

好建筑猎头顾问 荔湾区好建筑猎头 菲凡猎头

产品名称	好建筑猎头顾问 荔湾区好建筑猎头 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。

当我们在职场中遇到不开心的事，应该要和家人说吗

当我们年轻的时候，在学校或生活中，我们被人伤害了。当我们伤心时，我们会对家人说，我们希望家庭会给我们带来安慰，我们应该告诉他们我们快乐或不快乐。但是，当我们长大了，我们很少说什么。我们不仅在一起的时间更少，而且我们远离彼此，主要是因为我们的担心家里人的担心，所谓报喜不报忧吧。

现在的工作生活尤其是下班后，大部分时间已经交接，在工作场所的许多事情我们都不想说，一，不想提公司回家后的行为，第二，关于工作的事情和家庭的疏远，不想费很多心思去驱逐。AIN，一个“我很好”直接封了各种查询。我只想回家睡在床上。

在家庭方面，没有更多的方式去理解你。你的“好”实际上意味着我不想说太多。事实上，他们只想了解你更多。但是现在，没有他们，你似乎过得很好。这不是对家庭成员的一种失望。

也许家人也知道你不开心，毕竟，有时语气和心情无法掩饰，但你不想说，他们不能开始关心，随着时间的推移，电话也只能沉默。

“你长大后不需要我们。”

是这样吗？我们最需要的是我们的家庭。只要有家，就有家。它是我们内心最柔软的部分。

职场是一个复杂的地方，我们有我们的顾虑，家庭成员有家庭的顾虑，其实这并不矛盾。多一点耐心，复杂的事情我们选择简单地说；太多的不幸福，我们挑出一点情绪说出来；快乐，我们放大它。

家庭最想要的是参与意识。

他们在你的前半生有很强的参与感，但是突然他们感觉被踢掉了。他们不了解你的行业和工作，但他们只是想听你说一切都好，而不仅仅是简单的“你好，大家好”。

我们对许多陌生人、朋友和同事比平时更有耐心，但家人很少耐心地说。只是想想，家人知道我还好，嘴里说的是为了不让家人担心，其实我们懒得说出来。

现在我们习惯了隐藏自己，但是忘记了家庭就是全心全意地接受你的人，在工作和生活中那些小小的不幸，让我们说，一点也不担心，知名建筑猎头报价，也让他们放心：

我们真的可以。

说说职场新人打杂是必经阶段吗

作为一个新人，你也需要意识到你不能把你的生活浪费在杂乱无章的事情上，工作不能一蹴而就。就像玩游戏一样，他们都来自新手村落，然后积累经验，熟练操作，逐渐变得熟练，达到上帝水平，在工作场所也是如此。

如果你正在经历这样一个过程，你可以参考以下几点。

1.积极心态，戒除浮躁。

心理学是非常重要的。如果你想沉下去，你需要钻石来连接瓷器。但事实上，一开始就很难用能力和经验来达到这种理想状态，而且需要时间。

了解工作场所的现实和规则，认识到他们的能力和真实水平，在成功之前的沉默会比想象的要长，不是所有的努力和努力都会得到同样的回报。

2.提高效率，不真正成为勤杂工。

杂事也要分类，有些是今后的基础工作，有些是杂事。不要让真正的杂乱无章的事情成为你工作的焦点，否则很容易被定性。

很难拒绝，学会排序，总结经验，节省工作时间。如果我们打好了基础，我们的工作能力就会稳步上升。就像竹子一样，我们在头十年会快速成长。在“自找麻烦”的过程中，知名建筑猎头服务，不利于改善和巩固。

3.小事抓住机遇黄金无论放在哪里，都是黄金。优的人无论在哪里都能做得很好。因为他们想在心里做伟大的事情，并且相信自己能够并且足够优，所以他们也能够取得别人做家务所不能做到的成就。

