

专业猎头公司费用 菲凡猎头 萝岗区专业猎头

产品名称	专业猎头公司费用 菲凡猎头 萝岗区专业猎头
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。

一起聊聊企业为何喜欢猎头?

企业的人力资源部是企业招聘的责任部门，常规性的职位招聘都能通过自有渠道完成。那么对于管理岗位，HR们对于公司的战略发展规划、老板们的真实需求，萝岗区专业猎头，以及行业人才分布特点显然

知之甚少，更多HR自身的专业水平和定位也限制了跟老板直接对话的机会，当然也就不能给老板们更多科学的招聘建议。猎头，在这个时候无疑是企业招聘的好帮手。今天我们就谈一谈，猎头在招聘工作中能帮我做些什么，为什么要选择猎头招聘？

- 1、需求分析：猎头可以快速、精准的分析企业的招聘需求，并根据需求制定出详细、可行的招聘解决方案；
- 2、行业研究：猎头从业者对行业的宏观走向、目标企业分布、人才分布了如指掌，能够帮助企业了解竞争对手的人才动态、发展动态；
- 3、人才积累：大家都知道，猎头从业者是一个专为不愁工作机会的职业经理人推荐机会的职业，在人才储备和积累方面，有一定的人脉优势，通过对企业需求的分析，能快速的锁定人才访寻目标；
- 4、专业的工作方法：猎头会根据不同的职业经理人特点，做出详细的猎聘计划。譬如：在正式谈判前，了解经理人目前的工作状态、业绩表现、心理动态。在谈判过程中根据市场情况和行业动态对其职业发展规划作出正确的引导等等；
- 5、雇主品牌传播：猎头在实施猎聘的过程中对企业的雇主品牌一定会有积极正面的影响，帮助企业进行品牌口碑的传播；
- 6、帮助引进到企业的职业经理人进行职业过渡，保证人才引进的成功率；
- 7、猎头能够承受较大的工作压力，百折不挠，以结果为导向，不达目的，誓不罢休。

扒一扒为何招聘网站赢不了猎头呢

通过互联网招聘和就业，很久之前就存在了互联网业务，但招聘网站的服务和模式并没有什么大的改变，可能改变的是网站的美工，网站的界面，虽然不能说这些没用，但日新月异的互联网环境下，墨守成规的办法经历了十几年的验证，事实证明是行不通的，为何猎头用几年的时间就能超越，并且做到无可代替的地步，下面就让涵粤猎头带大家来看看这些招聘网站的通病。为什么猎头能站在行业顶端了。

一：没有建立用户黏性

网站把用户基本作为一次性求职的，虽然也有发邮件让用户完善用户资料，基本是没有下文。在小编看来，求职是可重复的。当然，频繁的跳槽肯定是大忌。但一个普通的人2-3年会跳槽一次也很正常，就算是公务员也有可能升迁或调岗。

涵粤猎头顾问曾经把职员这样划分：70%的人没有主动考虑换职或者观望有没有更好的机会，20%的人有强烈的换职意向，10%的人坚决不跳槽。

第二：没有对用户做好分类进而设计出差异化策略

职位可以分为低、中、高三大类。低商职位喜欢广撒网，企业会面试一批人，而求职者也会投很多简历。重点在于实质待遇。而职位喜欢少而精，专业猎头公司电话，宁缺勿滥，喜欢保护自己的私隐。重点在于工作生涯规划。中级的在于两者之间，中低级类似于低级，中高类似于高等。

职位有关的企业和人才是不会与用低级职业相同的服务与产品的，这不是有偏见的问题，是需求就不一

样。而这一点上，招聘网站也做的很不好。招聘网站把非系统自动投递简历，专业猎头的公司，涵粤猎头是要先经过系统筛选再进行人工处理。双向结合让人才更全，人工筛选的更精准有质量。匹配度以及人才就业度更高效。

第三：各网站服务模式简单且雷同

网站不论大小，基本无非是两大类：一是收取需要用人企业的费用；二是收取找工作的费用。分一次性发布收费、月费制或季度收费。交了费的无非就是能在网站上占个好位，有合适的信息优先通知。

