

11月
积极创收
一起冲刺

We Say
瀚语

ABOUT Vastsea

大瀚人力资源集团

2018-2019、2017-2018连续两年蝉联

The Best Talent Search Service Provider in Greater China

大中华区最佳人才寻猎服务机构(内资)唯一获此殊荣的人力资源服务机构

内刊
2019/11

 VASTSEA
Connecting Business and Talents

目录 content

Steven说

新模式，新体系

城市布局大客户团队

大瀚荣获劳动保障守法诚信A级企业！

成为大瀚集团的管培生？

大瀚11月全国团建活动奏响Q4序曲

顾问故事

如何说服候选人异地降薪跳槽

小人物

理解洞察帮助我们走得更远

我想要证明自己一次

20周年专栏

本期内刊由市场部策划
感谢各位同事的投稿

Steven说

我们的队伍，英雄辈出，我们一起奋斗！



本篇摘自Steven的讲话

新模式，新体系

我们从11月1日在新模式下的业绩、利润、奖金体系，具体的讲就是以团队为单位（P/EP，城市总，地区总，EMT）的团队分层，每个团队根据团队的规模要求、在一定的团队薪酬包的总额预算下，团队经理带领团队集体奋斗，达成团队业绩，实现团队利润，获取团队奖金。每个考核时间段（每个季度，年度，共5次考核，A，B+，B，C，D（满足比例分布要求）通过每个人个人自评，团队经理考评，AT组织集体评议）。为了牵引公司实现四季度盈利、并在2020年熟悉这套体系，我们特别11+12月的绩效目标（业绩，利润，奖金（老顾问按老办法，2020年1月1日开始老顾问按新办法，转身做经理的高绩效老顾问按新体系）。从2020年开始每个季度绩效考评，并制定年度2020年和4个季度的目标（12月30日announce）。

以下详细介绍新的体系：

第一，我们的P团队/EP团队，是我们定义的最小利润单元，根据P/EP的职位职级确定岗位，每个岗位的对应OD配置要求标准（不同的级别顾问人数的配置），在此标准OD配置下公司授予薪酬包总额（基本工资+社保）给团队经理，团队经理在此总额控制下，自由组合团队成员（比如，没有足额的全职顾问的，可以使用未使用的薪酬包招聘使用实习生）构成去达成团队目标（薪酬包总额，业绩，利润，奖金）。我们的P/EP团队经理根据公司最低利润率和利润金额要求下的团队目标（薪酬包，业绩，利润，奖金），带领团队群体奋斗达成团队目标（不设置单个顾问的目标，有团队经理领导全体顾问全力以赴地群体共同奋斗），每个人和团队目标唯一的绑定，而不是以前的单打独斗。最后团队经理决定每个成员的绩效评估、晋升/降级和奖金分配。城市AT决定城市团

队经理（P，EP）的绩效评估、晋升/降级和奖金分配。第二、城市总公司层面。同理。城市总在薪酬包总额控制下，带领城市完成城市目标（薪酬包额度内，业绩，利润，奖金），城市总的绩效评估、晋升/降级和奖金分配由地区AT评议。第三。地区总层面。同理。地区总在总薪酬包控制下，带领城市总完成地区目标（薪酬包额度内，业绩，利润，奖金），地区总的绩效评估、晋升/降级和奖金分配由EMT评议。第四。公司层面。同理。CEO lead EMT.在总薪酬包控制下，带领地区总完成公司目标，轮值CEO 决定EMT成员的绩效评估、晋升/降级和奖金分配。董事长决定轮值CEO的绩效评估、晋升/降级和奖金分配。

在我们的新的绩效管理体系下，16字概括“以岗定级，以级定薪，人岗匹配，易岗易薪”。并严格实施各级实行末位淘汰制度，以便激活组织不断进化和进步。我们将告别单打独斗的传统落后的猎头行业的管理体系。新体系打通从顾问到管理层的发展通道，从优秀团队中选拔干部，选拔优秀的奋斗者晋升到公司管理层。将公司战略同顾问、团队经理，城市总，地区总上下对齐。形成以团队，城市为基本单位的高凝聚力高战斗力的团队。

