

神州猎STS精准人才搜寻 服务流程倡议





神州猎STS 精准人才搜寻服务流程倡议

- 企业发展进程中，人才的识别、评估与任用是核心环节，却也往往成为高频失误领域。神州猎STS创立者，作为第一代中国本土高端猎头全球合伙人的咨询顾问不但见证了猎头咨询进入中国，逐步形成产业，更在深耕行业23年后洞察到：当前中国猎头搜寻行业从业者的综合素质、实战经验、搜寻精度及专业技能，相较十年前呈现逆向发展态势。

神州猎STS在推行“**长期主义**”与“**慢就是快**”的搜寻理念后，此次希望将神州猎STS的精准搜寻的全流程方法论，开源共享。为中国人才咨询行业构建一套覆盖人才搜寻、测评评估、推荐入职、融入深根全链条的标准化作业体系，通过规范各环节操作细节与交付质量标准，助力人才顾问掌握精准搜寻的核心方法，为推动行业整体服务水准与专业技能的提升贡献一份力量，最终为甲方客户提供更高精度、更高价值的人才解决方案。

神州猎 STS 对高端人才搜寻 服务作出承诺：

- 拒绝 "缺乏面试筛选以简历批量输送" 为导向的短视服务模式；
- 拒绝 "简历造假，虚构成就和经历" 等不诚信行为帮助人选通过面试；
- 聚焦 "挖掘与企业战略高度契合的长期价值创造者"，以实现人才与组织的可持续共生发展为终极服务目标。



前言

- 人才既是企业最关键的资产，也是最重要的投资。能够精准地把最合适的人安排在最需要的岗位上，是企业人才战略的重要基础，也是优质咨询服务机构应具备的能力。此人才搜寻精准服务流程，旨在通过分享一套系统化、规范化的方法论框架，助力企业客户高效精准地吸引和招聘到符合战略发展需求的高端人才，提升企业对人才投资的ROI，并为进一步推动整个人才搜寻行业的专业化与标准化进程提供支持。

企业人才招聘痛点:

尽管人才招聘和使用及其重要，但根据调查，企业在通过人才咨询服务对外招聘中面临诸多困难，主要存在以下三个方面:

- 人才顾问重数量轻质量，交付简历快但缺乏深度面试评估; 候选人筛选工作反由甲方 HR 承担; 人才顾问仅关注候选人过往经历，忽视潜质与领导能力; HR对接供应商过多，沟通成本高;
- 人才顾问缺乏行业经验，不懂业务，难以理解团队文化与业务挑战，根本无法开展精细化人才搜寻;
- 中高层岗位人员易流动，又难以招到市场上 85 分位且愿长期发展的候选人，常被迫降低用人标准; 人力资源部门倾向选择低费率猎头，缺乏能顺畅沟通，并能提供人才招聘与组织发展建议的人才顾问。



核心理念



▶ 效益优先

遵循客户的战略目标，优化企业客户在时间和资源投入方面的长期价值；通过挖掘市场中非活跃但合适的潜在候选人，扩大搜寻范围和深度，提升服务的整体效益。

▶ 结果导向

保障搜寻服务的质量需要对合作的行业 / 企业有充分的了解，与高潜质人才有深度沟通，精准把握人才和市场动态，以实际成果为导向，确保高端人才搜寻服务的精准度和有效性。

▶ 精准高效

人才咨询顾问须注重操作精准度，投入足够时间和精力确保操作步骤精雕细琢，避免返工浪费时间；同时，要在核心岗位搜寻中上保持敏捷性，在对不同职位的预期内为客户呈现符合要求的真实候选人，并在计划的周期内为客户交付结果，实现精准与高效的有机结合，达到“慢就是快”的效果。

服务流程



第一阶段:



1. 启动项目 (理解需求与规划搜寻)

全面了解客户需求与企业背景，
明确搜寻方向

2. 搜寻规划 (研究市场与锁定目标)

制定搜寻策略，协助客户完善岗位需求和设置。通过深入研究，锁定目标人才所在领域、公司及岗位，精准锚定搜寻范围

第二阶段:



3. 搜寻与甄别 (多渠道搜寻进行评估与推荐)

通过多渠道接触候选人并进行初步筛选，挖掘潜在的及合适的优质人才

第三阶段:



4. 深度评估与推荐 (进行专业评估与精准匹配)

对候选人进行全面深入评估，确保其专业能力、领导力风格、经验与资质等方面符合岗位要求，降低企业用人风险

第四阶段:



5. 录用决策支持 (协商薪酬与确认录用)

协助客户与候选人在薪酬等录用条件达成一致，确保候选人顺利入职

第五阶段:



6. 入职与融合 (进行背景调查与入职辅导)

通过全面背景调查降低用人风险，协助候选人顺利融入新环境

第六阶段:



