

# 2023年猎头写的报告 猎头行业调研报告(优秀5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 猎头写的报告篇一

### 一、选用猎头的前提

#### (一) 人员结构优化的紧迫性

国内企业在国际竞争中，对手正处于蓬勃发展的阶段。估计此过程将在两到三年的时间内完成。届时，目前拥有的网点布局优势、信息技术优势、价格优势，将有被对手赶超的风险。竞争中，国内企业的相对弱势是人员素质不高。如果我们不能在两到三年内提升人员素质，在竞争中有被边缘化的风险。国际对手留给我们提升人员素质的时间，也就是最近的两到三年。

#### (二) 引进高端人才的必要性

在提升整个企业的人员素质的过程中，干部队伍建设将放在优先次序的第一位。只有逐步优化高端干部队伍，才有可能包容和带领更多的优秀人才。这一点，类似于俄罗斯套娃——假如最外层的套娃是有权选才的人，他只能容纳那些能力不如自己的人。那么下级一个比一个能力低。最终结果，整个组织永远发展壮大不了。组织要发展和提升，不能单纯依靠“干部要有敢用能人的广阔胸襟”这一假设来实现，公

司主动吸纳并配置高视野、高素质人才成为组织发展的不二选择。吸引“高容量”的高端人才，更是重中之重。

在高端人才引进方面，到位时间对组织发展进程的快慢起决定作用。在组织发展时间非常紧迫的时期，时间成本一旦付出即无可挽回。猎头行业生存空间广阔。

## 二、高端人才“才市”分析

目前中国才市，真正的高端人才短缺。许多行业发展迅猛，整个行业人才迅速摊薄。从实践中打拼出来的人才，往往缺乏完整的现代物流理念；科班出身的人才又往往缺乏实践经验，理论易与实践脱节。

货真价实的高端人才是非常稀缺的社会资源，身价不菲。招聘物流人才动辄几十万的薪金已不奇怪。执行副总裁层面的职业经理人身价达到200万亦属正常。

另一方面，寻觅高端人才也十分困难。许多职位必须是相关专业毕业，熟悉国内市场行情，更要熟悉国际化管理模式，且要求具备行业经验3~5年。高端人才供给，正处于一个“有价无市”的时期。

从目前的情况来看，真正的高端人才，不会缺乏工作机会，很少会主动求职，很简历直接投递给公司。他们在职业上转换环境发展，绝大多数是通过猎头公司推荐来完成的。据不完全统计，世界上70%的高级人才通过猎头公司调整工作，90%以上的知名大公司利用猎头择取人才。

## 三、选用猎头的五大优势

首先是可以保密。特别是涉及到现有在职人员被顶替的情况，通过猎头公司招聘并不需要担心泄密。第二、节减时间成本。猎头公司通常都专精于各自有优势的行业。猎头顾问长期接

触这些行业的精英分子，这个过程长达数年，人脉关系极广。同时，猎头顾问拥有专业化的人才搜索技术。效率相对企业招聘高。第三、猎头公司可以提供客观情况和建议给企业。猎头公司能帮助客户即雇主们就所招职位正确地评估其期望值，重新核定其有关组织架构的汇报路径，确定一个切实可行的入职条件及薪酬待遇。

## 用心专注 服务专业

第四、有利于薪酬谈判。猎头了解高级人才薪酬的市场行情，能建议公司向合格人选支付恰如其分的薪酬，并能帮助公司做好有关聘用条件方面的协商，从而使公司可以直面面试人选的“讨价还价”。

第五、有利于背景调查，确保质量指标。猎头顾问能进行有效的对面试人选的背景调查，并能从有关人士甚至能从那些不愿发表意见的人士口中得到有关面试人选过去的工作表现及背景情况。

## 四、猎头市场分析

### （一）猎头公司运作简介

猎头公司能帮助客户即雇主们就所招职位正确地评估其期望值，确定一个切实可行的入职条件及薪酬待遇。猎头顾问及时向面试人选提供客观真实的意见反馈，并及时向雇主提出建议。作为招聘方面的专家，猎头顾问能进行有效的对面试人选的背景调查，并能从有关人士甚至能从那些不愿发表意见的人士口中得到有关面试人选过去的工作表现及背景情况。这些，都需要调动很多的人力和资源。

