

菲凡猎头 互联网猎头电话 东环互联网猎头

产品名称	菲凡猎头 互联网猎头电话 东环互联网猎头
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。

企业为什么要找猎头公司招聘

猎头存在的价值是什么？在我们与企业谈的时候，经常会遇到这样的情况，说：你们收费怎么这么贵？

不就是找个人吗？

事实上，很多公司的中高层职位招聘是相对保密的，不能通过传统媒体或者网站招聘发布出来。因为如果一旦公布的话，说公司没有总经理、总监，这对企业的影响是很不好的。而猎头可以为客户保密。个别情况下，企业想找另一个更好的人代替某个职位在职的那个人，这就更需要猎头秘密进行了。

另一方面，越是的人才，他们往往越是不会主动求职，而是希望职位能来“找”他们，从心里学的角度来说，他们也希望这样来保住自己的价值。

而有的时候呢，互联网猎头公司，候选人在职的公司做得也不错，但是又希望看看是不是有更好的机会，这个时候，他们就有一个很好的渠道，那就是通过猎头进行沟通。所以，猎头这个第三方的存在是必要的。

为何在网络日益发达的今日，中高层管理人员的招聘在互联网上却并不顺畅。一是企业招聘时，职位不公布，因为涉及到企业的经营和商业秘密。这样就造成一些候选人没办法知道什么样的企业招什么人，这就造成了很多人找不到合适的位置以及很多职位找不到合适的人。其次，越是基层员工越主动求职。在招聘会或网上招聘上，很多简历都是基层员工，很难找到人才或高人才。高人才求职不主动，这也造成企业找不到人。

职位与人才匹配也越来越难。越是高职位，要求越严格。高职位对行业、人品和相应的背景资历要求非常严格，很多职位在行业里可能都没几个人，而基数又非常小，很难找到人。而对于高职位，在行业里没有几个类似这样的职位。基本上是一个萝卜一个坑。而即便有这样的经验，年龄、薪酬、能力、文化和工作模式是否匹配也存在变数。

也许有些人未必理解，有的候选人就是希望HR来找自己，更有甚者甚至要通过内推干掉猎头，这么去想的人，其实都是单纯把猎头理解为了中介，而没有认识到猎头存在的真正价值。所以我觉得，那些不想通过猎头找人才的企业或者找工作的候选人其实也可以尝试和猎头接触一下，就算接触的大多数猎头都不是那么靠谱，10个猎头里也总会有一个靠谱的专业猎头出现，而且猎头会为候选人做到的事情更多，提供的平台机会也会更多，因为HR不是专门做招聘的，而猎头更专注招聘，所以他们的服务会更专业和精细；内推的话，固然会保证精准度和质量，但是无意中也会错过那些跨行业和能力突出的人才，这对人才流动和行业发展是有局限性的，很可能最终会把一个行业的人才流动卡死，造成圈内社交，而这种社交是最不可取的，对整个行业发展也存在很大的危害性。销售人才是个苦活，压力也很大，但是在这种环境下，一个人的所有能力会得到高强度的锻炼和成长，而且通过帮助和维护候选人的关系，可以极大地扩展自己的人脉，从而让自己的未来有更多可以想象的空间。这样的工作，恐怕全世界也找不到第二个了，虽然我们很累，但是我们获得的成长是其他行业的人难以想象的，而且我相信随着未来猎头行业的发展，国内的猎头会越来越细分和垂直化，从而会更好帮助到候选人，获得客户公司和候选人真正的尊重。

猎头存在的意义就在与一个沟通，猎头起到的是一个缓冲作用以及协调作用。有了猎头的存在，企业才能更快速的找到好的人才，而好的人才才能找到更优质的企业。

猎头招聘时喜欢哪些类型的人才

大家都知道，猎头主要是为了帮助公司“猎取”技术与管理人才、助力人才成功实现更高的职业高度与更优良的发展机遇。那末，怎样才能让猎头顾问注意到你并关心注视你呢？接下来，作者将向你揭秘猎头顾问各处寻找人才的隐蔽的事。金融猎头觉得，具有以下几种特质的人才容易得到猎头的青眼，并受到猎头的关心注视。

互联网猎头

猎头做招聘喜欢挖什么样的人才

1、令称呼心的英语基础

猎头喜欢招聘什么样的人，什么样的人会被猎头关心注视呢？随着中国改革开放的不断发展，各大国际性跨国公司在中国越来越存在广泛。由于这个，英语在加入工作中发挥着越来越重要的作用。尤其是要进入了外资公司工作，一口流利标准的口语更是必不可少。

且在金融猎头的职场工作经验看来，在职场中，假设应聘者领有国外工作经验及优的英文写文章有经验，在职业发展中将可以将工作有经验发挥的更好。当然，除了英语之外，德语、日语在德企、日企中也非常重要，甚至于在一些广东省的公司还对应聘者有粤语水平的要求。所以，令称呼心的语言基础对变成一名受猎头关心注视的人才有着举足轻重的作用。