城市布局大客户团队

城市组织架构上，在城市布局各个行业的全国大客户猎头团队，行业区域大客户猎头团队，行业城市大客户猎头团队。在城市布局外资、内资、政府的猎头团队。在城市布局各个行业的外包团队。在城市布局其他新产品线的团队。全国组织架构上，各个新品线总裁负责规划推动产品线在全国各个城市的团队规划布



局，全国大客户在全国的战略搭建和客户全国对接及交付分工，地区部大客户总监负责地区级大客户在地区内各个城市的战略搭建和对接及交付分工，城市大客户经理负责孵化N个城市大客户。猎头行业总负责行业猎头团队在全国范围的战略搭建和客户分工对接和交付分工，促使猎头从行业的维度大规模全国聚焦发展。地区部和城市以利润为中心决定销售哪些产品，落地哪些团队到当地。所以从产品线的维度，和行业线的维度是扩张体系（希望多买该产品，希望全国搭建本行业团队），地区部和城市总是相对的收敛体系（因为要以利润为中心发展生意，优先考虑

效率和投资回报）。地区部和城市要利润，产品线要规模，形成一个平衡。

各个团队都要聚焦客户，以客户为中心，从客户需求出发，倒推新产品开发，倒推能力建设和团队建设，满足客户需求，并在利润要求的制约下聚焦优质客户，团队配置向优质客户倾斜，向利润客户倾斜，向高利润的产品线倾斜，各个团队经理要开放思路和并胸怀人力资源大市场，以客户需求为原点，提供多元化人力资源服务的微创新组合产品，组合猎头、基础招聘、批量招聘、招聘专员临时外包、项目招聘、专场招聘会、校园招聘、背景调查、竞争对手人才对标研究服务、测评、灵活用工、招聘流程外包RPO、薪酬福利外包、薪酬税务服务、人力资源薪酬咨询、人力资源政策体系6大模块和三支柱咨询体系，招聘培训和招聘咨询、培训、HR saas 软件、线上平台招聘、转职服务、以及以上的有关人力资源解决方案。在人力资源的高附加值的、可批量copy销售、和低成本升级迭代的HR相关软件产品、和以流量为特点的人才信息的聚合平台可能都是我们未来的方向。

我们必须打造普遍客户关系，客户相关产品的KDM（key decision maker）决策链上的每一个人都是我们要经常去见面，经常去吃饭，经常去聊天的对象，在HR行业内，大瀚在各个主要市场上要形成压倒性竞争力量，并成为行业的意见领袖，有巨大的市场领导



力和客户需求的牵引力，我们成为一个亲客户的组织，提供给客户更好，更快，更加便宜的服务，通过流程化组织的打造来低成本高效率交付和服务客户。我们必须成为基于时间竞争的组织，以一条龙服务顾问提供从客户开发到职位交付的一条龙服务顾问，和建设减少跨团队沟通成本的一条龙服务团队。同时大规模建立分布式、贴近客户的组织（比如在一个城市，以N个CBD中心，开发区，大客户建立我们的分布式团队）。简化我们的流程，减少我们的流程控制节点，在我们的关键流程控制点上设立时间、数量、效率指标并持续优化这些指标。以此为指导标准建立

我们的流程化组织（关键流程建设在未来的3到4个月完成1.0版本，公司拟出资100万到200万购买最先进的流程管理套件（BPMS）及在外部顾问的制定下完成），内化组织能力，建立竞争力。

