

钟克峰:猎头行业的秩序建立在诚信之上

记者 王萍

在外界看来,猎头业的形象有时候并不是那么光彩,总让人想起一连串不雅的称谓。那么,作为猎头业内人士,他们如何看待自己的形象和定位?到底哪些人可以从事猎头行业?他们需要具备哪些知识、技能等素质要求?带着这些问题,记者采访了烽火猎聘投资控股有限公司的董事长钟克峰先生。作为人力资源管理领域资深人士,钟克峰先生拥有丰富的企业管理经验和创业经验。十几年的猎头生涯,他面试过的高端人才履历合计年限远远超过了五千年。

优秀猎头顾问聚集地

记者:烽火猎聘公司有哪些背景?烽火猎聘拥有多少猎头顾问?近年的业绩怎样?

钟克峰:烽火猎聘2001年在济南注册成立,当时主要就是从事绩效考核、薪酬体系等人力资源管理咨询和培训服务,在济南是成立比较早的专业从事人力资源管理咨询服务的公司。在2005年的时候开始涉足高端人才寻访工作,也就是大家所认知的“猎头”,我们的品牌称谓为“烽火猎头”。公司旗下现有“烽火猎头”、“高创人力”、“简历客”、“猎头排行榜”等品牌及产品,为公司服务水平提供强有力的支撑,同时,公司的业务范围覆盖北京、上海、山东、河北、浙江及江苏等全国20几个省市并建立起完善的服务网络。

各行各业、各家公司都有自己的规模极限,在猎头行业,猎头公司的规模极限总是远小于这家公司的能力极限。众多公司有欲望扩张,也有实力扩张,却受限于人的因素,只能固步自封。我们认为,职业安全、职业成长和具有竞争力的薪酬是员工应该获得的权利。烽火猎聘致力于为员工创造并维持稳定的、可持续工作的、有尊严的工作环境和社会地位,建立富有竞争力和吸引力的薪酬体系,努力让公司成为一个优秀猎头顾问的聚集地。

到目前为止,公司在济南、青岛和北京都设有分公司,在职职业顾问50人,涉及房地产、金融、汽车、能源化工、医药、餐饮以及商业等众多领域,累积超过5000家的企业客户,每年超过1000名高端人才成功推荐。“必须优秀,否则我们将无法呼吸,人才是我们保持持续优秀的元素。”这是我一直对我的员工说的,也正是如此,公司业绩持续增长,已累计超过4亿元的股权投资市值。

记者:烽火猎聘在整个猎头行业处于什么位置?将来的发展目标是什么?

钟克峰:掰手指一数,烽火猎聘在猎头行业发展已10年有余。这十年间,见过不计其数的猎头公司在潮起潮落中隐现,只有极少的公司能够一直傲立潮头,更多的都是在浪潮中浮沉挣扎,甚至许多在一个大浪过后就消失不见了。10年时间说长不长,说短也不短,任何事物只要它存在就有它存在的合理性,就像烽火猎聘,我不能说烽火猎聘在整个猎头行业处于什么位置,任何位置都只不过是一个虚幻的代名词,烽火猎聘从不称谁是业内第一第二,我们只是时刻以猎头行业第一的标准来严格要求自己,做好工作,给人选和客户提供更好的服务。

同时,针对目前国内猎头公司的短板,我们研发了“猎头排行榜”网站,猎头排行榜网站是国内第一家猎头行业专业排行网站,致力于向行业内外提供透明、公平、公开和相对公正的猎头评价体系。借由这个评价体系,让猎头公司的经营能力、经营规模、能力特长、服务质量的猎头公司的特征指标更加清晰,从而形成相对客观的对猎头公司的评估标准。目前,猎头行业正因为缺乏这样的评估体系和评估标准,使得本来就良莠不齐的猎头行业从业公司变得鱼龙混杂,甚至鱼目混珠者不在少数。这种现象的存在,不仅损坏了猎头客户的利益,伤害了职业经理人的信任,也从根本上摧毁了猎头行业存在与发展的基石:建立在诚信基础上的行业秩序。

对于公司的发展目标,虽然发展的悠久沉淀是优秀猎头公司的标志之一,但烽火猎聘公司依旧不断进取和创新,以开放的心态,健全和广泛的高层职业经理人才的寻访网络和人才积累,全方位整合资源,正逐渐成为国内著名、以高端人才寻访服务为主营业务的人力资源综合服务供应商。

猎头本质上是一种销售

记者:您是猎头顾问吗?猎头顾问是如何看待自己的形象和定位的?

