

2023年猎头年度总结(模板8篇)

围绕工作中的某一方面或某一问题进行的专门性总结，总结某一方面的成绩、经验。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

猎头年度总结篇一

本文目录

1. 猎头工作总结模板
2. 猎头顾问上半年工作总结范文
3. 猎头顾问年终个人工作总结范文
4. 猎头顾问年度工作总结样本

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。xx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。

每周的读报和公司一定阶段的培训，让自己懂得猎头是一个不断进取和更新的行业，只有猎头顾问与行业同步了，才能和企业及候选人同步，才能成为真正意义的猎头顾问。让学习成为一种习惯很重要。

在期待的，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

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，！

猎头工作总结模板（2） | 返回目录

自入职以来，已有一年多了，从未出单，特写此总结，以做经验。

初次踏入这一陌生领域，总带有一丝不自信。在这一行，这也算是大忌。不知自己是否适合做这个，或是社会阅历太浅，还是自己想做的太完美，亦或是自己的习惯性程序逻辑思维在做怪等等，可能与这些都有关系，使自己遥遥落后于同事。今天思考再三，总结出来一些门道，还望大家多多指教，深入交流。

我们的职业叫猎头顾问，而我顶多算个助理或代表。说白了我们的工作就是红娘配对，与人打交道的。即是与人打交道，当然就少不了找客户，拉业务，而我们工作全部用电话和网络完成。首先说一下我们的工作流程，先是找客户、问需求，然后是签合同、找人才。总的来说工作能不能做好，就看以下几点。

（一） 找客户的数量和质量

客户是什么？有人说客户是上帝，是的。客户是我们业务根本，我们赚的就客户的钱。业务讲究“量”，数量和质量。只有数量越大，质量越好，我们的业务才上的去。之前不懂，只是一味地想客户多可以了和快速完成每天的任务，而忽略了客户的质量。

（二） 电话量有没有达标

自认为自己不是一个狙击手，只有扩大范围寻找机会，而电话量的多少决定了机会的多少。在客户的基础上，只有加大自

己的电话量，才有更多的机会和客户。

(三) 对专业知识的探究

这一点很重要。在这个社会分工日益明确的时代，比的是谁更专业。这方面是必学的，不能只靠公司的这些培训。做我们这个，更要具有全方位的知识，私下也要更多的学习一下工作所牵连到其他方面的知识，要循序渐进。

(四) 对工作技巧的分析

对中国文化有一定了解的我，知道什么都要变通。做我们这个更尤甚之。理论是纸上谈兵，实践才是真道理。这方面我做的不太好，今后会多向同事学习。

(五) 自己的工作状态

无数的成功学告诉我们，心灵的力量是多么的强大。哲学一点内因决定外因，首先是想做好，然后才是可能做好、能做好。我要保持好自己的激情。

(六) 对自己的习惯性格的分析

从今天起我要改掉自己以往懒散的性格，更加勤奋的工作。关心世界大同和人类的终极关怀。对自己负责，公司负责，和客户负责。洗脑真厉害，突然自己也羊皮卷了。好与坏只是那么一纸之隔。当然我是正义的。

(七) 如何加强个人的执行力和团队的执行力

兵贵神速，时间是制胜的有力法宝。以往回复客户总是太拖拉，今后我更要加强自己的执行力。个人的力量是弱小的，更要配合好团队，自己牛团队才牛，团队牛自己才更牛。要快速响应团队的号召，加强团队的执行力。

不知不觉中来公司已经一年多了了，回想起一年前，自己还是一个对销售零概念怀着忐忑心情，步入到这个完全陌生的领域来工作时的情景，似乎就在昨天，但是跟那时比起来，现在应该算是小有经验了吧！不过这些真的是要感谢这一年来同事们在各方面给予我的帮助和支持，同时在公司大环境的熏陶之下也培养了我从事这个行业的兴趣与信心。

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**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“”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，职业嗅觉显得尤为重要。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。

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。

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。

猎头工作总结模板（4） | 返回目录

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。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。

每周的读报和公司一定阶段的培训，让自己懂得猎头是一个不断进取和更新的行业，只有猎头顾问与行业同步了，才能和企业及候选人同步，才能成为真正意义的猎头顾问。让学习成为一种习惯很重要。

在期待的，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

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，！

猎头年度总结篇二

总结一年的工作，尽管有了一定的进步和成绩，但离个人规定的业绩50万的目标还是差点。在工作中也还存在着很多的不足之处，个人的心态有时候调整的不好，有时候工作中，会有把个人情绪带到工作中，这点是非常不好的，希望各位领导及同事们帮忙监督一下，争取改掉这个毛病。个别工作做的还不够完善，由其是在团队理管方面比较薄弱。这有待于在今后的工作中加以提高和改进。

