

百万猎头

从入门到精通

蒋倩◎著

10个理念，81个问题，
1000+话术让你从猎头小白变成百万猎头！

重新定义人才价值，跟百万猎头一起成长！

陈勇

《大猎论道》
首任主编 FMC创始人

庄华

《大猎论道》
现主编 CGL创始人

联袂
推荐

高勇

科德国际
董事长

李兆龙

Kelly Services
中国区总经理

马雄二

联合创始人
北京大学校长

库尔特

职海领航创始人

任超

南京人力资源
外包产业协会常务副会长

宁晋

RECC中国
招聘联盟发起人



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



百万猎头

从入门到精通

当你换位思考时，你就是合格的猎头；当你寻求共赢时，你就是优秀的猎头；当你能利他时，你就是卓越的猎头。百万只是数字起点，个人成长永无止境。无论“猎生”长短，愿你都能助力更多的人，并在余生都坚持这么做。相信我，如果坚持，那么你们一定都能成为更好的自己。



“北京大学出版社”
微信公众号

上架建议：管理 / 人力资源

ISBN 978-7-301-30370-2



9 787301 303702 >

定价：49.00元

EXECUTIVE SEARCH:
FROM ZERO TO MILLIONAIRE

百万猎头

从入门到精通

蒋倩◎著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

此为试读, 需要完整PDF请访问: www.ertongbook.com

内 容 简 介

本书是一本帮助猎头“小白”尽快成长为“百万猎头”的入门宝典。作者系统梳理了猎头顾问会遭遇的各类经典问题，涵盖了候选人（个人客户）管理、企业（公司客户）管理以及自我修炼（猎头自身成长）三大方面，并设身处地替猎头顾问准备了全方位的高效技术“干货”，案例故事以期帮助读者快速成长为专业的百万顾问。

全书分为三个部分，分别为候选人管理、客户管理与自我修炼。第一部分包括动机确认、机会评估、机会营销、背景调查等内容；第二部分包括管理HR、管理部门、管理高层、赢得客户；第三部分包括情绪管理、时间管理、信息管理与财务管理。

本书针对几十万职场猎头，以及想要成为猎头的工作者，帮助他们从零到一，一步步成为百万级的职场猎头。

图书在版编目 (CIP) 数据

百万猎头从入门到精通 / 蒋倩著. — 北京 : 北京大学出版社, 2019.3

ISBN 978-7-301-30370-2

I. ①百… II. ①蒋… III. ①企业管理-人力资源管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第033637号

书 名 百万猎头从入门到精通

BAIWAN LIETOU CONGRUMEN DAO JINGTONG

著作责任者 蒋倩著

责任编辑 吴晓月

标准书号 ISBN 978-7-301-30370-2

出版发行 北京大学出版社

地 址 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址 <http://www.pup.cn> 新浪微博: @北京大学出版社

电子信箱 pup7@pup.cn

电 话 邮购部 010-62752015 发行部 010-62750672 编辑部 010-62570390

印刷者 三河市博文印刷有限公司

经销者 新华书店

148毫米×210毫米 32开本 9.25印张 彩插1 220千字

2019年3月第1版 2019年3月第1次印刷

印 数 1-4000册

定 价 49.00元

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究

举报电话：010-62752024 电子信箱：fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题，请与出版部联系。电话：010-62756370

一本弥补《大猎论道》遗憾的 猎头战术专著（代序）

我很乐意为 Jenny（蒋倩女士）写序，不仅仅因为这本书本身有非常独特的价值，也因为我自己学习如何做猎头的独特经历。

我 1997 年进入猎头行业，带我入行的老板激发了我对猎头行业的兴趣，但对于如何才能成为一个专业高产的顾问，他也只能给我一些非常基本而朴素的思路。在那个年代，绝大多数的职场人都不了解猎头服务，市场上为数不多的有经验的猎头同行也基本不愿意分享自己的“独门秘诀”。在这样的环境里，对于我这样一个猎场新人，我完全找不到合适的渠道，去交流学习，只能凭勇气和信心，笨拙而艰难地摸索。

好在那个时候出现了 Amazon（亚马逊）网上书店，我查到了一本名为 *Secrets of the Executive Search Experts* 的猎头专著。20 年前的海外网购很麻烦，几经周折也没购买成功，最后是一位在美国的曾经做过我候选人的朋友，帮我买到了这本书，辗转几个星期之后，书终于寄到。（有趣