二十年来，为了最求我们事业的成功，我们孜孜不倦地探索，不惜一切代价奋勇直前，不达目标誓不罢休！有了这二十年的知识积累，我们在今天才能厚积薄发！才能以前所未有的魄力和果敢引领行业变革，并领导公司进行闪电式的扩张！今年我们的1000人加上我们的新进的1000新人，年底我们期望有2000人的战斗力量，明年我们期望通过薪酬领袖战略吸引行业头部人才1000人并再增加2000新人，在明年这个时候我们达到5000人的战斗团队。在后年我们再吸引1000行业头部人才和3000新生力量，后年底我们将达到9000人团队。

所以在今年内我们将需要提拔100人顾问转身进入管理角色，明后年分别有300和400的顾问将会获得晋升机会。伟大事业赋予我们员工发展机遇，自古英雄出少年！我们将赋予我们的新生力量以展现他们的才能、和发挥青春的奋斗激情，我们的队伍将英雄倍出，并通过实战打出很多将军来！

我们一起奋斗！



大瀚荣获劳动保障守法诚信A级企业！

近日，四川省人力资源和社会保障厅对大瀚人力资源集团等25家“劳动保障守法诚信A级企业”予以通报表扬。鼓励受表扬企业珍惜荣誉，在推进劳动保障守法诚信建设方面继续发挥标杆作用。此次表彰授牌在省人社厅“省本级用人单位2020年春节前根治拖欠农民工工资工作部署会议”上举行。

大瀚自1999年成立以来，在人力资源服务领域已深耕20年，业务范围涉及猎头、外包等人力资源服务业的方方面面，合作的企业和候选人数以万计，加之自身在全国范围内庞大的员工数量，大瀚深知在人力服务中守法诚信的重要性。

为此，大瀚在工作中，紧密围绕守法诚信建设目标，严格执行《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《就业促进法》等劳动保障法律法规，依法规范管理、诚实守信用工，充分保障合作企业、候选人、员工各方的合法权益。

今后，大瀚将再接再厉，依法规范管理，诚实守信用工，继续发挥劳动保障守法诚信A级企业的标杆作用。为客户、候选人提供规范高效的人力资源服务，促进经济社会发展，构建和谐劳动关系。

成为大瀚集团的管培生?

“实习抢先战略321”

从11月至2020年6月，至少保证累计6个月的时间，在满足业绩321情况下，在毕业入职时，免试用期直接成为正式员工，享受比试用期高出10%的转正薪资。

“321工资渐进原则”

累计实习满三个月，从第四个月、六个月、八个月累计实习期开始，在前三个月实习日工资基础上，分别增加10%、20%、30%



我们希望你?

见习期间

1. 见习一天（8小时）完成与目标候选人的电话沟通，通过高频率高质量的沟通学习如何做人才mapping精准定位目标候选人并完成有效沟通。

实习期间

1. 每周稳定出勤3-4天协助顾问为知名企业招聘中、高级人才

2. 协助顾问通过电话等方式搜寻合适候选人，并帮顾问制作人才推荐报告一周三份

3. 针对客户职位要求对候选人进行评估、筛选，协助项目负责人对候选人进行面试辅导和项目跟进

4. 通过电话等方式了解市场信息，以顾问式服务开发客户需求；日常维护客户关系，至少参与一次开发客户方案制定，逐步培养SR-FR流程。

5. 定期对市场资源进行梳理，不断学习巩固专业知识、猎头技能，为成为猎头顾问作准备

正式入职期间

1. 在资深顾问指导下主动向潜在目标客户推荐猎头服务，通过有效沟通，开拓市场；一周2. 6份简历推荐，3个月将考核offer指标需达到公司制定的KPI。

2. 入职3个月内需角色轮转要求一次AR角色，2次SR或FR角色，多维度学习成长向成熟期顾问发展。

3. 与客户保持有效的沟通，了解客户情况，分析职位需求，为客户提供专业的建议并获得客户委托并通过各种寻访渠道与技巧，为客户寻访优秀的合适的人才。

4. 团队协作与人才进行有效沟通，针对客户职位要求对人才进行沟通、评估、筛选与推荐成功，完成各项人才寻访委托任务。

你将获得什么?