目前国内猎头公司的收费一般为年薪的20-30%，优秀的猎头公司收费是年薪的三分之一。猎头工作是一项极费时间而又敏感的过程。专业的猎头公司收费高昂不是没有道理的。

## （二）猎头公司基本条款

**预付款条款：**某些知名猎头公司需要在开始猎头工作前预收一定的费用。

**保证期条款：**某些猎头公司可以保证候选人如之后一年、半年或3个月内在职。如果候选人在保证期内离职，猎头公司将义务为公司继续寻找候选人。

**退费条款：**猎头公司承诺如果候选人在保证期内离职，继续寻访一段时间内（如1-2个月）不能为公司找到合适的继任者，猎头公司将退还部分猎头费。退费比例通常在50%-70%之间。

**独家代理条款：**某些猎头公司会要求所接受的职位必须由该猎头公司独家代理。

**自动延展条款：**合同到期后，如未表示异议，合同自动延展有效。

**起猎标准：**一般猎头年薪10万元以上的case就做，高端猎头年薪50万以上才开始起猎。

## （三）猎头市场简介

目前猎头公司数量十分庞大，全国约有3000家，最好的猎头公司占有的市场份额也不到1%。不只中国如此，全球六大猎头公司在美国市场的份额加起来只有12%。

猎头公司四大阵营

用心专注 服务专业

ferryinternational[]美国最大的猎头公司monster[]全球十大猎头机构斯图亚特和澳大利亚el集团等。 第二阵营，仍以洋

猎头为主，特点是：主攻中高端客户（如外企国内总监、大区经理等），最低收费1万美元。费用分3次付清：签订合同，交人面试，人员到位。这一阵营的“猎手”素质呈梯级分布，不及第一阵营整齐。洋猎头通常都是在中国长期设办事处，寻访人才。最近纷纷以合资的方式正式进入中国。

第三阵营，本土猎头中的佼佼者，特点是：善于做中层职位，兼顾高层，对国内市场及行业内情非常了解，反应速度快，成单周期短，有时两三个星期就能交人。最低收费6000美元左右，分两次付清：签订合同，人员到位。与一、二阵营相比，这一阵营受客户牵制、操纵更多一些。

第四阵营，本土猎头为主，特点是：集中火力做小型企业和民营企业的低端职位，偶尔也做中高端客户，最低收费人民币1万—1.5万元，不收预付金，见人付款。这一阵营更加被动，有的客户同时选四五家猎头公司找一个人，谁先交人，就付钱给谁。本土猎头中不少企业经历这一阶段之后，晋升第三阵营。

## 猎头公司之间的行业细分

猎头公司很难在所有行业都专精，一般会选择一些行业入手，由资深猎头顾问领衔，常年寻访，以确保该公司在该行业内的资源优势。比如有的公司会专注于制造业，有的公司会专注于金融业、医药行业。

## 猎头写的报告篇二

所谓“国有国法、行有行规”，猎头服务行业也有其自身的原则。这样既能保证猎头行业自身的有序经营，又能不断被更多的客户认可和接受。但是，在实际猎头服务操作过程中，存在者一些“不正之风”。从事猎头行业必须要遵守行业自律准则，着力保护用人单位和人才双方的权益。

## （一）严守秘密

猎头的保密是指对它曾经服务甚至正在服务的客户、推荐的职位、具体的人选等内容的保密。严守秘密，是每个猎头必须具备的最基本的常识及职业操守。一个猎头项目的完成，不仅涉及猎头公司的商业秘密，也涉及客户的商业机密，更包括候选人自身的秘密。因此，作为猎头公司一旦与客户签订了委托合同，猎头公司及猎头顾问自然就要承担起为客户和候选人保守秘密的义务。严守秘密的规则就成为猎头业务的第一项行业规则，做好保密工作就是要制定保密制度、设计保密程序。要求做到：（1）严守猎头公司、客户和候选人的秘密，不能随意告诉他人任何情况；（2）对于书面材料中涉及机密事件的，全部采用代号形式；（3）人才信息库需要加密处理，不能随意进入人才信息库。