学会主动，主动学习，主动参与，积极寻求帮助。每个人都在工作场所有自己的事业，在这段时间里，没有太多的难事，那么你可以观察更多的关注，了解办公室员工的习惯，了解公司。你可以以你的能力和同意参与工作，并为将来做准备。

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）

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。

在职场，怎么提升自己身价

在职场，职场身价关乎一个人的升迁、加薪。那么如何提高自身的职场身价？

跳槽增值

跳槽，是提高身价的通行做法。85%的中层员工认为通过跳槽可以实现自我提升，获得更大的发展空间。的确，在跳槽过程中，只要精心包装过去的工作成绩，充分展示自己的核心竞争力，提高身价并非难事。不过，“跳槽增值”的基础是跳对方向。跳槽者要在充分了解职位的基础上，仔细分析自身实力，如果发现自己和岗位的要求不太相符，就要当机立断，选择放弃。就个人发展而言，还是应该稳扎稳打，等个人能力真正达到一定层次后，再寻找升值的机会。跳槽是钥匙，但不是全能钥匙。

晋升提价

职业身价有多高，不一定非要拿到市场上去衡量。如果方法得当、职业定位清晰，不需要太大变动，也

可以拥有更高的职业价值。换言之，在公司内部寻求晋升，提高公司对你的预期价值，也能令身价大涨。

利用内部晋升达到“升值”的目的，不失为一个好方法，其基础是才华出众、综合能力强，能形成核心竞争力。做到这一点，首先要了解自己的长处和劣势，明确职业定位；然后构建一个身价坐标图，分别制定出短期、中期、长期发展计划，从知识、技能、人际关系等方面提升自己。总之，你安身立命的本领越高，你就越值钱。晋升通常有三个渠道：首先是纵向晋升，即在本职位所在的系统内争取上升的机会；其次是横向发展，即在同一层级、不同岗位间流动，打造全的工作能力；再次是向核心业务转移，即发展自己在企业核心业务方面的技能和专长，为向高层发展奠定基础。

证书镀金

“考证”恐怕是当今职场比较热门的词汇之一。证书不仅是进入职场的敲门砖，也是提高身价的另一捷径。用有名气的证书为自己“镀金”，是时下年轻求职者偏爱的方式。企业对求职者能力的判断，很大一部分也是以证书为依据的。

在注重经验和证书的职业岗位上，没有一两张有用证书，很难出人头地。事实表明，同等条件的两个人，招聘单位一定青睐拥有“专业资格证书”者。注意，资格证书不追求“量”，而是越“专”越好。其次，证书必须和自己的发展方向吻合，只有在合适的时机获得合适的证书，证书的效用才能充分发挥。

长线投资型企业加分

并不是越大的企业对于你的事业发展都可以加分，企业规模的大小和知名度并不是一大的加分关键，而是那些需要为企业自身发展而拥有庞大资金并且肯于投资企业内部的行业。所谓长线投资型企业是指那些将大部分或者全部资金使用于内部自身发展的行业，知名建筑猎头顾问，比如金融，大型工业，外企，信息产业，媒体和高科技产业等等内部投资消耗行业，而像那些大型外贸，零售业，地产等行业虽然也可能拥有庞大资金，但却是大部分使用于外部投资，属于外部投资消耗行业。

大型内部投资消耗行业可以为你带来更好和更多的培训、管理，企业文化和市场事物经验。外企是典型的内部投资消耗行业，因为几乎所有外企在中国的投资大部分都是将资金使用于自身发展和内部需要方面。外企在某种程度上是中国当代管理的“黄埔军校”，其独具特色的培训方式和企业文化，塑造、培养了大批掌握现代管理技巧和理念的中国白领。有外企工作经历的白领在求职时，很可能会因此获益。

提高职场身价的途径有多种，不同的人适用的途径可能不同，但无论那一种途径，都需要努力付出才可助推你最终达到目的。

猎头常用的人才测评方法有哪些呢？

对于来讲招聘遇到大的问题就是关于候选人能力的一个判断，为了实现这个目标HR会对候选人进行一系列的测评。可即便如此，仍然会出现打眼的状况。小编在这里推出猎头经常用到的几种人才测评方法。