服务核心

▶ 第一阶段：

启动项目（理解需求与规划搜寻）

目标	行动要点	关键交付
全面了解客户需求与企业背景，明确搜寻方向	<ul style="list-style-type: none">■ 深入了解企业客户目标、战略、优势与挑战；■ 学习企业客户组织文化、领导力风格与人才发展模式；■ 充分理解招聘目的、职位责任、任职要求与团队状况；■ 查询以往项目，分析相同及差异之处。	<ul style="list-style-type: none">■ 通过详细记录客户需求，进行分析，确保对企业客户及岗位需求的理解；■ 制作搜寻策略规划书，明确搜寻的方向、重点与操作计划。

▶ 第二阶段：

搜寻规划（研究市场与锁定目标）

目标	行动要点	关键交付
制定搜寻策略，协助客户完善岗位需求和设置。通过深入研究，锁定目标人才所在领域、公司及岗位，精准锚定搜寻范围	<ul style="list-style-type: none">■ 接触相关行业人士，了解行业发展情况；■ 验证市场上的人才状况及薪酬尺度；■ 了解相关职位人员的主要职责范畴与成功要素；■ 与客户对岗位要求进行再确认，并提供目标公司名单；■ 向客户提供初步获得的市场人才信息，校对方向。	<ul style="list-style-type: none">■ 就行业发展、人才状况及薪酬水平等方面做必要的市场分析；■ 明确重点搜寻的公司与岗位范围，并制作目标公司与职位分析清单；■ 勾勒并提供初步搜寻到的潜在候选人画像。

▶ 第三阶段：



搜寻与甄别（多渠道搜寻进行评估与推荐）

目标	行动要点	关键交付
通过多渠道接触候选人并进行初步筛选，挖掘潜在的及合适的优质人才	<ul style="list-style-type: none">■ 规划搜寻渠道，吸引较为合适职位要求的候选人；■ 仔细阅读候选人简历，比对职位要求，发现差异事项；■ 依据行为基准进行面试，探究候选人的思路/决策动机和方法；■ 根据职位要求，设置场景化面试问题；■ 挖掘候选人的潜力及可持续性；■ 了解敬业限制、可离职时间、薪酬状况等信息；■ 通过行业人脉侧面了解候选人行业口碑与目前状况；■ 就搜寻进度与客户保持沟通，并推荐合适的候选人。	<ul style="list-style-type: none">■ 制作候选人初步筛选列表，包含初步搜寻中相关候选人的基本信息；■ 对重点候选人进行详细分析与评估，为符合要求的候选人制作专业标准的背景和经验资料，并推荐给客户；■ 制作并提供 [候选人搜寻进度报告]，定期向客户反馈搜寻进展及人才市场状况。

▶ 第四阶段：



深度评估与推荐（进行专业评估与精准匹配）

目标	行动要点	关键交付
对候选人进行全面深入评估，确保其专业能力、领导力风格、经验与资质等方面符合岗位要求，降低企业用人风险	<ul style="list-style-type: none">■ 除了所在行业和产品经验，更要评估候选人的意愿度和态度；■ 明确候选人考虑更换工作的动机；■ 客户面试前，提供候选人详细资料，就职位要求和候选人情况提供评估和建议；■ 协助客户安排候选人面试，并进行交流和反馈；■ 收集最终候选人薪酬详细信息、过去的收入证明等相关支持文件。	<ul style="list-style-type: none">■ 向客户提供就候选人的专业能力、经验、资质及与岗位匹配度的意见；■ 帮助双方面试安排，确保面试流程顺利进行；■ 面试后双向提供反馈意见，并明确后续安排；■ 向进入最后阶段的候选人收集完整的薪资信息，为后续 OFFER 沟通提供依据。

▶ 第五阶段：

录用决策支持（协商薪酬与确认录用）

目标	行动要点	关键交付
协助客户与候选人就薪酬等录用条件达成一致，确保候选人顺利入职	<ul style="list-style-type: none">■ 与候选人做最终 CHECK - IN，包括家人意见、异地工作可行性、身体状况及其他顾虑；■ 向客户提供候选人全面薪酬报告及薪资证明文件；■ 帮助客户管理候选人薪资预期；确认候选人可以入职的时间；■ 研究候选人薪资的构成和变化原因，判断合理性；为客户提供薪酬设计的建议；■ 与候选人沟通薪酬方案，解答候选人最后的问题，就OFFER达成一致。	<ul style="list-style-type: none">■ 综合候选人的全面信息，向客户提供录用建议，帮助客户对候选人做最终评估与决策；■ 根据对候选人薪酬分析及市场薪酬状况，为客户提供独立的薪酬合理建议；■ 帮助客户与候选人就薪酬方案沟通，达成一致，并签署文件，这是一个标志性的招聘成果。

▶ 第六阶段：

入职与融合（进行背景调查与入职辅导）

目标	行动要点	关键交付
通过全面Referencing降低用人风险，协助候选人顺利融入新环境	<ul style="list-style-type: none">■ 候选人签署 OFFER 后，展开3+7模式背景调查，需涵盖上级、同级、下级 3 个层面；以及对工作背景的探查，需包括以下7个方面：<ul style="list-style-type: none">● 工作成就和能力● 领导风格● 沟通风格● 压力下的性格和个性特征● 战略思维● 个人诚信与合规● 个人与声誉■ 向客户提供正式的[Referencing]；■ 协助候选人做入职准备，就融入新环境做相关辅导；■ 跟进候选人顺利入职，并根据客户需求对候选人做进一步跟踪服务。	<ul style="list-style-type: none">■ 通过候选人[3+7Referencing]，向客户提供全面、客观的候选人背景信息；■ 通过为候选人提供入职辅导，或为企业提供候选人“落地生根”追踪服务，帮助候选人顺利过渡到新角色，融入新环境，并为企业发展贡献价值。

