

# 2023年资深猎头顾问工作总结报告 猎头 顾问年终工作总结(优秀5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 资深猎头顾问工作总结报告 猎头顾问年终工作总结 篇一

不知不觉中来公司已经一年多了了，回想起一年前，自己还是一个对销售零概念怀着忐忑心情，步入到这个完全陌生的领域来工作时的情景，似乎就在昨天，但是跟那时比起来，现在应该算是小有经验了吧!不过这些真的是要感谢这一年来同事们在各方面给予我的帮助和支持，同时在公司大环境的熏陶之下也培养了我从事这个行业的兴趣与信心。

目前来看整个猎头行业似乎进入了严冬，市场越来越成熟，竞争过于激烈，有时甚至出现恶性竞争现象。总得来说\*\*公司在这样的大环境下整体情况还在稳步上升，说明我们还是有较强的竞争优势的。但是怎样在这样的环境下站稳脚跟，在行业内做强做大，作为一名销售人员首先考虑的无疑是提高销售目标，占领市场份额。

一、就我个人对20xx年开拓业务方面现做如下总结：

1、业务开拓地域：

20xx年我个人开拓业务地域还是集中在广东省内；一方面广东省内对于人才的需求在数量上要多于其它省市，并且高级职业经理人以及高级技术人员在这个区域内需求量相对较多；另一方面，特殊的地理位置决定了目标客户对于新兴事物接受

较快，对于高层职位用猎头形式招聘较为接受。对于销售人员来说比较好做前期的说服工作。但是另一方面正因为有这样的市场存在，由于行业壁垒不强，现新成立公司日益增加，各公司操作水平参差不齐，也曾在开拓业务过程中出现过一些客户恶意压价现象。对于此种现象，如果客户对用此种方式招聘意向较大的，我个人一般都是先向客户阐明客观原因，让其理解收费的标准与其服务质量有着直接的联系；在这过程中，尽量举一些实例，并根据实际情况给到其一些建议，让客户公司从言语中感悟到“”在猎取人才方面的专业性。那么即便此次合作未有结果，也会给相关人员留下深刻印象，对于“顶才”在行业内声誉做一个很好的铺垫。

随着下半年拓展工作的继续，有明显的感觉到浙江、江苏一带外资企业进驻形式非常之明显，对于生产型企业中高层人员需求量有所增加；联系过程中大部分客户还是比较看重公司所在地域和前期费用。在日后的工作中还要多跟同事一起探讨开发异地客户的经验。

## 2、开发客户行业总结

这一年较为集中在生产型企业和it软硬件行业的开发，其它一些是有需求的零散客户。生产型企业从今年七八月份开始，对于高层人员的需求量明显增加，特别是对技术出身的高管人才。但是由于其企业的特殊性质，其对此种招聘方式和费用方面的认识有待于提高，所以给拓展工作也带来了一定的难度。

相对于生产型企业，大部分it企业的前期接洽则显得较为顺利，此行业公司目前对于中层的研发力量似乎都显薄弱；个别企业对于公司内部单一领域的研发出现断档，急缺项目带头人的角色。针对这一情况如何把拓展客户公司从前期接洽引入到后期的实质性的谈判显得尤为重要。但我个人似乎总是在这一环节显得心有余而力不足。关于此阶段，工作及谈判技巧性还有待于进一步提高。

### 3、对潜在客户行业及其所在领域知识的总结

对于销售人员来说，职业嗅觉显得尤为重要。那么对猎头行业的销售人员来说似乎除了对各行业的最新动态及各大公司时事的积累并做出重点服务的行业判别外，同时还要对同行业公司进行密切关注。

在这过程中，无疑给从业人员带来了新的知识冲击。就本人而言，对于这些知识的积累多来自于业内朋友的交流，平时的报纸杂志及新闻。但跟公司内部同事关于潜在客户行业的沟通交流并不多，希望在日后的工作中，能够增强信息交流。一方面可以拓宽自己的知识面；另一方面，通过这些信息能够增强自我的职业嗅觉，在工作的同事及时辨别工作的重点方向。同时这些信息也有助于跟客户的谈判过程中为自己增加谈判筹码；俗话说：“知己知彼，方能百战百胜”；对于客户而言我们了解的行业情况越多，愈会显得我们对其行业情况了解深刻，给客户的专业形象也就更深刻。

