

捕猎

BULIE
LIETOU

“猎头”

世界500强顶尖猎头，提供全球90%的人力资源市场，服务超过80%的世界500强企业，猎头无处不在，你是不是下一个被猎捕者？

康良◎著



九州出版社
JIUZHOU PRESS

捕猎 “猎头”

康良○著

九州出版社
JIUZHOU PRESS

图书在版编目(CIP)数据

捕猎“猎头” / 康良著. — 北京 : 九州出版社, 2011. 8

ISBN 978-7-5108-1076-3

I. ①捕… II. ①康… III. ①成功心理—通俗读物

IV. ①B848. 4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 143692 号

捕猎“猎头”

作 者 康良 著

出版发行 九州出版社

出 版 人 徐尚定

地 址 北京市西城区阜外大街甲 35 号 (100037)

发行电话 (010)68992190/2/3/5/6

网 址 www.jiuzhoupress.com

电子信箱 jiuzhou@jiuzhoupress.com

印 刷 三河市祥达印装厂

开 本 710 毫米×1000 毫米 16 开

印 张 15

字 数 200 千字

版 次 2011 年 8 月第 1 版

印 次 2011 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5108-1076-3

定 价 26.80 元

★ 版权所有 侵权必究 ★

序

好的机遇往往都会像流星那样一闪即逝。上天总是眷顾那些有准备的人们，让这流星般的机遇降临到他们头上。你是不是那个有准备的人呢？

职场如战场，一些小小的不当往往会造成整个“战局”的失利，重要的岗位需要合适的人来掌舵。所以，那些职场大佬们拼了命地寻找合适的人来掌控这些岗位。但精力有限的他们往往委托猎头来为他们寻找这些能够出色完成工作的人才。所以，在大众眼中，猎头成为了好的机遇的代言人。当一个人被猎头的看重时，意味着，好的机遇已经在他的周围徘徊了。抓住这个机会，就有机会让他的人生走向一个高潮。所以，有些人疯狂地等待着，等着猎头的眼神，等着机遇的降临。

康良，这个多年的职业猎头，用他的多年经验告诉大家，这些机遇不是光等就可以等的来的。《捕猎“猎头”》反其道而行之，与其被动地等待被“捕”，不如积极主动地去反捕。捕猎“猎头”，让他们为我所用，让好的机遇主动降临，让我们的人生再次走向高潮。

看完此书，你就是那个有准备的人！

目 录

第一章 揭开猎头的神秘面纱

1. 猎头出没请注意 \ 003
2. 利润——猎头追捕的动力 \ 010
3. 你被捕了，猎头如何寻找猎物 \ 015
4. 猎头是一种“酶” \ 022
5. 出名的猎头公司就一定可靠？ \ 027
6. 企业如何看待猎头公司 \ 035

第二章 什么样的猎物才能入猎头的法眼

1. 英语成为猎物的金牌标志 \ 049
2. 出类拔萃，你最好的广告 \ 054
3. 做一名“抛砖”高手 \ 060
4. 多面手，左右逢源的法宝 \ 064
5. 未雨绸缪，提前为未来作准备 \ 069

第三章 猎与被猎，谁能笑到最后

1. 人才由猎头推荐的好处 \ 077
2. 简历——无硝烟战争的利器 \ 081
3. 时刻处于备战状态 \ 086
4. 坚持——职场制胜的关键 \ 091
5. 奇货自然可居 \ 096
6. 每一场战斗都是你扬名的机会 \ 100

第四章 猎头眼中的优秀猎物

1. 人脉让你锦上添花 \ 109
2. 改变永远不晚 \ 120
3. 有关注才有价钱 \ 125
4. 自己动手卖掉自己 \ 131
5. 面试，展示非凡的你 \ 136

第五章 不升职就跳槽

1. 看准了你就跳 \ 145
2. 寻觅助跳的踏板 \ 151
3. 完美自己的职业规划 \ 156
4. 听从忠告，相信机遇 \ 161

第六章 如何与猎头打交道

1. 选好“红娘”嫁对郎\171
2. 电话改变职场命运\179
3. 谈话决定身价\183
4. 如何应对猎头的面试\191
5. 精英如何与猎头打交道\197

