

4 月
拼 搏 奋 斗
向 上 转 变

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

2 0 1 9 / 0 4



VASTSEA
Connecting Business and Talents

目录 content

Steven说

4月Steven 讲话

“瀚砂计划”，2019春招项目圆满结束

顾问故事

Vivian：offer的成功离不开关键的四大要素

Kira：善与反思，为了以后更加游刃有余

Secure：我是如何从猎头小白快速成长的

Kris：用心为候选人考虑，帮助企业解决问题

顾问分享

Niki：离职辅导的八大准则

校招故事

我们如何完成瀚砂计划？

大瀚20周年专栏

大瀚年会掠影

Una：7年，我还在路上成长

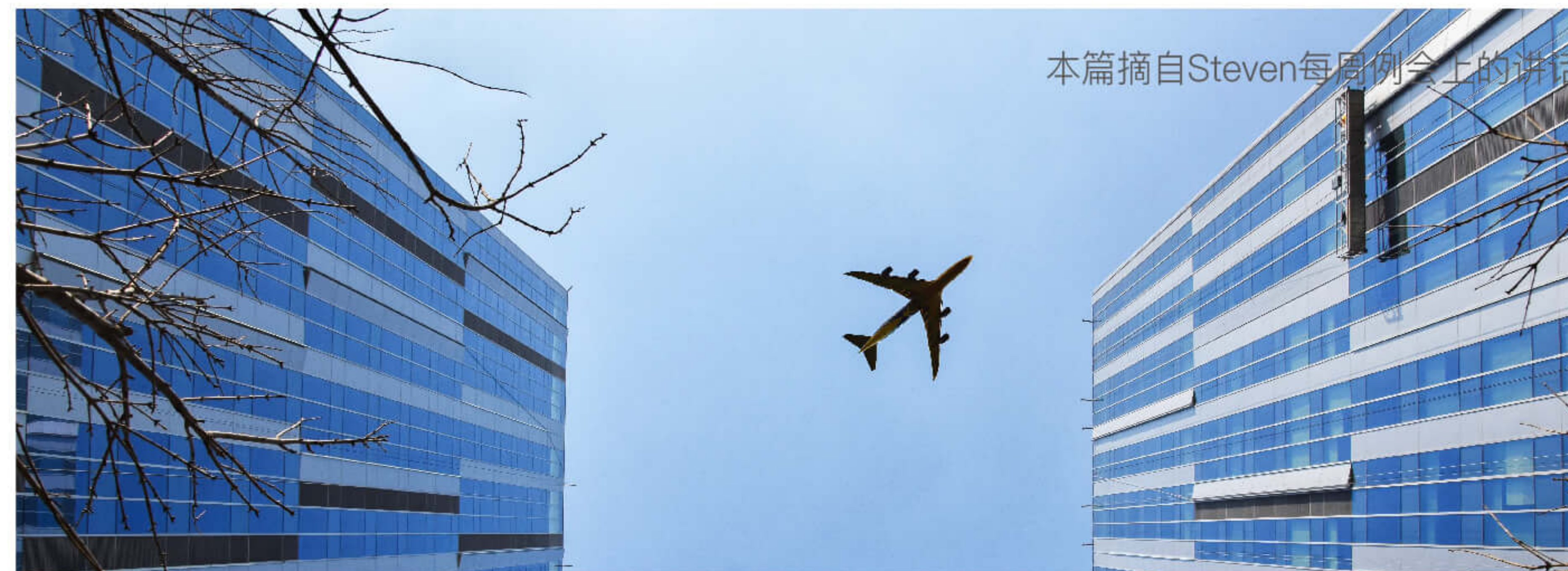
客户：大瀚的专业来自于他们多年的行业积淀

本期内刊由市场部策划
感谢各位顾问的投稿

Steven说

我们的资源是开放的，共赢的，要快速发展，迎接挑战

本篇摘自Steven每周例会上的讲话



4月12日 Steven讲话

很高兴听到这么多offer，实习生也有13万大单。这个月底会有全国范围的校招面试。本周三我在成都理工大的演讲，就告诉同学们就该选择从事人力资源服务行业。现在同时也在联系川大等学校老师，要做更多校园演讲。

未来3-5年我们的战略愿景很清楚，各级目标按计划有序执行，未来我们坚定走上市的道路。在猎头领域内，我们要在3-5年内建立全中国最强的猎头线下团队，构筑护城河，也是巴菲特所说的行业竞争壁垒。我过往二十年的业内观察，在中国猎头行业没有一个公司解决了团队持续发展。有效的解决方案是要作到三权分立：商机指向、拿职位与交付的三权分立。首先是圈定商机，商机建立，攻哪些山头；其次是拿职位，打电话，联系客户。比如找到四川省上市公司或TOP 200企业董事长电话；最后是分配职位并交付。根据团队人力做职位交付，按区域划分，结合行业纬度，一定范围内全共享，接下来共享到第三方平台。

我们要执行的是大客户战略，集中优势人力的碾压式战略。目前和未来我们的春招、秋招，都会成百上千地招募新生力量，打造大瀚铁军。同时借助我们的互联网平台，建立开放的行业生态。在平台中，职位进展都公开，人选、HR、猎头都介入的，并在平台中给予反馈，还可社交的社群，圈层。