1. 导师1对1辅导，让你在一个月内在同龄人的水平拉开两个距离；

2. 每周一次的例会，让你感受职场团队的分享与力量；

3. 每月不定期3-4次培训，让你快速吸收专业猎头知识、访寻技巧、产品类别及市场动态；



大瀚11月全国团建活动奏响Q4序曲

11月，大瀚在全国范围内举行了团建活动。每个office都以不同的团建形式，为大瀚的小伙伴带来了新的活力。全国40个office，都想出了各式各样的团建方案，有外出秋游，有美食盛宴，有精彩游戏.....这些团建活动增，不仅让我们在紧张的工作中得到放松，更好的完成日常工作，还能拉近彼此之间的距离，与小伙伴更多互动的机会。

那就让我们一起看看全国11月的团建活动照片吧！
找找你的身影。



当然还有好多好多office小伙伴的照片因为版面原因没办法一一放上。Q4已来，未来，我们继续冲呀！



顾问故事



“人力资源”和其他资源相比，惟一的区别它就是人。协调、整合、判断和想象的能力是人力资源拥有当前其他资源所没有的素质。经过近20年的发展，今天的大瀚已经发展成为人力资源服务全行业覆盖的方案提供商。公司至今的沉淀离不开每一位员工的耕耘和付出，《顾问故事》让每一个大瀚人有更多表达、展示的机会。在这里，你可以看到每一位员工的成长心路历程，或者他们近期的境遇和感悟……人生如逆旅，当阅尽千帆，最终留下的都是独一无二的风景，愿你能在大瀚看到不一样的风景。

如何说服候选人异地降薪跳槽

作者来自BG7，月Offer总金额13.5W

作为猎头我们每天都在遇到不同的问题与挑战，候选人不考虑机会怎么办，考虑机会无法异地参加面试怎么办，面试通过薪资无法达到候选人的期望怎么办。其中经常会遇到的一大问题就是——如何说服候选人异地降薪接offer。

无巧不成书，今年我就遇到了2次这个问题，一个是年初的某总监职位需要候选人降薪10%从广州到上海入职，另一单是最近一单，需要候选人降薪8%从南京到慈溪异地入职。两名候选人均已婚，异地都涉及到家庭问题。

首先我们来谈谈降薪的问题，一个offer是否可以最后落地，谈薪可以说是重中之重。从人选搜寻到推荐面试，行百里者半九十，薪资谈崩前面的所有工作都相当于白做。所以在谈薪的过程中我们必须做到以下几点：



知己知彼，细节为先

候选人给到的薪资组成部分是如何的，是否包含奖金补贴，是否都可以在候选人的薪资流水中体现，候选人在面试的时候对HR/LM的感觉如何？HR/LM对候选人的感觉如何？候选人的薪资在行业中位置如何，如果再同行业中算是高薪候选人为何又会选择离职或者更换平台。了解更多的细节，有助于在谈薪过程中掌握主动。

善用数字，体现优势

谈薪的过程中我们不能一味盯着数字或者增长或是降低比率。客户公司给出的Offer薪资

也许是候选人年度可能拿到的最低薪资，不包含各项隐性福利。部分候选人也许是年终奖金比较高，遇到这样的候选人，应该与之计算的月度可以到手的薪资。化整为零，可以让候选人感受到哪怕是降薪，也许幅度也不会太大。

摒弃薪资，放眼发展

候选人一旦选择了离开已经有的平台，一定是对未来的职业有其他的规划，在与候选人谈薪之前，就要了解候选人对自己职业生涯的规划。也许现在薪资的降低是为了以后职级的提升，更好的平台提供的是三到五年的职级与个人的提升，不要局限于眼前的薪资升降，是我们需要提醒候选人注意的重点。