的是，当年帮我买这本书的朋友，后来自己也加入了猎头行业，成了一个全球顶级猎头公司的中国区合伙人）。这本书打开了我在猎头行业的新视野，奠定了我从事猎头业务的专业基础。20多年过去了，猎头行业的学习模式大体上仍然是“师傅带徒弟”的模式，但并非每一个徒弟都那么幸运，能够有一个专业能力很强且愿意毫无保留地教自己的师傅。因此，对真正想要成长的猎头顾问，学会从直接上司之外的环境中吸收营养，尤其是来自好书籍、好文章及同行的“干货”分享，就成为一种非常重要的能力了。

那本猎头专著不仅让我受益匪浅，也促成了我多年后在猎聘的支持下，创办了“大猎论道”这个猎头同行经验分享栏目。“大猎论道”栏目早期的25位作者来自于数十个在中国市场上最有活力的猎头公司，他们基本上是这些公司的创始人或资深的团队负责人，大家一起贡献了几十篇在猎头行业广为流传的文章，这些文章汇总成了《大猎论道——真实世界的猎头艺术》一书！这本获得了很多猎头同行的关注，作为这本书的主编，我也有极大的未能实现的遗憾：《大猎论道》这本书对猎头业务及猎头公司运作的机理剖析得很深入，但却未能系统地梳理可以落地实施的具体战术。而Jenny的这本书，恰好弥补了这一遗憾！

本书的内容与编排都很有实战性，而且易学易用：按照猎头业务的自然流程组织内容让人很容易上手；在内容的具体编排上，以最直接的Q&A（一问一答）的方式呈现；没有长篇大论的套话论述，而是完全专注在具体实战沟通中的话术技巧上，即学即用；更难能可贵的是，这本书从很实在的“术”入手，但又能逐步帮读者提升到“道”的层面，正如本书的编排结构，左手客户，右手人选，中间则是自我修炼。

相信这本书能够从以下几方面帮到从事猎头行业的朋友们。

◎ 在最短的时间内熟悉猎头的业务流程。

◎ 对流程里会遇到的常见问题（尤其是难点与痛点）进行了梳理与解答，让大家少踩坑，少犯错。

◎ 书中提供了具体的话术，能够帮助新人很快地在模仿中习得技能。

我很乐意写这篇序，不仅仅因为书好，也因为 Jenny 这个人好！就猎头的实战经验而言，Jenny 已经有很丰富的体验：近 10 年实战经验。从升任科锐国际顾问起，连续几年都是百万顾问，并在实战中带过很多新人。就培训而言，Jenny 也很有建树：在线上，她在“喜马拉雅”的免费猎头培训专辑“猎头成长的 30 天又 N 天”已经获得了近 20 万人次的收听，“千聊”上的付费课程“猎头做单系列课十节”，已经积累了超过 5000 次的付费学习；在线下，她积极举办知识分享活动，对于高潜新人进行小班化的教学并实践社群化的 O2O 管理。在“在行”做 1 对 1 的职业发展咨询师，每月进入上海行家榜 Top 100……同时，在这本书写作之前，Jenny 已经出版过跳槽工具书——《跳槽就是相亲》……以上种种之外，最为珍贵的是，Jenny 始终保持不变的那颗愿意分享、乐于助人的美丽心灵！

回到这本书上，由于它聚焦在猎头实操技能上，相信对以下几类读者会有很好的帮助。

◎ 猎头从业者：尤其是想了解猎头真实工作状况来判断是否值得尝试猎头职业的读者；已做猎头且想要进一步提升自己技能的读者；想提升人员培训发展效率的猎头团队领导者。

◎ HR 人士：通过此书探知猎头顾问具体是如何工作的，以此了解和理解你的招聘合作伙伴，彼此更好地进行配合。

◎ 职场人士：书中的内容能帮助你更好地与猎头打交道，了解哪些猎头靠谱，哪些猎头不靠谱，从而善用好自己的猎头顾问的渠道，助力自己的职业发展。

最后，感谢大家读完这篇虽然有点长但很诚恳的序。

FMC 猎头机构创始合伙人 &

《大猎论道》首任主编

Charles 陈勇

像“百万猎头”一样思考 (代前言)