在猎头公司顾问会见了某一位候选人以后，如果他要向客户推荐这位候选人，就在他拟定的报告中就会出现一个代号名字，或者是一个数字，或者是一串字母，还可以是汉语拼音字母的。这不是猎头公司故弄玄虚，也不是耍花枪，这是猎头公司保密规矩的又一个侧面。由于猎头公司并不能保证候选人100%的被客户看中，客户也不敢保证来自猎头公司的信息一点也不走露，而候选人也不能断定自己会把握住这一机会，所以，猎头公司用代号或数字来代表这位候选人给客户看，对三者来说都是非常公平的。代号有效地防止了机密的泄露，能更好的为客户和候选人服务。

### 【案例】尴尬的局面

某一家人才公司在他们试图尝试做猎头业务时，就曾经犯了一个被行家视为低级的错误：在给客户提供资料时，由于没有做猎头业务的经验，更没有代号原则的概念，结果在推荐候选人给客户后，由于客户与候选人之间某些细节条件没有达成共识，对候选人来说失去了保密的屏障，最后造成候选人“无家可归”的局面，使该公司也十分尴尬，也是最终使候

选人受到伤害。

严守秘密，是每个猎头必须具备的最基本的常识及职业操守。有时，猎头公司为了显示它的实力，还可以向另外的客户介绍它以前服务过的客户，或者曾推荐成功原最高职位、最显赫的人选，但是它决不会把这三项内容同时透漏出来。

## （二）书面协定

在猎头行业中，猎头公司与客户企业的委托关系必须以书面协定的方式确定。在猎头服务过程中，涉及到企业对人才的需求条件、候选人的任职资格、薪资标准、工作内容、职位说明等需要用书面协议明确确认，否则无法衡量猎头服务的质量是否达标。另外服务费用和支付方式等问题也需要用书面协定的形式明确规定，避免日后发生争议。因而，在猎头服务行业有“不签合同，不做业务”的说法。

### 【案例】不签合同，不做业务

2007年9月，某大型集团急需一位营销副总，便求助于某猎头公司，并提出所需人才的标准，承诺该人才月薪2万元人民币。该猎头公司历经一个月的搜寻后有了目标人选，便决定与该集团签约。该集团老板信誓旦旦地表示不必签约也会遵守承诺。该猎头公司破例没有与之签约便开始对目标人选进行游说，并安排企业与目标人选见面。面试合格后，企业老板将月薪由原定2万元降为18000元，令猎头与该候选人感觉老板不重承诺，以至不欢而散。因此，猎头公司必须在与委托方签订协议后再做人才寻访，否则将会徒劳无功。

## （三）价格合理

猎头公司收费的标准一般都在人才年薪的20%-30%。通常情况下，做猎头业务都会有一个“最低收费”，低于该价格，猎头公司就不能接单了。

美国猎取一个人才的价格下限最低为6万美元；香港最低为6万港元；而对于国际上某些著名的大公司，其价格下限远远高于此数。如光辉国际猎头公司要求服务单位必须是年薪在25万美元以上；摩根一班克猎头公司服务的对象要求年薪最低在20万美元以上；斯宾塞/斯图亚特国际公司的服务年薪至少在10万美元以上。这个“最低收费”标准，国内的主流猎头公司一般都在5万元人民币左右。

#### （四）客户竞止

客户竞止是一个专业的猎头公司为表示对客户企业的尊重与负责而必须遵守的规则，主要体现为两点：一是人才专送；二是不挖客户。人才专送是指猎头公司在向客户提供候选人资料时，只能向一家推荐，而不能把一位候选人同时向多家推荐。即使该候选人未被企业选中，也要等到一段时间后才能向其它客户推荐；不挖客户是指客户企业一旦委托猎头公司寻访人才，并又聘用了所猎人才。对于客户所用人才，猎头公司不能再从此处挖走。因此，猎头公司对客户会有一个承诺，即“在一定期限内不从客户企业内部挖人”。

