

哈佛商学院人力资源新战术



五星级读本

猎头与被猎

附中国实战案例

猎头必读

被猎者（中高级人才）必读



高职 著

目前，随着更多的外企大量涌入中国，外企为了节约成本大力推动人才“本土化”，国企应对全球竞争需要人才“国际化”。这两股势力同时进入人才市场，高级管理人才、高级技术人才、复合型人才将成为各方激烈争夺的对象。异常抢手的高级人才将越来越难以通过传统的招聘方式来获得了。这下可忙坏了猎头，而且将是长期的。



* T201832 *

猎头与被猎

附中国实战案例



五星级读本

高职 著

哈佛商学院人力资源新战术

图书在版编目(CIP)数据

猎头与被猎/高职著.—乌鲁木齐:新疆人民出版社,2002.8

ISBN 7-228-07418-1

I.猎… II.高… 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 060362 号

责任编辑 王利生 宋江莉

封面设计 东 腾

猎头与被猎

高 职 著

出版 新疆人民出版社出版

发行 新疆人民出版社发行

地址 乌鲁木齐市解放南路 348 号

邮 码 830001 电 话 (0991) 2816212 2825887

印刷 广州市番禺石楼官桥彩印厂

开 本 850×1168 1/32

印 张 14.125

字 数 200 千字

版 次 2002 年 10 月第 1 版

印 次 2002 年 10 月第 1 次印刷

印 数 1-10 000 册

ISBN 7-228-07418-1/F·554 定价:24.80 元

猎头从来不帮没有工作的人找工作

只帮那些从来不愁没有工作的人找更好的工作

猎头的目标只锁定中高级人才

前言

猎头与被猎，新时代里企业与人才间的联姻

打个很俗套的比喻，就像人们操办婚姻大事一样，猎头是媒人的角色，被猎者好比姑娘，而婆家就好比一家企业。婆家希望娶到好的儿媳，而姑娘则希望嫁个好郎君好婆家。当周围的好姑娘和好郎君好婆家这种“人力资源”枯竭时，双方就把一切希望寄托在媒人身上了。当媒人跑上几十里山路，在另外一个遥远的村子里访到了一个又贤良又如花似玉的姑娘后，马上穿针引线，传递信息，双方都满意后，于是一桩美事就成了。同样的，经常被媒人“骚扰”的姑娘，那一定是个优秀的姑娘。

猎头与被猎，企业与中高级人才之间的故事，在新时代里，也大概如上述故事般动人。

而这种故事，甚至就是在刚刚过去的八十年代里，在我们古老的中国里也是闻所未闻的。

但是，今天，在中国加入WTO不久，猎头与被猎、企业与人才间的美事，却成了中国经济生活中的一股热潮，而且

将长盛不衰。

在欧美等发达国家,不少猎头公司与跨国公司有着密切的联系。有些猎头公司,甚至跟随跨国公司辗转世界各地,随时根据企业的需求而行动。IBM 公司曾在处于低谷阶段时,由猎头公司为其请到了郭士纳先生任新总裁而使公司获得了长足发展。惠普公司的新掌门卡莉顿·菲奥里纳也是由猎头公司挖过来的。

在国外,一个高层经理的跳槽往往是猎头出面的结果,否则企业很难相信候选人的资历、才干。对候选人进行资信评估是猎头公司的一项重要业务,而跳槽者也必须由猎头出面斡旋,才可显示他的地位和身价。

现在,猎头是人才中介机构的主营业务。1998 年,美国最大的猎头公司之一科恩·费里在全球的年营业收入达到几十亿美元,日本 1998 年国民生产总值中,增长最快的行业分别是通讯和人力资源,在众多职业介绍机构中,保圣娜公司和里库路特公司年经营额都达到十几亿美元。在香港,有注册中介机构 1200 家。

经济的日益开放使中国企业面对的竞争日益加强,尤其是承受着中国加入 WTO 的进程加速,中国面临着越来越国际化的竞争,由此而带来的竞争手段也越来越国际化。作为一种广泛为国际企业挖掘人才的手段,猎头公司也由泊来品走上了中国企业经理人的案头。

国内最早的猎头公司是 1992 年成立的。到 1995 年北京就审批了 3 家以猎头为主的有独立法人资格的国内猎头公司和 2 家兼做猎头业务的国家级人才机构。到 1998 年,猎头

公司已近 40 家。目前,中国的猎头公司已达几千家。

人们看到,猎头近年来在中国的土壤上迅速火了起来,媒体上关于猎头的报道越来越多;公司里,白领以接到猎头电话为荣;越来越多的中介公司涉足猎头业务。

从全国来看,以北京、上海、广州、深圳为核心的猎头公司数以百计,并成倍递增,而国外的猎头公司也开始大量地进驻中国,几家国际著名的猎头公司都在国内设立了办事处。

“良禽择木而栖,良臣择主而仕”

