

为什么越来越多公司倾向使用猎头服务

最近有一个明显的趋势是越来越多的公司转向外部招聘资源，即借助猎头为他们的服务；皆因企业高级管理层意识到使用专业外部招聘人员作为他们的业务合作伙伴的价值和重要性。

这不无道理，因为现在人力资本被视为企业最有价值的资本。因此，在获取人力资本时，公司不仅要内部人力资源部门支援，而且还应像收购其他重要资本资产那样，加强管理层的关注和利用外部资源。

以下是企业在人才招聘流程中使用猎头公司的一些原因，尤其是关乎高级管理人才。

1.不断发展的生态系统 - 随着对创新商业模式和方法的需求，某些技能组合需求量很大，而且往往涉及跨职能能力。组织架构和决策过程也在发生变化。管理层需要与最好的外部和内部人士合作，以满足这些需求。

企业内部人力资源部门已经转变为与管理层更紧密，更积极地合作，以应对当前的转型和业务挑战。同样，成熟且经验丰富的外部招聘人员也在努力支持企业应对这些挑战。

2. 速度为王 - 它不仅适用于可能在几年内成败的创业公司，即使对于长期存在的行业参与者而言，事情发生的速度也比以前快得多，并且迅速的行动或反应是当前技术时代商业的成功因素。如果您正在招聘，那表示有业务需求。这意味着您应该尽快获得最合适的人员，以确保及时实现业务和功能目标。猎头公司以此为生，因此他们会为了获得最佳候选人而努力工作。

公司按行动计划和时间表控制业务流程。招聘过程不应再被视为计划中无法控制的环节，也是商业计划延迟的最常见借口之一。

3.中间人的角色 - 无论多么客观，有时候企业和人才之间可能会有不必要的第二次猜疑，尤其是谈判就业条款时。这是人性可以理解。使用专业的第三方中间人可以帮助缓解这种情况。

通过使用外部招聘人员，也可以显著提高沟通效率。信不信由你，当猎头而不是竞争对手接触时，人才更容易接受。

4.专业的专业知识和客观性 - 优秀的招聘公司拥有全面的人力资源，业务和管理专业知识和经验，可以成为公司的可信赖业务合作伙伴，而不仅仅是恢复供应商。他们可以帮助企业构思功能性人力资源需求和工作规范，构建适当的雇佣关系和一揽子计划，并管理整个招聘和入职流程。

专业招聘人员还可以提供市场情报，行业规范和参考资料，并能够从人力资本的角度客观地建议最佳实践，薪酬结构，甚至高效的商业模式。如果您正在使用猎头公司，请尽早参与您的商业计划，您会惊讶于专业服务提供商如何为您的业务增加价值。

5.保密 - 显然，外部招聘人员可以帮助公司保持身份保密，直到更成熟的阶段。这可以显著降低市场中的商业敏感度，特别是对于高级管理层或关键职位。

毋庸置疑，根据商业操守，有时还有当地的规则 and 规定，使用第三方猎头的服务可以帮助公司更有效地探索竞争对手资源。

6.节省成本 - 如果您考虑商业机会成本、内部时间成本以及其他相关业务和隐藏成本，还未包括其他无法量化的影响，招聘已是非常昂贵的工作。

当然，使用外部招聘人员服务需要收费。然而，即使一些招聘人员收取固定费用，通常至少部分服务费用是按成功收费的。加上通常有保证期，这意味着如果您聘请的成功候选人在保证期之前离开，外部招聘顾问将为您重新招聘替代候选人。在大多数情况下，从总体成本的角度来看，猎头费用比内部招聘更合理。

7.内部约束 - 如果不使用猎头，公司会将内部资源（通常是人力资源部门）用于招聘目的。然而，并非很多公司都能够在员工团队中拥有经验丰富的全职招聘人力资源人员。

因此，对人力资源部门来说招聘工作可能是一个沉重的负担。有时候没有足够的经验或者没有必要的资源来进行招聘对内部人力资源部门来说可能会产生不公平的期望。最终结果可能是只招聘到来自有限渠道的平庸候选人，这当然会导致平庸的结果。

8.市场知识和资源 - 优秀的猎头公司有健全网络，研究渠道，专业程序和广泛的资源。他们非常了解市场和产业需求以及薪酬趋势和人才的偏好。贴近市场，他们是搜集竞争对手情报很好的耳目。

猎头公司每天都在前线，对市场瞭如指掌，包括好的和不太好的候选人。他们可以帮助企业利用不同的人才资源，从而提供更大的成功机会。

然而，公司必须谨慎选择具有扎实专业经验和能力的经验丰富的招聘顾问。与有效的服务提供商合作是成功招聘的关键。如果公司对现有服务提供商不满意，他们应该进行评估，看看他们的外部招聘顾问是否真的在帮助并做好工作。毕竟，即使招聘人员的费用取决于成功，企业也不应承担无谓的机会成本。