

猎头前景工作计划和目标(优质5篇)

制定计划前，要分析研究工作现状，充分了解下一步工作是在什么基础上进行的，是依据什么来制定这个计划的。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来了解一下吧。

猎头前景工作计划和目标篇一

这6个层次分别是：地基树根层(consultant trainee) + 成熟独立层(mature consultant) + 团队建设层(team leader) + 利润基业层(p&l runner) + 创业成长层(business owner) + 平台土壤层(platform builder)

每个层次都有不同的焦点！

猎头这个行业是个业绩年年清零，重新来过的行业；如果只是简单地重新来过，年资长的猎头对比年资短的猎头其实没有什么优势。而在一个你赖以以为生的职业上，不能随着时间的推移，而逐步积累竞争的优势，实在是可惜，甚至有点悲哀！所以你要考虑如何建立一块值得长期耕耘的根据地，同时尽可能修好护城河！更为重要的是，在这个层级上，你的思维要从营业额思维调整为利润思维！

当你能够独立运作，也能有效地管理一个团队，并有了一块稳定的地盘及利润思维之后，很多猎头同行会自然地过渡到创业成长层！

关于猎头创业，2013年的时候，我与我的同事fmc上海的总经理潘丽华(lisa)女士，合写过一篇文章，标题叫《猎头顾问的职业归属在何处？》，基本的结论是：如果把猎头作为长期的职业，最终的归属基本上都会是不同形式的创业！

我把这个层次命名为“创业成长层”而非简单的“创业层”，确实是想强调“成长”！猎头行业是生意跟人走的行业，是个极易分裂的行业，这个行业有数万家公司，很多公司只是有经验的顾问开个公司方便自己做单，自己开发票，蛋糕的比例多分一点而已。刚做老板的时候，可能很爽；但如果你不能持续成长，其实你只是在提前透支自己将来职业发展的空间而已！

所以，不管是被逼的，还是想通了，还是出于情怀，很多想长久发展的猎头老板，最终都会进入到平台土壤层，做一个支持大家创业的平台，培植一片能够支持更多创业者的土壤！

梳理清楚了做猎头需要的8个能力框架以及猎头成长的6个成长层次，把它们关联起来，就形成了我们所讲的68猎头成长操作系统。（注：你把它叫86系统也是可以的，因为我的生日是6月8日，命名为“68”对我而言，更顺口一些而已！）

猎头前景工作计划和目标篇二

被动服务平台由李亮负责组建和维护。被动服务平台初期包括但不限于以下内容：股民学堂（交易规则、基础知识、系统操作说明——史文元执笔，杨泽审核）、技术原地（初级、中级技术课件——张建军执笔，杨泽审核）、华山论剑（自由交流平台，客户、员工都可以发表自己的心得文章，或粘贴推荐的文章，员工的文章一经采用将根据原创和非原创，按月排名给与一定的奖励）、实战策略（每日操作策略——投资顾问部形成，杨泽执笔 增值服务的两项内容）。营业部客户可根据营业部提供的账号和密码，自由浏览被动平台的所有信息，潜在客户发放体验账号，体验账号可自由浏览所有信息一个月，对于时效性的当日操作策略，采取隔天开放的原则。

三、营业部客户主动服务平台

营业部客户根据资产和交易量将被分为两个层次——基础客户和vip客户。基础客户的信息发送主要由后台部门执行，内容主要包括：新开客户的回访，被动服务平台的推介，重要节假日的亲情问候。

vip客户分为三级：第一级由杨泽负责。根据客户的实际情况，除了资讯能容的发送还要制定拜会计划，有资讯要求客户，至少每周通过电话交流一次，具体拜会安排可参考电话交流来安排，对于无资讯要求客户，至少每月拜会一次。遇到重大行情变化，除了短信通知外，还要进行电话跟踪。

第二级由张建军和李亮负责。根据客户的实际情况，除了资讯能容的发送还要制定拜会计划，有资讯要求客户，至少每周通过电话交流一次，具体拜会安排可参考电话交流来安排，对于无资讯要求客户，至少每季拜会一次。遇到重大行情变化，除了短信通知外，还要进行电话跟踪。

第三级由史文元负责。根据客户的实际情况，除了资讯能容的发送还要制定拜会计划，有资讯要求客户，至少每月电话交流一次，具体拜会安排可参考电话交流来安排，对于无资讯要求客户，至少每半年拜会一次。遇到重大行情变化，除了短信通知外，还要进行电话跟踪。