大瀚有二十年沉淀，厚积薄发，未来可期。现在的同事坚持在岗，都可轮岗，享受红利。我们打算在股票价值最低点给大家分享股票期权。科锐目前市值已经50多亿了，百分之一的股份就是5千万……。巴菲特和他的搭档，在每年5月4号，美国奥马哈股东大会与各级股东都有几小时互动。投资巴菲特的，在过去50年，投资是上万倍的增长。如同投资股票，工作和个人生活中要获

得，最好的方式是配得上，自身有这个价值。

首先感谢老员工，忠诚最有价值，因为忠诚前提是会经历风雨。我期望在自己一生中不被看扁，靠自己努力。我的目标是把大瀚做好，给大家提供最有成就感，最有收益，有培训，有发展的公司。我们分公司会先关后开，正如一条漏水的船不要去堵，尽快上岸或找另一条船。聚合分离都是常态，这是哲学。AB主席Joel今天来给我们做咨询，非常感谢他对我们的支持！未来，我们大家一起加油！

4月19日 Steven讲话

跟大家分享下近期我们正在做的事儿和简单的想法。

我们可能接下来会发展非常快，比2004年全国化的时候节奏更快。4月27号后春招会到位几百人，到时候我们会到全国去，我们去年关掉的office可能会再开。五一节后，这些人都会到公司实习2个月，7月就正式上班。5月我们将在全国再做一个大战略行动，按现在的业务线人数的1：3比例招暑期实习生，在6、7、8月帮助每个合伙人冲业绩。这要求我们手上有大量的



职位准备才行，在BD上打出很多的单子。暑期实习生也可能出大单，但成本低。在全国城市office我们都这么做。这些学生如果觉得好的，我们在秋招之前就可以给他们出offer。我们原计划在10月30日秋招结束前招600到1000人，他们毕业之前会花一半时间来实习，成为一个熟手。2012年

高峰时期公司有1600人，今年底可能会超过这个数字。

我们考核规则可能会变化，要求月度复合增长，同时是有利润的。要达到这个目标，只有一点，聚焦聚焦再聚焦，从大客户着手，在这个客户上我们碾压所有对手。在一个大客户上，把我们所有战略力量投入上去，一个一个地攻破。然后用同样的打法全面铺开。我这边也会做战略支持，和大客户的董事长通电话。我们也会加大品牌的宣传力度，加大产品的设计和层次。通过这次战略行动，希望大家挣到钱，公司每个月高速运转起来。希望我们全体上下都往一个方向努力，让公司高速发展。

4月26日 Steven讲话

连续两个工作日盈利。希望各位同事工作每日突进，经理和顾问每人每天至少两份推荐。我就是顾问出身，以前每天打cc，留下候选人座机电话，晚上也在交流。要面人足够多，阅人无数，才会对人才有判断，建议多做视频沟通，可以买个小镜子训练谈话。

所有人尤其是经理，要跟所有熟悉的HR打电话，周五是BD timing，大家比较愉快，是拿BD的好时机，重复找老人销售，让他回忆起合作的愉快记忆，跟他聊聊找机会。跟身居高位的候选人、销售代表聊，请他帮忙聊介绍。未来即便分开角色，做生意拿生意是最大的问题，生意永远不嫌多。

整个公司花最短的时间打造线下最大猎头团队，重点是交付，不再去其他猎头公司挖人，我们大瀚培养自己的猎头顾问，这是大瀚 20周年的自信，有自己的标准。不能接受候选人的任何馈赠，要公正。任何人不能贪任何小便宜，让别人对你肃然起敬。

职能要全部服务于业务，一起战斗，大瀚今后是大客户战略，发现大客户，群体作战，培养团队精神，好的纪律机制，而不是各自为阵。团队为王，没有一家公司很好做到团队能力，我们要做，在大瀚有可以预期的职业发展台阶。公司发展节奏不会拖泥带水，接下来，我们会迎来很

好的发展时机。5月后开始进新人，但宁缺毋滥。我们要打造交付最强的团队，期望是老顾问花更多的热忱来带新人，代代传承大瀚的方法论和实践经验。未来公司的增长是两方面，行业增长，进一步细分行业；区域增长，围攻每个城市。行业龙头是我们的准客户；系统开放，有资源就推荐，一定要有主动卖人的理念；开放到平台，增加社会的交



付力量。我们的理念是开放的共赢的，整合资源，全民BD，全民做职位，以客户需求为导向；放开个人利益，投入集体价值；不谈太长的，要快，迎接挑战。

4月27日，大瀚人力资源集团在全国office同步举行了“瀚砂计划”2019年春季招聘的面试环节，面试的顺利结束也标志着大瀚春招工作最重要的环节圆满落幕，接下来，大瀚将陆续为符合要求的候选人发出录取offer。

瀚砂计划是大瀚人力资源集团为建设大瀚精英队伍，培养公司未来的团队领袖、公司骨干及核心管理人才，而打造的应届生人才选拔计划，从而让优秀人才在瀚海遨游，点砂成金，绽放人生精彩。

“瀚砂计划”，2019春招面试环节圆满落幕！

瀚砂计划是大瀚大瀚春季校园招聘历时近两个月，两个月的时间里，为选拔到优秀的人才，我们先后举办了近30场宣讲会 and 双选会，每一场都有大瀚最优秀的一批管理者和同事进行演讲答疑，旨在让同学们能更全面而清晰地了解大瀚。



