

最新猎头工作总结 猎头顾问工作总结 (汇总5篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

猎头工作总结篇一

任何事情都不是一帆风顺的，猎头行业更是这样。客户着急要人时猎头着急，找到人选没有安排面试也着急，面试没有及时反馈同样着急，面试通过了，入职前会有很多变数不免让人担忧，入职后候选人和企业的互相融入也是一个关键问题。把猎头称为项目经理很贴切，项目的任何一个环节出问题都会有相应的反馈发生。20xx年我和同事们有幸的经历了上述的很多情况的发生，还好我们经受了考验。

对待猎头工作的态度有些改变。刚开始做猎头时更多的是考虑找到合适的人选符合企业的需要，这种匹配更多的从jd表面的描述去研究，慢慢的发现在寻访中候选人和企业的文化和性格差异也很重要。也许一个候选人在企业发展的某一阶段是符合的，但是脱离了特定的历史时期也许只能成为牺牲品了。时间，地点，人物，事件都要对才可以，正所谓天时地利任何。

金子终有一天会发光，付出都会有收获，只是早晚而已。去年推给a公司的候选人不合适，但是可能会适合b公司现有项目的候选人，和候选人保持联系沟通，候选人这个金子某一天就会发光。

没有难做和容易做的case。很多事情都是相对的。容易做的职

位往往寻访范围比较大，客户相对比较挑剔，难做的职位往往人选很有限，但是只要进入这个圈子，事情也可以很好的解决。面对任何一个项目，冷静客观的分析很重要，不能一开始就给自己设限或者盲目的乐观。猎头行业也是一个培养心态的行业。

在期待的20xx年，打算在如下几个方面改善和努力：

二、巩固建立熟悉行业的渠道。根据个人推荐成功的总结，朋友推荐的`准确度和成功率非常高，多向行业的候选人学习很重要，有他们的帮助和支持很重要。

三、提高候选人的深度和层次，做到真正的猎头。任何一个行业都是一门深不可测的学问，很多候选人穷其职业生涯都没完全了解它，更何况只是外围的猎头顾问呢。

五、有针对性的挑战一些难度系数比较高的职位，让猎头成功案例新年进行刷新

20xx年受金融危机影响，猎头行业会有一些情况发生，但是还是值得期待的。因为任何危机发生，只能会对局部的行业影响较大，肯定会有新的行业诞生，新的行业必然需要人力资源去支撑和发展，这工作非猎头莫属。比如3g的出台就是一个很让人期待的行业。另外，世界发展越来越科学，人们面对自然灾害和经济危机，并不是坐以待毙，而是积极的采取措施防范或者是降低危害，相信人类的智慧。一起努力□20xx!

猎头工作总结篇二

目前来看整个猎头行业似乎进入了严冬，市场越来越成熟，竞争过于激烈，有时甚至出现恶性竞争现象。总得来说xx公司在这样的大环境下整体情况还在稳步上升，说明我们还是有较强的竞争优势的。但是怎样在这样的环境下站稳脚跟，

在行业内做强做大，作为一名销售人员首先考虑的无疑是提高销售目标，占领市场份额。

1、业务开拓地域：

xx年我个人开拓业务地域还是集中在广东省内；一方面广东省内对于人才的需求在数量上要多于其它省市，并且高级职业经理人以及高级技术人员在这个区域内需求量相对较多；另一方面，特殊的地理位置决定了目标客户对于新兴事物接受较快，对于高层职位用猎头形式招聘较为接受。对于销售人员来说比较好做前期的说服工作。但是另一方面正因为有这样的市场存在，由于行业壁垒不强，现新成立公司日益增加，各公司操作水平参差不齐，也曾在开拓业务过程中出现过一些客户恶意压价现象。对于此种现象，如果客户对用此种方式招聘意向较大的，我个人一般都是先向客户阐明客观原因，让其理解收费的标准与其服务质量有着直接的联系；在这过程中，尽量举一些实例，并跟据实际情况给到其一些建议，让客户公司从言语中感悟到“xx”在猎取人才方面的专业性。那么即便此次合作未有结果，也会给相关人员留下深刻印象，对于“顶才”在行业内声誉做一个很好的铺垫。

随着下半年拓展工作的继续，有明显的感觉到浙江、江苏一带外资企业进驻形式非常之明显，对于生产型企业中高层人员需求量有所增加；联系过程中大部分客户还是比较看重公司所在地域和前期费用。在日后的工作中还要多跟同事一起探讨开发异地客户的经验。

