

# 教育猎头咨询电话 广东教育猎头 菲凡猎头

产品名称	教育猎头咨询电话 广东教育猎头 菲凡猎头
公司名称	广州菲凡人力资源有限公司
价格	面议
规格参数	
公司地址	广州市番禺区洛浦街五洲商务中心B座0418室（ 厦窖地铁B出口）
联系电话	18928700034

## 产品详情

广州菲凡人力资源有限公司由猎头行业从事10年以上猎头顾问及知名企业人力资源总监投资成立。有专业的招聘团队，人才测评团队，能高效快速为企业与人才搭建桥梁，为公司输送合适人才。

主营业务是猎头、招聘外包（RPO）

聊聊关于职场人该怎么看待加班？

网上有个段子，如下：

世上最痛苦的事是什么？上班！比上班痛苦的事是什么？天天上班！比天天上班痛苦的事是什么？加班！比加班痛苦的事是什么？天天加班！比天天加班还痛苦的事是什么？天天加班还没有加班费！！

加班算是有名职场陋习了，相信很多人都经历过加班。那么该怎么看待加班这种现象呢？

从自我意愿上看，求职者可能遇到被动加班（被强制加班）和主动加班（自愿加班）两种情况。从原因上分，职场人加班主要有以下几种场景：

场景1：任务紧急型加班。例如，财务岗位月底月初做账。

场景2：工作量巨大型加班。难免有一些老板为节省人员成本，盲目加大工作量，甚至安排员工在下班后必须用个人时间完成工作。

场景3：效率低下型加班。由于个人原因导致无法在工作时间完成工作（合理工作量），只能加班。

场景4：甲方主导型加班。可能是任务紧急和工作量巨大的集合，例如，甲方要求广告公司加紧完成多版设计方案。

场景5：主动工作型加班。一些对自己的职业规划很严谨，就会尽心工作，专注投入，并不会太介意奋斗过程中的业余时间损失。例如，公司并没有要求这项工作必须今天完成，但你个人希望尽快完成。

场景6：主动充电型加班。有的员工希望通过加班来提升自我能力，除了日常工作之外，利用下班后的时间，学习强化专业技能，比他人多出来的加班时间，提升自己。

场景7：形式主义型加班。很多公司制度比较僵化，一旦部门领导下班不走，所有人无论手头是否有紧急重要工作，都必须全员陪同加班，大家出工不出力，只是耗时间而已。

场景8：作秀表演型加班。有些人希望耗费自己的业务时间来向上司证明自己工作努力，态度积极，以期得到赏识和提拔。

频繁加班无论是对企业还是个人都不利

## 公司角度

1、加重成本。加班意味着公司的公司电费、管理费等加重，还不一定真的有成果产出。有些公司采取家中办公，结果式考察工作情况跟进度，这都大大节省公司的办公成本，员工节省了上班时间，也等于公司的一部分福利，公司还节省了电费、电脑维护费、设备维护费、物业费、考勤工作成本等等；

2、加班文化不好的循环。既然公司提倡加班，原本效率高的员工也想争做加班的好员工也会工作慢慢做，大家拼的不是工作成果，而是加班时长；

3、离职率高，人员不稳定。不会有人长期想处于高强度加班文化的工作状态吧？假如我现阶段追求经济，可能我会忍忍坚持加班工作，等到长期加了四五年，经济稳定了，人会累的，会寻找正常工作时长的公司；

4、工资成本增加。虽然很多公司还不一定会按法律给足加班，但是假如真的按照规定，给足加班工资，这无疑是个大成本，而且前面也讨论了，还不一定是真的能激励产出式的加班。

## 员工角度

1、身体状态变差。长期加班，处于高压，精神极度紧张，得不到有效的放松，身体自然吃不消；

2、家庭时间变少。时间都花在工作上了，在家里的时间自然少了，不利于维持关系；

3、没有自我学习增值时间。职场想逆袭、想转型都离不开下班后的学习充电，时间都花在上班，没有自我提升的空间；

4、生活无趣，积极性降低。人的精力是有限的，长期闷在工作，没时间发展自己感兴趣的事情，没家庭生活，会加强生活无力感。

合格的员工会在白天有限的时间内把工作保质保量完成，否则要么是效率低效不合格的员工，要么是摧残员工身体的狼性企业。

如果员工加班不能解决企业问题，不能为企业创造价值，加班多又有何用？

总而言之，如果是短期内为了项目加班，可以理解，但是如果持续长此以往地加班，就需要反省一下了

。加班到底让自己收获了啥？如果你觉得值，那么继续加，如果觉得不值，趁早跳出这个不好的循环。

问下企业的这些坑你有遇到过吗？

在职场中，员工都是处于“弱势”地位，为了饭碗，很多人会选择忍气吞声。许多公司就是利用了员工这一心理，肆意压榨员工。由于员工在劳动关系中处于被动地位，所以国家出台了《劳动法》，用以保护劳动者的自身利益，不过依然有很多企业不按照劳动法规行事。以下就是企业违反劳动法规定的常见行为：