多场主题讲座

除此外，为了让在校学生择业路口，更好地了解人力资源服务行业，大瀚联合多所知名大学举办“走近人力资源服务业”系列讲座。大瀚董事长Steven先生，更是应邀亲历多场主题讲座，为人力资源专业的本科、硕士生及博士生们带来了干货满满的专业课程。



前期，大瀚校园招聘团队和HR部门鼎力配合，除了线下的宣讲会 and 双选会，团队还通过小白实习、校园BBS等渠道，大力宣传大瀚的此次校园招聘，截止到面试前，共计收到学生简历近1800份。

4月27日，通过简历筛选，在线测评等前期筛查工作，通过筛选后的几百名学生到大瀚全国各地的office进行面试。面试环节共分为群面、单面，面试方式涉及无小组讨论、一对一面试等，面试官来自大瀚各部门各层级管理人员，着重考察面试者团队协作、分析及解决问题、沟通表达等9大素质。

经过全国office一整天的通力配合，本次大瀚春招面试环节圆满结束。接下来，大瀚将对全国范围内符合录取条件的学生发放offer，并邀请前来公司实习。



顾问故事



offer的成功离不开关键的四大要素

各位同事大家好：

这次这个offer收费金额11万8，客户是我们服务多年的老客户，去年我在这个客户上成过2个offer。offer的这个候选人简历在猎聘和大瀚系统都有，因为人选目前离职状态，所以很迫切。职位给到我们之后，我们先推了2个人，只有这个候选人约了面试，其履职企业背景较好、专业度高，心态好，很务实，背调的时候也发现他在行

业内有一定口碑和水平，人才质量整体较好。所以寻访-面试-谈薪-背调-offer，每个环节的细致工作也都相对顺利。Offer能成，我觉得有几点必须要考虑，并且后续做单需要作为首要考量，基于客观的市场情况，我要快速顺应和调整：

1、紧跟客户节奏

今年房地产市场不同于以往，目前整体大环境经济下行，传统岗位人才供大于求，所以BD回来的职位客户可选择性相对较多，同样要求也越来越高。我们拼的是寻访的速度和供给的质量，必须紧跟客户的面试和offer节奏，候选人端所有的纠结和顾虑，我需要第一时间挖掘彻底并帮助快速打消，帮助其快速推进面试，快速入职。

2、两个刚需

一个offer快速落地，首先必须考量客户岗位是刚需，其次候选人跳槽同样是刚需，两个刚需下，客户推动速度非常快，即使人选在职也能够全力协调配合面试，所以才能快速offer；其次是帮助人选平稳度过保证期，我们在这个财年周期内才能收到回款。

3、快速精准捕捉有迫切动机的优质候选人

当前市场上优秀的候选人比较稳定状况下并不会轻易出去接受更大的挑战，以往行业蒸蒸日上的时候，这些挑战都是机会；但是经济下行的时候这些挑战可能是“坑”，所以大家不会轻易出去接受看不清楚的挑战。

在这些前提和客观情况下，寻访阶段一定是不间断的打探。首先候选人身边有没有在看机会的候选人朋友给我介绍，其次挖猎的目标公司有没有大的架构调整或者变化，这些变化给哪些职业经理人造成好或不好的影响和局面，他可能就会看机会。我们去八卦，去关注市场动向，才能第一时间捕捉到有迫切动机的优质候选人。

这次这个offer的候选人就是华夏幸福离职出来的，去年底华夏幸福流动资金吃紧，集团战略调整，小镇板块裁撤，即使人选很优秀，公司出现大的调整，只能被动出来找寻新的机会。

4、团队的分工和通力协作



通力协作，才能达成目标。最后，诚挚的感谢我的leader耐心的指导和帮助，感谢团队满满正能量的伙伴们，感谢大瀚平台！

每一笔offer和回款，离不开团队的支持与帮助，以及客户和候选人对我们工作的认可和信任。

在我们团队，顾问端能和候选人做朋友，帮助候选人分析市场机会，帮其分析职业发展以及未来3年、5年甚至10年的职业规划；团队leader或客户经理能够影响客户，给到客户专业的建议和支持，同时针对性地给到顾问端建议和帮助，以帮助候选人打消顾虑，做出选择！以此，共同配合

善于反思 为了以后更加游刃有余

大家好，我是BG3-互联网-西安2的顾问，非常荣幸受邀来写这期的瀚语。

2018年8月，我加入公司，是首次尝试猎头工作，我从毕业到来大瀚之前一直在消费品行业从事运营管理的工作，对于猎头这个行业非常地陌生，是完完全全的转型，去年在找工作的时候，被猎头联系到，才第一次接触到猎头这个让我充满好奇的工作。