“百万猎头”是猎头行业内对业绩好的猎头顾问的一种称呼。普遍认可的定义是指年到账达到 100 万元业绩的猎头。也有定义为年薪百万的猎头顾问，或者是服务百万年薪的人才（业内俗称“候选人”，以下都将使用“候选人”一词）。对于“百万”，每个人都有自己的理解或者说是目标。不管是大客户模式（Key Account, KA），因岗找人，还是主动专注模式（Proactive Specialization, PS），因人找岗，底层逻辑是一致的，都需要猎头顾问积极主动地寻找人——客户及候选人。两种模式所需的实操战术略有不同，但是战术背后的战略是一致的，即所需具备的理念和所需培养的能力是一致的。

想要成为“面面俱到”的猎头顾问，不在于模式选择，而在于如何用正确的理念去制定战略，用正确的战略去指导战术，并且把正确的战术灵活运用。因此，本书从寻找“如何成为一个优秀的猎头顾问”的答案出发，希望通过 3 篇 16 章的 81 个问题让读者能够从术的层面进去，从道的层面出来。

我做猎头的时候坚持给候选人发周末邮件。发周末邮件是公司的要求，但非强制性要求。因而，并非人人都做。而我之所以去做，起初是觉得或许这会帮助我获得更多优质的推荐，于我有利；后来则发现，带来的推荐并不多。但是，我依旧坚持做下去了，因为我开始意识到，这么做于候选人也有利，至少他们能知道更多职位信息，可以提供给他们的朋友。之后，我发现候选人爱看邮件并不是仅仅因为那些职位，还爱看我写的一些推荐和感悟文字。通过这些邮件，他们记住了我。通过坚持，他们认可了我。被记住、认可是一切合作的基础。

猎头是做人的生意，赢得人心是第一位的。而赢得人心靠的是把对方放在自己前面，把人放在业务前面，把长远利益放在眼前得失前面。如果你能做到，那么百万只是开始。

目录

C O N T E N T S

PART 1 候选人管理

第1章 动机确认：看吗？不看吗？

Q1. 候选人对机会的兴趣度有多大，我该如何判断？ // 002

Q2. 候选人跳槽的动机究竟有哪些？ // 007

Q3. 如何挖掘出候选人看机会的真实动机？ // 016

本章小结 // 020

第2章 机会评估：好吗？不好吗？

Q4. 如何了解候选人在目前公司发展的真实状况？ // 022

Q5. 如何判断候选人手中有没有“内部机会”？ // 026

Q6. 如何判断候选人有没有其他的外部机会？ // 029

Q7. 当候选人手中有其他机会时，如何判断其是否会对我提供的
机会构成威胁？ // 034

本章小结 // 038

第3章 机会营销：看看吧，看看吧！

Q8. 如何提炼出提供职位的卖点？ // 039

Q9. 如何将职位的卖点和候选人的需求匹配起来？ // 042

Q10. 当职位机会满足不了候选人的某些需求时，我该怎么办？ // 044

Q11. 如何挖掘候选人的潜在需求？ // 047

本章小结 // 049

第4章 Offer谈判：谈什么？怎么谈？

Q12. 如何确认候选人真实的薪资期望？ // 050

Q13. 如何确认客户公司给出的薪资范围？ // 054

Q14. 如何让候选人和我结成“统一战线”，不会试图绕过去去跟
客户公司的人事沟通？ // 058

Q15. 薪资谈判时，离达成一致只有“一步之遥”，但候选人
坚决不肯退让时，我该怎么办？ // 063

Q16. 薪资谈判时，离达成一致只有“一步之遥”，但客户公司
坚决不肯退让时，我该怎么办？ // 067

Q17. 如何在薪资谈判中打配合战? // 069

Q18. 候选人拒绝了 Offer, 如何判断其理由的真假? // 073

本章小结 // 076

第5章 背景调查: 查什么? 怎么查?

Q19. 候选人拒绝配合背景调查, 我该怎么办? // 078

Q20. 候选人提供不了直线经理做背景调查人, 我该怎么办? // 082

Q21. 候选人提供的背景调查人对其评价不高, 我该怎么办? // 084

Q22. 背景调查发现造假, 我该怎么办? // 086

本章小结 // 087

第6章 离职跟进: 走了! 不走?

Q23. 候选人遭遇公司挽留时, 我该怎么办? // 088

Q24. 候选人遭遇公司强留时, 我该怎么办? // 092

Q25. 候选人想选择另一个 Offer, 我该怎么办? // 094

Q26. 提出离职时, 候选人所在公司要求其签竞业禁止协议怎么办? // 096

本章小结 // 098

第7章 入职及跟踪: 不开心, 怎么办?

