单一、留学人员回归率倒挂、海外引智工程进度缓慢等现状，使得中国海外引智的“红卡”效能，远远落后于美国的“绿卡”、欧盟的“蓝卡”乃至韩国的“金卡”。

鉴于高新技术日益涌现、跨国公司不断增多、科技人才持续紧缺、公民数量急剧下降等现实压力，世界各国移民政策推陈出新、回流方案日新月异、留学计划花样翻新，国际高级人才领域的软性战争更加激烈，竞争形势趋于白热化，市场格局凸现新一轮的洗牌预期。

世界的眼光，中国的实践；世界的市场，中国的特色；世界的人才，中国的胸怀。在倡导科学发展、构建和谐社会的长征中，中国如何采取务实、果敢的政策实现人才温饱，如何有效参与国际人才市场竞争，如何探索发展中国家的人才发展新路，如何穿越国际高级人才争夺战的急流漩涡，迫切需要勇于探索、敢于创新，建立健全具有中国特色的政府猎头机制、体系和战略，凤凰涅槃、浴火重生。

是为序。

目 录

序 言	(1)
第一章 猎头	(1)
第一节 历史演变	(1)
猎头起源	(1)
阿尔索斯突击队	(4)
哈瓦那声音	(5)
威尔纳·格里希	(6)
第二节 现代进程	(7)
迪克·迪兰	(7)
国际猎头协会 (AESC)	(8)
震惊全球	(10)
抢滩中国	(14)
第三节 内涵、分类及效能	(16)
内涵和分类	(16)
效能分析	(18)
第二章 猎头公司、行业及产业	(21)
第一节 公司运营	(21)
公司注册	(21)
流程模版	(22)
经营管理	(24)
第二节 跨国猎头	(26)
海外巨子	(26)
全球鹰战略	(31)
第三节 行业惯例	(34)
猎手圣经	(34)
行业规则 and 特性	(35)

国际惯例	(42)
第四节 产业规制	(44)
发达国家模式	(44)
借鉴与启示	(53)
第三章 猎头在中国	(57)
第一节 风雨兼程	(57)
冰雪消融	(57)
七·八谈话	(58)
人才市场	(59)
维用猎头服务部	(59)
低迷与复活	(60)
风云再起	(62)
第二节 发展现状	(64)
产业发展	(64)
行业管理	(69)
第四章 全球雇员危机	(71)
第一节 共同危机	(71)
人才流失	(71)
拯救政府	(75)
第二节 对策创新	(80)
首席人力资本官	(80)
欧洲“蓝卡”计划	(85)
第五章 政府猎头	(87)
第一节 发展历程	(87)
美国崛起：人才收割机	(87)
冷战期间：策反和扣留	(91)
颜色革命：绿卡和移民	(93)
软性战争：留学和孵化	(95)
第二节 内涵、主体与目标对象	(98)
内涵和主体	(98)
目标对象	(99)

第三节 类型与路径	(101)
运行类型	(101)
国际路径	(103)
第四节 基本特性	(106)
主导国际人才市场	(106)
加强政企携手合作	(106)
创新人才中介机制	(107)
第六章 政府猎头流程	(109)
第一节 前期准备	(109)
职位评估	(109)
拟订计划和方案	(114)
签订猎头合同	(115)
第二节 中期实施	(117)
海选与推荐	(118)
候选人甄别	(120)
飞行面试、述职及测评	(122)
猎头全程报告书	(136)
第三节 后期管理	(138)
联合评议	(139)
签订试用合同	(139)
考核、鉴定和结项	(140)
第七章 政府猎头管理	(142)
第一节 项目管理	(142)
项目管理	(142)
监督与控制	(143)
第二节 客户管理	(145)
核心客户	(145)
贴身服务战略	(146)
第三节 风险管理	(148)
风险分析	(148)
预防与化解	(154)
第四节 危机管理	(157)