一、简历测试法

通过简历来判断候选人是否合适可能HR和猎头都会用到，但是两者的侧重点未必相同。HR可能关注的只是几个表面条件，像什么学历、工作经验、业绩等等。但这些远远是不够的，想要对候选人进行一个彻底的评价，还需要关注以下几个方面的内容。

a.年龄阶段的划分

什么样的年龄做什么样的事，一般而言，假设22岁踏入社会，22—25岁处于发展的初期，心态也比较浮躁，跳槽率较高，26—30岁，属于发展稳定期，这个阶段在逐步找准自己的职业定位，并按照自己的职业规划进行，31—35事业的顶峰期，职业定位非常明确，高速发展，追求高待遇，高职务。36—40岁，寻求独立发展的机会、创业。41岁以后一般追求事业的稳定。这些便是一个很好的参考标准，企业可以根据自身需求进行选择。

b.排除法的应用

企业用人要有一定的标准，这些标准像薪资待遇以及福利政策一些不可更改的条件，如果无法满足候选人的需求，那就可以进行单方面的排除。又或者对方在简历上标明要在离家近的地方上班，而你的企业距离对方居住地较远同样可以排除。

猎头从简历上还可以判断出求职者工作内容的对口性、工作时间的长短、行业的专业程度、跳槽平率以及空档期等，通过这些都可以对候选人进行一个直观的判断。

二、直接看作品

判断一个候选人能力最直观的方法就是观看对方的作品，编辑会有自己曾经编辑过的文章，网络工程师有曾经写过的代码，职场人在自己所属的领域都有曾经留下的痕迹，那就是作品。通过对作品的解读能够准确判断候选人对其专业的掌握程度。

三、社交账号的观察

HR对于候选人的判断可能主要集中在简历筛选以及面试方面，其实媒体社交账号也是可以关注的，这也是猎头常用到的方法。当代职场人都有自己的媒体社交账号，在这些账号上面会有一些曾经的工作内容以及观点看法。我们可以通过候选人在社交账号的动态来了解一个人的基本生活工作状态，进而对其个人有更多角度、更立体的判断。

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，荔湾区知名建筑猎头，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。

猎头公司的服务流程有哪些?

如今各行各业人才众多，但是其中的人才还是凤毛麟角。一个人才可以给企业创造的价值是不可估量的，人才资源已然成为经济社会发展资源的特征。伴随着中国经济的迅速发展，中高人才市场的竞争也越来越激烈，在这种大环境下，猎头行业也在中国迅速的发展起来。那么猎头是如何帮助企业找到合适的人才的呢?广州猎头公司服务流程又有那些?听听菲凡猎头公司的怎么说：

步骤一：分析、评估客户需求，确定寻访建议书

广州猎头公司建立与客户的沟通，了解客户的企业文化、公司背景、行业状况、管理风格、产品特性等资讯;共同讨论、分析招聘岗位(职位描述，招聘方法，项目时间，费用构成等)。

步骤二：评估方案

科学分析客户所属区域、行业以及客户招聘岗位、企业文化、制定人才寻访方案、分析区域、行业、招聘岗位，结合企业文化、用人风格、战略发展 考察目标人才的分布、稀缺度

步骤三：人才寻访

勾勒人才画像，通过数据库、人脉网络、专门技能展开360 寻猎，进行甄选过滤

人才数据库：广州猎头公司本身都会有巨大的人才数据库，首先会在自己的人才数据库里寻找合适的人选;

同行合作：如果自身数据库里边没有合适的人选，就会寻找合适的其它猎头网站进行合作;

通过行业人才名录寻找：高难度岗位和高技术人才会通过特定的网站、渠道寻找合适人选;

人脉网寻找：各行业有关机构及人士的网络关系，搜取合适的人选。

步骤四：筛选、评估候选人

筛选候选人：在所有接触的候选人中筛选出优符合委托方需求的一批候选人并进行初步面试;

评估候选人：依据初试结果出具相应人选的报告资料——评估报告。

步骤五：向客户推荐候选人

向客户推荐候选人，并由客户亲自面试，正确处理候选人与客户之前的关系!