Q27. 如何帮助候选人顺利度过保证期? // 100

Q28. 候选人无法度过保证期时, 我该怎么办? // 104

本章小结 // 106

第8章 助力候选人：简历和面试，评估和优化

Q29. 要不要做面试辅导？ // 107

Q30. 如何做面试辅导？ // 109

Q31. 如何面试候选人才有效？ // 111

Q32. 候选人不肯修改简历，我该如何应对？ // 115

Q33. 要不要帮候选人写简历？ // 118

Q34. 如何判断一份简历写得好不好？ // 119

本章小结 // 120

PART 2 客户管理

第9章 管理HR：事重要？人重要？

Q35. 如何和人事建立战略伙伴关系？ // 122

Q36. 如何应对只讲关系的人事？ // 124

Q37. 客户公司的人事内部关系复杂，我该“投靠”谁？ // 127

Q38. 如何向人事索要职位？ // 130

Q39. 如何询问人事关于职位信息方面的问题？ // 133

Q40. 如何询问人事关于职位的进展情况？ // 136

Q41. 人事给出的职位信息少、职位推进慢，我该怎么办？ // 140

- Q42. 认识职位需求部门的领导，是否可以绕开人事，
直接获取职位信息，推进职位进展？ // 141
- Q43. 为什么必须向人事营销我的候选人？ // 145
- Q44. 如何向人事营销我的候选人？ // 148
- Q45. 如何在面试后，通过人事获得部门对候选人的真实反馈？ // 151
- Q46. 如何让人事信服你对候选人的管控能力？ // 154
- Q47. 面对人事“怎么没有人推荐给我”的质问，我该怎么办？ // 156
- 本章小结 // 159

第10章 管理部门：招聘方？求职方？

- Q48. 部门领导包括哪些人？ // 160
- Q49. 为什么要认识招聘职位的部门领导？ // 161
- Q50. 如何认识招聘职位的部门领导？ // 162
- Q51. 如何让 HR 引荐部门领导？ // 163
- Q52. 如何与部门领导保持长期的动态联系？ // 165
- 本章小结 // 166

第11章 管理高层：要“巴结”吧？怎么“巴结”？

- Q53. 企业高层包括哪些人？ // 168
- Q54. 不认识企业高层，如何了解用人理念？ // 168

Q55. 需要和企业高层建立联系吗? // 169

Q56. 如何与企业高层建立联系? // 171

本章小结 // 173

第12章 赢得客户：为什么是你不是他?

Q57. BD 的准备工作有哪些? // 174

Q58. BD 必备的技能是什么? // 178

Q59. 为什么需要你的猎头服务? // 184

Q60. 我该如何给客户打电话? // 188

Q61. 我该如何拜访客户? // 196

Q62. BD 线索哪里来? // 207

Q63. 如何找到潜在客户的联系方式? // 210

Q64. 如何通过有效的人脉维护获得更多的客户? // 213

本章小结 // 219

PART 3 自我修炼

第13章 情绪管理：错不错，有所谓吗?

Q65. 对候选人掏心掏肺，候选人却总是一副不信任我的样子，
挫败感很强时，我该怎么办? // 222

Q66. 对人事有求必应，人事却总是一副不满意我的样子，

挫败感很强时，我该怎么办？ // 226

Q67. 候选人接二连三地出现意外状况，人事对我的候选人

管控能力产生严重质疑时，我该怎么办？ // 231

Q68. 客户公司接二连三地出现意外状况，候选人对机会产生

严重质疑时，我该怎么办？ // 236

Q69. 如何既能合理地向合作方表达负面情绪，又能赢得

信任和机会？ // 239

本章小结 // 243

第14章 时间管理：25小时/天？

Q70. 每天都忙着找人、沟通，但是自己的报告数还是很少，

怎么办？ // 244

Q71. 要做的事情太多，感觉自己时间不够用，怎么办？ // 246

Q72. 感觉自己做事情总是没有章法，注意力很难集中，

怎么办？ // 248

本章小结 // 250

第15章 信息管理：人在哪儿？全了吗？

Q73. 如何制作人才画像？ // 251

Q74. 怎样制作行业人才地图？ // 255

本章小结 // 258