2、丰富的工作经验

对于猎头喜欢招聘什么样的人，什么样的人会被猎头关心注视的问题。金融猎头觉得，要想变成受猎头顾问青睐并关心注视的人才，丰富的工作经验是必不可少；在猎头招聘的标准中，作为技术工程师3-5年的有关行业的工作经验更是必不可少；而那一些作为公司中高级管理担任职务的人，则需求更长的工作经验积累。

另外，互联网猎头收费，据金融猎头熟悉，不论是什么行业，外资公司以其较为完善的人才培养标准形状与较为成熟的管理方式能给职场新人供给更为优良的职场经验与技能的积累。所以，职场小白在择业时可优先思索问题进入了外资公司工作3-5年再到人才市场中寻找更好地发展机遇，提升自己的眼界与综合素质有经验。这样猎头在简历上或以其他方式熟悉到你的物质情形，猎头就会对你产生兴趣，并关心注视你或直接联系你。

3、对猎头有较高的关心注视度

在职场中，很多人往往持有一种不准确的观念，即只有在要换工作、找工作时才能用到猎头。金融猎头觉得，这种观念，往往是对猎头的认知较少造成的。固然猎头是为公司招聘工作服务的，但只有掉偶逼醒具有较高工作有经验，况且与猎头顾问维持较好联系的人才才能更好地得到猎头更好地服务与关心注视，因此得到更好地职业发展机遇。

而那一些对猎头的电话、邮件排异或反感的人，则难于变成猎头顾问的目的人才。由于受过系统训练的猎头顾问会从多方面考察候选人多方面的素质有经验，那一些反感猎头的人往往会被定义为属于缺少职场智慧、情商低的人，难于得到猎头顾问的进一步跟进。且猎头招聘人才，也不会只将重点放人才在工作方面的有经验，人品、性格、情商等方面一样是猎头招聘人才时关心注视的重点，毕竟行行有不同的规则，公司更希望招聘到一个各个方面和灵活的人才。

4、具有较高的事业责任心

中国的经济发展迅速，在中国职场中的人才更是千变万化，东环互联网猎头，很多公司也会根据市场行情去招聘人才。为此，为了更好地服务于客户公司的要求，猎头顾问往往会对候选人进行多方面考察。那边边，较高的事业责任心、忠诚度是人才考察中极为重要的方面。没有一家公司会愿意接受一名回数多跳槽的职员。由于回数多的跳槽，也反映出此人的工作经验与有经验的相对不充足，职场人都知道没有三至五年的工作经验就难于接触公司的中心业务与工作流程，工作有经验也较不容易得到到质的提升。

所以，猎头招聘人才会从人才的工作有经验，经验、情商、家庭等多方面因素思索问题。职场人想要得

到猎头的关心注视，就一定要在工作经验，有经验等多方面做好工作。

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。

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，互联网猎头电话，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，能促进工作中积极进取的工作专业知识，加大了在工作流程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）

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。

企业在哪些情况下需要找猎头公司？

什么企业应当选择猎头公司？现在社会中猎头公司越来越多，主要目的是为企业提供适合的人才，那么什么情况下企业可以考虑与猎头公司合作呢？下面我们来看看专家的介绍。猎头公司如何能成功挖到高管？

通过多次公开招聘，用尽了各种招聘手段，而不能招聘到满意人才的企业。如果遇到下面这种情况，你该找猎头公司了！

1、在人才流动市场很难见到的人才。

一般来讲，这些难见的人才都是专业性很强，工作经历比较丰富而且不愁工作的人才，这样的人才一般只能通过熟人、朋友、亲人的介绍和猎头公司的举荐才愿意寻找新的工作岗位。这样的人才很难主动地去找企业联系，所以企业很难找到这些少见、难见的特殊人才。只能选择猎头公司来找到他们。

2、需求职位非常急迫的企业。

好的人才，通过招聘最终委以重任需要一个长时间的过程。而对于一个新项目、新业务展开比较快，确保企业的商业计划不被对手发现，对人才需求比较急的企业。也许您需要的人选正在猎头公司等待着您的召唤！

3、需求定位清晰的企业。

一头狮子带领一群羊能够打败一头羊带领的一群狮子，充分强调了领导能力的重要性。对人才的定位一般企业很难把握，更需要很慎重的选择，企业常常陷于用人不疑难，疑人不用也难的两难地步，较为苦恼。通过猎头公司层层选拔和深入的人事调查，足以让这些问题得到解决。