钟克峰:我是猎头顾问,但我更愿意做我们公司所有猎头顾问的助理,他们都很优秀,从他们身上我也能学习到很多,所以,我非常希望能给他们打杂。在外界看来,猎头顾问的形象有时候并不是那么光彩,总让人想起一连串不雅的称谓。那么,猎头顾问如何看待自己的形象和定位?这些问题似乎从来就没有一个固定不变的统一模式,一千个读者就有一千个哈姆雷特。从最初的、被业界神化了、无所不能的猎头顾问,到目前几乎应届毕业生也可以自称为猎头的近乎“全民猎头”的现状,这些变化似乎都有一些发展的道理,毕



竟存在即合理。

记者:您认为,哪些人可以从事猎头顾问?猎头顾问需要具备的知识、技能等素质要求?

钟克峰:猎头本质上是一种销售,需要具备坚持不懈的精神和一定的沟通技巧,如何将人才找到,如何将职位推荐给候选人,如何将候选人再推荐给企业,这里的推荐说白了就是销售。

猎头的工作综合了人力资源、心理学、社会学和营销的多方面的知识和技能,如果你是一名猎头从业人员或者即将和猎头合作的职场人士,看看自己或者为你服务的猎头顾问属于哪一种吧。目前而言,国内的猎头层次差别很大,如果你做得好,前途一片光明,一年挣个几十万完全有可能,但如果你既没有销售、人力的知识,也不具备沟通、勤奋、坚持的精神,那,这个职业恐怕不适合你。

猎头是服务行业,服务行业,你的优势在哪里?就是你的专业性。这专业首先体现在文书和言语上。猎头也是做咨询,你的英语要漂亮,帮候选人做的简历要漂亮,语言要简练明了。其次更重要的专业体现在你对这个行业的认识上。其次对于公司,这个公司的主营业务、架构,不同分厂之间的职能有何区别,直接竞争对手等要非常了解。

对于职位,同样是销售,有的偏marketing,有的负责大客户,有的还有负责物流和售后,等等。通常他看完简历就会知道这些细微的区别,他不会轻易打电话,如果他觉得这个人合适,真的是深入海底也要揪出来。通常这个人合适的,就算人家不想离职,通过他也可以介绍到其他人。他试过打过十个电话为了找一个人。而有些猎头顾问看完简历,还是不明白这个工作要干嘛,一天上百通电话还是找不到合适的人。

拨开这些纷乱不堪的形式上的迷雾,其实猎头顾问的素质和层次等内容从来都没有改变过,这些没有改变过的内容,我们权且称之为猎头顾问的素质内核。这些素质内核,是任何猎头公司和业内从业者所孜孜以求的,不如此,就无法成就一间卓越的猎头公司,甚至无法成就一个成熟的猎头顾问。

记者:您认为,中国的猎头顾问还需要在哪些方面进行提升?