#### 【案例】不挖客户

某猎头公司在为某大型a企业“猎”到了一名营销副总裁。半年后，同行业b企业也委托该猎头公司搜寻一名营销副总裁。根据“不挖客户”的规则，该猎头公司为b企业推荐了另外一名合适的人选，并为a企业提出了合理的留才方案，增强了客户对猎头的信任度。

#### （五）质量保证

对于企业客户来说，人才市场（招聘会、网络招聘）上的人才多为流动性较强的基础人才，极少有高端人才。猎头对一个人才的选拔要通过素质考核、业绩核定、专家鉴定、电脑测评等多种手段来进行。更为重要的是，猎头服务公司会在



众多的候选人之中挑选出最为适合客户要求的候选人，这在一定程度上保证了客户对候选人的质量要求。另外，猎头服务对候选人的背景会做非常彻底的调查，保证了客户对人才的质量。猎头公司还希望他所推荐的每一位人才都能长久地与客户合作，因此猎头公司会结合每一位人才的实际情况和企业的实际需求，为客户做好留人和用人的方案，保证了企业客户的人才稳定性。

### 【案例】满意服务

一次a猎头公司接受了某企业的委托，为其搜寻一位营销总监。一个月内a猎头公司的猎头，为客户推荐了一位人选q先生。但在试用期间q先生与其他高层的观点不合，多次发生争执。在无法协调的情况下，只好提出另换他人。于是a猎头公司的猎头又开始重新搜寻，在半个月内又提供一位人选p先生，此人选顺利地度过了试用期。而先前的q先生在送到另外一家公司后，半年内就为该公司创造了1000万元的利润，创造了行业内的奇迹。

### （六）诚信守法

猎头公司能否长久保持竞争力，除了保守秘密、保证质量外，猎头公司还必须遵纪守法。如何为客户保密；如何人才集体跳槽；如何帮助候选人合法退出原单位，如何帮助候选人顺利进入新单位，这些都要求猎头公司在运作过程中必须严格按照国家有关法律、有关从事政策来进行服务。猎头人员的法律观念要特别强，而且必须熟知《企业法》、《公司法》、《劳动法》及当地的人才市场条例等等。

猎头行业的六大规则，是每一位要做猎手的必修课。只有牢记心中并在工作中严格遵守，猎头公司才能在激烈的竞争中保持不败之地。

## 猎头写的报告篇三

作为行业晴雨表的猎头公司目睹了行业经济的变迁,作为一个猎头顾问身处其中我也体验着服务企业和行业的变化,似乎自己也成长了很多.

任何事情都不是一帆风顺的,猎头行业更是这样. 客户着急要人时猎头着急,找到人选没有安排面试也着急,面试没有及时反馈同样着急,面试通过了,入职前会有很多变数不免让人担忧,入职后候选人和企业的互相融入也是一个关键问题. 把猎头称为项目经理很贴切,项目的任何一个环节出问题都会有相应的反馈发生.20xx年我和同事们有幸的经历了上述的很多情况的发生,还好我们经受了考验.

对待猎头工作的态度有些改变。刚开始做猎头时更多的是考虑找到合适的人选符合企业的需要,这种匹配更多的从jd表面的描述去研究,慢慢的发现在寻访中候选人和企业的文化和性格差异也很重要. 也许一个候选人在企业发展的某一阶段是符合的,但是脱离了特定的历史时期也许只能成为牺牲品了. 时间,地点,人物,事件都要对才可以,正所谓天时地利任何.

金子终有一天会发光,付出都会有收获,只是早晚而已. 去年推荐给a公司的候选人不合适,但是可能会适合b公司现有项目的候选人,和候选人保持联系沟通,候选人这个金子某一天就会发光.

没有难做和容易做的case,很多事情都是相对的. 容易做的职位往往寻访范围比较大,客户相对比较挑剔,难做的职位往往人选很有限,但是只要进入这个圈子,事情也可以很好的解决. 面对任何一个项目,冷静客观的分析很重要,不能一开始就给自己设限或者盲目的乐观. 猎头行业也是一个培养心态的行业.