第七章 与猎头交朋友，成就职场

1. 橄榄枝更愿意抛向对它微笑的人\209
2. 与猎头保持通话\214
3. 和猎头做朋友，做优质“线人”\219
4. 向猎头展示你的真诚和大方\224

第一章



1. 猎头出没请注意

在很多年前，当你听到猎头这个词，第一反应可能是“狩猎”这个词语，以为是猎人职业的另一个称谓。然而，在经济已经高速发展的今天，听到猎头时，便会想到高学历、高职位、高薪水这些词。当你接到一通电话，如果是猎头打来的，这也就意味着，你与高学历、高职位、高薪水已经靠近了一步。

猎头，顾名思义，为物色人才。最初是指美洲的一些食人部落，他们在作战的时候，通常会把对方的头颅砍下来，挂在腰间作为战利品进行炫耀。第二次世界大战以后，欧美一些战胜国，从德国等国家寻找自己需要的科学家，他们像丛林狩猎一样，四处派专业公司帮他们搜罗优秀的科学家为己所用，后来这个词就借用成为猎寻人才。在国外，这是一种十分流行的人才招聘方式，中国香港和台湾方面把它翻译为“猎头”，所以引进大陆后我们也称之为猎头，意思即指“网罗高级人才”。

“头”是他们对有智慧、才能的人的尊敬；“猎头”特指猎夺人才，即发现、追踪、评价、甄选和提供高级人才。人们都说百兽之王是狮子，猛兽是老虎，然而，无论是狮子还是老虎，遇到猎人时，都只是猎人眼中的猎物。当然，猎头从不做无缘无故的出击，



他们是职场中最凶猛的野兽。他们在职场森林中对人才的追逐，仿若捕食般，平时静静观察，跟踪查探，等待机会。他们要么不出动，要么便是一击必中。

保罗是一个聪明的猎头，他为了达到挖角的目的，便把自己假扮成了速食小贩潜伏进了工业园区。因为这次他受到客户委托，要从竞争对手那里挖走一位技术高手。保罗的客户并不知道高手的姓名，只是对他做出的产品非常欣赏。他们都对这个技术高手一无所知。于是，一个猎头便变身为头戴发网、身穿围裙的小贩，每天为人们提供餐饭。刚开始好几天，他没有打听到任何消息，人们总是那么忙碌，要跟他们搭上话真有点困难，保罗一无所获，他花500美元租来的流动餐车只能再用一天。幸运的是，他终于从一位顾客口中套到想了解资讯：某技术大腕的身份。几天来，保罗跟每个前来买咖啡、香烟或三明治的客人打听那家大型上市公司的畅销软件背后的天才究竟是何人。终于一位不设防的客人透露出讯息，保罗得到了这个人的名字。他说：“这真是一项艰苦的侦探工作，不过很有趣。”

面对多彩的世界，这个能让你尽情施展的舞台，你是否规划了职业的梦想，还是正在朝着梦想努力，但面对激烈的市场竞争、人才竞争时是否有些力不从心？你是否把激情和精力完全投入到工作中去，却发现总是无法获得自己想要的效果。当你平步青云上升到高处时，遭遇瓶颈，当你职业前景因某些因素受阻时，有没有想过应该怎样解决呢？有没有想过借助于外力呢？所谓人往高处走，水往低处流，没有人愿意在一个自己没有发展的地方停留下去。但是，你通常又会考虑环境、薪水、下一家雇主的情况等综合因素，因此而徘徊不决。现在的猎头不再像过去那样“专门挖墙脚。”它

们更要提供详细的咨询，细致的服务，如：对人才的职业生涯设计、最新的人才市场供求和薪酬行情、动态及时的职业测评、咨询和指导等等，以帮助自己所捕猎的对象获得客户的青睐。猎头一般凭借关系网和公司的“线人”来接近要捕猎的对象。他们的对象月薪往往难以估量，但是，要靠近这些对象本身的难度却很大。为此猎头们经常使用一些“不寻常”的手段去接近目标，他们的猎取手法虽然有些出人意料，但通常效果很好，不仅获利丰厚，还能笼络一大批忠实的客户。

查尔斯是一位专门替大公司物色高级职员的猎头专家，他的猎头公司在加州硅谷，因为那里有大量的高科技公司，这也意味着大量猎物的存在。他的公司引荐过大量精英给许多大公司，如施乐公司、IBM公司、通用电气公司等。作为专业猎头，他会对自己的猎物提供一下建议，让他们面试时能够更游刃有余。达西是查尔斯的朋友，他有些忧愁地找到查尔斯，让查尔斯帮他想想主意。查尔斯说：“你是一位高级管理者，怎么还让我帮你想主意呢？”达西说，他想去美国电报电话公司就职，已经通过了前期的审核，即将要参加面试，自己对此毫无把握。对此，查尔斯提出了自己的意见，他从两个角度进行了指点，一是公司所欠缺的人才是怎样的，二是达西能为公司做的是什，把握了这两点，就容易赢得机会。