识别分析	(157)
危机控制	(158)
第八章 政府猎头体制	(160)
第一节 人事革命	(160)
认清本质 努力把握全局	(161)
积极筹备 实现机制升级	(161)
组建队伍 主动应对形势	(162)
第二节 体制创新	(163)
新支点	(164)
反猎头体制	(167)
第三节 构建体系	(169)
加强宏观调控	(169)
积极储备和吸纳人才	(170)
重视人才安全	(171)
大力推进民族产业	(172)
第九章 政府猎头战略	(175)
第一节 科学发展	(175)
温饱底线	(175)
返巢与创业	(177)
海外人才银行	(178)
第二节 和平崛起	(180)
统筹高级人才调控	(180)
构筑海外猎头基站	(184)
红卡：中国的引智工程	(186)
附录	(190)
参考文献	(195)
致谢	(199)
后记	(200)

第一章

猎头

人才资源是第一资源，是经济增长、社会进步和文明提升的第一动力。

第一节 历史演变

猎头现象由来已久。现代意义上的猎头，经过多次变革和拓展，被赋予了全新的内涵和外延。

猎头起源

一、古老传说

远古时代，先民们笃信凝视、抚摸和膜拜死者头颅，便能够将死者的灵魂和勇气转移到自己身上，从而获得某种神奇的庇护和力量。他们割取并保存死去的首领、亲戚朋友乃至敌人的头骨，或祭祀神灵，或顶礼膜拜，或随身佩戴。流传千年的“人头祭谷”风俗，就是由巫师当众砍下活人的头颅，经过简单清洗和包装后，用以祭祀谷物神，祈求来年的好收成。

在古代美洲，原始食人部落在战争结束后，总要割取对方将士的头颅，逐一清点、计算战功，然后悬挂于己方领地和住宅周围的木架上，炫耀自身实力、恐吓来犯之敌。“猎头”的英译“Headhunter”或“Headhunting”的词源本义，大体如是。

头领或首领是一个部落的关键人物和重要标志。猎杀这些精英，能有效地

打击、压制和削弱敌方势力，振奋人心、激励士气。古代如周武王打败商纣王以后，将他的头割了下来，悬挂在旗杆上示众，庆贺胜利，招降纳叛。再如第二次世界大战期间的1943年4月，美军航空兵在太平洋的布干维尔岛上空，突然截杀了日本海军大将山本五十六，大大削弱了日本军界的信心和士气。又如在1991年代号“沙漠风暴”的海湾战争中，以美国为首的多国部队，针对伊拉克政府总统萨达姆家族成员及其高级幕僚实施的“斩首”行动等均属此类。

随着人类文明演进、社会发展和历史积淀，“猎头”的含义开始转向擒获各种杰出人物、重要精英和高层领袖，不是将其杀死，而是为己所用，意即搜猎、网罗人才之意。后又渐渐转化成搜寻、借助和采纳高级人才，励精图治、壮大实力。譬如春秋时期的秦穆公，巧计使用五张公羊皮，在楚国的奴隶中换来70多岁的百里奚，内修国政、外服诸侯，走上了富国强兵的道路；战国时期的秦昭王，五次跪地请教治国才能卓越的范雎，终于成就一代霸业；东汉末年的刘备，三顾茅庐访寻“卧龙”诸葛亮，东山再起、得以三国鼎立，等等。

原始而血腥的“猎头”一词，在古代汉语中的表达却显得比较高雅而隽永。如唐朝张说《〈唐昭容上官氏文集〉序》之“搜英猎俊，野无遗才”；又如唐朝骆宾王《对策文三》之“翘车猎彦，束帛旌贤”；再如元代刘祁《戏题太公钓鱼图》之“向使文王不猎贤，一竿潦倒渭河边”，就是指周文王得遇吕望（姜子牙）之事。“猎俊”、“猎彦”、“猎贤”等词汇，恰恰彰显了“猎头”的应有之意。