#### 1.企业不签署劳动合同

很多不正规的小企业，办理入职就是简单的交一份简历或者交一份身份的证件复印件就了事，这显然是违反劳动法的规定的。按照劳动法规定，员工入职必须签订劳动合同，试用期期间有试用期合同，合同一式两份。企业如果不签署劳动合同，劳动者顶高可获得11个月工资的赔偿。

#### 2.试用期不给员工上保险。

现在几乎所有的企业都有试用期的规定，一般为一到三个月。试用期期间公司不为员工上福利，其实这是不符合劳动法规定的。并且根据《劳动合同法》第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，教育猎头咨询电话，试用期不得超过六个月。

#### 3.试用期满单位以不符合录用条件为由撵人。

对试用期内不符合录用条件的员工，企业可以解除劳动合同;若超过试用期，则企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。这就意味着，新进员工是否被录用，必须在约定的试用期内说清楚;过了试用期，再以“考核不合格、不符合录用条件”等常见理由撵员工走人，是不合法的。

#### 4.加班没有加班费。

这类现象主要发生在工厂，许多工厂的员工每天都要工作10到12个小时，周末没有休息或者是单休，还有一些销售人员，或者互联网工作者、服务性质的工作者。而工资则是按照签合同时的月工资发放，这是不合理的。合同中约定的工资应该是劳动法所规定的每天八小时工作制，教育猎头公司，超出八小时的工作应按照加班来计算加班费，加班费是基本公司的1.5倍。周末加班应按照2倍工资发放，法定节假日则应发放三倍工资。

#### 5、不论事假、不舒服请假都没有工资

劳动法规定，员工依法享有婚假、丧假、产假等假期，病假用人单位需要支付80%的工资，事假用人单位不支付工资。

#### 6.入职一周之内离职不发工资。

很多企业都有这样的规定：员工入职不满一周离职的，工资不予发放。而新员工对这样的规定似乎也并不反感，但其实，这样的规定是不符合劳动法的。劳动法规定，如果是劳动者自己自动离职，用人单位可以不发这一周的薪酬，如果是公司让员工离职的，公司就必须按照入职时商定的工资。

员工相对于企业来说是弱势群体，当劳动者遇到企业侵自己权益的情况，要懂得利用法律维护自己的正当权益。

广州菲凡人力资源有限公司 主营业务是猎头、招聘外包（RPO）

在职场上没有不受委屈就能成功的人

在职场上，一个员工所要承担的要有很多，而且做的每件事上不一定说一次就能成功，如果做得有问题了，哪里不如上司的意了，都会受到上司的教训和旁人的啰嗦，如那时受的委屈承受不了而爆发出情绪，那么，在走上成功的途中根本就受不了多大委屈。因为在职场上，没有不受委屈的工作。所以我们可以把受的委屈转变成另一种领域。

第1点：胸怀是委屈撑大的，所以在职场上受得了多大的委屈就能做得了多大的事。受得了多大的诋毁，就能承得住多大的赞美。而人只要耐得住寂寞才能守得住繁华。都应把每次的羞辱和伤害转变成所需要的职场要喂的大格局。

第二点：猎头公司：职场上只要受得了多大的委屈和不要輕易的爆发情绪，教育猎头电话，徒留给别人你容忍力不够的印象。但是在职场上，我们没有得可以选择避免受屈辱，所以在受伤的时候，都要有脱胎换骨的能力。才能在职场上有所成功，那么所受的屈辱也就值得了，只要有承受得了委屈才更有说话的权利，也才能承担得了重大的任务，上司对你的信赖度也高，能得到上司的认可。

业务员自身重要的3大本质

在每个行业中，走入做业务的也许是累，多琐碎业务事，而且在于销售职位中不仅能在业务充当时刻和客户拉好互相有利益的关系，也能增加自己的人脉，对于在以后的帮助也是极为重要。但是作为公司业务员可不是每个人都能是属于合格。而且在猎头公司业务需求量扩大范围中，所需要的业务员工可是具有自身要求的，所以要具有3大本质优势。

第1：素质问题

在对于一个业务员工与客户接触而交谈的过程中，而本身的话语和表达语言的能力可事关重要。能把客户看成是要尊重的人物，所以诚恳对待，当成朋友的相连关系。在本身具有高等素质可促进在话语或者是表现力中都会给客户对方留下好的印象。

第二：自信问题

在对于一个充满自信的人物在做职务中的胆量性。所以在做销售职务，广东教育猎头，重要的是胆量和自信心，这可促进了在与琢磨不定和爱刁难的客户谈业务中，要提高自己的忍耐度而放大胆量的追逐和有信心的坚持到最后能有的成功。

第三：责任感的问题

在公司的业务员工的业务区域分类效果中，可促使了一个业务员在管理自己部位的责任感，在根据每个团队的业务在不同的区域中完成的成功业务进行的竞争效率后果。所以在每个公司当任的业务员，对于面对职务的承担和完成的效果。所能承担和接受责任感也是看到一个人的本质。