在目前工号没有下来之前，投资顾问每天下午六点之前将工作日志通过邮箱发送到部门经理的电子邮箱，由部门经理根据工作日志的回访情况，安排史文元完成公司系统的录入。

投资顾问要在每月的最后两个工作日向部门经理递交下个月的客户服务计划。

初期营业部的增值服务主要包括两个方面：一、由史文元每周统计营业部前十名持仓股票情况，由投资顾问部对十只股票的情况进行具体分析，并制定操作建议，向持仓市值十万元以上客户统一发送。二、对于投资顾问部或公司推荐的板

块，由李亮利用营业部数据库调出板块所属股票的基础数据，由投资顾问部完成股票评级，列出重点推荐的三到五只操作股票。以上内容确立后，均在第一时间放上被动服务平台——财富钱线，并通知后台和营销部门，向客户推介。由李亮进行通知。

五、客户培训工作

客户培训主要分两个部分：一、营业部客户培训，每周的周日9：30—11：30进行，初期由杨泽和张建军负责。投资顾问部要在每月的月初将培训计划进行公示，如果有可能尽量在公司委托系统进行公示。二、潜在客户培训，原则上每周六9：30—11：30进行，由两个市场部协商进行。

附表一：客户服务计划（月度）

附表二：投资顾问工作日志

猎头前景工作计划和目标篇三

年末将至，公司在本年度取得较为迅速的发展，为做出合理的人员配置计划、人员招聘计划、绩效考核计划、职业发展计划，人力资源部特做了精密的年度培训计划，以使以上各项计划能顺利实施。此外，为使员工不断的更新知识，开拓技能，改进员工的动机、态度和行为，使企业适应新的要求，更好的胜任现职工作或担负更高级别的职务，从而促进组织效率的提高和组织目标的实现。

对各部门业务骨干进行培训，使各业务骨干进一步增强业务水平，理人员，实现企业发展和员工自我实现的相结合。此外，的岗位适应后，仍然不能较好地适应工作岗位和业务流程，给他们提供培训。

1. 加强公司管理人员的培训，完善知识结构，增强综合2. 增

强科技研发、3. 不断提升操作人员和业务骨干的业务水平4. 使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，明确自己的岗位职责、工作任务和工作目标，尽快进入岗位角色，适应工作群体和规范，形成积极的态度。

1. 坚持按需施教、务求实效的原则。根据公司发展的需要和员工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，增强教育培训的针对性和实效性，确保培训质量。

3. 坚持培训人员、培训内容、培训时间三落实原则。经营管理培训累计时间不少于4天;8工培训累计时间不少于12天。

培训对象：此次培训主要针对我公司的各部门主管

1、组织相关人员参加专场讲座。

2、行轮训，重点提高他们的管理能力、人际沟通能力和业务能力。

3、开阔眼界、拓展思路、掌握信息、汲取经验。组织部门主管分期分批到大型人力资源管理企业学习参观，了解生产经营情况，借鉴成功经验。

1、由各内师大经济学院胡伟华老师进行专题技术讲座，培养管理咨询和沟通能力，提高业务水平。

2、组织业务到同行业其他管理公司学习、学习先进经验，开阔视野。年内计划安排两批人员到单位参观学习。

3、加强对外出培训人员的严格管理，培训后要写出书面材料报培训中心，必要时对一些新知识在公司内进行学习、推广。

1、增强业务水平和熟练程度，请老员工进行业务指导。

2措施及要求

(一)公司领导高度重视，划，树立长远观念和大局观念。

(三)一是加强和高等院校(主要是内蒙古师的联合办学力度，在就近院校设置培训实习基地，并充分发挥他们的培训资源和专业特长，积极整合，合理开发，使其在公司人力资源培训开发中发挥骨干作用;二是要根据公司内部自身专业特长，选择专业或课题，组织编写适合企业特点的培训教材或讲义;三是要加强企业专(兼)职培训师队伍建设，实行资源的有偿服务。(四)确保培训经费投入的落实。

(五)确保培训效果的真实有效。一是建立监督制度。对员工和管理者培训成绩显著，扎实有效的单位和培训机构给予表彰奖励;对培训计划落实不到位，员工培训工作滞后的部门予以通报批评;二是建立员工培训情况反馈制度，坚持将培训过程的考核情况及结果与本人培训期间的工资、奖金挂钩。实现员工自我培训意识的提高。