每周的读报和公司一定阶段的培训,让自己懂得猎头是一个不断进取和更新的行业,只有猎头顾问与行业同步了,才能和企

业及候选人同步,才能成为真正意义的猎头顾问.让学习成为一种习惯很重要.

在期待的20xx年,打算在如下几个方面改善和努力:

二、巩固建立熟悉行业的渠道.根据个人推荐成功的总结,朋友推荐的准确度和成功率非常高,多向行业的候选人学习很重要,有他们的帮助和支持很重要.

三、提高候选人的深度和层次,做到真正的猎{头}.任何一个行业都是一门深不可测的学问,很多候选人穷其职业生涯都没完全了解它,更何况只是外围的猎头顾问呢.

五、有针对性的挑战一些难度系数比较高的职位,让猎头成功案例新年进行刷新

20xx年受金融危机影响,猎头行业会有一些情况发生,但是还是值得期待的.因为任何危机发生,只能会对局部的行业影响较大,肯定会有新的行业诞生,新的行业必然需要人力资源去支撑和发展,这工作非猎头莫属.比如3g的出台就是一个很让人期待的行业.另外,世界发展越来越科学,人们面对自然灾害和经济危机,并不是坐以待毙,而是积极的采取措施防范或者是降低危害,相信人类的智慧.一起努力,20xx!

20xx年xx月xx日

## 猎头写的报告篇四

### 一、保密规则

说起保密,这是作为猎头人员必备的常识及职业操守。因而许多时候,媒体记者在采访某位猎头专员时,要求能否透露某些高级人员被猎后的发展情况及所去企业的一段时期的变化。但出于保密原则,被采访者婉言谢绝。因为这不但涉及

猎头顾问公司的商业秘密，也涉及客户的商业机密，更包括候选人自身的秘密。因此，作为猎头公司一旦与客户签订了委托合同。那么猎头自然就要承担为客户保密的义务。否则，一旦泄露秘密，后果不堪设想。所以保密规则就成为做猎头业务的第一项行业规则，那么如何做好保密工作呢？要制定保密制度、设计保密程序。

- 1、不要别人了解的、知道的，永远不告诉别人（不说）；
- 2、凡是在书面中不许别人看到的，全部采用代号（不写）；
- 3、人才信息库要有加密程序，并由专人把握和控制（不露）；

现在重点提一下保密措施中的代号形式。

采用代号是猎头专员向客户递交材料中代替名称、联系电话及相关内容的一种保密形式，同时也是向下属猎手传达用人单位信息时，客户的名称、法人等一些代号。

由于猎头公司、客户、候选人三者之间的关系极其微妙，因此代号的出现就可把三者的关系处理得恰到好处。

## 二、协议规则

协议规则是猎头业务能否顺利开展的一项重要内容。大家都明白，口说无凭，立字为据，这在猎头服务中是必须要做到的。而且还力争要求法人亲自提出关于猎头的标准和条件。因此就有“不见法人，不签协议”的说法。

在猎头服务的过程中，许多方面作为客户必须先敲定的，如职位描述，薪资标准，工作条件，任职资格等等都要在文字上体现出来，否则以什么作为准绳来衡量猎头服务的质量是否达标，所以又有了“不签合同、不做业务”的说法。

### 三、价格规则

对于价格来说，并不是猎头公司的什么秘密，凡是了解猎头行业的人基本都知道猎头费用是所聘人才年薪的1/3—1/4。也就是说，猎头的费用相当于某一职位三个月的薪水，这对于一般企业来说的确是一笔不小的开支。

更主要的是猎头往往不会按用人单位的预期用人薪资标准达成协议，很多时都要在企业老板原来的薪水之上提升一部分，这些也是某些老板意料不到的。

之所以如此，原因是做猎头业务都有一个价格的下限，低于这个价格，猎头公司就不能接单了。美国猎取一个人才的价格下限最低为6万美元；香港最低为6万港元；而中国目前已有几家著名猎头公司提出下限为6万元人民币。