### 4、工作中的不足

一年来，虽然自己在工作中取得了一些成绩，但还存在着很多不足。一是工作当中主动向领导请示的多，汇报少，为公司出注意想办法的少。二是开展工作前调研不够，有些情况了解得不够细，不够实，不够多，掌握材料不够充分，使工作被动。三是对于新信息(包括同行业竞争对手方面)的来源渠道少，跟同事在业务方面的沟通不多。在新的一年里，我将扬长避短，发奋工作，克难攻坚，力求把工作做得更好。

### 二、伴随着公司的壮大我们共同成长

在过去的一年中，公司的不断壮大我应该是深有体会的，作为公司的一名“老员工”公司的每一次变化都让我深深的感受到它的成长。从每周的例会，到每月的公司活动；从半年一次的旅游到定期的培训课程再到这次的工作总结。虽然这些

在实施过程中存在着一些问题，但不可否认的“”在成长，我们的队伍在壮大，并正朝着更有前景的方向一步一步迈进着。对于这些我相信“”的每一个员工都例例在目。

1、关于公司的文化，我想每个同事都对其有着不同的理解，那么怎样把这些不同统一起来？我想将是公司的领导面临的一个新课题。

这其中也不乏激励机制的建立，营造一个灵活有效的人才环境，使个人利益与公司目标息息相关，个人能把公司的事业当作自己的事业，使公司长期、稳定、健康地发展确实是大有裨益的。比如公司的目标，及下一步的规划或计划是否可以让员工们参与其中，这样做有几点好处：一是让员工深刻体会到其真正是公司的一员，使其有归属感；二，可以让公司领导通过此种方式了解每个员工的想法及其更深层次的心理需求；三，可以让目标分别落实到团队里的每个人，使其下一步工作的目标和方向更加明确；从而使公司实现目标计划的难度系数降低，真正体现出团队的作战的优势；四，公司实现目标后可以说不论是团队作战实力，还是公司的总体实力都上了一个新的台阶；而对于团队成员来说，得到的不仅是薪金奖励，那种完成任务的成就感和喜悦心情不单单是奖金可以等价代换的。

公司制度的不断完善以及各种福利的健全，可以使员工们抛掉一些顾虑以更加饱满的热情投入到工作中去□201x年公司健全了社保、养老保险、医疗保险等福利，使员工有了一些基本保障，在生病时可以启动自己的帐户，为自己节约一笔开销。但是人们常说：“有什么别有病”，真生病了，不止是花掉一笔费用，更重要的是身体受罪，家人朋友担忧的同时，也耽误了手头工作。很多公司在健全公司福利制度中加入了，年度体检福利，这种制度我司是否可以进行效访，让“以人为本”的文化在公司中更加发杨光大，把同事们对疾病的隐患消灭在启蒙状态，从而有针对性的加强体制锻炼。

## 2、 关于团队活动

公司在不断的壮大，并把原来每天都见面的同事分开在了不同的楼层，大家彼此有时候一两周都不一定见到一面，但是每月一次的团队活动把大家的距离又拉近了，而且每次的活动可谓是多姿多彩，满足了不同员工的不同需求。但每次总是感觉时间匆匆还未尽兴，大家就各奔东西了(不知道别人是不是跟我有一样的感觉，花在路上的时间跟活动的时间差不多一样长)。那么是否在活动完之后大家可以自愿去留，一起猎头顾问年终工作总结制再次餐饮活动呢?也许在别人看来这只是吃一顿饭，但这顿饭背后拉近了多少同事之间的心与心之间的距离呢?!相比较起运动来，这毕竟也是一次沟通和交流的机会啊!(前面组织活动的时间可以提前或延后1到1.5小时，空余出吃饭时间)