候选人已经同意了降薪的Offer，可是不愿异地特别是从一线或者繁华城市到二三线甚至是工业区怎么办呢？这就要求我们在源头对候选人的动机进行把控。

全面分析，两对关系

公司和个人—公司现状和个人现状。客观和主观—客观情况和主观评价。四类因素：公司客观情况因素：比如公司要被收购；公司主观评价因素：比如公司政治环境复杂；个人客观情况因素：比如有了二宝；个人主观评价因素：比如觉得工作没有挑战；

抽丝剥茧，四个步骤

首先一定要了解候选人的跳槽动机，先客观后主观，先公司后个人；先不敏感信息后敏感信息。了循序渐进，循循善诱。其次做一张自制的评分表缩小动机包围圈，第三在3-5个重要的因素里再找出最重要的1-2个因素。最后进行一票否决权，找到了候选人跳槽的最大动机，地点其实就不是问题了。

猎头的工作最大的难点与挑战在于职位的不断变化和人选的不可控性，可是魅力与机遇也正是职位的不断变化和人选的不可控性。我们需要努力进取，面对挑战，解决难点，一定能发现猎头工作的魅力与机遇。



小人物

作者来自BG1，offer金额6万

三年销售，期间自己就好像带着假面，上下应酬，时间长了，喘不过来气，我就想啊，能不能有一份工作能让我做自己？很神奇，当你真心渴望一件东西的时候，整个宇宙都会联合起来帮你完成它。

“你好刘慧，这里是大瀚人力资源济南分公司，总部HR给到了你的简历，有兴趣接触猎头么？”Cheney Li的一通电话让我看到了希望。

猎头，听起来就很酷！

7月22号来到大瀚，三个月的时间，我这个猎头小白在大瀚济南分公司简直就是如鱼得水，轻松的办公氛围，年龄相仿的同事，没架子的领导，接触着各行各业的精英人士，感受着每个候选人的人生——坎坷、顺遂、低迷、激情，就好像坐摩天轮，每个高度都有不一样的风景，我要做的就是倾听，建议，帮他们推荐合适的职位，丰富他们的机会，让他们仕途更加顺畅，这是一件很有挑战性的事，更是一件非常有意义的事，丰富自己，成就他人，每天都充满新鲜感，每天都期待着明天新的挑战。

做自己喜欢的事有多幸福呢，就好比熬夜追剧外卖小哥送来了心心念念的夜宵；就好比独自在外边打拼回到老家吃到妈妈做的饭菜；就好比生日那天看到插了18根蜡烛的蛋糕。（好吧，我承认我是个吃货）。

再次回到高考时代

刚来大瀚要进行一周的培训、考试，可算是让我好好的回味了一下高考备考时期的生活，也让我清楚，做好猎头是需要好好下点苦功夫的。记得第一次拿到职位——临床项目经理，之前除了去个药店诊、所也没接触过医药行业啊，内心很慌，开始各种搜索、研究，我的导师讲了讲大致的临床框架结构，感觉自己对这个职位有了差不多的了解之后，假设了很多候选人可能问到问题，做好小笔记，开始打第一通电话，手抖心颤深呼吸总算拨出去了，“

您好孙先生，我是大瀚猎头顾问，这边有个职位给您推荐...” “不考虑” 咻，扣了，这跟我想的好像不一样，没按照剧情发展呢。

随后我总结了一下，跟候选人沟通没有什么固定话术，要随机应变，尽最大努力跟他们多聊几句，我不专业，我导师的培养方式也是放养、点拨式，那我就多打电话自己去感悟，去找一个最舒服的方式跟候选人沟通。从一开始的被挂电话到每通电话保证20分钟左右的通话时间，从为了推荐而推荐到尽可能多的从候选人身上得到可利用的价值，费了时间，费了脑筋，也有好的结果。