2、开发客户行业总结

这一年较为集中在生产型企业和it软硬件行业的开发，其它一些是有需求的零散客户。生产型企业从今年七八月份开始，对于高层人员的需求量明显增加，特别是对技术出身的高管人才。但是由于其企业的特殊性质，其对此种招聘方式和费用方面的认识有待于提高，所以给拓展工作也带来了一定的

难度。

相对于生产型企业，大部分it企业的前期接洽则显得较为顺利，此行业公司目前对于中层的研发力量似乎都显薄弱；个别企业对于公司内部单一领域的研发出现断档，急缺项目带头人的角色。针对这一情况如何把拓展客户公司从前期接洽引入到后期的实质性的谈判显得尤为重要。但我个人似乎总是在这一环节显得心有余而力不足。关于此阶段，工作及谈判技巧性还有待于进一步提高。

3、对潜在客户行业及其所在领域知识的总结

对于销售人员来说，职业嗅觉显得格外重要。那么对猎头行业的销售人员来说似乎除了对各行业的最新动态及各大公司时事的积累并做出重点服务的行业判别外，同时还要对同行业公司进行密切关注。

在这过程中，无疑给从业人员带来了新的知识冲击。就本人而言，对于这些知识的积累多来自于业内朋友的交流，平时的报纸杂志及新闻。但跟公司内部同事关于潜在客户行业的沟通交流并不多，希望在日后的工作中，能够增强信息交流。一方面可以拓宽自己的知识面；另一方面，通过这些信息能够增强自我的职业嗅觉，在工作的同事及时辨别工作的重点方向。同时这些信息也有助于跟客户的谈判过程中为自己增加谈判筹码；俗话说：“知己知彼，方能百战百胜”；对于客户而言我们了解的行业情况越多，愈会显得我们对其行业情况了解深刻，给客户的专业形象也就更深刻。

4、工作中的不足

一年来，虽然自己在工作中取得了一些成绩，但还存在着很多不足。一是工作当中主动向领导请示的多，汇报少，为公司出注意想办法的少。二是开展工作前调研不够，有些情况了解得不够细，不够实，不够多，掌握材料不够充分，使工

作被动。三是对于新信息（包括同行业竞争对手方面）的来源渠道少，跟同事在业务方面的沟通不多。在新的一年里，我将扬长避短，发奋工作，克难攻坚，力求把工作做得更好。

1、关于公司的文化，我想每个同事都对其有着不同的理解，那么怎样把这些不同统一起来？我想将是公司的领导面临的一个新课题。

这其中也不乏激励机制的建立，营造一个灵活有效的人才环境，使个人利益与公司目标息息相关，个人能把公司的事业当作自己的事业，使公司长期、稳定、健康地发展确实是大有裨益的。比如公司的目标，及下一步的规划或计划是否可以让员工们参与其中，这样做有几点好处：一是让员工深刻体会到其真正是公司的一员，使其有归属感；二，可以让公司领导通过此种方式了解每个员工的想法及其更深层次的心理需求；三，可以让目标分别落实到团队里的每个人，使其下一步工作的目标和方向更加明确；从而使公司实现目标计划的难度系数降低，真正体现出团队的作战的优势；四，公司实现目标后可以说不论是团队作战实力，还是公司的总体实力都上了一个新的台阶；而对于团队成员来说，得到的不仅是薪金奖励，那种完成任务的成就感和喜悦心情不单单是奖金可以等价代换的。

公司制度的不断完善以及各种福利的健全，可以使员工们抛掉一些顾虑以更加饱满的热情投入到工作中去。xx年公司健全了社保、养老保险、医疗保险等福利，使员工有了一些基本保障，在生病时可以启动自己的帐户，为自己节约一笔开销。但是人们常说：“有什么别有病”，真生病了，不止是花掉一笔费用，更重要的是身体受罪，家人朋友担忧的同时，也耽误了手头工作。很多公司在健全公司福利制度中加入了，年度体检福利，这种制度我司是否可以效仿，让“以人为本”的文化在公司中更加发扬光大，把同事们对疾病的隐患消灭在启蒙状态，从而有针对性的加强体制锻炼。