4、不能公开招聘职位的企业。

猎头公司所开展的业务一般只对企业核心领导负责，很好的避免企业内部的矛盾，因为有些职位是在现任还未离职，如果公开招聘很可能造成现任的不稳定（其他意想不到的情况发生）。也有可能通过公开招聘还不能找到比现任更好的人选，同样会导致现任职位的人选产生隔阂。

5、需要从外地引进人才的企业。

要保证知人善用，各尽其才好还是选择足够信任的猎头公司来做。

如何高效地与猎头公司合作？

猎头工作中招聘是一部分，但不是全部。而猎头和招聘也有本质上的区别。招聘是为了填补从技术岗到管理岗上的人才空缺，以确保企业的正常运营。招聘被称为有条件搜索，即只有当招聘服务商为自己签约的岗位聘到了合适的人才时，才能获得相应的报酬。因此，许多职场实例表明，用人单位可能会与多个招聘服务商进行合作。

而猎头一词指的是寻找那些能够制定政策和战略，掌控企业长期发展的人才。这类人才能够胜任企业的管理职务，比如首席执行官、“首席系列”高管、产品研发副总裁、或各业务部门负责人等。通常，猎头工作具有保留性基础，即无论是否能够招聘到合适的人选，猎头公司都能从用人单位处获得报酬。如此，猎头工作具有一定的排他性，一个特殊职位的猎聘工作只能由一家猎头公司完成。

猎头工作对于企业的影响是巨大的，因为其为企业搜寻的目标是一位特定的人才，而非一种技能集合。

人们或许会猜想，猎头工作的动态模式与招聘管理会计师或系统管理员大相径庭。首先，用人经理可能是首席执行官或者董事会成员，这里便存在着高政治风险。与招聘一般的部门领导不同，其势必需要花费更多的时间和精力。其次，猎头工作这种保留性搜索的费用更加高昂。行业标准收费大约为聘入人员每年薪水、奖金和签约奖金的33%（估算一下你公司首席执行官的薪酬便能清楚地知道他对于猎头人员的价值）。而对于招聘这种偶然性搜索来说，招聘服务商的报酬通常为聘入人员年薪水、奖金和签约奖金的20%至25%，当然招聘服务商报酬的实现必须以聘入人员顺利就职为前提。

在大型企业，猎头工作通常由首席人力资源官或人力资源副总裁负责，其他的人事专员则主要开展辅助性工作，推进整个工作的进程。在小型企业，人力资源总监或经理则需要加快猎头工作的推进，即使整个人力资源部只有他们一个人。而无论是大型企业还是小型企业，猎头专员都需要将失误降至零点，因为领导的聘用事关重大。

虽然人力资源管理者并不是最终的聘用决策者，但高层管理者和董事会成员的聘用决策往往建立在人力资源部或第三方猎头公司的建议之上。猎头专家们都同意，成功的关键点在于充分的准备工作、定期沟通并保证人才和用人单位之间的完全透明。

人力资源管理者时常无法意识到我们需要非常细节的信息水平，有时甚至会对此感到十分意外。客户们往往并没有他们自己所想的那样做好了充分准备。他们需要详细地描述自己寻求的解决方案和需要的人才。事实上，他们通常并没在这些事情上深度挖掘，却总感觉自己已经做得十分透彻了。

但是要得到一些内部细节的信息，对于猎头公司来说十分关键。这很重要，因为我们不可能在真空中就能轻而易举地吸引到所需的人才。我们必须思考事情的发展进程，如此便能做好充分准备应答所需人才提出的各种尖锐的问题。人力资源管理者应该将我们视为他们的企业品牌的延续以及真正的合伙人。工作的成功基于天衣无缝的交流。

猎头公司需要有条理且经过整合的信息。通常情况下，他们需要追寻被动型的候选人。被动的候选人往往并不需要这份工作，但在该工作领域拥有多年丰富的工作经验，并且还会就该工作以及整个公司的文化、健康乃至未来发展询问许多尖锐的问题。

这意味着人力资源管理者必须统一猎聘工作的所有相关人员的步调。“相关人员是否就需求进行了统一？如果没有，人力资源管理者就需要发挥作用统一大家的步调。大家对于一件猎聘工作的紧急程度以及优先级必须达成一个共识。哪些是猎头对象不可置疑的必须拥有的条件？哪些好是猎头对象应当拥有的条件？”

为了获得潜在候选人，猎头专员必须能够详细描述工作相关的所有内容：描述任职后头六个月到十二个月的工作任务是什么，以及完成这半年到一年的工作之后工作将如何发展。众口如一，大家都认为猎头公司和用人单位必须清晰描述猎聘职位令人兴奋的原因，并清楚地描绘该职位短期和长期的发展机会。

非凡猎头(图)-互联网猎头电话-东环互联网猎头由广州非凡人力资源有限公司提供。广州非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“非凡”品牌拥有良好口碑。我们坚持“服务至上,用户至上”的原则,使非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!