进入公司不到9个月，成长很多，也有很多不成熟的想法，通过以下两个例子分享给大家：

细致入微：观察候选人背后隐藏的问题

我成的第一单是入职不到两个月的时候，这个候选人是在乙方做项目经理，长期出差，我和他打完第一通电话的时候没觉得他很合适，他意向也没有非常好，但是愿意接触，所以就安排了第一轮面试。第一轮结束后反馈很好，我觉得该是时候影响他一下了，然后我仔细看了他的朋友圈，发现他应该因为出差的原因和爱人发生过很多争执，于是我整理了一下思路，在追问面试情况的时候，就“客户是甲方，不出差”这个最核心的点和他聊了很多，聊到后面，候选人讲出了很多心里话。之后的面试一直很顺利，每一轮面试完我都会和他深入沟通，所以到后期谈薪的时候，即便是没有达到候选人的期望，也最终比较顺利地接受了。

通过这一单得到的启发是：心思细腻，善于抓住候选人背后隐藏的原因，直击痛点，会对后期的谈薪和人选意向的把控有非常大的帮助，这让我以后在说服候选人方面有了越来越多的经验。





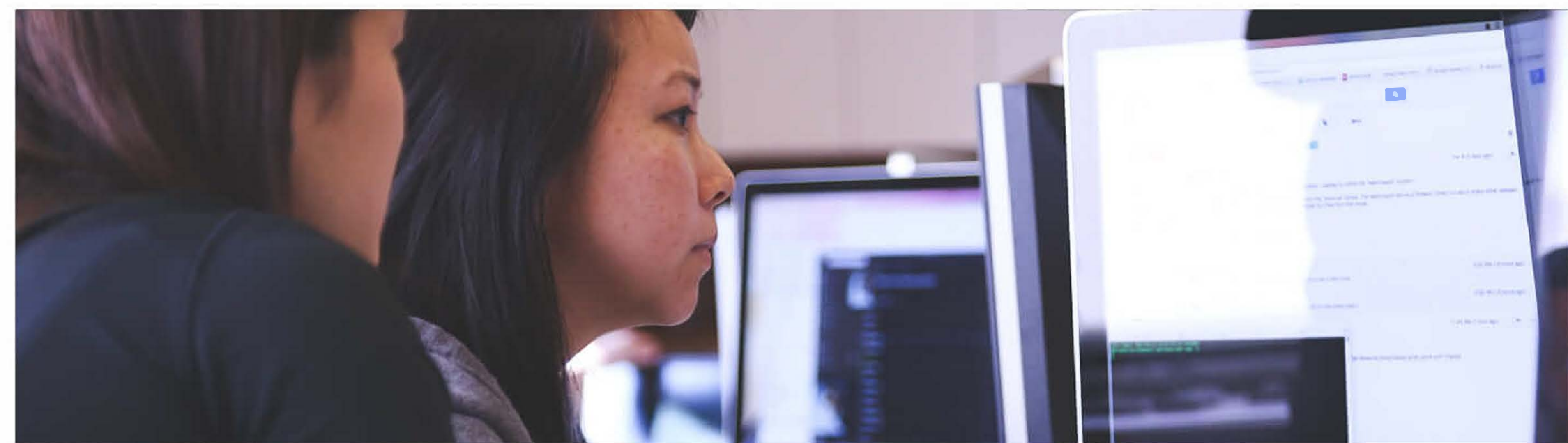
抓住一切可能的机会，凡事付出总有回报

受到邀约是因为上个月的top offer，这个offer历经4个月，漫长又曲折。候选人是12月底推荐的，当时一起推荐了3个人给这个岗位，最后offer的这个人背景是最差的，所以当初我一点也没报希望。一面结束后反馈并不好就没有再继续跟进，但是后来另外两个背景更优秀的人都因为不同的原因而不能继续参加面试，那这个人又重新发起面试，后面的二三面一直都很顺利，我前期做了大量的面试辅导，候选人也很积极，到最终定级的时候又出现不能够给到管理岗位的问题，人选年龄偏大，目前工作已是管理岗位，我之前很明确和

他确认过如果不是管理岗位就不会考虑，所以我当时就在想可能完蛋了，这个客户基本上是我们无法影响的，后来我偶然想到人选之前提过客户公司的一些朋友关系，我认真分析了客户公司这个部门的架构和这些关系的可利用度，和候选人深入沟通了一次，让他主动去找支援，帮他争取管理岗位，后期又帮助他润色推荐信，经过多方努力，最终争取到管理岗，薪资也相对高了一些，候选人也非常满意。

从这个offer中能够获取到的启发是：1.不能以自己主观臆断去评判哪个人选合适，哪个不合适，任何人都有机会，要及时调转方向，把握客户动向。2.抓住任何可以利用的资源，只要有万分之一可能，尽人事，听天命。

总的来说，做猎头的时间很短，也谈不上经验和大家分享，当初决定入行，也是做了很多功课，下了很大的决心，千挑万选入了我司。成长非常多，我身边包括全国每一个小伙伴都有值得学习的地方，成功或失败的每一单，也都有值得反思和加以改进的地方，希望在大瀚能够有很多的收获，也祝每一位小伙伴offer多多。



我是如何从小白猎头迅速成长的

2018年6月入职大瀚，转眼快一年的时间啦。一年的时间里，从做小单转到做大单，从猎头小白到连续几周的top offer，我总结了自己的一些心得，做个小小的分享。

我是做医疗器械行业中的诊断领域，从最开始接触客户的小职位，打CC开始，积累人脉圈，四个月开始接触高端职位。刚开始，我搜寻的候选人总是差那么一些，只能勉强搭上，但一定不是最好的。我的leader就跟我说，