2、关于团队活动

公司在不断的壮大，并把原来每天都见面的同事分开在了不同的楼层，大家彼此有时候一两周都不一定见到一面，但是每月一次的团队活动把大家的距离又拉近了，而且每次的活动可谓是多姿多彩，满足了不同员工的不同需求。但每次总是感觉时间匆匆还未尽兴，大家就各奔东西了（不知道别人是不是跟我有一样的感觉，花在路上的时间跟活动的时间差不多一样长）。那么是否在活动完之后大家可以自愿去留，一起aa制再次餐饮活动呢？也许在别人看来这只是吃一顿饭，但这顿饭背后拉近了多少同事之间的心与心之间的距离呢？！相比较起运动来，这毕竟也是一次沟通和交流的机会啊！

（前面组织活动的时间可以提前或延后1到1.5小时，空余出吃饭时间）

3、关于公司的周例会制度

市场拓展人员的工作由于工作性质的特殊性，例会频率可能有时没有做后期的同事那么频繁，但可以不定期的参加后期同事的例会，这样可以把做前期跟客户沟通中遇到的问题以及在推荐候选人工作过程中遇到的问题进行交流和分析，毕竟前后期工作是有一个过渡的。后期面临着猎寻候选人的压力，前期面临着候选人出现问题时被客户斥责的难处。交流多了，大家可以互相理解。并使工作顺利完成。

4、关于公司的培训（提高公司的文化氛围

公司业务的不断扩大，使得我们的队伍也在不断的壮大，年龄结构比较集中并且年轻化是最大特点，这使得“顶才”变得越来越有朝气。怎样使得这样一个团队在行业群雄逐鹿的今天提高团队的做战实力？我个人认为应该加强团队的学习氛围的建设和公司培训制度的完善。

在这一浪接一浪的知识管理热潮中，几乎所有企业都开始逐

步重视起企业文化氛围的建设来。不知道别人是否跟我有同感，学习气氛浓厚的区域，人们的思想和言行都会受到很大的影响，甚至可以深入到形体气质中去。不定期的组织主题进行学习或传播一些新的知识，可以提高团队的整体精神面貌，使团队更具凝聚力。而公司的不定期培训可以再未来的工作中继续完善。由不定期到定期，通过这种形式，员工们可以了解到不同行业的行业知识，和最新动态，提高个人的业务能力，这样长期以往的坚持下去相信xx的整体的战斗力也会得到相应提高。

随着时间的推移，15年退出了历史的舞台，新的一年开始了，它带着我们每个人对未来的憧憬，同时也给每个人带来了新的希望□xx也会在新的一年里迈开崭新的一步，走向更美好的明天。

猎头工作总结篇三

我的猎头顾问试用期工作总结

以下是我4-6月份在尚贤达猎头公司作为客户顾问的工作总结，主要为过去三个月我所面临的问题、出现的原因、解决方法、结果情况及后期如何提升。

忐忑的心情进来的。我对人力资源这个行业是完全陌生的，对客户顾问这个职位也毫无经验，因此在开始产生了自我怀疑的心态。我知道这种心态会严重影响我的工作，这是我所不能接受的，同样也是公司不能接受的。经过认真的思考，我决定正视自己的问题，有针对性地逐步更正这些不足之处；同时也要看到自己的优点及进步之处，不断给自己鼓励，增强自信心。既然要做，就要尽全力把工作做到最好。摆正了心态，才有足够的动力应付工作中各种各样的问题。

就是武器，但我在这方面却不尽如人意。在发音标准度、语速及反应速度等方面，我都面临着巨大的挑战。毕竟，说话

的方式是长期形成的习惯，并非凭借一朝一夕的努力就能改变的。但是，我也深知，这是我所必须跨越的障碍。因此，在接下来的工作当中，我会有意识地纠正自己的说话方式及速度，提高沟通能力，并以自己的真诚去尽量弥补。

户，尽量在第一通电话里，就要了解很多的信息。在公司辅导老师和其他猎头顾问、高级顾问的指点下，我逐渐明白，怎样比较专业地和客户沟通，怎样摸清客户的需求和底线，怎样更准确、更全面、更快速地掌握客户、职位及猎头项目的相关信息，怎样更有效率及针对性。因此，我从联系人、公司、职位及客户的以往情况等方面出发，列出详尽的问题。我要做的是，不断地了解、学习、总结、吸收。除此之外，还要通过对方的语言方式，进一步地了解潜在信息。这也是我在日后工作中要进一步提升的地方。