二、科举取士

科举取士始于隋朝（公元605年），兴于唐，变于宋，盛于明，废于清，止于光绪三十一年（1905年），延续了1200余年。其间，先后被朝鲜、日本、越南等国家仿效采用。

公元581年，隋朝统一全国。为了适应封建政治关系、经济基础和国防军事的发展变化，扩大封建统治阶级的政权基础，加强中央集权，选拔官吏群体，隋炀帝大业元年（605年）采取分科取士、统一考试的办法来选取进士，故名“科举”。“进士”一词初见见于《礼记·王制》篇，意即可以进受爵禄。科举制度把读书、应考和做官三者紧密结合起来，揭开了世界官吏选拔史上的新篇章。唐玄宗时，礼部尚书沈既济评价道：“前代选用，皆州郡察举……至于齐隋，不胜其弊……是以置州府之权而归于吏部。自隋罢外选，招天下之人，聚于京师，春还秋住、乌聚云合。”

贞观年间，唐太宗大兴科举。一次科考结束后，他看到新进士们从端门鱼贯而过的盛大场面，踌躇满志地说：“天下英雄，尽入吾彀中矣。”在他看来，“科

举取士”这张超级大网，为自己，也为国家搜罗、猎获了众多的优秀人才。

科举制度是封建国家的帝王动用政权资源，选拔、网罗各种人才服务国家的人才制度。较远古的禅让、先秦的世袭、汉代的察举征辟、魏晋南北朝的九品中正等诸多体制，所覆盖的选拔群体更加广泛，选拔渠道更加通畅，国家指向更加明确。它以工序化的流水线生产，不计出身、一视同仁地通过组织统一考试，大批量、高效率地遴选维护封建政权所需要的各种人才，结构完整、自成体系，覆盖面之广、持续时间之长、影响力之深远，堪称举世罕见。它是现代公务员选拔录用体制的雏形，也是政府猎头和国家猎头的源起模式。科举制度的许多专有名词流传至今，如“状元”、“秀才”、“八股”等。

三、现代意义

20 世纪 60 年代中期，香港企业界引入欧美国家的“猎头”概念时，将“Headhunter”直译成“猎头”，意指寻访和搜罗高级人才的行为。台湾地区则采取了“猎人头”的意译，以表达搜寻和猎取“领头人”、“带头人”和“头面人物”的意思。“猎头”一词，反而成了现代意义上的西方舶来品，重新回流到中国（系指中国内地，以下同）。

20 世纪中后期，人力资本理论兴起，逐步受到广泛重视。人才流动日益频繁，人才服务行业异军突起。猎头公司的经营范围，不再局限于高级人才搜索与举荐，而是向企业提供综合诊断、全方位咨询，乃至整体人力资源解决方案等。在欧美发达国家，张力十足的“猎头公司”鲜有使用，多见于温和中性的“高级专家组织”、“人才咨询学会”、“企业管理咨询公司”、“人才经纪公司”、“高级人才顾问公司”等。“Headhunting”、“Headhunter”、“Executive Search”、“Executive Recruiters”等词汇相互通用，增添了委托代理、人才服务、伙伴合作、咨询诊断和贴身服务之类的商业含义。

进入 21 世纪以来，不少政府机构和企业界针对各种猎头行动，制定和实施了旨在保护己方人才的“反猎头”（Anti-Headhunter）体制和策略，渐渐被人们广泛认可、接受并应用。在猎头行业，被猎取的高级人才，称之为“被猎”或“猎物”（Be-Hunted），昵称为“狐”，意指高级人才的头脑极其发达；猎头专员、经理和顾问等，昵称为“鹰”，则来源于猎头行业的吉祥物——白头鹰（1782 年被选定为美国国鸟）。在高级人才市场，“狐狸”在地上跑，“猎鹰”在天上飞，斗智斗勇、相映成趣。