这种模式初期在互联网很不错，但是后来信息广泛的时代，当有海量的企业和海量的人才时，这个模式就有问题了。网站页面是有限的，企业与求职者都会慢慢的翻看信息，这种优先的服务作用已经不大了。

广州非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。

分享每天工作好心态的重要性

对于在每天都有很多很多工作的事情或者生活的事情阻碍了心情的变化，所以在工作中就会出现分心的情况，所以一个人能把工作处理得非常好的情况下，那么必须要有一颗乐观向上的心态，这样才能在工作中化险为夷的优势，通过了在不同的提升工作，才能赢得在工作中更好的劳工成果。

第1：完成工作效率高

电商猎头公司对于在工作的性能中，就要在不同的技能或者工作的经验处理，提高了在工作中具备了更大的主动权，同时也能通过了在良好的心态中进行商业的交流和工作的分享。

第二：减少工作失误的情况

在不懈的努力的毅力中，可增加了在工作中能发挥了淋漓尽致的技能，这样不仅能提高了工作效率更加高的优势，还能减少了工作中发生错误需要补救的情况出现，所以一个好的心态能给我们更好的心情工作。

第三：自信满满

猎头公司对于在每次谈判的工作内容中，都能拥有满满的自信工作量，能促进了工作中积极进取的工作专业知识，加大了在 workflow 更加容易掌握的技巧，得到了上司的认可。

讲解下职场管理三大的黄金要素

对于在1级的企业管理的模式中，都显示了不同的行为标准的分类明确守则。这样才能提高一家企业更加快速的提升，极大的促进了工作人员的分配和调动效率高的优点，对于在管理人员的职业要求中，也存在着比较多的专业技能的考核标准的，下面，我们一起来看看吧！

第1点：专业管理经验结实度

建材行业猎头公司对于很多企业的行业的分类区别中，对于在选择不同层次和文化底蕴的企业，就需要在底层慢慢的了解清楚，如何根据企业人员的工作水平，进行不同岗位的人员安排的处理工作，这样能提高了时间转动性更加快，应付能力变化性大的优点。

第二点：工作资源的条理

根据在企业的长远的发展规模中，可增加了在岗位的工作内容处理性效率高和快的优势，加大了在企业完善化的规模中能有很多的路径指导和指引工作的前进优势战略。

第三点：高领导职业水平

建材行业猎头公司通过了在技能的转换规划的工作能力中，能分配了企业不同位置和信息分配的处理效率快的功能，加大了在市场的规模策划中更加有序的进行。

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）

企业中不是无人可用，就是有人无用

为什么现在企业无人可用呢？中国不是人口大国吗。因为现在企业变化的速度没有人才变化的速度快。所以企业提供的需求无法达到人才的要求。

为什么这些人敢于要求？因为他们有选择的空间和要求的资本。过去是人才求企业，现在是企业求人才。所以招聘单位变得越来越被动，工资给低了无人进来，工资给高了企业无法承受，多数企业已经出现无人可用的现象。

现在企业招一个好员工比找一个客户还难，人力资源部都成为了销售部。今天的人事主管再

也不是坐在办公室等着人家投简历、发邮件、打电话、上门来面试了。你需要主动出击，上网站、下市场、进学校去寻找人才。如果今天的企业再不重视企业环境的改造和招聘方式的转变，还是以传统的观念在要求人才、选择人才，那么你真的无人可用了，企业最终的等待就是关门。

因此，今天多数中小企业就是因为企业无人可用，专业猎头公司费用，最后不得不关门停业、甚至破产倒闭。这是笔者谈到的第1种企业无人可用的现象。

另外，还有一种就是企业有人无用的现象。因为产品跟人不一样，同样的手机、电脑、食品、服装，即便产品有一定的价格差别，也不会相差太大，至少企业不会做赔本的买卖。然而，人却不一样，即使是相同学历、身高或年龄的人，他们之间创造价值的差距也许会相差十万八千里。优人才可以给企业带来巨大的财富，劣质人才会给企业造成巨大的损失，所以企业出现了严重的有人无用的现象。如果企业不能及时处理好有人无用的现象，那么这些负资产的人才就会把企业拖垮。