何吸引客户及对象是关键，这是获取更好业绩的前提。猎头是个现代服务行业，猎头服务是

一种无形的东西而非实实在在的物品，有时是非可视的、非标准化的、非可控的，对接客户时处处小心谨慎，而消除客户顾虑最好的办法就是快速流畅地给客户作出专业的应答。但由于我对产品知识的掌握不够详细，导致我无法自如地应对客户，因此，不能创造出更多的附加值，造成即使进入了实质谈判阶段，也得不到很好的效果。就这个问题，我认真向各位前辈请教，学习如何更好地运用专业知识，解决客户的种种疑虑。解决这个问题要分两步走：第一步，必须将硬性专业知识烂记于心；第二步，灵活应用并延伸。

5. 实质谈判是难点中的重点。与公司的前辈们沟通过后，我才明白，任何人都无法满足客户的所有要求，每个人都想追求利益最大化，新的要求会不断地出现。因此，谈判必需要建立在平等、多赢、务实、真诚的基础上。真心实意地为他们着想，要为企业和人才双方都带来机会和价值。我计划再花两个月的时间，通过系统地学习掌握其中的技巧。

户企业所在的行业、人力资源等方面的专业程度，让客户在使用猎头服务之前，就对尚贤达猎头有一个良好的印象。这不仅有利于我们谈判，也有利于后期猎头顾问与企业的合作。专业度并不是一朝一夕就能解决的问题，只能在日复一日的重复中不断地学习、沉淀、升华。

综上所述，还得归根于在进入尚贤达猎头公司之前，面试官和我沟通的三个要点：热情、真诚、自信。遇到困难并不可怕，关键是我们有解决困难的信心及恒心。前面三个月的工作已经成为历史，后期也会面临更多的挑战。我要做的其实很简单，就是做到明天比今天做得更好！

尚贤达猎头公司客户顾问dv

xx年7月1日

一个资深猎头顾问的工作总结与感悟

自从in house hr转换到尚贤达猎头公司的hunter[]经历了各个行业各个职位的不少项目，于此趁机将近期之心中所得，与各位猎头同行分享。因主要是思想意识层面的体会，而非具体操作上的方法论，故曰，感悟。

一、行业不同，寻猎之道相通。作为一名优秀的猎头顾问要有持续的学习能力，善于从不同的case中总结一般规律，以不变应万变，而又能随着具体的case[]方法有所不同。在工作上常有猎头同行或企业招聘人员和我交流，问我是那个行业的猎头。我知道他们要问什么，要了解什么，但对此问题和答案我内心是有保留的。优秀的顾问，需具有持续的快速学习能力，以及透视行业、洞察现象、直现本质规律的能力。道通则术灵，方法论终究是形而下，依附于具有相对高度且正确的思想意识层面上生效的。

二、大胆推断，小心求证。对于一个客户、一个职位，抑或

一位候选人，我们在初次接触的时候都会依托个人知识、经验会有一个判断，认为此客户不值太用心跟进，是个c类客户，以致对客户和职位都失去信心或心存成见。虽然往往经验如此，但是否真的是这样？多年的猎头经验告诉我，还需心中存疑，小心求证。受经验和接触时间长短影响，一些信息我们未必就捕捉到，并能理解到位，我们应一面大胆的推断，一面还需小心的求证，不断的去伪存真，修正自己的看法及认知，揭开其庐山真面目。我就曾有这样的项目，本来是bo并不看好的客户和职位，在我悉心培育、不离不弃的关注下，几个月后却给我们尚贤达带来了意想不到的业绩。客户在尚贤达寻猎部门内部也一度从c级客户升级为b级，乃至准a级，实现了共赢。有人标榜自己有多么多么厉害，面人只需五分钟就能做出结论。简直是胡扯！那是在草菅人才，而非专业猎头的体现。我所了解的那些识才之人，他们就是英明睿智如杰克韦尔奇，也断不敢称五分钟就能对一个人选做出断论。更多的是大胆推断，即使5分钟之内完成面试，待人选初步过关，尚需后续60分钟或n个60分钟的不断小心求证。诸葛亮错用马谡，毛主席误信四人帮，缺的是小心求证的过程。五分钟，对一个鲜活的人来说，盖棺定论是不是太早了些呢？所以，不要过早的下结论，过早的放弃，主观性太强终会自断成单之希望。