## 3、 关于公司的周例会制度

市场拓展人员的工作由于工作性质的特殊性，例会频率可能有时没有做后期的同事那么频繁，但可以不定期的参加后期同事的例会，这样可以把做前期跟客户沟通中遇到的问题以及在推荐候选人工作过程中遇到的问题进行交流和分析，毕竟前后期工作是有一个过渡的。后期面临着猎寻候选人的压力，前期面临着候选人出现问题时被客户斥责的难处。交流多了，大家可以互相理解。并使工作顺利完成。

## 4、 关于公司的培训(提高公司的文化氛围)

公司业务的不断扩大，使得我们的队伍也在不断的壮大，年龄结构比较集中并且年轻化是最大特点，这使得“顶才”变得越来越有朝气。怎样使得这样一个团队在行业群雄逐鹿的今天提高团队的做战实力?我个人认为应该加强团队的学习氛围的建设和公司培训制度的完善。

在这一浪接一浪的知识管理热潮中，几乎所有企业都开始逐

步重视起企业文化氛围的建设来。不知道别人是否跟我有同感，学习气氛浓厚的区域，人们的思想和言行都会受到很大的影响，甚至可以深入到形体气质中去。不定期的组织主题进行学习或传播一些新的知识，可以提高团队的整体精神面貌，使团队更具凝聚力。而公司的不定期培训可以再未来的工作中继续完善。由不定期到定期，通过这种形式，员工们可以了解到不同行业的行业知识，和最新动态，提高个人的业务能力，这样长期以往的坚持下去相信整体的战斗力也会得到相应提高。

随着时间的推移□201x年退出了历史的舞台，新的一年开始了，它带着我们每个人对未来的憧憬，同时也给每个人带来了新的希望，也会在新的一年里迈开崭新的一步，走向更美好的明天。

## **资深猎头顾问工作总结报告 猎头顾问年终工作总结 篇二**

20xx年是紧张的一年，也是忙碌的一年，也取得了一定的收获。回顾这一年的经历，经历了公司从来没有的策划模式，也完成了开始觉得不太现实的销售任务。让我对营销策划有了新的认识，也看到了大胆的广告推广方式。回顾这一年的工作，我在公司领导和同事们的支持与帮助下，提高自己的工作要求，按照公司的要求，认真的去完成了自己的本职工作，一年转眼即将结束，现对一年的工作情况总结如下：最重要的是工作重心的转变，其次是自己心智的成熟。

今年的销售任务从年初的11亿销售目标下达下来，就觉得确实是一个重担压了下来，为了去实现这一个目标，我全力以赴的去配合公司的每一个销售节点。我把自己的销售业绩放到了一边，重点放在了整个销售团队的销售业绩上面，我们把每一天都当成了开盘日，庆幸的是今年公司的策划部门为我们销售做出了强有力的销售宣传，保证每天我们的销售中

心的人气都非常的旺，而这个时候我的工作就放到总控上面，做好现场的销售氛围，而自己确实在今年也没有赚到钱，有的时候心里确实感觉到不平衡，拿不到钱(我没有销售总提成)，有时候确实想放弃这个工作岗位，说实在话干销售就是吃的青春饭，拿高工资，别的同行也觉得今年我们卖这么好，我应该赚好多钱，但事实我根本没有，而幸运的是林总、刘经理真的也很理解我，对我关怀和帮助，同事们也非常配合我的工作，我应该感谢他们。

20xx年的主要工作内容如下：

### 一、销售部日常管理工作

销售部门是公司对外展示的形象窗口，代表的是一个公司外表，也是公司最赚钱的一个部门，是一个先锋部队。销售部工作也是最直接的，拿业绩说话。天天跟形形色色的人打交道也是最难的一件事情，特别有些客户不讲道理，死缠烂打。面对这些工作，为了完成任务目标，自我强化工作意识，提高工作效率，细化工作内容，冷静处理客户问题，力求达到客户的满意度，创造良好的客户口碑，力求各项工作准确，避免疏漏和差错，至今基本做的还是比较完善。