关于神州猎 STS

- 神州猎STS，旨在打造一个立足中国，服务全球的中国顶级高端猎头咨询品牌。采用“慢就是快，细致认真不返工”的全景式人才搜寻模式。
- 神州猎STS是专注核心岗位搜寻，推荐的人才咨询公司。企业坚持长期主义和人才定义成功的搜寻理念。
- 神州猎STS是中国猎头行业24个月的保证期开创者。为所有优秀企业找到最适合其企业文化的领军人才！

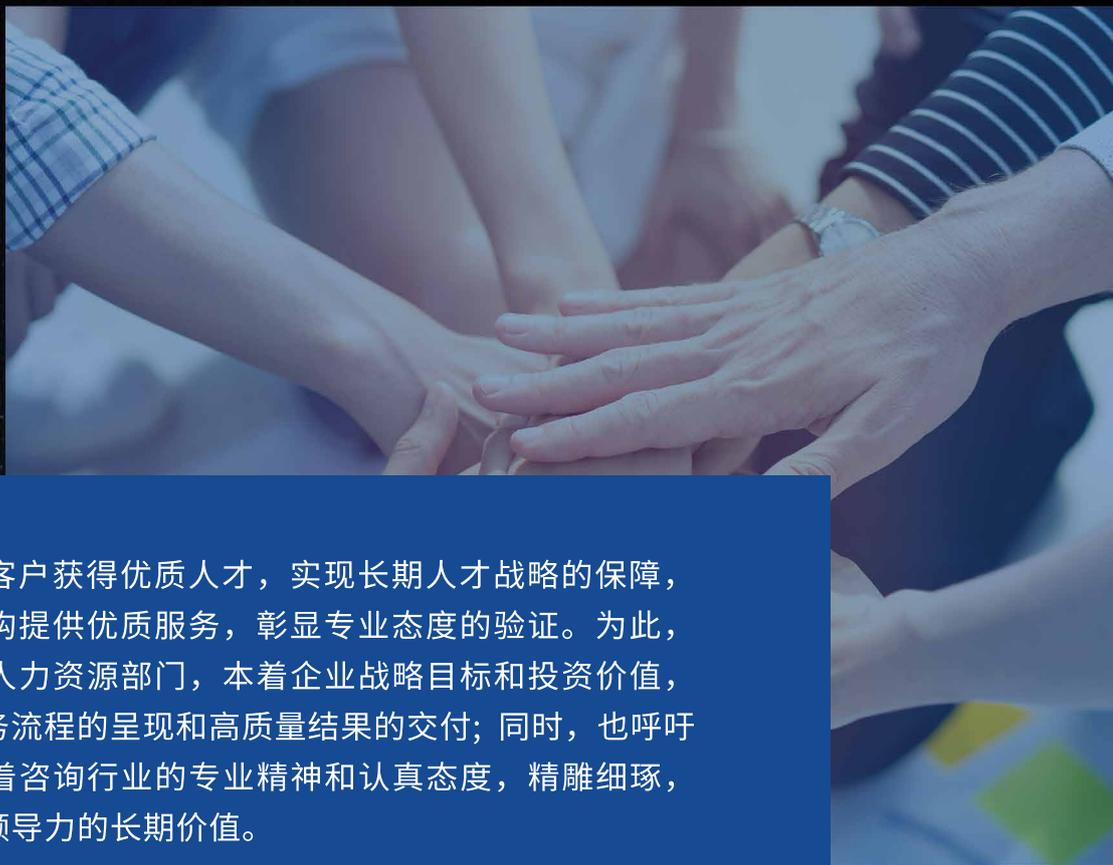


神州猎 STS CEO

- **Charlie Liu** 作为第一代中国本土成长的国际五大猎头公司全球合伙人，曾经是五大国际猎头公司其中罗盛咨询上海总经理，全球合伙人，海德思哲人才咨询亚太区董事，全球合伙人。在进入高端猎寻行业之前，还有15年在全球知名企业-霍尼韦尔，陶氏化学和摩托罗拉任职高管的职业经历。



结语



以上步骤既是企业客户获得优质人才，实现长期人才战略的保障，也是对人才咨询机构提供优质服务，彰显专业态度的验证。为此，我们建议企业及其人力资源部门，本着企业战略目标和投资价值，重点关注于专业服务流程的呈现和高质量结果的交付；同时，也呼吁人才咨询机构，本着咨询行业的专业精神和认真态度，精雕细琢，为企业提供人才和领导力的长期价值。

STS 神州猎
SINO TALENT SOLUTIONS

Connecting Exceptional Talents
with Great Companies

立足神州，放眼世界

上海，北京，吉隆坡，横滨，波士顿



www.sts-partner.com