四、猎头，重在定位，重在搜寻！一个猎头职位在手，先得把方向定好。这个是很重要的前期工作，类似如企业定战略，国家定十二五发展规划，方向决不能错了、偏了。而后就是寻猎工作了。猎头人选一般都具有稀缺性和隐蔽性的特征，一般方法较难寻得，所以这才值得企业不惜重金寻找优质专业猎头合作。猎头的中后期工作，关键在于搜寻。没有搜寻的结果，所谓的测试、配置和推荐都是不存在的。所以，搜寻是基础，是前提，非常重要。而搜寻的方向将直接影响搜寻的效率。有时候方向不一定一下就能定得好的，还需要用人单位的支持和配合。这时候，就需要在搜寻中注意方向纠偏的问题，在搜寻中和客户互动，修正定位，完善搜寻！

友自荐或推荐而来。猎头行业是一个资源高度依赖于猎头顾问自身的有着典型的智力资本型特征的行业。对于渠道，我们不排除任何一个可能奏效的渠道；对于人选，我们不放弃任何一个可能会是我们合适候选人的希望。有时候仅仅凭借自己手上的一份简历就判断人选不合适，而放弃与之沟通，导致被他人捷足先登，错失良机。这样的案例时有遇见，需深以为戒。我们在进行人岗匹配度评估的同时，务须心中存有希望，大胆推断的同时小心的求证，这样才不会错失交臂！

尚贤达高级猎头顾问amy

xx-4-二：我的猎头顾问试用期工作总结

我的猎头顾问试用期工作总结

以下是我4-6月份在尚贤达猎头公司作为客户顾问的工作总结，主要为过去三个月我所面临的问题、出现的原因、解决方法、结果情况及后期如何提升。

忐忑的心情进来的。我对人力资源这个行业是完全陌生的，对客户顾问这个职位也毫无经验，因此在开始产生了自我怀疑的心态。我知道这种心态会严重影响我的工作，这是我所不能接受的，同样也是公司不能接受的。经过认真的思考，我决定正视自己的问题，有针对性地逐步更正这些不足之处；同时也要看到自己的优点及进步之处，不断给自己鼓励，增强自信心。既然要做，就要尽全力把工作做到最好。摆正了心态，才有足够的动力应付工作中各种各样的问题。

就是武器，但我在这方面却不尽如人意。在发音标准度、语速及反应速度等方面，我都面临着巨大的挑战。毕竟，说话的方式是长期形成的习惯，并非凭借一朝一夕的努力就能改变的。但是，我也深知，这是我所必须跨越的障碍。因此，在接下来的工作当中，我会有意识地纠正自己的说话方式及速度，提高沟通能力，并以自己的真诚去尽量弥补。

户，尽量在第一通电话里，就要了解很多的信息。在公司辅导老师和其他猎头顾问、高级顾问的指点下，我逐渐明白，怎样比较专业地和客户沟通，怎样摸清客户的需求和底线，怎样更准确、更全面、更快速地掌握客户、职位及猎头项目的相关信息，怎样更有效率及针对性。因此，我从联系人、公司、职位及客户的以往情况等方面出发，列出详尽的问题。我要做的是，不断地了解、学习、总结、吸收。除此之外，还要通过对方的语言方式，进一步地了解潜在信息。这也是我在日后工作中要进一步提升的地方。

何吸引客户及对象是关键，这是获取更好业绩的前提。猎头是个现代服务行业，猎头服务是一种无形的东西而非实实在在的物品，有时是非可视的、非标准化的、非可控的，对接客户时处处小心谨慎，而消除客户顾虑最好的办法就是快速流畅地给客户作出专业的应答。但由于我对产品知识的掌握不够详细，导致我无法自如地应对客户，因此，不能创造出更多的附加值，造成即使进入了实质谈判阶段，也得不到很好的效果。就这个问题，我认真向各位前辈请教，学习如何更好地运用专业知识，解决客户的种种疑虑。解决这个问题要分两步走：第一步，必须将硬性专业知识烂记于心；第二步，灵活应用并延伸。

都带来机会和价值。我计划再花两个月的时间，通过系统地学习掌握其中的技巧。

户企业所在的行业、人力资源等方面的专业程度，让客户在使用猎头服务之前，就对尚贤达猎头有一个良好的印象。这不仅有利于我们谈判，也有利于后期猎头顾问与企业的合作。专业度并不是一朝一夕就能解决的问题，只能在日复一日的重复中不断地学习、沉淀、升华。综上所述，还得归根于在进入尚贤达猎头公司之前，面试官和我沟通的三个要点：热情、真诚、自信。遇到困难并不可怕，关键是我们有解决困难的信心及恒心。前面三个月的工作已经成为历史，后期也会面临更多的挑战。我要做的其实很简单，就是做到明天比