钟克峰:中国猎头行业现阶段处于发展的初期阶段,这个阶段至少还要持续五年,未来十年,猎头行业竞争惨烈,依旧处于机会导向的探索发展阶段。这就要求我们的猎头顾问更加精细化分工和专业化,具体表现为以下几点:

要提升自己的任职经历。由于猎头既要面对用人单位的人力资源负责人,又要面对很多行业的中高层人才,有丰富任职经历的人是具有优势的。所谓丰富是指要有一定工作经历和管理背景,要有能与中高层人员能平等对话和沟通的资历和水平,同时也是把握、判断人才的基础。目前很多猎头公司都有自己的专注行业,猎头顾问需要行业知识、产品知识、行业背景和前景、行业运作模式、业内品牌企业及其企业文化、企业通常的组织结构、主要部门和职能、关键岗位和职责、业务流程等。

比如,做地产行业的猎头,就要知道地产开发公司的地产开发流程、主要部门和职能、关键岗位人员的专业要求、地产相关的政府主管部门等,做IT的要知道IT企业的工作模式、要掌握IT的技术参数、开发语言等。而且,要了解业内哪些企业是品牌企业(最能

人物小传

钟克峰,烽火猎聘投资控股有限公司董事长。2000年攻读MBA,获硕士学历和学位;山东管理学院特聘教授,讲授《招聘与录用》、《人力资源实践训练》等课程;民建会员;人力资源管理领域资深人士。多年来一直从事人力资源管理经营管理工作,将烽火猎聘公司发展成为一家以猎头服务、劳务派遣、社交型网络招聘、管理顾问为主营业务的人力资源行业领军企业。

2001年开始创业,披荆斩棘、跋山涉水,拥有丰富的经营实践和创业经验。猎头生涯十几年,面试过的高端人才合计履历年限远超亘古五千年,深度剖析辅导过的企业从世界五百强到草根英雄,GDP总值富可敌国。

聚焦人力资源,助力中国经济,致力于帮助企业稳健发展。

了解其相关情况)和关键岗位的薪酬水平,随时追踪中高端人才的动向。这些对猎头职位和任职要求的理解,猎头候选人的判断都非常有益。

拓展自己的人脉关系。没有人脉关系,就没有猎头。猎头需要猎头顾问必须有非常丰富的人脉关系和资源,特别是专注行业相关的人脉,才能对客户的人才要求。猎头总有“人到用时方恨少”的感觉。因此,平时要努力维护、经营自己的人脉关系,针对这一点,公司开发了“简历客”这样一个人才库网站,任何人都可以在简历客上免费注册简历,简历客后台会对会员简历进行审核查重以确保简历的真实性,猎头通过简历客更快更准确的找到合适的人选,同时,系统会根据会员所服务的公司、服务时间以及服务地点自动进行匹配,形成自己的人脉圈子。

提升人脉拓展和寻访能力。自己的人脉关系再丰富,也是相对有限的,在猎头人才库和人脉关系不能满足的时候,人脉拓展和寻访能力的高低就显现出来了。针对客户的猎头职位,要在最短的时间内,找到最短的路径,去寻访到相关的候选人才。同时,要经常参加相关活动,包括会议、论坛、俱乐部等。

具备敏锐的感知力和准确的判断力。这两种能力既包括要感知用人企业的企业文化、对猎头职位人才的重点要求和软性要求、老板本人的性格和用人风格等;也包括对候选人的洞察力和判断力,对是否与用人企业匹配的把握。通过短时间的面谈,能有一个比较准确的判断,确实需要一定的功夫。这种功夫是一个积累的过程。

有时候,在外企如鱼得水的高管,在一家民营企业也许一个月都呆不下去。这就是平台和土壤的原因,不是能力和素质的问题,是

合适不合适的问题。所以,合适原则是判断人才与企业是否匹配的最重要原则。

持续抗压能力。凡是猎头职位都是客户不好找的人才,是有相当难度的,猎头公司里每个猎头都会有相应的业绩指标和任务,这一点有些象销售类公司。这就要求猎头必须要有足够的抗压能力和承受能力。同时,还要经常面对来自用人单位和人才的很多变数,比如用人单位对猎头职位要求的变化、职位的变化、上岗时间的变化甚至待遇的变化等;还有就是候选人的变数,有一次一个地产项目公司副总的候选人被客户确定上岗,给他一个月离职时间,但快到一个月时,这个人来电话说因为某种原因不想变动了,一句话就让我们一个团队几个月的努力付之东流。