阿尔索斯突击队

第二次世界大战结束前夕的1945年，美国科学研究与发展局（OSRD）局长万尼瓦尔·布什提交了题为《科学——无止境的前沿：给总统的关于战后的科研计划》的研究报告，希望总统和政府高度重视基础科学的研究和发展，提出了大力搜罗德国、意大利等轴心国及其仆从国，以及苏联、法国等未来竞争国家的科技文化精英的建议。

美国政府很快接受了该建议，迅速组建了由政府主导、军方负责执行的“阿尔索斯（Alsos，意指小树林）突击队”。最初的突击队成员由25名来自陆军和海军的情报特工组成，队长是鲍利斯·帕希上校。他们把搜寻、绑架和俘获德国著名原子物理学家作为首要任务。行动的最高准则之一，就是要极力避免轴心国的科学家被苏联军队生俘。突击队查阅了几乎所有能够找到的德国物理学杂志，还征询了著名物理学家阿尔伯特·爱因斯坦和恩利克·费米的意见，列出了50多名科学家的猎获名单。他们选择了学术阅历丰富、人际关系广泛的犹太籍物理学家塞缪尔·高德史密斯作为突击队向导，轻车熟路，便于行动。为此，美国政府动用1个伞兵师、2个装甲师和第6集团军的联合兵力，组成了一支将近12万人的特种作战部队，随时配备给阿尔索斯突击队调遣使用。

阿尔索斯突击队行动迅速，长驱直入到德国后方的纵深区域，巧妙地潜入斯图加特市以南的小镇泰耳芬根，寻找并绑架了奥托·哈恩（1944年诺贝尔化学奖得主）和冯·劳厄（1914年诺贝尔物理学奖得主）。之后，他们在一个名叫乌尔费尔德的小镇，找到并控制了德国量子力学奠基人之一、“哥本哈根学派”代表性人物维尔纳·海森堡（1932年诺贝尔物理学奖得主）。第二天，一个紧急增援的步兵营迅速赶来，将维尔纳·海森堡带走了。至此，美国人总算松了一口气。在他们看来，抓到海森堡比俘获10个溃退的德国装甲师更加重要。随后，登记在册的德国科学家相继被抓获。

在美国的军舰、飞机忙碌地把一批批满头白发、衣衫不整的欧洲科学家和工程技术专家，有条不紊地运送到大西洋彼岸的美国本土时，苏联军队似乎也没有闲着。他们手忙脚乱地将搜刮和缴获的德国工业物资和武器装备分解、包装起来，源源不断搬运到东面方向的苏联境内。在战火纷飞的欧洲大陆上，着装不同、运输方向相反的两支队伍，形成了一道令人深思的风景线。

1945年10月，阿尔索斯突击队被正式解散。外界人士估计，至少2000多名德国、意大利的科技精英和高级专业技术人员被掳掠到美国。

“二战”结束后，美国军事、情报和间谍部门仍然沿用了“猎头”提法，项目负责人改由总统亲自任命，隶属于中央情报局，是总统和国家安全委员会的高级情报顾问，也是内阁成员和情报机构的发言人。项目经费支出无须说明用途，工作人员数目不必报告；特殊情形下，如在策反以苏联为首的“华约”成员国的高级人才叛逃西方时，可以征用政府和军方的任何资源。

哈瓦那声音

冷战时期，政府主导的猎头行动，可谓是“青出于蓝而胜于蓝”，更加隐蔽、更加巧妙。在第三世界领域，以古巴的“拉丁美洲人才留学计划”最为典型。

哈瓦那大学创建于1728年，是古巴最古老、规模最大的大学，也是拉丁美洲地区历史最悠久的高等学府之一。1950年，菲德尔·卡斯特罗毕业于哈瓦那大学，获法学博士学位。大学期间，他积极参加爱国学生运动。1959年1月，他率领起义军推翻巴蒂斯塔独裁政权，成立了革命政府，出任了政府总理（部长会议主席）和武装部队总司令。1961年，他指挥古巴军民打败美国支持的流亡分子的武装突袭，取得了著名的“吉隆滩之战”（猪湾事件）的胜利。1965年起，卡斯特罗担任古巴共产党中央委员会第一书记，成为古巴最高领袖。