今天做得更好！

尚贤达猎头公司客户顾问dv

猎聘发布猎头年度报告：中国职场60万以上超高薪职位不增反降近日，中国中高端经理人职业发展平台猎聘发布《猎聘xx年度猎头报告》，这是首次基于大数据对猎头提供的企业招聘需求和猎头自身的工作行为进行分析。该报告通过对xx-xx年的百万个猎头职位的大数据研究，呈现了猎头职位在行业与薪酬分布上的三年发展变化。

一、猎头职位呈两端集中分布，高薪职位不增反降

追踪猎聘xx-xx年三年所记录的全部猎头职位数据，可以看到在薪酬分布上，猎头职位更多的集中在年薪25万以下和60万以上两端区间。

二、房地产、互联依然大热，舍得花钱请能人

在猎头职位的行业分布上，地产行业的猎头职位在xx-xx的三年中始终占比更高。尽管在xx年，房地产行业在政策上遇到了很多并非利好的消息，但是在人才需求、特别是商业地产人才需求上毫无减速之意。

是从猎头职位的数量来看，我们都有理由相信在xx年，整个大互联行业对于人才的需求是极度旺盛的，这个行业在xx年度人才争夺战必将更加惨烈。尽管xx年机械制造行业的猎头职位占比排名在第三，但是从趋势来看，这个行业的猎头职位占比是呈下降趋势的。与此相反的是排在第四位的金融行业猎头职位占比，三年来持续上升，且这种上升势头没有减缓的迹象。

xx年度猎头职位占比跌幅最大的要数计算机软件，同样有较

大跌幅的还包括电子技术。

三、猎头职位经理总监是主体，总监岗位地位较尴尬

猎头职位仍然最集中在经理和总监级别，特别是经理级的中级管理岗位，超过了总职位数的40%。总监紧随其后，可以看出企业对核心人才的迫切需求。然而从整个人才市场来看，总监级别的招聘，往往却是最困难和尴尬的。

高，但是在薪酬上却很难给出一个极具诱惑力的数字。而从供给方来看，有总监背景的求职者对于职位和薪酬普遍有较高期望，希望能够在这两方面得到一个更好的提升。因而，企业往往为招不到重要的核心人才发愁，而另一方面很多总监背景的经理人也感到困惑，觉得属于自己的好的机会并不多“。

四、超过八成猎头集中在一线城市，华东猎头最活跃

猎头占比最高的城市依然在上海，其次是北京，广州和深圳不相上下，但从规模上还是无法与北上抗衡。上述四个一线城市的占比相加已经超过八成，可见主要的高端岗位以及中国最重要的猎头公司依然集中在一线城市。

在二线城市中，成都和苏州的猎头占比还是高于其他城市的。在排名前十的十大城市中，华东地区的上海、苏州、杭州、南京占据四席，且总比例超过40%，成为最猎头最活跃的地区。

五、猎头周一到周五持续高强度工作，周末也不放弃候选人

对于猎头行为的分析可见，从周一到周五猎头都保持较高活跃度在寻找和联络候选人。周二是猎头活跃度的峰值，联系和沟通候选人的人次最多。即使在周末，也有将近30%的猎头在工作，在他们看来，周末更适合与候选人进行沟通。从每天的工作时间来看，从早上9点到晚上18点，猎头基本都保持

在一个高活跃值上。虽然随着标准下班时间的到来，活跃度逐渐下降，但是基本到凌晨依然有猎头活跃在线上，查找候选人简历。

六、工作经历最重要，跳槽频繁有问题

得注意的是，尽管猎头职位通常寻找的是至少3年以上的中高端人才，但是教育背景依然是猎头和企业高度关注的项目。另外，跳槽是否频繁是猎头最关注的要素之一，因此猎聘ceo戴科彬特别提醒职场人慎重选择自己的职业发展道路，不能为了跳槽而跳槽，一定要找对真正实现自己价值的平台。

不知不觉中□xx年的时间一晃就过了，下面是一篇猎头顾问年度工作总结，文章从五方面进行了总结，接下来让我们一起来看看详细内容吧！

猎头顾问年度总结

自从inhousehr转换到尚贤达猎头公司的hunter□经历了各个行业各个职位的不少项目，于此趁机将近期之心中所得，与各位猎头同行分享。因主要是思想意识层面的体会，而非具体操作上的方法论，故曰，感悟。