增强职业操守和职业感。猎头有猎头的职业操守,比如保密原则、诚信原则,不包装候选人,不恶意挖角等。猎头实际上属于针对企业服务的管理咨询行业,理论上要能提供专家式的顾问服务,没有足够的知识储备、相当的素质和职业感,是不会赢得客户和人才的认可的,这在猎头行业日趋激烈的当下尤其重要。

多学习人力资源知识。猎头应该具备一些人力资源知识,比如面试技巧、职业生涯规划知识以及hr各个模块的操作等,既有利于与用人单位人力资源部门的沟通,也有利于客户对你的认可和人才对你的认可,有助于对人才的判断和把握。我在面谈候选人时,就经常有候选人要求给做简单的职业规划指导和建设。

具备良好的外语水平。如果是面对外企客户的猎头公司,猎头顾问还需要有良好的外语能力,不光能看懂外语简历,还能写外文的外文猎头报告、用外语与客户和人才进行口语交流等。

因此,仅仅凭着好奇心和冲劲来做猎头,肯定是做不下来的。现在不少猎头顾问,其实并不是很合适,因为无论从资历、人脉、行业背景、对人的把握、抗压能力等来说,都还比较欠缺。

猎头行业已成为企业获取高级人才的渠道

记者:请简述中国猎头行业的发展经过。您认为,中国的猎头行业发展到现在,是否需要一本“行业标准”或者“操作指引”?贵公司《烽火下的愚钝人生》具备指引中国猎头行业的能力吗?假如这本书公开出版发行,您预计销量会怎样?

钟克峰:个人认为,现在中国猎头行业的发展基本可划分为五个阶段:前猎头阶段、猎头萌芽阶段、发展初期阶段、猎头成熟阶段和寡头竞争阶段。

前猎头阶段是指1990年之前,在这个漫长的阶段,中国社会在历史的长河里不断孕育、发展,无论是太平盛世,还是动乱年代,优秀人才各领风骚,在局势的发展中扮演着不可或缺的角色,成为各种集团争相获取的对象。其实,把这个阶段的人才猎取行为归结为“猎头”行为,实在有些勉强。

猎头萌芽阶段通常可以理解为1990年到2000年的十年间。这十年间是国内猎头行业发展的第一个阶段,也是中国的第一批猎头公司萌芽、诞生和摸索市场的阶段。

猎头行业发展的初期阶段是指2000年到2020年的二十年间。这是中国的第二批猎头机构成立并开始探索猎头市场的阶段。这一阶段很多的猎头机构(或业外投资者)都以为猎头行业的门槛很低,片面的看到某几家

猎头机构很有发展,就一头扎了进来,从而体会到了猎头业务的酸甜苦辣。这也是中国市场对猎头行业充分认识和尝试使用的一个阶段。

猎头成熟阶段,企业的竞争发展到了“系统管理”的阶段。在完善的市场机制下,企业必须在各个方面建立相匹配的系统管理能力,在内部管理、技术开发、市场营销等各方面全面提升,才能在马拉松式的竞争中获得最终的胜利。当猎头行业发展到成熟阶段,行业内公司的数量将结束增长,大批猎头公司退出行业竞争,行业资源逐渐向少数公司转移,比例不高的猎头公司逐渐占据较大的市场份额。猎头行业将在发展的初期阶段向成熟阶段转变的时期具备了目前网络招聘市场的特征,即三大网络招聘公司占据超过50%的市场份额,剩余的市场份额被一些区域性人才网站吞噬,还有一大批处于温饱线的人才招聘网站如小鱼小虾般的漂浮在人才招聘行业的海洋,疲于奔命。这一阶段,公司在竞争环境方面常常会发生各种根本性的变化,也需要作出各种相对应的战略反应。