为了对抗以美国为首的发达国家对古巴的政治和经济封锁，积极寻找战略盟友，争取更大的国际空间，卡斯特罗授意并主持了拉丁美洲人才留学计划。

从20世纪60年代起，哈瓦那大学向玻利维亚、秘鲁、巴西、委内瑞拉、智利、巴拿马等国家的政府官员、经济大亨、名门望族、文化名人、军事将领的子女们，提供极其优厚的条件和待遇，动员和鼓励他们前来古巴深造。哈瓦那大学减免这些留学生的教学、教材、服装、住宿、饮食等费用，甚至连一年一次的回国探亲费用也予以全额报销。对于一些信仰社会主义、政治立场坚定的经济贫困学生，古巴政府采取了特别优惠的政策，多以特许关照的方式资助其顺利完成学业。

古巴政府为此耗费了大量的人力、物力和财力。但是，拉丁美洲人才留学计划的成效却极其显著，远远超出了当时的预想。21世纪初期，当年健康活泼、血气方刚的拉丁美洲和加勒比海地区的学子们，经过30多年的努力和奋斗，纷纷跻身于所在国家的上流社会，陆续成为政治、经济、军事和文化领域的精英人物。在古巴政府和美国反复较量之际，他们通过公开或者隐蔽的方式，广泛协助、支持和声援古巴，加固了古巴政府和民众的决心和信心，提升了古巴政府的国际地位和影响。从此，在国际政治、经济和军事舞台上，古

巴、委内瑞拉、智利、阿根廷、秘鲁等许多国家的领导人，以“不结盟运动”为平台，凝结成国家利益一致、国际立场一致、行动步伐一致的“哈瓦那声音”。

威尔纳·格里希

20 世纪 40 年代末，大量苏联专家本着国际主义精神应邀来华，为新中国政权的稳定、经济的恢复和工业化基础的建立，传经送宝、无私奉献，高峰时期的总人数超过 2 万名，遍布经济、国防工业、文化教育和科学研究等 250 多个政府部门和国有企业。令人难忘的是，仅在 1946—1950 年，就有 900 多名苏联军人和专家在中国牺牲或因伤病而死。可以说，这些援华专家影响了中国整整一代人的思维、观念乃至审美情趣。

改革开放后，中国重新开始接触国际人才交流领域。1984 年 8 月，联邦德国发动机制造和铁芯技术专家威尔纳·格里希作为退休专家组织（SES）派往湖北省武汉市的第一批 3 个外国专家之一，来到武汉柴油机厂进行为期 4 个月的考察，义务担任技术顾问。1984 年 11 月，武汉市市委、市政府决定，公开聘请 65 岁的威尔纳·格里希出任武汉柴油机厂的厂长。海内外舆论闻讯，顿时哗然，认为这是对外开放和改革进程中“一件令人吃惊的新闻和成功的典范”。

此后两年，格里希厂长以亲临一线、身先士卒的硬朗作风，系统整顿了工厂的质量管理体系，使得僵化的管理体制发生了深刻的变化和进步。他先后免去了包括 1 个总工程师、2 个检验科长在内的 3 个科级以上干部的职务，还开除了 1 个工人。当时，格里希的这些举动，多少有些“离经叛道”的意味。一经媒体披露，随即在国有企业界引发了一场大讨论。

1986 年 5 月，格里希获得了在华永久居留资格。1987 年 7 月，为了表彰他为中德两国交流作出的杰出贡献，联邦德国政府授予格里希联邦十字勋章。1994 年，武汉市政府也授予他“黄鹤友谊奖”。2005 年 4 月 17 日，中国武汉和德国杜伊斯堡这两个城市，分别给格里希竖立了纪念铜像。坐落在武汉市古田一路的汉正街都市工业园的铜像，镌刻着一段简洁的文字：威尔纳·格里希，在 1984—1986 年担任武汉柴油机厂厂长期间，忘我工作、大胆改革、从严治厂，为中国企业改革、增进中德人民友谊作出了重要贡献。