一、行业不同，寻猎之道相通。作为一名优秀的猎头顾问要有持续的学习能力，善于从不同的case中总结一般规律，以不变应万变，而又能随着具体的case□方法有所不同。在工作上常有猎头同行或企业招聘人员和我交流，问我是那个行业的猎头。我知道他们要问什么，要了解什么，但对此问题和答案我内心是有保留的。优秀的顾问，需具有持续的快速学习能力，以及透视行业、洞察现象、直现本质规律的能力。道通则术灵，方法论终究是形而下，依附于具有相对高度且正确的思想意识层面上生效的。

定论是不是太早了些呢所以，不要过早的下结论，过早的放

弃，主观性太强终会自断成单之希望。

四、猎头，重在定位，重在搜寻！一个猎头职位在手，先得把方向定好。这个是很重要的前期工作，类似如企业定战略，国家定十二五发展规划，方向决不能错了、偏了。而后就是寻猎工作了。猎头人选一般都具有稀缺性和隐蔽性的特征，一般方法较难寻得，所以这才值得企业不惜重金寻找优质专业猎头合作。猎头的中后期工作，关键在于搜寻。没有搜寻的结果，所谓的测试、配置和推荐都是不存在的。所以，搜寻是基础，是前提，非常重要。而搜寻的方向将直接影响搜寻的效率。有时候方向不一定一下就能定得好的，还需要用人单位的支持和配合。这时候，就需要在搜寻中注意方向纠偏的问题，在搜寻中和客户互动，修正定位，完善搜寻！

五、不断尝试，不轻易放弃任何一丝的希望。猎头搜寻人才有很多渠道：其一有赖于各种常规渠道，一般也为inhouse的hr使用，除此之外，专业高效的猎头公司都会建立自有的高端人才数据库，一般会优先使用这个猎头公司独有的内部共享资源，其后才是非常规的渠道。

coldcall是一种极为重要的方式，或者依靠猎头顾问自有的丰富的行业人脉关系、圈内朋友自荐或推荐而来。猎头行业是一个资源高度依赖于猎头顾问自身的有着典型的智力资本型特征的行业。对于渠道，我们不排除任何一个可能奏效的渠道；对于人选，我们不放弃任何一个可能会是我们合适候选人的希望。有时候仅仅凭借自己手上的一份简历就判断人选不合适，而放弃与之沟通，导致被他人捷足先登，错失良机。这样的案例时有遇见，需深以为戒。

猎头工作总结篇四

在过去的一年中，公司的不断壮大我应该是深有体会的，作为公司的一名“老员工”公司的每一次变化都让我深深的感受到它的成长。从每周的例会，到每月的公司活动；从半年一

次的旅游到定期的培训课程再到这次的工作总结。虽然这些在实施过程中存在着一些问题，但不可否认的“”在成长，我们的队伍在壮大，并正朝着更有前景的方向一步一步迈进着。对于这些我相信“”的每一个员工都例例在目。

我想每个同事都对其有着不同的理解，那么怎样把这些不同统一起来?我想将是公司的领导面临的一个新课题。

这其中也不乏激励机制的建立，营造一个灵活有效的人才环境，使个人利益与公司目标息息相关，个人能把公司的事业当作自己的事业，使公司长期、稳定、健康地发展确实是大有裨益的。比如公司的目标，及下一步的规划或计划是否可以让员工们参与其中，这样做有几点好处：一是让员工深刻体会到其真正是公司的一员，使其有归属感；二，可以让公司领导通过此种方式了解每个员工的想法及其更深层次的心理需求；三，可以让目标分别落实到团队里的每个人，使其下一步工作的目标和方向更加明确；从而使公司实现目标计划的难度系数降低，真正体现出团队的作战的优势；四，公司实现目标后可以说不论是团队作战实力，还是公司的总体实力都上了一个新的台阶；而对于团队成员来说，得到的不仅是薪金奖励，那种完成任务的成就感和喜悦心情不单单是奖金可以等价代换的。