每一步都要求细致

沟通的好了，推荐就来了，做推荐报告也是个技术活，也是需要好好动动脑筋，评价部分尽可能多的凸显候选人亮点，这跟沟通又息息相关，沟通地越详细可以写的亮点就越多。推荐做好了，候选人的面试辅导、面试跟进都是需要做到很细致。举一个典型的例子，记得第一个offer，客户是上升期的初创药企，候选人在CRO公司，工作很忙经常加班，薪资待遇也不好。候选人的个人风格跟客户公司非常搭，客户公司也是非常满意。临入职前我提醒候选人准备好入职材料，候选人突然告诉我不去了，第一时间我给候选人打过去电话，原来她手里拿到了某知名药企的offer，她说临床风险是很高的，相比较知名药企更稳定，承担风险能力也高。我没有着急否定她的观点，有针对性的从侧面讲了客户公司的优势，比如从不加班、薪资待遇、领导的背景、公司的风格，讲了一下初创公司的平台优势，终于，她动摇了，说再考虑考虑看看。后边在leader的帮助下，保持候选人跟进，从公司文化、薪资、升职发展空间、人员稳定性等方面给候选人一一剖析，最终候选人选择了我们的客户公司。

做为一个猎头小白，导师是很重要的，一通电话，能学到很多；一句点拨，瞬间顿悟。认真努力的人总是很幸运，两个offer，一笔回款，一不小心就提前转正了。

在大瀚，相比较其他的猎头，我可能不是最努力的，可能不是最聪明的，更没有什么经验可谈，但是我朝着自己的目标一步一步走的很踏实。我们都是小人物，平凡、普通，但是我们一定要给自己一个目标，唤醒自己内心的梦想，做自己喜欢的事，按照自己的意愿过一生。

在大瀚，我正在做自己。你呢？

理解、洞察帮助我们走得更远

作者来自BG6，累计offer金额21.6W

我先谈谈公司案件背景：客户公司处于组织架构调整阶段，商业集团董事长，总裁以及商管板块总经理全部调任，需要外聘一名商管板块总经理，该职位预计月内关掉，属于紧急且刚需的职位。

客户只看三家目标公司，职位属于定向挖人，从初步的筛选到深入mapping市场，最终确定三家公司只有11人符合客户要求，职位的重点在如何去影响这11人中的某几个人去考虑这个职位，offer人选也是十一人之一。

筛选出目标候选人

和人选的沟通中发现，人选2016年入职现任公司，经历了从最初只有1个开业项目到现在31个项目的扩张，并在今年成功上市，正是客户公司现在面临的问题以及未来想要达成的规划，在另外10人毫无进展的情况下，我决定集中火力影响他，从客户客观情况，到他目前受到的局限，以及客户公司能给他什么，成功说动他尝试和客户接触下。

第一次波折

第一次波折在初面通过约终面时间，人选突然告知不想继续接触了，原因是通过初面了解到企业项目太少，且没有明确的目标和规划，单凭一己之力太难，风险太大，当时也就这个原因和



的方式去和集团董事长面谈，人选也表示同意了，同时我向客户经理反馈了他的顾虑，希望在终面时客户与我们一起推动并打消他的顾虑。

第二次波折

第二次波折在终面结束之后直接被人力总留下谈薪了，这时的人选的心气明显是被抬高了，一方面表示对董事长格局及能力的高度认可，并解决了他之前的一些顾虑，但另一方面又对公司产生新的问题，而且薪酬对他没有太大的吸引力，也向我表达他在接触的另外一家薪酬远远高于客户出薪。当时自己做了很多准备，不仅去了解他提出的新问题，同时也去了解另外一家offer的情况，列出了两家企业的优劣势，准备说服他。等待最终决定的过程是最煎熬的，有时候解决问题并不意味着水到渠成，在我实在等不及紧追结果时，人选明确表达不考虑了。