不能总是差那么点火候。我在心里牢牢地记住了这句话，之后就开始搜寻高端管理人才，打list，与经理级别的候选人沟通，托人介绍，慢慢对诊断行业有了自己的认知，摸清楚行业里客户竞争对手的公司架构，搜集高端人才信息，整理出自己的资源库。一旦有职位出来，我一定能快速找到市场上最好的那几个候选人，同时快速地给候选人提供行业内情报。这锻炼了自己的沟通和磋商能力，搜集行业情报的能力，这样，自己也慢慢开始热爱猎头这个行业。

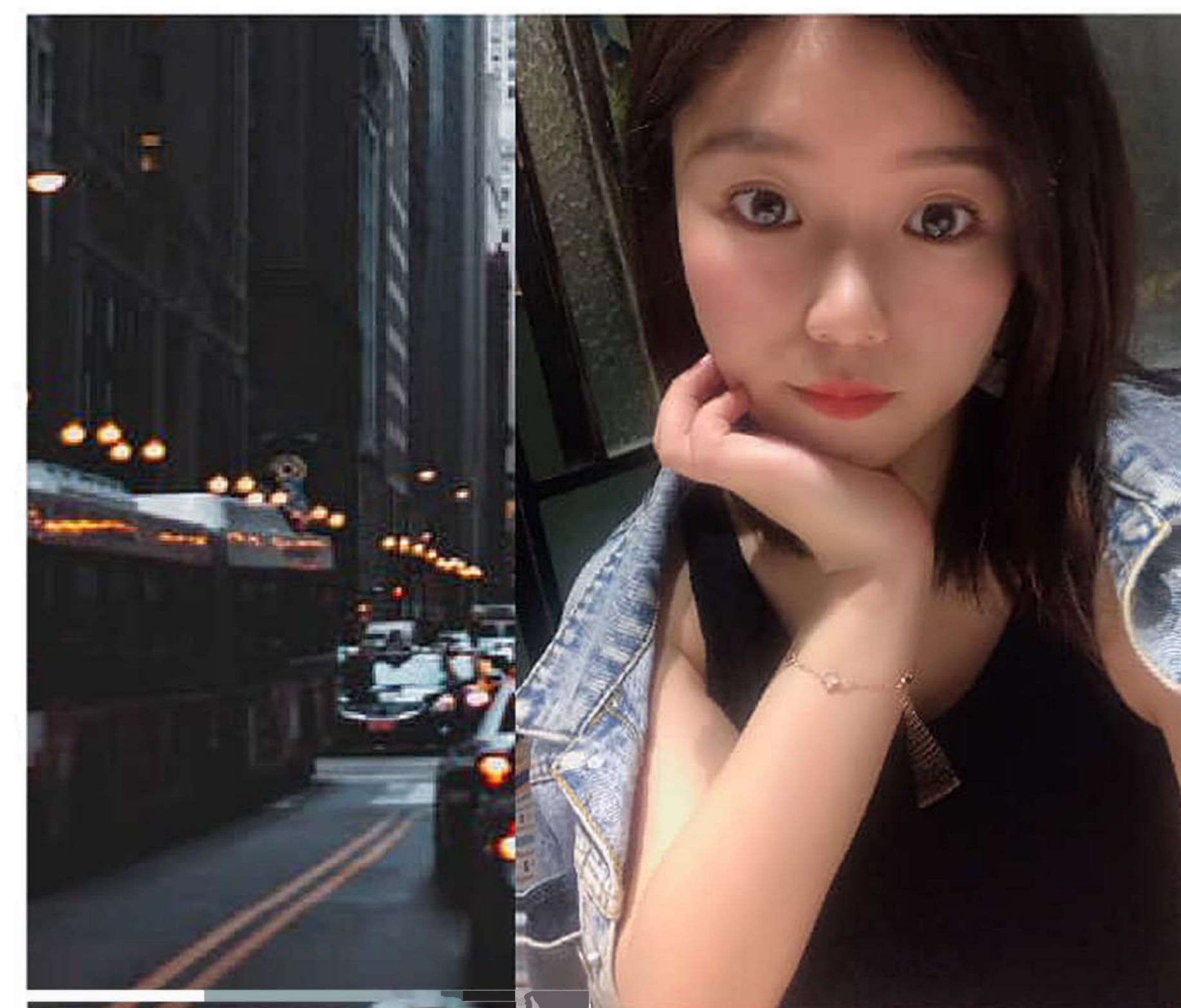
对于做大单上，我们需要做到以下几点：

(1) 做候选人的职业战略参谋

接触高端职位候选人，需要你建立丰富的人脉资源，拥有对行业信息情报收集的能力。要跟候选人进行更多的信息交换，才能体现出你的价值，也会让候选人更信任你，帮你拓宽人脉，获得一些行业内有用的信息。

(2) 做一个交际高手

猎头需要与企业高管及中高端人才交流沟通，一个好的交际能力是必须的。接单靠的是人脉和交际技术，成单同样依托过人的交际能力。一旦和雇主确定了方针人选，这时，猎头参谋就是传话的中间人。单线联络员要让两边都感觉十分信赖，愿意接洽，从而锻炼自己全方位的交际能力。这样，即使面对棘手的候选人，也能迎刃而解。曾经在做大单时，遇到过候选人半途放弃