猎头为企业招募贤良,所谓千军易得,一将难求,通过专业化队伍定能为企业找到将相之才,助成千秋大业。

猎头为社会作出贡献,企业的发展就是社会的发展,企业的竞争就是人才的竞争,让重用人才的企业留下贤才,使浪费人才的企业留下庸才,优化重组企业,让人才有更合理的利用,促进社会发展。

猎头为人才提供职业生涯规划方案,避免盲目求学或求工而走弯路,从而造成人才浪费,即造成人力资源的浪费,而影响提高整个社会人才素质。

猎头为企业提供留才方案,避免因人才外流而造成企业损失,留住人才即节约了企业为该职位的培训费,又节约了培养人才的时间,人才的外流当是企业的致命伤,好的企业从高层到中层一定有一批好的栋梁。

目 录

第一章 揭开猎头的神秘面纱

“猎头”的起源·····	(1)
猎头的发展史·····	(2)
猎头行业前景光明·····	(5)
猎头“作媒”精英是大势所趋·····	(6)
国际猎头“大鳄”来势汹汹·····	(8)
一、洋猎头真的来了·····	(8)
二、洋猎头进入 中外猎头将有比拼·····	(11)
“通吃”！国内机构难以招架	
“水土不服”！外资不解本土文化	
“双赢”！一起把市场做大	
猎头“穿针引线”带来多赢·····	(14)
猎头行业职位解密·····	(16)
金牌经纪人的出现·····	(18)

第二章 想当红娘的 N 个理由

想做猎头顾问的 N 个理由	(22)
一、“伯乐”的成就感	(22)
二、丰富信息的拥有者	(23)
三、总活跃在时代浪尖	(23)
四、博采众长提升自我	(24)
五、相对自由的工作方式	(24)
六、发展空间巨大	(24)
七、收入前景可观	(25)
如何成为一个优秀的猎头	(25)
一、信息搜索人员	(26)
二、猎手	(27)
三、人才顾问	(28)
优秀猎头个例	(29)
一、以两万五千里为起点	(29)
二、中国式的猎头	(31)
三、可贵的理想	(32)
四、“京城猎手”的猎头宣言	(33)

第三章 猎头业务流程

猎头猎才之道大揭秘	(36)
一、用人企业背景调查	(37)
二、提出人才建议书和签约	(37)
三、制订搜索名单	(39)
四、搜索人才	(39)
五、面试与说服	(40)
六、客观的人才“包装”	(41)
七、向用人单位推荐人才	(41)
八、协助办辞职、入职手续	(41)
九、后续跟踪服务	(42)
猎头在线——企业、人才的“鹊桥”	(42)
一、“媒婆说法”	(43)
二、猎头网	(46)
三、加入人才银行的十大理由	(49)
四、报价须知	(50)
“猎”亦有道	(52)
一、猎头亦有道	(54)
二、猎头之道缘于“佛”	(55)
三、君子爱财，取之有道	(56)



第四章 猎头实战案例

猎鹰行动组	(58)
一、从销售产品到销售人才	(59)
二、第一笔幸运的大单	(60)
三、侦探介入 曲线挖人	(61)
四、奇怪的规矩	(63)
猎头实战案例	(65)
实战案例一：外企寻访本土家什行业总经理	(65)
实战案例二：某民营药业集团猎聘全国范围内的市场总监	(66)
成功猎头案例一：成功源于过硬的职业素养	(68)
成功猎头案例二：一件事情决不会轻轻松松 OK	(69)
成功猎头案例三：山穷水尽疑无路，柳暗花明又一村	(71)
成功猎头案例四：猎头工作复杂且富有挑战，合理付费才能保证人才质量	(72)
成功猎头案例五：人才、企业、猎头公司，皆大欢喜	(74)
失败猎头案例一：保护被推荐人的利益，是猎头公司应尽责任	(75)
失败猎头案例二：民营企业老板不能放权，职业经理人被迫离职	(77)
特别猎头案例一：宁可经济利益上受损失，也要坚持原则，获得良好口碑	(78)

特别猎头案例二：如果企业留才措施得力，优秀的猎头公司也难以挖角·····	(80)
特别猎头案例三：吸引人才需要企业信誉良好，贪心老板自然会吃亏·····	(81)
特别猎头案例四：为了对你推荐的人才负责，应该对委托你挖人的企业进行调查·····	(83)
特别猎头案例五：猎头公司看好令人敬佩的职业女性·····	(85)

第五章 今天，猎头“猎”你了吗

你会被猎头“盯”上吗·····	(87)
猎头“中意”的你·····	(88)
一、有丰富的外企工作经验和良好的教育背景的人	
二、IT、金融、企业管理和传媒类高级人才	
猎头“封杀”的你·····	(91)
个案一：频频跳槽 跳失机会·····	(91)
个案二：人无诚信 不知其可·····	(92)
个案三：一度“泄密” 永远“黑锅”·····	(93)
哪类 IT 人才最受猎头欢迎·····	(94)
四类投资管理人才受欢迎·····	(95)
外资引入，猎头瞄上哪些人·····	(96)
如何赢得猎头的青睐·····	(97)