公司制度的不断完善以及各种福利的健全，可以使员工们抛掉一些顾虑以更加饱满的热情投入到工作中去[]xx年公司健全了社保、养老保险、医疗保险等福利，使员工有了一些基本保障，在生病时可以启动自己的帐户，为自己节约一笔开销。但是人们常说：“有什么别有病”，真生病了，不止是花掉一笔费用，更重要的是身体受罪，家人朋友担忧的同时，也耽误了手头工作。很多公司在健全公司福利制度中加入了，年度体检福利，这种制度我司是否可以进行效访，让“以人为本”的文化在公司中更加发杨光大，把同事们对疾病的隐患消灭在启蒙状态，从而有针对性的加强体制锻炼。

公司在不断的壮大，并把原来每天都见面的同事分开在了不同的楼层，大家彼此有时候一两周都不一定见到一面，但是每月一次的团队活动把大家的距离又拉近了，而且每次的活动可谓是多姿多彩，满足了不同员工的不同需求。但每次总是感觉时间匆匆还未尽兴，大家就各奔东西了(不知道别人是不是跟我有一样的感觉，花在路上的时间跟活动的时间差不多一样长)。那么是否在活动完之后大家可以自愿去留，一起aa制再次餐饮活动呢?也许在别人看来这只是吃一顿饭，但这顿饭背后拉近了多少同事之间的心与心之间的距离呢?!相比较起运动来，这毕竟也是一次沟通和交流的机会啊!(前面组织活动的时间可以提前或延后1到1.5小时，空余出吃饭时间)

市场拓展人员的工作由于工作性质的特殊性，例会频率可能有时没有做后期的同事那么频繁，但可以不定期的参加后期同事的例会，这样可以把做前期跟客户沟通中遇到的问题以及在推荐候选人工作过程中遇到的问题进行交流和分析，毕竟前后期工作是有一个过渡的。后期面临着猎寻候选人的`压力，前期面临着候选人出现问题时被客户斥责的难处。交流多了，大家可以互相理解。并使工作顺利完成。

公司业务的不断扩大，使得我们的队伍也在不断的壮大，年龄结构比较集中并且年轻化是最大特点，这使得“顶才”变得越来越有朝气。怎样使得这样一个团队在行业群雄逐鹿的今天提高团队的做战实力?我个人认为应该加强团队的学习氛围的建设和公司培训制度的完善。

在这一浪接一浪的知识管理热潮中，几乎所有企业都开始逐步重视起企业文化氛围的建设来。不知道别人是否跟我有同感，学习气氛浓厚的区域，人们的思想和言行都会受到很大的影响，甚至可以深入到形体气质中去。不定期的组织主题进行学习或传播一些新的知识，可以提高团队的整体精神面貌，使团队更具凝聚力。而公司的不定期培训可以再未来的工作中继续完善。由不定期到定期，通过这种形式，员工们

可以了解到不同行业的行业知识，和最新动态，提高个人的业务能力，这样长期以往的坚持下去相信整体的战斗力也会得到相应提高。

随着时间的推移□xx年退出了历史的舞台，新的一年开始了，它带着我们每个人对未来的憧憬，同时也给每个人带来了新的希望，也会在新的一年里迈开崭新的一步，走向更美好的明天。

猎头工作总结篇五

展现实力、巧妙宣传；

多种渠道、搜集资源；

游说人才、精诚所至；

调查推荐、预防超前。

实力宣传

人才库

人才库内人才数量的多少是一个猎头公司实力的体现。人才数量越多，猎头公司运作的的能力越高，成功率越大，因此作为任何一个猎头公司都是尽全力扩充自己的人才库。一般作为国际上著名的大猎头公司，所拥有的人才库含量在上十万至上百万人，各行各业各界无不囊括其中。比如国际上有名的斯宾赛—斯图亚特公司，甚至将世界数家著名大学的每一届各个专业的毕业生信息统统搜集到库。再如光辉国际公司，无论商界、政界甚至军界高级人物，人才的信息也统统收在其中，真可谓“书到用时方恨少，人到用时不嫌多”。因而在你与客户进行沟通时，首先要将自己所拥有人才库的信息量告诉对方，让对方知道你的人才储备，在他需要时可以作

紧急调用。

成功案例

在我们联系业务的过程中，很多时候，企业的人力资源部门或企业的老板都会问到：“你们都给哪家企业送去过人才？”问此话的目的，一是验证一下猎头的成功案例多少？二是有可能进行核实所推荐人才的质量及服务的质量。

所以如何介绍自己的成功案例，同时又不牵扯到企业的机密，更能取得对方对你的信任和能力的认可，这是至关重要的一步。