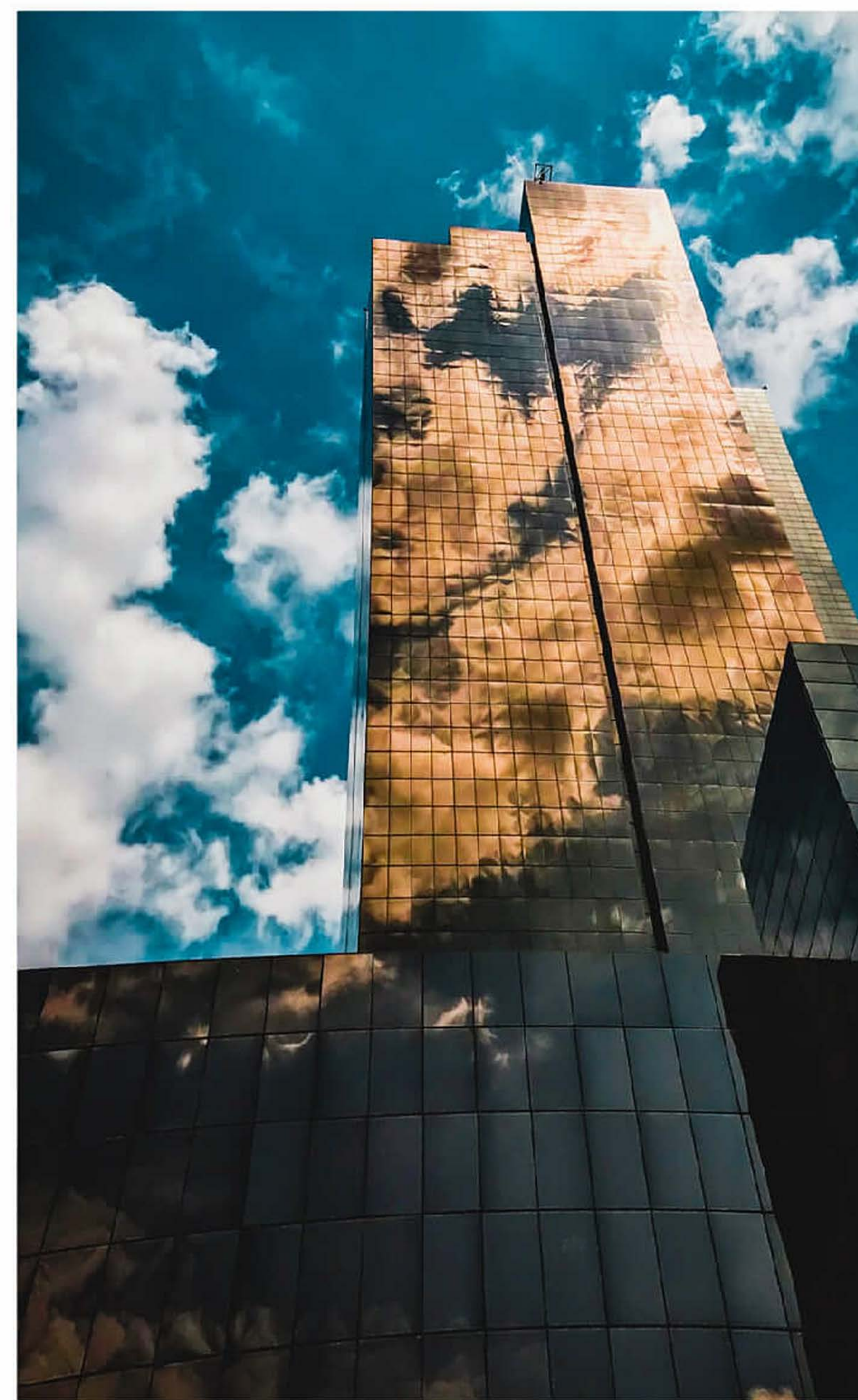
至候选人接到offer之后想放弃的，这就需要你对候选人的现状、你目前面临的现状进行一个全面的分析，设身处地的为候选人着想，并让候选人对你给予充分的信任。往往技巧是一方面，用心也是一方面。

(3) 良好的心态

做猎头和做销售的性质虽然有不同但在某些方面还是有很大的相似之处，特别是面对惨淡业绩的时候，很多人往往急得像热锅上的蚂蚁，猎头也是如此。但是这样更容易犯错。面对这种过渡期，最好是要具备一定的抗压能力，保持良好的心态，练就一颗强大的心，然后坚持下去。做大单没有谁是合适的人选，不放弃case，继续搜寻，往往柳暗花明又一村，坚持到最后的人一定会成功。

回想这一年，我接手4个KP职位，始终保持职位里有比较合适的候选人。其实第一个case我跟了半年，找了非常多的人选，最终才offer，这个过程中自己能感受到自己的进步。我很感谢我的leader penny和dick，一直在我的工作中教我很多细节性的东西，给我一些宝贵的经验，希望自己在日后的工作中越来越好，学到更多的东西，做一个更优秀的猎头。