威尔纳·格里希作为第一位“洋厂长”，是新中国政府猎头发展史上的重要事件。同时，标志着中国再次打开了国有企业技术引进、智力引进的政策闸门。1987 年，国家科委和外经贸部批准成立了中国国际技术智力合作公司

(CIIC)，并在香港设置联络处，主要任务是按计划、有步骤地引进大批国外高级人才。这些具有现代意义上的猎头行动，均由政府亲自主导、实施和完成。

第二节 现代进程

人类社会的不断前行和进步，是猎头行业赖以生存和发展的深刻背景。人力资本学说、经济全球化和高级人才紧缺，是直接催生猎头公司、行业 and 产业的“三驾马车”。

1. 迪克·迪兰

1926年，一家名为迪克·迪兰的人才搜索公司（Executive Search）在美国出现，被认为是世界上第一家猎头公司。公司成立后，专门为企业搜索并提供高级人才名单。20世纪30年代经济大萧条爆发后，公司生意冷落，随后销声匿迹。但是，该公司首次确定了猎头公司运营的几项基本原则，如订金不退、委托合同和限时完成等。

猎头公司的出现，犹如不停游动、活力四射的鲛鱼，从根本上改变了自然而封闭的人才流动渠道，辐射、搅动并重构了高级人才市场。一方面，职业化、专业化和商业化的运作方式，直接刺激了高级人才的流动频率和迁移速度，加快了高级人才的自我实现和社会转化，使得高级人才的自身价值和市场价格趋于明朗；另一方面，猎头公司出于追逐商业利润的需要，衍生了超高价评估、过度包装候选人乃至弄虚作假等行为，打破了国家、政府、产业、公司之间的人才固化格局。更为严重的是，跨国型猎头公司往往成了国家之间挖取、掠夺和钳制人才的主要工具，成为国际化高级人才争夺的特殊阵地，进而转化为世界强国搜刮、欺凌和遏制弱国的人才战略载体。

猎头公司是人力资源发展道路上的里程碑。它以“商业化搜寻、专业化测评、职业化服务”的运营模式，赋予了猎头全新的内涵和外延，摆脱了人与人之间的、类似手工作坊的交易模式，架构了自由选择、自由流动和自由就业的市场网络，为国际高级人才市场提供了商业操作的可能性和现实性，使得猎头成为一种更加广泛、普遍而深刻的社会现象。

国际猎头协会（AESC）

“二战”以后，美国实施了各种诱人的移民政策，吸引世界各国的人才涌入，尤其是通过战略调整和立法手段，倾斜于智能型、技术型和资本型移民。这为猎头行业的快速起步提供了坚实基础和宽松环境。

一、司凯龙公司

20 世纪 40 年代末，美国经济开始转型、调整与发展，产业市场不断扩大，产业细分日益明显。成立于 50 年代、总部设在美国康涅狄格州的司凯龙猎头顾问公司（Hunt-Scanlon）就是现代猎头公司成立的典型标志之一。公司按照现代企业制度，形成了权责明确、政企分开、管理科学的经营管理模式，提供高级人才搜寻、职业经理人培训、网络招聘、人力资源解决方案以及多元化经营的信息产品和服务。

司凯龙公司率先确立了猎头公司与客户方的法人亲自签订委托合同的制度，即行业尊崇的“不见法人、不签合同”原则。如今的司凯龙公司业务稳定、人才辈出，分支机构和办事处遍及世界各地，定期出版国际猎头行业分析报告，系当今世界上著名的猎头公司之一。