1、认真做好市场调研工作。对洛阳市场的信息掌握，对竞争对手的产品细致分析，每周调研做好记录，及时和团队分享，给公司产品定价提供依据，做到知己知彼百战不殆。

2、营造火爆的销售氛围促进销售。配合策划部门的活动作出应对调整，在销售现场做好总控，盯紧销售案场的每一组客户做出调整，应对突发情况，核对房源、价格、优惠等确保准确，避免疏漏和差错。(我把自己的时间全部放在了为团队服务上面，而自己却没有了客户，没有提成，收入也是在这个团队里最低的一个)。

3、做好客户问题的处理。客户多了什么样的情况都有，要退

房的、要优惠的、有对合同条款不满意的等等。在保证公司的利益不被侵犯的前提下，与客户周旋，洽谈，不但要完成签约，还需要客户满意，提高公司的美誉度，提升老客户推介率。

4、做好与其他部门的工作协调。加强与公司各个部门的沟通，向行政部申请办公用具，车辆使用计划等；与客服部做好合同备案，贷款政策信息等相关信息的及时掌握；请工程部工程师为销售人员解答专业知识等工作，提高工作效率，掌握更全面的知识。

5、做好置业顾问的培训学习工作。及时捕捉政策信息，专业知识，课外知识等信息给销售人员分享。组织召开专题分享会使销售团队共同学习，共同进步。新员工的培训学习安排，考核。

## 二、加强自我学习，提高自身素养

在20xx年里，公司加大了推广力度，更新了推广方式，不同新异的推广方式让我目不暇接，在这一年里我不断加强自身的学习，专业非专业知识不停地学习，在这一年里我看完了5本畅销书（《货币战争》2本、《激荡30年》2本、《从优秀到卓越》），为自己充电。向周围的领导、同事进行学习，尤其是林晋春老总和刘中举经理的循循善诱、孜孜教诲下，感觉到了今年自己还是有点进步。经过不断地学习充电，不断地积累，我在日常的管理能力、问题客户的处理能力、销售案场的销售氛围营造能力等等，在这一年里又有了新的提高，保证了本部门各项工作的正常运行，能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，认真努力贯彻到实际工作中去。积极提高自身各项业务素质，争取工作的主动性，具备较强的专业心，责任心，努力提高工作效率和工作质量。

## 三、工作中存在的问题

在这一年来，取得了一些成绩，但也存在一些问题和不足，主要表现在：第一，脾气太急躁，个人心理承受能力不是很好，对某些事情个人感观较浓，说话的尺度把握有所欠缺，办事的分寸掌握的不够完美。这中性格会造成本部门和其他部门的同事造成误解，亟待改之；第二，不细心，考虑问题太少不够精细，该考虑的问题没考虑到，有些工作还不够过细，一些工作协调的不是十分到位；第三，管理方式有些“粗犷”，不够细腻，管理制度的严密性与连续性没有监管到位。

#### 四、今后努力的方向

2、本着实事求是的原则，做到上情下达、下情上报；真正做好领导的助手；做好置业顾问问题的解决者“拆弹专家”。

3、注重本部门的工作作风建设，加强管理，团结一致，勤奋工作，形成良好的部门工作氛围。

4、不断改进销售部团队成员工作积极性，团队凝聚力，做好部门任务分解，并全力以赴去完成年度任务指标。

5、遵守公司内部规章制度，维护公司利益，积极为公司创造更高价值，力争取得更大的工作成绩。

“人生伟业的建立，不在能知，乃在能行。”我也深信不疑，在此提出与大家共勉，共同进步！

## 资深猎头顾问工作总结报告 猎头顾问年终工作总结 篇三

不知不觉中来公司已经一年多了了，回想起一年前，自己还是一个对销售零概念怀着忐忑心情，步入到这个完全陌生的领域来工作时的情景，似乎就在昨天，但是跟那时比起来，现在应该算是小有经验了吧！不过这些真的是要感谢这一年来