我相信每一个猎头都会珍惜客户，珍惜case，都会拼劲全力去成单，因为我们选择了做猎头，选择了这个需要业绩证明的职业，客户和case就是我们的一切了。



用心为候选人考虑 帮助企业解决问题

大家好，我是BG3-互联网高科技组-猎头顾问 去年7月份加入大瀚也快满一年了，在这一年里成长了许多，也收获了许多。最初对猎头这个行业比较陌生，前期从0到1的学习经历了很漫长的过程，感谢老大和公司定期组织的培训课程 学习了很多沟通技巧和行业知识。

好猎头需要自身成为一个行业的专家，可以在自己了解行业的前提下和候选人平等对话并且给候选人提供一些职业发展上的建议，站在候选人角度设身处地为候选人考虑。与此同时为企业解决目前业务发展上的难题。同时我们也就实现了猎头的价值，可以拿到我们的收益。

· 用心为候选人考虑

在过去的一年里接触了很多候选人，每一个候选人想跳槽的动机都不同，我把它分为两类，自发性跳槽动机和被动型跳槽动机。自发性跳槽动机涉及涨薪、家庭原因、地域、职级上的提升等等因素。这类候选人一般只要求职位可以解决他们的期望。一般把握这类人选的意向度相对来说容易，因为职位的一些硬性条件已经可以解决他们的诉求，所以我们猎头方需要做的工作就相对来说较少。被动性跳槽动机需要猎头主动联系，候选人觉得机会还不错，可以沟通但跳或者不跳都可以。这类候选人就需要我们跟人选达成深度沟通，准确把握人选的意向度了解他的工作现状，站在候选人的角度分析，目前人选的职业现状和推荐职位的未来发展情况。

作为猎头，细心耐心地解决人选的问题，设身处地为人选服务，这样可以和人选建立良好的信任关系，对于offer的促成有非常积极、重要的作用。我有一个offer案例，从推荐到offer



经历了5个月的流程。候选人对跳槽非常谨慎，他对机会很认可，但候选人害怕换工作带来风险，所以在谈offer期间为了促成候选人和企业的沟通，我们做了很多工作，让候选人和企业高层形成良好的互动，用最真实的信息和企业的诚意来打动候选人。俗话说，真诚是成本最低的沟通方式。

· 帮助企业解决问题

在前期和企业对接职位时，我们会经常问到HR一个问题：招聘的职位是要帮助企业解决业务上什么问题？了解这个问题一方面可以很大程度上帮助我们准确清晰定位候选人画像，帮助我们顺利找到合适的人选，提高我们的工作效率。另一方面

可以帮助企业顺利找到合适的人选来解决业务发展上的问题，实现我们的价值。

猎头其实相当于企业和候选人沟通的桥梁，高效的沟通、用心的服务候选人和企业，能够让我们成为一个专业的猎头顾问，从而帮助候选人和企业解决问题。



关于离职辅导的八大准则

大家好，我是BG1消费品成都的。很感谢团队leader对我的支持以及同事们对我的帮助，让我有机会可以分享自己在猎头生涯中的一点小感悟。关于如何search、跟进与谈薪，前有珠玉，我就不再献丑了，我今天主要想讲讲离职的辅导。

很多同事可能认为候选人接了offer，就万事大吉了，其实很多case都死在了“离职”这一关，候选人签了offer之后，怎么避免他被原公司挽留，以下几点，希望有所帮助。

1.提前打好预防针：离职是最困难的一关

每当候选人签完offer，我跟他说这句话的时候，很多人会吃惊，也有很多人反问为什么。“因为接着你要去和老板提辞职了，你有准备么？”

2.你老板，老板的老板，甚至更高级别的人都会来找你聊，你是否做好这样的准备？

当候选人提出离职时，很快会有很多不同的老板从方方面面跟他聊，甚至可能平时从不出



现的大老板也会主动来找他聊。

这个时候，你要告诉你的候选人：“其实很多时候，这一切只是公司的一种规则，需要高层在相应时间内与提出离职的员工做沟通，否则就是他们的失职。所以不要太当作一回事，就当是一种惯例好了。”

我曾经丢过的一个大单，就是候选人来跟我说：“你知道么，我们亚太区的老大都来跟我谈，我觉得公司需要我，所以我不得不留下来。”

3.只说现在公司绝对无法给到的辞职理由

当候选人提出离职时，公司一定会问“你为什么要离职？”，这里，我建议给一些不能改变的理由，比如说从一个agency跳去一家甲方企业，离职的理由可以是“就是想去甲方发展”，因为你的公司不可能变成甲方。诸如此类的理由，最好有一到两个，关键在于是现在的公司无法提供的（职级，薪水，地点那都不是事，你敢提公司就敢应），这里特别要注意和强调的一点就是，千万不能让候选人说谎。所有的理由都必须是真实的，也是诸多离职理由中的一部分，只是我们特别强化了那些现公司无法提供的部分。

4.绝对不要提任何要求

你的老板可能身经百战，他会用各种方式来诱导你，比如：“你是不是有一些不开心呢？”“OK，你有什么想法你说，是不是我们这边...”