第六章

猎与被猎必读之一：知名企业的用人理念

外国知名企业的用人哲学·····	(102)
“人才就是资本”·····	(102)
——惠普公司的用人公式	
启用外人作总裁·····	(104)
——盛田昭夫独特的用人眼光	
“寻找有劲头的人”·····	(105)
——艾柯卡与众不同的用人观	
不要不了解现场的技术人才·····	(107)
——精工公司的用人术	
“用好人才至关重要”·····	(110)
——艾柯卡用人的“三要”	
“好的员工与好的经理同样重要”·····	(112)
——比尔·盖茨欣赏的十种优秀员工	
人不仅仅为金钱而工作·····	(115)
——索尼公司的终身雇佣制	
为妇女提供更多的机会·····	(120)
——三星集团的妇女用工政策	
“给每个人发展的位置”·····	(121)

——壳牌公司的人事资源策略	
通用公司·····	(123)
——“把职业培训视为一种投资”	
松下公司·····	(124)
——松下公司的精神价值观	
大荣公司·····	(127)
——“人才盘点”	
西武集团·····	(128)
——“不用聪明人”	
IBM·····	(131)
——任何时候都可递简历	
知名国企的用人理念·····	(134)
联想怎样看待年轻人·····	(134)
人才招聘会上的“经验”现象·····	(135)
知名国企的用人哲学·····	(137)

第七章

猎与被猎必读之二:知名企业选才时尚

跨国企业招聘三部曲·····	(140)
相人是否须“相面”·····	(142)
心理测试——国外企业选才时尚·····	(144)

什么是心理测评·····	(145)
一、心理测评的主要方法·····	(146)
二、心理测评的技术指标·····	(149)
三、心理测评的具体内容·····	(157)
四、个性品质测验·····	(161)
北京国企利用测评真敢用人·····	(163)
招聘人才不限专业·····	(166)
人才招聘中的笔迹分析技术·····	(167)
知名企业的选才之术·····	(170)
观察人才要全面·····	(170)
——日本电产公司奇特的选人方法	
“不能选择自己的复制品”·····	(172)
——通用电气公司是怎样选定总经理的	
人才应该通过实践去发现·····	(178)
——索尼公司的学历无用论	
优秀人才是企业的生命·····	(180)
——微软公司选用一流人才的标准	
寻找最出色的人·····	(182)
——微软公司招才的绝招	
“请来一百个能人”·····	(186)
——微软网罗天下人才的策略	
“我们要力求成为‘全球的竞争者’”·····	(188)
——西门子公司怎样选择人才	
以“三顾茅庐”的精神争取人才·····	(189)
——松下集团活用人才的态度	

选拔人才重实践·····	(192)
——福特公司放手使用人才的策略	
用人的本领最重要·····	(193)
——从林肯总统选将想到的	
IT 用人五大忌·····	(195)

第八章

猎与被猎必读之三：知名企业人力资源管理

人力资源的定义和特点·····	(200)
一、人力资源的定义·····	(200)
二、人力资源的特点·····	(202)
人力资源管理的定义、任务和意义·····	(204)
一、人力资源管理的定义·····	(204)
二、现代人力资源管理与传统人事管理的区别·····	(204)
三、人力资源管理的任务·····	(206)
四、人力资源管理的意义·····	(210)
人本管理的思想、理论及方法·····	(213)
一、人本管理的基本要素·····	(213)
二、人本管理的理论模式·····	(221)
三、人本管理的基本内容·····	(224)
四、人本管理运作的系统工程·····	(227)

日本企业人力资源管理模式	(229)
一、重视员工素质和对员工的培训	(230)
二、有限人口和内部提拔	(230)
三、终身就业、弹性工资和合作性劳资关系	(231)
美国企业人力资源管理模式	(232)
一、发达的劳动力市场在调节人力资源分配中的作用	(232)
二、人力资源管理的制度化和人才提拔上的“快车道”	(233)
三、对抗性的劳资关系	(234)
四、刚性薪酬体系	(235)
中国企业人力资源管理模式	(237)
一、国内企业领导层关于人的看法	(237)
二、国内企业几种人力资源管理模式	(239)
三、不同人力资源管理模式下人的表现	(240)
从国际经验看国企人力资源的管理	(242)
中西文化冲突下的管理	(245)
一、在企业内部逐步建立起共同的价值观	(247)
二、进行跨文化培训	(248)
三、管理本土化	(249)
四、立足长期,实行双惠,不损害当地利益	(250)
公司受人推崇,关键在于领导	(251)
一、魅力来自千差万别的领导风格	(251)
二、成功来自具有共性的领导实质	(253)
管人先管情	(256)
如何防止能力高强的高阶主管跳槽	(258)