在新的一年里，我将认真学习各项政策规章制度，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，为公司的发展做出更大更多的贡献。

猎头年度总结篇三

□

这个是很重要的前期工作，类似如企业定战略，国家定xx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！

猎头年度总结篇四

---助和指导，在他们的帮助下我打消了刚开始时的各种担心并很快融入到工作环境和角色中，逐渐开始独立承担岗位工作。

在三个月的试用期间，我的工作主要总结如下：

一、本岗位职责和试用期内具体岗位职责

我的岗位为绩效薪酬专员，试用期间主要协助负责集团本部及下属二级公司绩效管理及相关工作。具体工作职责为：

（一）集团及下属二级公司绩效管理制度的建立健全；

（二）集团及下属二级公司绩效考核指标的制定、审核、调整和目标承诺书的签订；

（三）集团及下属二级公司绩效达成过程的监督和绩效完成情况的回顾；

（四）集团及下属公司平衡计分卡工具的开发、导入和运用；

2---和北京四家城市公司平衡计分卡工具的导入、开发工作，并运用平衡计分卡工具完成四家公司上半年绩效回顾工作。平衡计分卡作为一种战略和绩效管理工具，如果运用得当，将会对公司的管理产生积极深远的影响。目前，四家城市公司的平衡计分卡的开发和导入工作已经全部完成，三家公司已经运用平衡计分卡工具完成上半年绩效回顾工作。后续工作中将重点关注bsc指标的设置与二级公司业务的相关度。

（三）协助《***集团下属二级公司绩效考核办法》（2014版）的修改工作，并

完成宣讲资料的制作。

（四）协助完成集团上半年bsc回顾。

三、对本岗位而言自身存在的优势

对于本岗位而言，本人具有的优势如下：

（一）入职***之前，我主要负责

（二）绩效管理工作经验不足，思考的深入度和开阔度不够。另外在新的工作

环境下，应转变以前的工作思维和方式，积极适应新环境新氛围。

五、后续工作规划

(一) 工作计划:

6---展贡献自己的一份力量。

六、对公司或部门管理方面的认知或建议

首先，***的企业文化和核心价值观是我非常认同的。由此，也能感受到***的独特和魅力。事实上，越走近***，越能被她的独特内涵所感染。这里的同事爱工作、爱生活，有品位、有追求，他们用***人专属的独特气质和正能量感染和打动着我。

向的管理方式。没有繁文缛节，所有管理动作的落地都要求有实际意义并产生良性结果。

有幸加入***，我心里充满感激。也希望在今后职业发展的道路上，能与***并行相伴，共同成长！

人力资源部 ***

年月**日

8---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。

12---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

2012-4-二：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。

14---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。

16---须展现出在猎头、客

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

二、房地产、互联网依然大热，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2011-2013的三年中始终占比更高。尽管在2013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。

20---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

22---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。

将工作优化；重新不是做大事，更

28---理引进等工作。3、保质保量完成每月培训工作，结合前几期培训工作反馈，改进过去培训中的不足，引进多样性的培训，逐步提升管理干部的知识和技能；加强新入职员工的培训及跟进工作；本月底完成4月16日公开课的组织、总结工作。依托融鼎恒科学院每月培训工作，建立健全培训制度与体系的建立健全、内部培训师队伍的推行、内部培训教材的编写等。另外，鉴于公司员工培训意识薄弱的情况，逐步引导员工建立经常培训、不断学习的意识，使培训成为一项长效机制，为打造创新型、学习型企业努力。

4、结合绩效管理修订意见，拟在4月第完成对公司现行绩效考核进行修订。配合质量管理体系三阶文件准备的同时，逐步建立一套符合公司实际的绩效执行考核办法。协助推进本年度后三季度绩效管理工作的实施，加强绩效反馈、绩效面谈，让绩效管理真正达到预期目的。5离开公司的各环节进行改进。

30----

猎头年度总结篇五

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boss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，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。

猎头年度总结篇六

今年完成个人业绩45万多，个人应该完成业绩178200元整。超额完成个人业绩27万多。

团队业绩应完成业绩283500元，实际完成团队业绩51万多。超额完成23万多。签约客户15家，成功推荐14个候选人入职。待上岗人选3个。待明年回款业绩113400元。

猎头年度总结篇七

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。

猎头年度总结篇八

明年争取完成个人业绩增长30%以上，团队业绩完成150万以上。争取每月至少签单5家以上的客户，10个以上的高端职位。争取团队成员发展至5-10人的团队。督促助理至少每天30个以上电话，推荐合适简历每人每周最少10个以上的候选人。每月成功上岗3-5个职位以上。加强自我的工作能力及管理能力，改掉之前的不足之处，加强完善自我。争取成为公司的合伙人或分公司经理。