

化龙电子通信猎头 菲凡猎头 电子通信猎头电话

产品名称	化龙电子通信猎头 菲凡猎头 电子通信猎头电话
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，化龙电子通信猎头，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募。

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。

猎头猎人才程序的四大步骤缺一不可，具体有哪四个步骤呢

猎头服务已成为企业寻求中高人才和中高人才流动的重要渠道。企业人力资源管理部门在决定使用猎头

服务时，必须对猎头公司“猎获程序”有较清晰的了解，才能选择好猎头公司替自己成功物色到所需要的人才。

以下是猎头公司通常的猎获四大步骤：

一、分析猎物 通常企业在委托猎头公司时都会对职位做出较为具体的描述，并对人才提出一定的要求。但能否找到最为贴近其需求的人才，则取决于猎头公司对这种需求的理解程度，因而猎头第1道程序便是“解构猎物”。正如去年国际排名第十的荷顿国际公司(Horton International)的董事Monna Chai所言：“必须要弄清这个职位所处的行业，在公司结构图中处于什么样的位置，向谁汇报，接受其汇报的人是什么样的性格、什么样的背景等。”真正把握了职位的要求，才能找准猎物。

二、圈定范围 猎头公司一般都会建立自己的人才库，优质高效的人才库是猎头公司重要的资源之一，但猎物并非经常出现在自家的人才库里，所以，搜寻手段和渠道是猎头服务专业性最直接的体现。通常，确定客户需求后，出猎的第1步是搜索人才库，查找基本匹配的人才，人才库里没有合适人选，才直奔目标行业，逐步缩小范围进行筛选。

三、取舍挖人 猎头公司通常在2-4周内会开出一个初选名单。但在做最后取舍之前，还要充分考虑候选人的未来雇主高价留人的可能性。如果猎头公司事先未准备足够灵活的“弹性方案”，很可能导致猎头工作的产少。所以，猎头公司从一开始瞄准就要包含价位分析和多层筛选的工作，客户的最后取舍应该只在两三个人之间。

四、定格考核 衡量中高人才的一个重要依据是其过去的工作经历和业绩。他们过去工作过的公司、担任过的职位就是其能力的优好佐证。专业猎头公司对备选“猎物”的第三个步骤是做参考人查核，即向候选人以前工作单位的上司、同事了解有关情况。更细致的工作对人才的“性向测试”，考查人才的性格与用人公司的文化是否适应，这是猎头公司为供需双方进行人力资源嫁接的关键一笔，也是专业水准的体现。当然，心理测评不一定可靠，因为存在文化差异，比如“你小时候有否卖过报纸”这个问题在美国是检验个人的独立性；但在中国，它却很容易带来其它联想。因此使用不同的人才测评系统往往会猎取到不同的猎物。

浅谈下猎头是怎么留住年轻人的

跟着时光的推移，时期的进取，比如现在“10后”已成为社会劳动中的新生力量。“10后”有主张，有拼劲，只有缺少了些稳定性。这关于猎头公司来说，代价却是昂贵的。培育一名及格的猎头参谋，公司起码需求消费三个月的时光和情绪，早期要做入职培训、行业培训、基本培训等，后期在提升路途上，尚有很多高阶的技俩提升培训。咱们辛辛苦苦培育走出的精英短时光内辞职了，这对公司即是一个莫大的亏损，终而复始，人力物力财力的耗费，不乏其人。

不论是以前从事过猎头劳动的仍然初出茅庐的新手，去一家猎头公司几乎都要实行新手培训，终究每家的猎头公司运营形式不相同，企业文化不相同，劳动环境也不相同，必要的入职培训，能让职员快速适合劳动气氛，尽快提升职员的劳动技俩，尽快出单。可是咱们做的不是千篇一律的技俩培训。