面试进行时，主持面试的副总裁告诉达西，面试不会超过20分钟。达西走到副总裁旁边的记事板前，扼要地写下该公司正面临的考验，以及他相信可为公司增加利润的措施。15分钟后，达西写下他估计的最终利润，同时抬起头来朝副总裁看了一眼。

副总裁嘴巴张得老大，对他的表现既吃惊，又满意。他告诉达西，面试可以继续下去。随后副总裁去把他自己部门的人都叫了进



来，大家开会开了两个小时。

达西根据查尔斯的指点，把面试转为工作会议，不但让对方看得出他了解并能胜任他所应征的职位，也让对方明白他能为公司带来什么益处。轻易地让达西赢得了工作机会，展现了自己的优势。

有的人具有非凡的才华，但却一直在企业里担任着普通中层的工作，有心无力，无法更上一层楼；有的人凭靠经验与人脉，被聪明的猎人捕捉，进入心仪的企业一飞冲天。有时人们并不是缺乏才能，他们更多的是缺少机会。猎头，正是寻捕那些有才能，等待着起飞的人，助他们更上一层楼。他们的电话打过来时，也说明作为能力出众的你，已经进入了猎头的视野，成为了他们人才库中的一员。狩猎者轻易不会出动的，他们通常要等到被狩猎者成长，并具有足够的价值时才会出动。被狩猎者具有与猎头共舞的能力，也会获得更好的发展空间，当然机遇与挑战永远是并存的，并不是说跳到一家公司后，就可以享受高薪，高枕无忧了。每一家公司请猎头来找人，要求都是相当之高的，同时，也意味着他们可以再找其他的人来代替你的位置，对于用人单位来讲，在试用期内，如果对于聘用的人不满意，他们可以付猎头费，猎头必须再去找新的替代者回来，在试用期内亦不必给被聘用者任何赔偿，这就是职业的风险。总而言之，猎头与人才是互依互靠的，人才需要猎头的捕捉和推荐，猎头需要以捕捉人才来获取最大的利益。

小张是个会计，因为工作不愉快，毅然炒了老板鱿鱼。辞职在家的她，并没有直接上网找工作，而是将自己的简历给了猎头朋友。

她已经有了几年的工作经验，社交圈也比较广泛，但是和猎头人才库里的那些杰出人士一比，小张并不算优秀。小张也并没想过

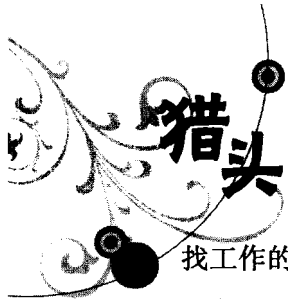
自己能作为优秀人才被猎头推荐到别的公司，她只是希望朋友能帮着自己修改一下简历。毕竟朋友是猎头，资源丰富，招人经验也丰富，可以适当地提议。

没想到，半个月后，她接到朋友的电话，一家外地企业刚开始在杭州落脚，需要一名财务总管，朋友说：“你特别适合这个工作，因为这个公司不仅能管理财务，还能提供丰富的人脉来协助公司的正常运作。”朋友极力地推荐了小张，告诉她一些面试的方式后，小张欣然前往新公司应聘。结果是她成功了，而且薪水高出以前一倍。

小张总结自己成功的经验，她认为自己最明智的便是把简历给了猎头。而有猎头帮着找工作比去人才市场大海捞针成功率高，因为猎头对你的评估更精确，你的优势会被重视。

与一般的企业招聘、人才推荐和职业介绍服务有着很大的不同，猎头敏锐的目光始终牢牢地盯在高端人才的身上，他们的眼光比鹰还要锐利，搜寻的是那些受教育程度高、实践经验丰富、业绩表现出色的专业人才和管理人才。简而言之，猎头可以理解为人才中介，如果用通俗一点的话说，就是“挖墙脚”。猎头公司和简单的中介公司有很大不同，猎头公司通常是受到企业委托寻觅人才，需要提供人才评价、调查、协助沟通的顾问咨询服务，然后猎头顾问便通过专业的寻访途径获取人才信息，运用专业的人才测评技术和人才评价技术进行筛选，将合适的人才推荐给客户，跟踪服务到客户满意。