寡头竞争阶段是我觉得猎头行业发展的未来,将进入寡头竞争阶段,市场上不超过几个数量数量的猎头公司在行业内形成强势品牌,被招聘市场广泛认知和认可。数量不多的猎头公司逐渐掌握招聘市场的人才资源并拥有成熟技术加以管理,使之逐渐流程化和具有可操作性,猎头服务的质量逐渐凝固,这种软实力成为行业进入的绝高壁垒,从而让这些强势公司增长越快越快。快速发展成强势品牌的少数寡头公司,让那些企图进入猎头市场的投资者望而却步。

“标准”是什么?它是一面镜子,照一下可辨产品真伪优劣;它是一个门槛,跨不过去就会被拒之门外。对于企业而言,“标准”意味着市场空间和发展潜力;对于社会而言,“标准”保障着产品质量与行业规范。对于猎头行业,每家公司都有自己的操作规范,没有统一的操作指引一说。所谓“标准”和“指引”不过是公司在发展过程中,从弯路里走出来的规避再次出现风险的措施和参考。就像《烽火下的愚钝人生》这本书,这是烽火猎聘在从事猎头行业这么多年来总结的一些经验,也可以称它为了一本资料,这本资料只是部分取自我们的培训和参考资料,这或许会让阅读者多少有些不够完整的感受,我们会随着时间的推移逐步的公开和丰富。这其实只是一本内部参考资料,供有兴趣的猎头同行学习和观摩之用,大家要是有什么对猎头的疑问,我想这本书可以给你一个很好的答案。

资料中有些地方基本也是点到为止,如果可以深入研习,你会发现更多,即便只是依据资料本身所提供的信息也已经足够。资料中的语言或许少了很多市面上已经存在的猎头资料中的文艺性,也没有去演绎很多的故事情节,我想这是正常的。这本资料,我们更希望可以给读者展示一个真实的猎头操作指引,哪怕仅仅只是借鉴。至于公开出版发行,我觉得还没到那个时候,现在我只是希望能有更多的同行看见这本资料,同时融入他们的成功经验,来让这本资料不断完善,给我们的猎头行业提供更多的指引和帮助。

记者:您认为中国猎头服务在社会扮演什么样的角色?对企业发展帮助大吗?

钟克峰:高级人才委托招聘业务,又被称之为猎头服务。专门从事中高级人才中介公司,又往往被称之为猎头公司。在现代社会,猎头服务被赋予了崭新的含义,并带有鲜明的时代特色。猎头一词属舶来词,“愿意为割取敌人的头作为战利品的人”,这里意为物色人才的人。“头”者智慧、才能集中之所在,“猎头”特指猎寻人才,即发现、追踪、评价、甄选高级人才。猎头公司就是依靠猎取社会所需各类高级人才而生存的中介组织。与人才交流中心不同,猎头公司采取隐蔽猎取、快速出击的主动竞争方式,为所需高级人才的客户猎取人才市场得不到的高级人才。猎头公司的猎取对象是高级管理人才。一般来说,主要是举荐总裁、副总裁、总经理、副总经理、人事总监、人事经理、财务经理、市场总监、市场经理、营销经理、产品经理、技术总监、技术经理、厂长、生产部经理、高级项目经理、高级工程师、博士后、博士、工商管理高级人才、其他高级顾问及其他经理级以上人才等。

猎头服务的出现,促成社会经济体制中人力资源的流动和合理配置,猎头服务已成为企业求取高级人才和高级人才流动的重要渠道,并逐渐开始形成了一种产业。

中国职业经理人市场的日渐成熟,促成了国内各大城市数以百计的猎头公司的出现,专业的猎头顾问一般都具有良好的认识经理的经验,能够为企业提供人力资源开发指导性建议,他们品行优良,负责任,能够提供候选人的真实情况并能进行坦诚交流,全面理解客户需要是成功找到合适人才的前提,具备高超的沟通能力和技巧,准确的了解客户真正的需要。专业的猎头顾问还要具备较深的心理学、人际关系学知识等。正由于这种超值和专业的服务,无论是从人员质量及招聘成本上均被许多企业所认可,正成为一种趋势。