1955 年 12 月，美国劳工联合会和产业工会联合会合并，标志着劳工运动进入了全盛时期。在工会强有力的推动下，美国通过了一系列保护劳工的法律，大幅度提高了工人的工资、福利和待遇。然而，由于劳工组织势力强劲，雇员权利被过分放大，雇主已经不能与雇员进行正常的薪资谈判，雇员则依仗工会势力与雇主讨价还价。大量的经营管理、专业技术岗位空缺，却无法招聘到合适人选。

面对这种情况，猎头公司趁机而入，为雇主寻找各种各样的候选人，并从中收取双方的费用。在候选人与雇主见面之前，猎头公司已经先行同雇主签订了委托合同，即猎头合同；猎头公司搜寻的候选人，也与猎头公司签订了代理合同；雇主与候选人签订录用合同时，猎头公司作为第三方见证人参与。猎头公司分别收取双方的订金，并承诺无论什么情况下都不退还，以确保雇主和候选人真实的合作意愿。当时，猎头公司采取“三方契约、双向收费”的运营方式，与普通的人才中介公司相差无几。

二、国际猎头协会

1959 年，美国主管招募顾问协会（AERC）成立。从 1965 年起，协会开

始制定并逐渐完善了《职业化品德标准》、《作业程序》、《候选人测评及背景调查程序》、《候选人的权益及客户公司的全程监控和最终选择权益》等，根据实践效果进行监控，定期修猎头行业的经营管理行为。

1982年，主管招募顾问协会更名为国际猎头协会（AESC），借以突出其高级人才服务性质。同时，将全球猎头公司进行分等、分级，推行协会会员准入、订金不退、投标资格和佣金底限等行业制度，力求先入为主、构筑壁垒，通过制定和推行游戏规则，几乎侵吞了全球猎头市场。2008年底，协会会员遍布世界70多个国家，总数超过50 000名。

20世纪60年代末期，猎头行业开始推广，最终全面实行了单向收费制度，也称“三方签约、单向收费”，即在雇主和候选人签订聘用合同后，退还候选人的订金，只收取雇主的佣金。其后，又取消了候选人订金制度。实行单向收费的好处之一，在于猎头公司将行业利润主动接近雇主自行招聘的成本控制线，以获取雇主稳定而长期的猎头合同，从而能够占据更加广泛的招聘市场；取消向候选人收费，减少了候选人的经济负担，淡化了高级人才流动的商业色彩，提高了候选人主动配合的积极性。

猎头实行单向收费制度后，与当时的人才中介公司、人才派遣就有了明显的区分。与此同时，一些猎头公司并不满足于日常的招聘工作，而是充分利用公司的技术和人员优势，主动向雇主提供相关服务，如法律咨询、企业诊断、人才保护、协调劳资冲突等，依据双方约定条款收取一定的费用。许多猎头公司逐渐转为专业化的咨询管理服务公司，以局部或者整体承包人力资源服务领域的形式，成为雇主公司的“贴身保镖”。这是源于猎头公司大型化、集团化和专业协作化发展态势决定的，也是猎头公司灵活应对市场格局、主动调整经营战略的必然选择。

三、上市浪潮

20世纪70年代，公司合并与重组浪潮席卷欧美大陆，中小型企业纷纷倒闭、合并或转向。一些猎头公司主动或者被动地联合，组建了大型的猎头公司和企业集团。如1953年成立、总部位于亚特兰大市的斯宾塞·斯图亚特咨询公司（Spencer Stuart，又译史宾沙）；1956年成立、总部设在芝加哥市的海德思哲咨询公司（Heidrick & Struggles）；1969年成立、总部设在洛杉矶市的科恩·费里公司（Korn/Ferry）等。大型猎头公司和企业集团通过规模化和集约化经营，有力地整合了猎头市场的目标和存量资源，提升了行业规范和整体竞争力，汇集成一个相对独立的猎头产业。

20世纪80年代，人力资本学说盛行，经济全球化浪潮高涨，跨国猎头得