同事们在各方面给予我的帮助和支持，同时在公司大环境的熏陶之下也培养了我从事这个行业的兴趣与信心。

目前来看整个猎头行业似乎进入了严冬，市场越来越成熟，竞争过于激烈，有时甚至出现恶性竞争现象。总得来说\*\*公司在这样的大环境下整体情况还在稳步上升，说明我们还是有较强的竞争优势的。但是怎样在这样的环境下站稳脚跟，在行业内做强做大，作为一名销售人员首先考虑的无疑是提高销售目标，占领市场份额。

### 1、业务开拓地域：

xx年我个人开拓业务地域还是集中在广东省内；一方面广东省内对于人才的需求在数量上要多于其它省市，并且高级职业经理人以及高级技术人员在这个区域内需求量相对较多；另一方面，特殊的地理位置决定了目标客户对于新兴事物接受较快，对于高层职位用猎头形式招聘较为接受。对于销售人员来说比较好做前期的说服工作。但是另一方面正因为有这样的市场存在，由于行业壁垒不强，现新成立公司日益增加，各公司操作水平参差不齐，也曾在开拓业务过程中出现过一些客户恶意压价现象。对于此种现象，如果客户对用此种方式招聘意向较大的，我个人一般都是先向客户阐明客观原因，让其理解收费的标准与其服务质量有着直接的联系；在这过程中，尽量举一些实例，并根据实际情况给到其一些建议，让客户公司从言语中感悟到“”在猎取人才方面的专业性。那么即便此次合作未有结果，也会给相关人员留下深刻印象，对于“顶才”在行业内声誉做一个很好的铺垫。

随着下半年拓展工作的继续，有明显的感觉到浙江、江苏一带外资企业进驻形式非常之明显，对于生产型企业中高层人员需求量有所增加；联系过程中大部分客户还是比较看重公司所在地域和前期费用。在日后的工作中还要多跟同事一起探讨开发异地客户的经验。

## 2、开发客户行业总结

这一年较为集中在生产型企业和it硬件行业的开发，其它一些是有需求的零散客户。生产型企业从今年七八月份开始，对于高层人员的需求量明显增加，特别是对技术出身的高管人才。但是由于其企业的特殊性质，其对此种招聘方式和费用方面的认识有待于提高，所以给拓展工作也带来了一定的难度。

相对于生产型企业，大部分it企业的前期接洽则显得较为顺利，此行业公司目前对于中层的研发力量似乎都显薄弱；个别企业对于公司内部单一领域的研发出现断档，急缺项目带头人的角色。针对这一情况如何把拓展客户公司从前期接洽引入到后期的实质性的谈判显得尤为重要。但我个人似乎总是在这一环节显得心有余而力不足。关于此阶段，工作及谈判技巧性还有待于进一步提高。

## 3、对潜在客户行业及其所在领域知识的总结

对于销售人员来说，职业嗅觉显得格外重要。那么对猎头行业的销售人员来说似乎除了对各行业的最新动态及各大公司时事的积累并做出重点服务的行业判别外，同时还要对同行业公司进行密切关注。

在这过程中，无疑给从业人员带来了新的知识冲击。就本人而言，对于这些知识的积累多来自于业内朋友的交流，平时的报纸杂志及新闻。但跟公司内部同事关于潜在客户行业的沟通交流并不多，希望在日后的工作中，能够增强信息交流。一方面可以拓宽自己的知识面；另一方面，通过这些信息能够增强自我的职业嗅觉，在工作的同事及时辨别工作的重点方向。同时这些信息也有助于跟客户的谈判过程中为自己增加谈判筹码；俗话说：“知己知彼，方能百战百胜”；对于客户而言我们了解的行业情况越多，愈会显得我们对其行业情况了解深刻，给客户的专业形象也就更深刻。

#### 4、工作中的不足

一年来，虽然自己在工作中取得了一些成绩，但还存在着很多不足。一是工作当中主动向领导请示的多，汇报少，为公司出注意想办法的少。二是开展工作前调研不够，有些情况了解得不够细，不够实，不够多，掌握材料不够充分，使工作被动。三是对于新信息(包括同行业竞争对手方面)的来源渠道少，跟同事在业务方面的沟通不多。在新的一年里，我将扬长避短，发奋工作，克难攻坚，力求把工作做得更好。