中介公司往往非常简单的撮合，相当于一个介绍的功能；猎头主要是主动寻找人才，中介更多的是在现有资源中整合；猎头服务收费很高，而中介服务收费往往比较低。另外，中介公司更多的为



找工作的人服务，猎头公司更多的是为能力强、职业道德好的人才服务。

猎头公司不对个人进行收费，中介公司谁需要对谁收费，个人要找工作就对个人收费，企业找人就向企业收费。做的层次比较低，猎头公司是向企业收费，如果向个人收费的话，那肯定不是猎头，而是中介。

在猎头公司，从事实际的猎捕工作的是猎头顾问。猎头顾问是专为客户提供中、高级职位及特殊职位人才招聘及相关咨询服务的专业服务人员，是猎头公司必须具备的高级成员。简单地说猎头顾问就是猎头公司里的业务人员。

因为猎头顾问要达到具备为职业经理人提供服务能力，所以门槛很高。作为一个猎头顾问需要具备敏锐的眼光，丰富的销售、客户管理经验，良好的沟通能力和广阔的人际网络，大多猎头公司的主要经营者都是猎头顾问出身，也有一部分是企业HR出身，他们是直接从企业出来自己创建猎头公司。

当一个人作为职业的猎头顾问的时候，并非人们想的那样约个人出来喝喝茶、聊聊天就能把事情摆平。猎头工作是件十分机械的苦力活，有着十分繁杂的程序：各项综合能力都会得以发挥和培养，如沟通技巧、人际交往技巧、诚信、销售技巧、专注、驱动、解决问题能力、企业管理技巧、关注细节、组织能力。好的猎头顾问还要具有抗压性，因为在面对猎头运作时，就会遇到很多的变数，有来自用人单位（委托客户）的，也有来自人才，比如委托客户发生了内部战略调整，取消或者更改了委托职位，或者职位要求的变化、职位的变化、上岗时间的变化甚至待遇的变化等；还有就是候选人才的变数。其次应该阅历丰富，曾在多家企业从事过很高

的职位。只有他自己见多识广，通晓职场规则才会对人才和客户才能提供有参考价值的意见，或具有良好的人事经理背景，能够提供职业发展指导及面试辅导，同时能够在企业与人才之间做好桥梁，起到更好的协调作用。猎头顾问受客户的委托寻找人才，不仅要接触客户高层，也需要接触很多的行业中高层人才，这就需要对客户所在行业有所涉猎，同时猎头顾问需要对人力资源、企业管理有比较成熟的看法。再次，猎头需要将心比心，急人所急，将客户的事当成自己的事。

如同演艺经纪人穿梭于演艺界，为演员争取每个上台露面的机会，为他们创造“红”起来的条件一样，顶级猎头顾问则是穿梭于职场和企业中，一方面帮助有志之士找到更好的发展平台，另一方面让更多的企业找到助推发展的黑马，目的是使职业经理人与企业谋求一种和谐，达到双赢。正是猎头的这些专业特点，意味着当你接到猎头的电话时，就应该清楚地知道，保持与他们的良好关系，对职场人士来说是非常重要的。

2. 利润—猎头追捕的动力

与传统公司不同，猎头公司的运作模式是多样化的，也决定其成本支出、利润的不同。猎头公司的主要运作模式有三种：雇员制、合伙人制、soho型。

雇员制与传统公司基本一致，也是需要在固定的办公场所，招聘一群精力充沛、擅长搜罗人才的猎手，搜集讯息，伺机而动，寻找猎物。此种模式赢利方式也比较传统，做成一单收一单的费用，属于平稳收益，一步一个脚步发展，很少有突然出现大幅收益的情况。

合伙人制是对员工的激励，即让每个人都有机会参与到公司的收益分配中。只要每个加入的员工，在符合一定条件后，都能成为公司的合伙人。通常是表现优秀，被升为初级合伙人，然后是到中级合伙人。再到高级、顶级合伙人，这些级别所对应的权限是一样的，极大地鼓励了每个猎手，每个人都视自己为老板，所不同的就是每年的利润分配不一样，越高等级的合伙人，所得越多。此种模式在国外运用的很多，很多世界前10强的猎头都是这样的制度。这种制度通常能创造高额的利润，因为充分地调动了每个人的积极性，人的潜在在利润的刺激下得到爆发，进而推