培训目的

为更好地完成下一年度的工作计划，同时，对各部门业务骨干进行培训，备用管理人员，实现企业发展和员工自我实现的相结合。此外，段时间的岗位适应后，位，给他们提供培训。

培训课程以及针对公司部门主管进行的培训。

课程安排

培训形式

培训内容

培训费用

经费主要由公司提供，以及员工自己出部分费用。

猎头前景工作计划和目标篇四

从2017年11月15日进入猎头公司工作到现在已经有一个半月了，让从未接触过猎头行业的我对这份工作有了许多的体会和认识。以前对于猎头工作的理解是比较浅显的，认为猎头就是帮企业挖人的，但真正进入到这个行业之后我发现猎头工作远比我想象中的要有挑战性同时也有它独特的优势和价值。尽管在这个行业我还是一个新手，但是由于这份工作的性质，几乎每天都在不断的积极思考工作方法和总结工作经验，每天都在不断学习和成长，以下是我这段时间以来的一些经验体会，主要是bd工作和寻访工作，其中寻访工作的比重较大因此感悟及经验相对较深。

接下来具体谈谈寻访工作的一些体会：

1. 接到项目后，认真阅读jd信息，先理解确认需求比如这个职位是什么抬头负责什么具体工作；这个公司的具体情况公司和职位有吸引力的地方；这个职位的具体要求比如方向、经验、学历等；这个职位的核心能力要求。理解了需求之后请教leader看自己的理解是否正确，是否有需要修正补充的地方。

搜索简历按更新时间排序，着重关注最近一周有登陆的候选人(想找工作)和一年以前(候选人工作一年多了，感觉这个公司也就这样，便于挖走，而客户也容易接受其稳定性)

3. 沟通说服，打电话仅作核心讲解，无论情况怎样，先发资料让他了解以便后面说服打动，并力求拿到拿到qq方便联系。进行沟通之前，先清楚关于行业、公司、职位、候选人的信息(能够就实质性的东西聊起来)，然后揣摩候选人是什么样的人

(社会阶层、追求什么、关注什么、了解什么)，投其所好，聊的时候看情况，如果对方比较合适直接愿意应聘，就聊是否能胜任，然后写推荐报告相关所需信息；如果对方不愿意，就先交个朋友，争取帮忙推荐相关人才渠道、人才，而不是急着说服。并且如果碰到愿意聊的候选人还可以向他了解有价值的信息：比如行业认知，行业基本情况、发展趋势等等，使我们在这个行业更专业，也更快速的找到适合的候选人。开放地与候选人沟通，不仅在于确认是否合适，更在于交个朋友，也许这个职位不合适，但是或许他可以推荐合适的人或者未来有适合他的职位。遇到候选人主动投递，查看简历觉得基本ok的，速度电话联系，确认合适后，快速生成推荐报告：因为候选人很可能是海投相关职位，可能被其他猎头抢走。

4. 写推荐报告，力求突出优势，有吸引力，注意细节，有些敏感问题如离职原因尽量表达客观，不能让候选人死在简历未通过。写推荐报告，候选人目前薪资写清楚，总的年薪(具体构成，基本工资，多少个月，绩效奖金，年度分红，用钱量化的各种福利)，期望薪资。

猎头前景工作计划和目标篇五

借助这样的一个系统，有助于我们搞清楚每个发展层次与能力之间的大体上的对应关系。

猎头是个很容易分裂的行业，这有点像堆沙的游戏。玩过堆沙的人可能都有体会，从平地铲沙，堆沙，速度可能很快；但堆到一定高度之后，堆上去的沙很快就会滑下来，持续堆高的难度会越来越大。猎头公司也是如此，从0到500万到1000万，有可能速度很快；过了500万，1000万，往往团队就开始分裂了，堆不上去了。平台的意义在于我们可以换个方法来堆，比如做一间业绩5000万的公司可能难度很大，做5家业绩1000万的公司却可能相对容易，也能达成同样的结果。而这里的关键问题是用什么样的价值，如何“连接”，才能让

彼此成为一个整体，成为群岛，而不是分裂出去的孤岛！

第一，体检作用：利用猎头能力的8个框架了解自己的能力状况，知道自己在哪。

第二，定位作用：根据猎头成长的6个层次，知道自己要去哪里。

第三，导航作用：成长层次与能力框架相结合，知道自己如何去。