在过去的一年中，公司的不断壮大我应该是深有体会的，作为公司的一名“老员工”公司的每一次变化都让我深深的感受到它的成长。从每周的例会，到每月的公司活动；从半年一次的旅游到定期的培训课程再到这次的工作总结。虽然这些在实施过程中存在着一些问题，但不可否认的“”在成长，我们的队伍在壮大，并正朝着更有前景的方向一步一步迈进着。对于这些我相信“”的每一个员工都例例在目。

1、关于公司的文化，我想每个同事都对其有着不同的理解，那么怎样把这些不同统一起来？我想将是公司的领导面临的一个新课题。

这其中也不乏激励机制的建立，营造一个灵活有效的人才环境，使个人利益与公司目标息息相关，个人能把公司的事业当作自己的事业，使公司长期、稳定、健康地发展确实是大有裨益的。比如公司的目标，及下一步的规划或计划是否可以让员工们参与其中，这样做有几点好处：一是让员工深刻体会到其真正是公司的一员，使其有归属感；二，可以让公司领导通过此种方式了解每个员工的想法及其更深层次的心理需求；三，可以让目标分别落实到团队里的每个人，使其下一步工作的目标和方向更加明确；从而使公司实现目标计划的难度系数降低，真正体现出团队的作战的优势；四，公司实现目标后可以说不论是团队作战实力，还是公司的总体实力都上了一个新的台阶；而对于团队成员来说，得到的不仅是薪金奖

励，那种完成任务的成就感和喜悦心情不单单是奖金可以等价代换的。

公司制度的不断完善以及各种福利的健全，可以使员工们抛掉一些顾虑以更加饱满的热情投入到工作中去[]xx年公司健全了社保、养老保险、医疗保险等福利，使员工有了一些基本保障，在生病时可以启动自己的帐户，为自己节约一笔开销。但是人们常说：“有什么别有病”，真生病了，不止是花掉一笔费用，更重要的是身体受罪，家人朋友担忧的同时，也耽误了手头工作。很多公司在健全公司福利制度中加入了，年度体检福利，这种制度我司是否可以效仿，让“以人为本”的文化在公司中更加发扬光大，把同事们对疾病的隐患消灭在启蒙状态，从而有针对性的加强体制锻炼。

## 2、 关于团队活动

公司在不断的壮大，并把原来每天都见面的同事分开在了不同的楼层，大家彼此有时候一两周都不一定见到一面，但是每月一次的团队活动把大家的距离又拉近了，而且每次的活动可谓是多姿多彩，满足了不同员工的不同需求。但每次总是感觉时间匆匆还未尽兴，大家就各奔东西了(不知道别人是不是跟我有一样的感觉，花在路上的时间跟活动的时间差不多一样长)。那么是否在活动完之后大家可以自愿去留，一起aa制再次餐饮活动呢?也许在别人看来这只是吃一顿饭，但这顿饭背后拉近了多少同事之间的心与心之间的距离呢?!相比较起运动来，这毕竟也是一次沟通和交流的机会啊!(前面组织活动的时间可以提前或延后1到1.5小时，空余出吃饭时间)

## 3、 关于公司的周例会制度

市场拓展人员的工作由于工作性质的特殊性，例会频率可能有时没有做后期的同事那么频繁，但可以不定期的参加后期同事的例会，这样可以把做前期跟客户沟通中遇到的问题以

及在推荐候选人工作过程中遇到的问题进行交流和分析，毕竟前后期工作是有一个过渡的。后期面临着猎寻候选人的压力，前期面临着候选人出现问题时被客户斥责的难处。交流多了，大家可以互相理解。并使工作顺利完成。