为什么企业有人创造不了绩效呢？

一是因为企业的绩效考核方式变了，过去做企业不用关心结果，只要做好过程就行，次等的产品都有人要。然而，现在企业一切成败都是市场说了算、客户说了算，企业卖不出去的产品都是废品，所以企业需要结果导向，全员都要有营销意识。

二是因为家庭环境的影响，中国大多数90后的成长过程中，根本不需要关心钱是怎么赚来的，他们只管花就是了，所以这种长时间的固定思维模式导致他们进入企业以后，员工根本就不关心工作是否有成果，老板是否有利润，他们只要每个月有工资领就行。

然而，对于今天的智力竞争来说，劳动时间、劳动强度都不等于劳动效益，因为企业不是人多就力量大，对于有人无用的人才，他们会严重危害了团队或企业的利益。所以解决企业无人可用和有人无用是现代企业急需解决的难题。

企业怎样才能有效地解决这两个难题呢？

对于第1种企业无人可用的现象：一、改变企业自身环境；二、加强对人才的重视和培养；三、运用二八定律，留住企业的核心人才。

对于第二种企业有人无用的现象：一、把握好企业的招聘关；二、实施严厉的奖罚政策；三、加强企业文化建设，让好环境培养好人才。

测验应聘者素质的招聘奇招

用人单位为了招聘到自己满意的员工，除了一些正规的常用招聘方法，诸如看档案、面试、笔试、设试用期之外，常常会设计和运用一些令应聘者意想不到的招聘方法。

说话声音测试

此法是让前来应聘者朗读、演讲、打电话。根据他们声音的大小、谈话时的风度气质、语言运用能力等来录取。说话声音洪亮的人，能自如地表达自己思想的人，充满自信的人，一定具有较强的工作能力。

笔迹测试

笔迹测试是看应聘者的笔迹情况，决定是否录用。一般的企业招聘人员总是欢迎笔迹端正工整的人，而日本的一些中小企业，却喜欢聘用字迹脏乱的员工。关西机械会的野田社为说：“如今技术革新越来越迅速，如果考虑好了再干就晚了，而边想边干的人字迹必然脏乱。入社考试的答卷让人一点也看不懂是不行的，但稍微有些脏乱没有关系。”

眼神测试

日本一些中小企业在招聘员工时，善于从眼神中看出应聘者是否具有很好的记性、创造力、交际能力以及胜任工作的能力。他们认为：眼睛平视、充满自信、闪闪发光的人，能力较强；而眼睛向下看，或东张西望、黯淡无光的人，必然缺乏自信，能力较差。

扶扫把测试

香港“领带大王”曾宪梓在一次面试应聘员工时，有意将一把用于打扫房间的扫把斜放在办公室门口。结果是那些条件适合并且主动将倒在地上的扫把捡起来的人被录用了。

曾宪梓认为，不捡扫把的人有两种情况：一是不灵敏，对倒在地上的扫把，感觉迟钝；二是他可能进来出去都看到扫把倒在门口，也想到了会绊倒其他人，但他不捡起来，说明这个人很懒。

爬楼梯测试

一家外资企业招聘推销员，外方代表只粗略看了一下自荐材料，便推说“电梯坏了”，带着十几个应聘者从一楼走上22楼办公室。结果大多数人不是仍呆在一楼等“电梯修好”，就是走了一半又折回身去。望着气喘吁吁坚持走上来的几位年轻人，外方代表宣布：你们被聘用了，其他则被淘汰。

专业猎头公司费用-菲凡猎头-萝岗区专业猎头由广州菲凡人力资源有限公司提供。广州菲凡人力资源有限公司(www.feifanjob.com/)为客户提供“医药猎头顾问,制药猎头公司,建材行业猎头,建筑猎头服务”等业务，公司拥有“菲凡”等品牌。专注于招聘等行业，在广东广州有较高知名度。欢迎来电垂询，联系人：余小姐。