而对于国际上某些著名的大公司，其价格下限远远高于此数。如光辉国际猎头公司要求服务单位必须是年薪在25万美元以上；摩根一班克猎头公司服务的对象要求年薪最低在20万美元以上；斯宾塞/斯图亚特国际公司的服务年薪至少在10万美元以上。

### 四、保护规则

保护规则是一个专业的猎头公司为表示对客户的尊重与负责而必须遵守的行业规则，此方面主要体现两点：一是人才专送；二是不挖客户。

所谓“人才专送”，是指猎头公司在向客户提供候选人资料时，只能向一家推荐，而不

能把一位候选人的资料同时向多家推荐，这是一种对客户负责任的做法。即使该候选人未被企业选中，也要等到半年后才能向其它客户推荐。

一人两卖或一人多卖。它的最大失败在于一旦被客户识破，以后几乎就不再可能得到这些客户的信任了。一般如此操作的猎头公司并不是专业的猎头公司。

对于“不挖客户”，是指某个用人单位一旦委托猎人，并又聘用了所猎人才，此时即成为该猎头公司的客户。而对于客户所用人才，猎头公司不能再从此处挖走。否则岂不成了送一个苹果，又拿走一个鸭梨。因此一般猎头公司都对客户有一年期、二年期、或三年期不从内部挖人的承诺。

反过来说，这家客户一但对所送人才满意，他必会委托猎头公司寻找第二位、第三位，成为猎头公司的稳定客户，何必要从此处挖出呢？能这样做的猎头公司，必是一些不懂行的黑户，或是刚入道的新手。

## 五、满意规则

满意规则也称为包换规则。就是作为猎头公司为客户提供的服务必须让客户满意。否则岂不成了竹篮打水，并严重影响自己的声誉。

现在大家都清楚，我们在购买某些大件商品时，商家或厂家都会给予一些包修、包换、包退的承诺。而作为猎头公司所向客户提供的服务也是一种无形的产品，那么怎样对这种无形的产品向客户提供质量保证，这就要看猎头公司的服务理念了。

因此当候选人上班后，若不能得到老板的认可，或顶头上司不满意，或与其它股东合作不愉快，那么就要出现包换、包退的可能了，因为信誉是从服务质量中累积起来的。

但一般情况下，客户对候选人提出不满意后，猎头公司就要立即开始新一轮的搜寻工作，直到找到新的满意候选人为止。包换期与人才的试用期相同，最多不超过三个月。无论客户

与候选人谁炒谁的鱿鱼，猎头公司都要为客户提供新的人选。

## 六、合法原则

对于一个猎头公司能否长久生存，除了严守信誉，保证质量外，还有一项就是遵纪守法。那么如何按照国家有关法规进行运作；如何为客户保密；如何解决人才集体跳槽；如何帮助候选人合法退出原单位，这些都要求猎头公司在运作过程中必须严格按照国家有关法律、有关人事政策来进行服务。每一位猎头专员的法律观念要特别强，且必须熟知《企业法》、《公司法》、《劳动法》、当地的人才市场条例及相关的人事政策等，否则，一步不慎惹官司上身，对于猎头公司来说就是很大的损失。

## 猎头写的报告篇五

### 一、选用猎头的前提

（一）人员结构优化的紧迫性 国内企业在国际竞争中，对手正处于蓬勃发展的阶段。估计此过程将在两到三年的时间内完成。届时，目前拥有的网点布局优势、信息技术优势、价格优势，将有被对手赶超的风险。竞争中，国内企业的相对弱势是人员素质不高。如果我们不能在两到三年内提升人员素质，在竞争中有被边缘化的风险。国际对手留给我们提升人员素质的时间，也就是最近的两到三年。

（二）引进高端人才的必要性 在提升整个企业的人员素质的过程中，干部队伍建设将放在优先次序的第一位。只有逐步优化高端干部队伍，才有可能包容和带领更多的优秀人才。这一点，类似于俄罗斯套娃——假如最外层的套娃是有权选才的人，他只能容纳那些能力不如自己的人。那么下级一个比一个能力低。最终结果，整个组织永远发展壮大不了。组织要发展和提升，不能单纯依靠“干部要有敢用能人的广阔胸襟”这一假设来实现，公司主动吸纳并配置高视野、高素