#### 4、关于公司的培训(提高公司的文化氛围)

公司业务的不不断扩大，使得我们的队伍也在不断的壮大，年龄结构比较集中并且年轻化是最大特点，这使得“顶才”变得越来越有朝气。怎样使得这样一个团队在行业群雄逐鹿的今天提高团队的做战实力?我个人认为应该加强团队的学习氛围的建设和公司培训制度的完善。

在这一浪接一浪的知识管理热潮中，几乎所有企业都开始逐步重视起企业文化氛围的建设来。不知道别人是否跟我有同感，学习气氛浓厚的区域，人们的思想和言行都会受到很大的影响，甚至可以深入到形体气质中去。不定期的组织主题进行学习或传播一些新的知识，可以提高团队的整体精神面貌，使团队更具凝聚力。而公司的不定期培训可以再未来的工作中继续完善。由不定期到定期，通过这种形式，员工们可以了解到不同行业的行业知识，和最新动态，提高个人的业务能力，这样长期以往的坚持下去相信整体的战斗力也会得到相应提高。

随着时间的推移□xx年退出了历史的舞台，新的一年开始了，它带着我们每个人对未来的憧憬，同时也给每个人带来了新的希望，我们也会在新的一年里迈开崭新的一步，走向更美好的明天。

## 资深猎头顾问工作总结报告 猎头顾问年终工作总结 篇四

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。

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。

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!

## 资深猎头顾问工作总结报告 猎头顾问年终工作总结 篇五

自入职以来，已有一年多了，从未出单，特写此总结，以做经验。

初次踏入这一陌生领域，总带有一丝不自信。在这一行，这也算是大忌。不知自己是否适合做这个，或是社会阅历太浅，还是自己想做的太完美，亦或是自己的习惯性程序逻辑思维在做怪等等，可能与这些都有关系，使自己遥遥落后于同事。今天思考再三，总结出来一些门道，还望大家多多指教，深入交流。

我们的职业叫猎头顾问，而我顶多算个助理或代表。说白了我们的工作就是红娘配对，与人打交道的。即是与人打交道，当然就少不了找客户，拉业务，而我们工作全部用电话和网络完成。首先说一下我们的工作流程，先是找客户、问需求，然后是签合约、找人才。总的来说工作能不能做好，就看以下几点。

### (一) 找客户的数量和质量

客户是什么?有人说客户是上帝，是的。客户是我们业务根本，我们赚的就客户的钱。业务讲究“量”，数量和质量。只有数量越大，质量越好，我们的业务才上的去。之前不懂，只是一味地想客户多可以了和快速完成每天的任务，而忽略了客户的质量。

## (二) 电话量有没有达标

自认为自己不是一个狙击手，只有扩大范围寻找机会，而电话量的多少决定了机会的多少。在客户的基础上，只有加大自己的电话量，才有更多的机会和客户。

## (三) 对专业知识的探究

这一点很重要。在这个社会分工日益明确的时代，比的是谁更专业。这方面是必学的，不能只靠公司的这些培训。做我们这个，更要具有全方位的知识，私下也要更多的学习一下工作所牵连到其他方面的知识，要循序渐进。

## (四) 对工作技巧的分析

对中国文化有一定了解的我，知道什么都要变通。做我们这个更尤甚之。理论是纸上谈兵，实践才是真道理。这方面我做的不太好，今后会多向同事学习。

## (五) 自己的工作状态

无数的成功学告诉我们，心灵的力量是多么的强大。哲学一点内因决定外因，首先是想做好，然后才是可能做好、能做好。我要保持好自己的激情。

## (六) 对自己的习惯性格的分析

从今天起我要改掉自己以往懒散的性格，更加勤奋的工作。

关心世界大同和人类的终极关怀。对自己负责，公司负责，和客户负责。洗脑真厉害，突然自己也羊皮卷了。好与坏只是那么一纸之隔。当然我是正义的。

#### (七) 如何加强个人的执行力和团队的执行力

兵贵神速，时间是制胜的有力法宝。以往回复客户总是太拖拉，今后我更要加强自己的执行力。个人的力量是弱小的，更要配合好团队，自己牛团队才牛，团队牛自己才更牛。要快速响应团队的号召，加强团队的执行力。