步骤六：结算

若企业对候选人满意，则应聘人员上岗后一周内结清余款。如果企业对候选人不满意，则重新为企业猎寻找人才。

步骤七：确保服务质量

顾问猎头提供免费后续支持，确保人选持续、稳定地服务企业

3个月人才保证期 12个月候选人跟踪服务

薪酬方案、绩效考核、管理咨询服务 以上就是非凡猎头公司专业猎头对猎头服务流程的详细介绍，如果您对猎头服务流程还存在疑惑，欢迎搜索非凡猎头公司来网站进行详细了解!

每个猎头公司的服务操作都有一些不同，但大致都是以上的流程，企业在决定选择猎头服务时，必须对自己的期望以及猎头公司的运作有一个较清晰的了解，积极参与猎头公司的服务过程，才能成功地猎取自己所需要的关键人才。

浅谈企业HR选择猎头公司时要注意哪些事项呢?

企业对于高人才的招聘越来越依赖于猎头公司，猎头较之企业的HR在选拔高人才上更具有专业性。可是猎头这个行业并不都是好的，所谓林子大了，那啥大家理解的。所以企业HR在选择猎头公司时要注意一些事项。以下为大家讲解一下。

一：同猎头顾问深入交流，了解其能力和态度

我们在挑选猎手们的时候，一定要对其专业能力进行深入的了解，就像你去招聘一个一级人才一样，不进行深入、甄选，你是不敢录用他的。

二：看重的是顾问而不是公司

为什么说是要选择顾问而不是公司呢？这是猎头的行业特性决定的。猎头行业有点像管理顾问公司，是典型的专业服务行业。其服务的效果最终决定于猎手们的职业操守和专业水平。公司其实是很难控制服务质量的，主要靠猎手个人的努力和水平。如果和你服务的猎手水平不够，公司再有名气也不会有好的结果。

三、选择团队稳定、合作精神好的猎头公司

猎头这个行业是个典型的依靠人才的行业，核心竞争优势就是有经验和专业知识的猎手们。这个行业也是个进入门槛相对较低的行业，人员流失率很高，很容易分家。一个人员流失率高的猎头公司必定是个自身不重视人力资源管理的公司，这样的公司是否能提供优质的专业服务可想而知了。

四、多询问其他客户的意见

要了解猎头顾问的专业水平和服务能力是比较困难的，光听猎头公司自己的介绍肯定不行。一个可行的方法，就是要求每个候选猎头公司提供最近几家客户的名单，然后去拜访这几家客户，问问他们对这个猎头公司的看法，看看他们的业绩，这样，就能比较客观的知道他们的水平如何。这点也像选择管理咨询公司一样。

5、不搞提成，按固定金额付费

猎头行业目前通行的收费方式是按所猎人才年薪的20%-35%来收取服务费用。这种机制的弊端是容易导致猎手们和被猎人员“合谋”向公司索要高薪。因为被猎人员年薪越高，猎头公司的收益就越高。

对于企业来说选择猎头服务重要的是靠谱，这一方面HR要长点心同时也需要猎头行业对自己的服务有更高的要求 and 标准，提高专业度。

知名建筑猎头顾问-荔湾区知名建筑猎头-菲凡猎头(查看)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/) 是一家从事“医药猎头顾问,制药猎头公司,建材行业猎头,建筑猎头服务”的公司。自成立以来，我们坚持以“诚信为本，稳健经营”的方针，勇于参与市场的良性竞争，使“菲凡”品牌拥有良好口碑。我们坚持“服务至上，用户至上”的原则，使菲凡猎头在招聘中赢得了众的客户的信任，树立了良好的企业形象。

特别说明：本信息的图片和资料仅供参考，欢迎联系我们索取准确的资料，谢谢！