猎头行业自身是一个独特的行业，越发关于刚才踏入猎头行业的小猎们，需求经历长久间的自我锻炼和越过，才调在这个界限生活下去，而这段时光，也是小猎们很简易舍弃的一个阶段。关于新手培训，越发以前不熟悉此行业的新职员，咱们需求协助他们崭新的认识这个行业，对自身也是一个提升，对自身的职业生涯多造一个契机。要教新职员如何去面临挑衅和运气，向导他们以踊跃正对面和阳光的心态去直面劳动。

公司发展历史、创始人故事、组合框架、核心管理层配景，核心竞争力等各个方面让新进的职员对

公司有个全盘的认识.新入职的职员，可能会对自身是否可以适合新的劳动环境和职位要求，个体发展空间如何，可否融入新的企业文化等问题都会发生疑虑.熟悉职位劳动的要求与流程，和劳动制度与行为规范，电子通信猎头收费，协助职员明白自身劳动的职责、提升通道，熟悉企业文化系统等使新职员能尽快融入团队.

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。

猎头：什么是RPO？RPO的优势是什么？

什么是RPO？招聘流程外包英文全称：Recruitment Process Outsourcing，中译名：招聘流程外包，是一种以客户为导向，以项目为建制的招聘解决方案服务，是着眼于公司在较长的招聘周期内大规模招聘需求提供的定制化解决方案。 [1]

招聘流程外包（RPO）服务属于人力资源外包（HRO）的一种方式，在这种服务中，企业外包的是内部招聘的整个流程，所谓整个流程是指从确定职位描述，电子通信猎头服务，到分析用人理念、职位需求、与用人部门负责人沟通，筛选简历，人才测评，面试到录用通知，直至候选人报到的所有环节。也就是说，RPO可以提供的是“起点到终点(End to End)”的一站式服务。招聘流程外包(RPO)是指一个企业将整个招聘流程交付外部机构来完成，它涉及从人力发掘到最后的招聘录取工作的方方面面，是个集成化的过程。简单说来，RPO就是定义一个招聘流程，并将这个招聘流程交给一个外部公司来完成，当然这个公司必须具有相应的资历和经验，并按这个招聘流程来为委托公司招聘所需人才。

招聘难已经是老生常谈，于是很多企业的HR一边“自力更生”一边开始寻求第三方招聘服务。任何时候都是有需求就有市场，招聘服务市场近两年也是势不可挡，除了大家早已熟悉的猎头外现在最为火爆的可能就是RPO了。但有些HR对猎头与RPO还是有点小懵圈，到底什么时候该找猎头而什么时候要将橄榄枝抛给RPO呢？

当我告知大家，我是做猎头、RPO或招聘的时候，并不意味着说，我就能为任何一个人找到一份好的工作，一个萝卜一个坑，其实在整个人才搜寻的过程当中，我想告诉大家的是：猎头更多的是为不需要找工作的人找工作，被动找工作的人群，远远超出主动找工作的人群。

前阵子，看到了一篇有关猎头的文章，里边提到，从事猎头这个行业，并不代表在炫耀和显示猎头接触的人有多么优，或者显得猎头有多么高大尚。我们追求的是缘分，虽然擦肩而过的候选人很多，但在人群中，总有那么几位候选人是值得我们接触、甚至成为朋友。

猎头职业，需要一个长期沉淀和积累的过程，这个过程会很艰难，但是坚持，就会看到曙光。我们来谈谈猎头的优势和RPO的一些事。

猎头的优势有哪些？

猎头更多的是依靠多年的人脉网络积累，和业内精英保持了良好的人脉关系，优候选人的异动都会在一时间掌握，从而为企业进行的招聘活动提供了更多的保障。

在此同时，猎头通过互联网社会网络扩大涉猎面，基于对互联网的深刻理解，定位各领域优人才，与其中有影响的人才建立长期联系，结合传统电话寻访，寻访效率和准确性大大提高。

对不同职位与行业的候选人的深入分析，凭借网络招聘的海量数据分析和岗位职责的深入研究，猎头对每个寻访准确归类，除经验技能外，还考虑企业的文化环境，保障候选人和岗位得到精准匹配。