质人才成为组织发展的不二选择。吸引“高容量”的高端人才，更是重中之重。在高端人才引进方面，到位时间对组织发展进程的快慢起决定作用。在组织发展时间非常紧迫的时期，时间成本一旦付出即无可挽回。猎头行业生存空间广阔。

二、高端人才“才市”分析 目前中国才市，真正的高端人才短缺。许多行业发展迅猛，整个行业人才迅速摊薄。从实践中打拼出来的人才，往往缺乏完整的现代物流理念；科班出身的人才又往往缺乏实践经验，理论易与实践脱节。货真价实的高端人才是非常稀缺的社会资源，身价不菲。招聘物流人才动辄几十万的薪金已不奇怪。执行副总裁层面的职业经理人身价达到200万亦属正常。另一方面，寻觅高端人才也十分困难。许多职位必须是相关专业毕业，熟悉国内市场行情，更要熟悉国际化管理模式，且要求具备行业经验3~5年。高端人才供给，正处于一个“有价无市”的时期。从目前的情况来看，真正的高端人才，不会缺乏工作机会，很少会主动求职，很少将简历直接投递给公司。他们在职业上转换环境发展，绝大多数是通过猎头公司推荐来完成的。据不完全统计，世界上70%的高级人才通过猎头公司调整工作，90%以上的知名大公司利用猎头择取人才。

三、选用猎头的五大优势 首先是可以保密。特别是涉及到现有在职人员被顶替的情况，通过猎头公司招聘并不需要担心泄密。第二、节减时间成本。猎头公司通常都专精于各自有优势的行业。猎头顾问长期接触这些行业的精英分子，这个过程长达数年，人脉关系极广。同时，猎头顾问拥有专业化的人才搜索技术。效率相对企业招聘高。第三、猎头公司可以提供客观情况和建议给企业。猎头公司能帮助客户即雇主们就所招职位正确地评估其期望值，重新核定其有关组织架构的汇报路径，确定一个切实可行的入职条件及薪酬待遇。第四、有利于薪酬谈判。猎头了解高级人才薪酬的市场行情，能建议公司向合格人选支付恰如其分的薪酬，并能帮助公司做好有关聘用条件方面的协商，从而使公司可以直面面试人选的“讨价还价”。第五、有利于背景调查，确保质量指标。



猎头顾问能进行有效的对面试人选的背景调查，并能从有关人士甚至能从那些不愿发表意见的人士口中得到有关面试人选过去的工作表现及背景情况。

#### 四、猎头市场分析

（一）猎头公司运作简介 猎头公司能帮助客户即雇主们就所招聘职位正确地评估其期望值，确定一个切实可行的入职条件及薪酬待遇。猎头顾问及时向面试人选提供客观真实的意见反馈，并及时向雇主提出建议。作为招聘方面的专家，猎头顾问能进行有效的对面试人选的背景调查，并能从有关人士甚至能从那些不愿发表意见的人士口中得到有关面试人选过去的工作表现及背景情况。这些，都需要调动很多的人力和资源。目前国内猎头公司的收费一般为年薪的20-30%，优秀的猎头公司收费是年薪的三分之一。猎头工作是一项极费时间而又敏感的过程。专业的猎头公司收费高昂不是没有道理的。

（二）猎头公司基本条款 预付款条款：某些知名猎头公司需要在开始猎头工作前预收一定的费用。保证期条款：某些猎头公司可以保证候选人如之后一年、半年或3个月内在职。如果候选人在保证期内离职，猎头公司将义务为公司继续寻找候选人。退费条款：猎头公司承诺如果候选人在保证期内离职，继续寻访一段时间内（如1-2个月）不能为公司找到合适的继任者，猎头公司将退还部分猎头费。退费比例通常在50%-70%之间。独家代理条款：某些猎头公司会要求所接受的职位必须由该猎头公司独家代理。自动延展条款：合同到期后，如未表示异议，合同自动延展有效。起猎标准：一般猎头年薪10万元以上的case就做，高端猎头年薪50万以上才开始起猎。

会专注于金融业、医药行业。