广州菲凡人力资源有限公司于2017年2月成立，由猎头行业从事10年以上猎头顾问及知名企业人力资源总监投资成立。有专业的招聘团队，人才测评团队，能高效快速为企业与人才搭建桥梁，为公司输送合适人才。

主营业务是猎头、招聘外包（RPO）

猎头业务：提供中高层人才供给。有着专业的猎头渠道，在目标挖角方面有着专业的成功挖角技巧。线上线下结合，收集及筛选相关合适人选，全程协助企业面试，给予专业的用人建议、人才测评、薪酬谈判、背景调查、提供高效的第三方支持，是企业长期合作的人才战略伙伴。

招聘外包（RPO）：针对于基层岗位，大型企业分支机构及分项目人才招聘。

我们的优势：

我们是区别于其他国内猎头的中国猎头公司。

我们不仅善于为本土集团化企业和高速成长型企业提供适合企业风格的管理人才和国际化人才，并且也非常善于为外资跨国公司提供进入中国市场的管理人才和本地化人才。

二十一世纪是人才的世纪，作为猎头行业里，菲凡人力将不断投放更多的资源，务求提供客户更优质的服务，对猎头行业产生作用性的影响以及不断回馈我们的国家和社会。

我们应该了解猎头公司擅长的领域是哪些

猎头公司对某两三领域的擅长，可以在短的时间内提供最合适的候选人。虽然在其他行业人员眼里，猎头是一个行业，但深入了解各个猎头公司，他们所面对的主要客户各不相同，自己的擅长领域也各不相同。猎头公司建立起自己擅长的领域，要基本掌握那个领域的专业知识，要和那个行业的从业人员建立长期联系，要对那个行业的主要公司了如指掌，要对那些公司的特性有相当把握，只有如此，猎头公司才能在短的时间内搜寻到合适的候选人。

猎头公司面对的行业千差万别，没有哪家猎头公司能说自己对任何行业都非常熟悉，如果哪家猎头公司告诉您他们做所有行业，也许意味着他们哪行也不精通。

客户可以要求猎头公司提供曾经做过本行业内的哪些客户，哪些岗位，可以和猎头公司的顾问讨论某些岗位的工作职责，薪资行情等以便了解他们对本行业的熟悉程度。

我们应怎样判断猎头是否靠谱？

在业内人士看来，比较好的猎头重要的标准就是赚钱的能力。和所有一级的职业一样，一级的猎头也要靠业绩证明自己。要成为一个团队中会赚钱的猎头顾问一定要理解下面这个等式：业绩总额=项目的数量×项目的成功率×服务费率。下面菲凡猎头公司为大家讲讲：

不需要很好的算数，你就能看清楚影响猎头业绩的主要因素。等式左边TotalBilling是结果、是good的程度，而等式右边则是爬上山顶的必经之路。我们来逐一地分析一下等式右边的成功因素！

### 1.项目的成功率

成功率反映猎头顾问的综合素质、行业分析经验和搜寻能力。项目成功率的高低，往往是老猎头和新猎头的比较大区别。成功率是效率、是节奏。走路、说话和办事的频率就很能够反映出猎头顾问的效率高低。

### 2.项目的数量

量反映猎头、猎头公司市场、客户的开发能力。有品牌、有口碑、有经验、有历史、有规模和有实力进行市场推广的猎头公司往往能够保证猎头顾问的每月/每周的平均（新）项目的数量。自我标榜再厉害的猎头公司/顾问，如果没有足够的业务项目，也是不可能把火箭吹到月球上去的。也只有在数量有保证的前提下，才能进一步去保证项目的质量。一个养活自己都困难的猎头顾问，也不可能去要求项目的质量。量是质的保证，是前提。

### 3.服务费率

好在猎头这个行业层次比较高，不受到猪肉等原材料价格上升的直接冲击。但是很多顾问对数字的不敏感会直接地影响到她最终的业绩。33%和30%是只差3个百分点么？错了，是整整差了10%。有些刚入门的猎头公司可能会收取很低的费率（低于20%），最后的结果往往只有一个——关门。猎头公司的运行成本其实要比想像得高很多。

一个good的猎头顾问就是能够在收费高的情况下，还同时运行很多Case，并且保持一个很高的成功率。这个简单公式也告诉了年轻的猎头朋友如何成为good的方法：努力+经验+聪明（顺序很要紧），才能打造一个good的猎头。

教育猎头咨询电话-广东教育猎头-菲凡猎头(查看)由广州菲凡人力资源有限公司提供。行路致远，砥砺前行。广州菲凡人力资源有限公司（[www.feifanjob.com/](http://www.feifanjob.com/)）致力成为与您共赢、共生、共同前行的战略伙伴，更矢志成为招聘较具影响力的企业，与您一起飞跃，共同成功!