RPO产品会根据客户的招聘需求进行分析与评估，提出以人才搜寻及人才甄选等整合方案，直接挖掘适合企业要求的目标人群，其中包含协助简历筛选、初期面试等工作，帮助企业完成招聘目标。

企业在什么情况下会适用RPO呢？

企业觉得招聘压力很大？有以下几种情况：

- 1、企业的招聘需求，量大且非常紧急。
- 2、在市场上找不到合适的人才。
- 3、有合适的人才，在哪里才能找到？
- 4、知道人才所在，通过什么样的方式得到人才并且成本并不昂贵。
- 5、企业招聘人手有限，又有什么样的方式能够助您一臂之力？
- 6、如何解决招聘流程更为优化，更为效率呢？

RPO服务适用情况：

- 1、中基层职位的招聘。
- 2、人力资源部人手紧张，需要把部分事务性的招聘工作外包。
- 3、跨区域招聘及人才储备。
- 4、招聘预算有限，无法使用猎头。
- 5、突发性的紧急招聘。

很多客户觉得RPO就应该比猎头便宜，RPO不就是批量招聘嘛！他们不知道猎头往往只会用20%的精力找到市场上80%的候选人，如果你还不offer，对不起，大爷可不一定伺候你，除非别的骨头更难啃。负责的RPO公司，收取了你的管理费，1家帮你提供服务，自然有义务和责任搞定所有职位，哪怕有些需要做full-mapping的。

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募。

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。

职场新人如何确定自己的职业方向

大学时刻，我们就有一门必须学习课，叫做“职业规划”，到了结业阶段，我们也会做各种测试，以这些个测试最后结果为参照来确定自己的职业发展方向。但有这些个就足够了么？在职业发展规划落到地上时刻，或者见面对这样那样子不同的物质情形、问题。

作为一个职场新人，要怎么确定自己的职业发展方向呢？接下来介绍的几个深刻深思的线索，有可能会给你一些启发。

1、挑选比尽量尽量重要

小王、小李、小谢、小刘，四个人是同一届的。小王在校时期很活跃，也优，是学生会，均匀成绩一样在95以上。小李呢，比起小王差了一些，但也很优，电子通信猎头电话，他是学生会干部，成绩也有80分以上。小谢呢？是学生会部长，成绩牵强凑合上了70。小刘是她们中成绩最差的一个，均匀成绩63，就为了结业混张证书。

结业在这以后，小王去了一家大型公司，小李去了规模较小的创维电子，小谢去了不知名的房地产公司，小刘呢？最后去了一个只有十几个人的小公司。

但十年在这以后，一切肯定不同了。小刘混得反而好，他现在在百度；小谢呢，通过投资房产有了几套房子现在资产达到500万以上；小李由于家用电器行业不景气，牵强凑合做了个副经理年薪十万左右；小王的公司破产，他不能不出来再加入工作。

为什么会显露出来这样很大的变换呢？

关键就在于，她们的挑选。小刘一着手方向选对了，坚决维持了10年，终于开花最后结果。小王呢？固然一着手很优，但他选错了路，职业前面的景色堪忧。

2、行业决定职业

有时刻候，你的失败不是你自己不够尽量尽量，或者是你的有经验不够，职位非常不好，而是：

你的行业不“好”。

这个非常不好表示出来在什么方面呢？它不是现在社会需求的，不是主流，发展前面的景色很少，甚至于在走下坡路，也就是说，你进入理解一个夕阳产业。

我们在挑选职业的时刻，应该以行业为标准轴去挑选，定了行业在这以后再根据自己的实际物质情形，看看在这个行业里你能做什么，什么职业。一般觉得，你行业和职业的交叉点就是职业定位。

有人学的新，结业后想新运营的岗位，于是着手各种投递简历，电商、食品、使相貌好看……只要公司招这个职位，他就投，但实际上这样做是认识不清的，选错了行业，入错了行，你的发展就会受到限制。