转折是在人选回复后的第二周有了转机，人选意向有松动，并表示可以在处理完手头工作之后入职新公司。

理解、洞察、合作，我们能走更远

一是理解和洞察人选话里背后的意思，不能太想当然，高管说话不会把想表达的说的太直白，这个时候不要一再和高管人选确认最终意思或强迫他说的直白点，要学会揣测高管的意思，同时自己在沟通互动中也要点到为止，这样会拉近与人选的距离，也有助于推动职位进展；

二是对待人选的心态要理性、客观，在case的后期由于自身心态煎熬，焦虑，导致忽略了一些常规问题，比如人选在做决定前还在等第三家公司出薪，如果当时自己够理性客关，察觉到人选话里有话，可能会保持一个更良好的心态和关系，有时间做点利于case达成的事情。

三是团队内部协作，这次case的成功得益于客户经理积极推动和后期跟进，还有组内伙伴做大单心得的分享。我们在做职位，一方面要及时跟客户经理反馈人选的一系列情况，保持有效沟通及信息的及时性，另一方面适当“寻求身边的帮助”，身边有经验的同事，已经入职到客户公司的候选人，了解行业内幕的朋友，擅于调动身边一切资源有时真的可以事半功倍。



我想要证明自己一次

作者来自BG4，金额14.16万

大家好，很高兴接到《瀚语》的分享，我今年7月1日入职公司，在进入公司前一直从事金融行业，在选择猎头行业的时候，我以为我曾经的工作会在猎头金融行业带来很大的帮助，没想到入职第一个接到的案子就是咨询公司寻找合适的候选人，我发现与我理解的工作内容有很大的差距。

以前接触的工作内容更多的是业务条线，现在接触更多是职能部门，从公司角度去考虑职位候选人是否合适，那么以前的工作经验不能给我带来有效的帮助，那一刻有一种失落的感觉，不知道自己是否适合这样一个行业，再加上和我同时期进公司的多是刚毕业的同事，他们都很年轻，刚步入社会朝气蓬勃、充满自信，压力瞬间涌来。

能进入公司是领导对我从业金融这么多年的认可，我必须证明我的能力，证明哪怕不是我擅长的领域，我也能通过自己的工作体现我的价值，我拥有的不单是比别人长的年龄，还有工作能力的不同，我知道我自己需要努力，在别人休息的时候更加努力，只为证明自己。



我知道每个人在上班时间都在努力工作，分析客户职位，寻找合适的候选人，把有意愿的候选人推荐到客户那里，我第一次有了把工作带回家，下班回家继续寻找候选人，和候选人聊职位，在一个多月的坚持下，终于有候选人拿到offer，那一刻开心的无以复加，我知道我的努力换来了回报，证明了自己的能力，证明了自己能把猎头这样一份工作做好。

通过这几个月的工作，让我深刻地体会到，作为猎头首先要保证职位的分析正确，可以让我们少走很多弯路，缩短找到正确候选人的时间，其次就是保持热情高强度的投入，因为不知道哪一刻才会遇到合适的候选人，并且不是一个人就可以成功，必须要持续的输出候选人，让我的候选人占满面试官的视线，最终达成候选人的入职。

成功没有侥幸，也没有捷径，看得到的是别人的成功，看不到的是在背后默默的努力，有一句话特别好，也在此送给所有的同事：越努力才会越幸运。



20周年专栏

大潮20年大事记

从大潮成立，我们的愿景是什么？我们有什么理想？我们是一家什么样的公司？我们个人要在大潮成为怎样的人？相信这些问题，是每个大潮人进入公司时就开始思考的问题。20年来我们告诉你，大潮在追求更高的境界上，永不止步。



上海office搬入新家时的留影



2015,我们在上海!



上海团队，永远年轻!



2015年，哈尔滨团队搬入新家



2015年，哈尔滨团队



集体大合照不能少



客户联谊会上

大潮与金蝶签署战略合作

第二次咨询董事会现场