正如小王，他一着手挑选了大型公司，但实际上是个纺织集团，这个行业后来渐渐走下坡路。小王的有经验固然很强，但他选错了行业，坚决维持了10年，不但没有事业有结果，还面对再加入工作的命数。

3、行业波动的隐蔽的事

像我们上文所说的，小王小谢小刘她们的行业难不行没有一直在变化么？解答是有的。

纺织业固然在后来走了下坡路，但它也有过辉煌的时刻，也会经历刚刚创立、迅速度完成长、成熟牢稳、退四个阶段。

现在热门儿的行业，到了十年以后还会是热门儿么？在我们挑选一个行业之前首先要问自己这个问题。你要去做调查，并联系数值判断，行业未来走向。比如：未来十年的最近兴起程业主要集中于创新服务业、人工智能等等。

但是，也要注意每个行业里边实际上也会有最近兴起的细分行业，代表着行业未来发展方向

职场中努力提升自己才是重要的

只有在职场中不断提高自己，才能实现晋升与加薪的目标，才能在公司发挥自己的价值和潜力。学习永不嫌老，不管是新员工还是经验丰富的员工都离不开学习，他们需要提高自己，毕竟，为了在公司达到一定水平的能力，必须付出很大的努力。

工作场所的晋升与加薪都离不开自己，他们在公司里所能表现出来的就是自己处理好公司事务的能力，并能取得良好的效果，这显示了存在的价值。工作场所的忙碌和不活跃不能被表扬，加薪，提高把握工作机会的能力在工作场所闪耀。

工作场所1。学无止境，学无止境。

学习是连续的，三分钟的学习热不能达到伟大的事业。为了提高他们在工作场所的技能，他们需要继续学习。他们应该积极参与内部员工培训和外部组织技能培训。通常，他们应该利用更多的商务时间来学习技能。现在付费阅读正变得越来越流行。关于学习材料的书籍数不胜数，在明代，学习是一种习惯。愿意学习的人会获得更多。

2。工资与收益不成正比，先付后回。

在工作场所的许多人总是觉得他们做得更多，得到的更少，并且根据什么他们能得到与同事一样的薪水？事实上，在工作场所工作不能太细致，不一定要得到更多，更多的工作不一定要得到更多的工作，但如果不工作，问问世界哪里有免费的午餐？因此，如果付出和收获不成比例，那么首先付出，只有付出才会有收获，也许不是如你所愿，但付出总会有收获，也许会有意想不到的惊喜，一切都不可能找到平衡。

三。机会是为那些有准备的人，所以抓住机会。

如果你想提高你的能力，你必须时刻准备，学习和学习抓住机会。俗话说，机会是为有准备的人准备的，所以我们应该时刻提醒自己做好迎接机遇和挑战的准备，在工作场所做好工作，在工作场所成为有价值的人。

4。提高你的能力和信心。

经常听到在工作场所的员工说不，事情不会做好或不好，这样的员工太自卑，没有自信，自信是成功的第1步，甚至第1步没有走出去哪里的信心去迎接更大的挑战，提高自己的能力是非常重要的，增强信心是增强能力。第1步，敢于尝试新事物，敢于挑战新项目，敢于承担责任和后果，然后表明增长是一种促进。

工作场所简而言之，改善工作场所的能力比其他任何事情都重要。如果工作场所没有能力，没有价值，那么就没有生存感。被忽视的职位是职场中最悲哀的一个，更不用说被忽视了。什么样的感觉不存在被认为没有人想了解，所以工作场所应该提高自己。即使没有雄心，这种能力至少在工作场所也是安全的。毕竟，工作中的每件事都需要依靠自己，并且有必要依靠能力获得工作成果。

菲凡猎头-电子通信猎头电话是广州菲凡人力资源有限公司 (www.feifanjob.com/) 今年全新升级推出的，
以上图片仅供参考，请您拨打本页面或图片上的联系电话，索取联系人：余小姐。