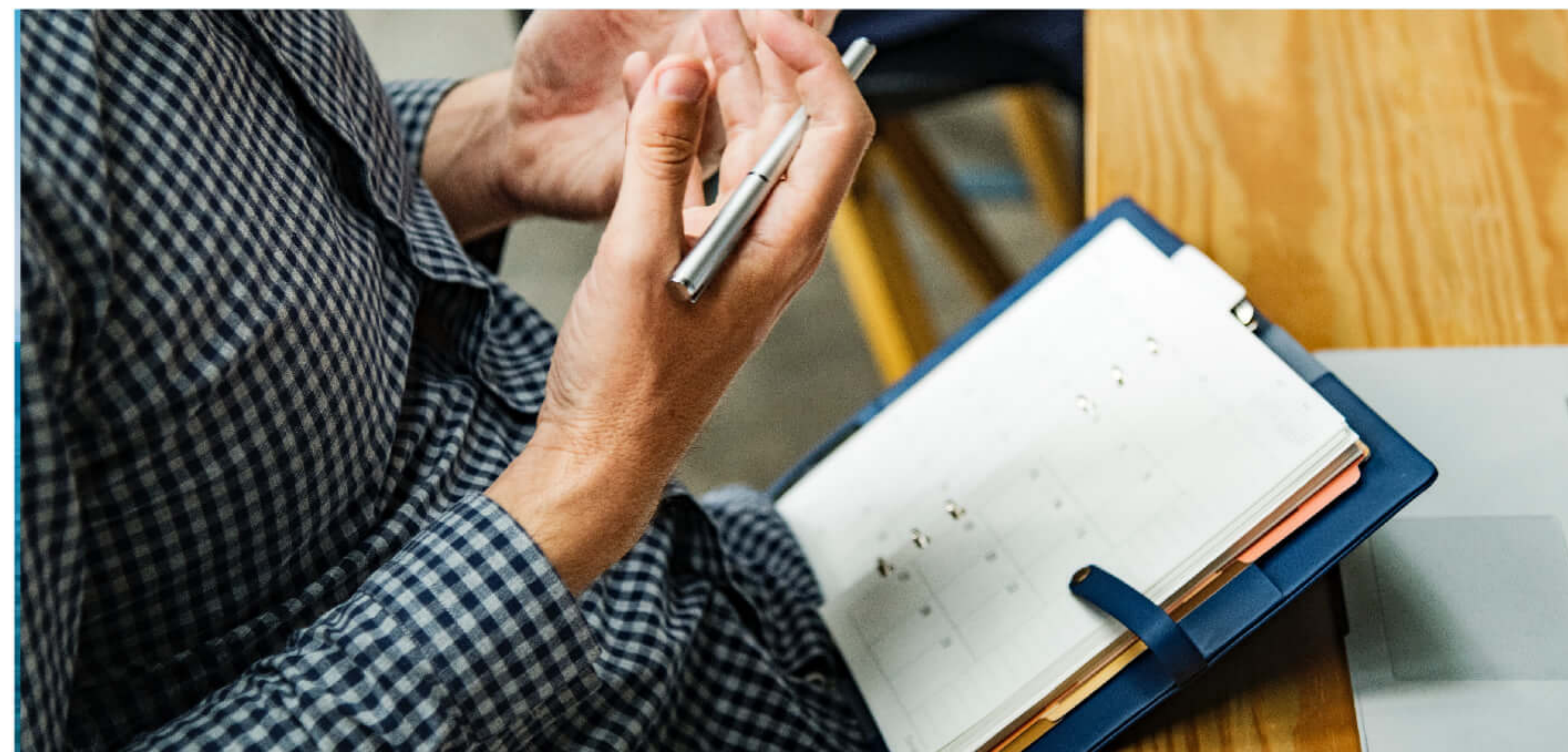
你只要提了任何的要求，比如说：“我觉得新来的某某某工资都比我高，我已经很久没升职

了。”

老板马上就会说：“哦，原来是这样的情况，我们马上（未来）叫上HR做一些调整，至于升职，我们刚好有个promote的机会...”

请问那时的你怎么办？答应还是不答应？

所以不管老板怎么



说，你都可以说：“老板，我对一切都很满意（其实猎头应该鼓励候选人内心真的这么去想，没有老板的支持，他也没法获得现在的成就，他只是离开公司，不是和老板绝交），我已经想的非常清楚了，只想做这样一个决定，请你祝福我吧！”

如果老板继续追问原因，就和他重复“公司无法满足的理由”那个点。

5.开弓没有回头箭，即使被挽留下来，绝大几率半年内会再度离开

导致你离职的核心问题一直没有解决，只是暂时隐藏下来，迟早会爆发。你跟老板、团队之间的信任度已经被破坏了。如果你提离职后，通过内部升职和加薪而被留下，你的同事们会如何看待你？会认为这是你真正的实力么？这种压力可能会让你在接下来的工作中非常难受。由于信任度和压力的变化，在你留下后，当你碰到一些挫折时会想如果我当时走了是不是就没有这些破事了呢？对你来说会留下一个永远未知的遗憾。而你的工作动力也会变弱。

6.人之将走，其言也善，只说公司的好话

即使过了老板这一关，还有其他的一些同事会来和你说情，譬如HR：“你做的这么好，为什么要走？”

有可能你很自然的说出一些心中积压已久的话，你猜这些话最后会不会到老板的耳朵里？

老板又会不会反过来说：“原来我才知道你是觉得公司升职体系不够透明啊，来来来，我来和你说一下公司对你未来发展的规划。”到时你怎么办？

最狠的一招是HR温柔地和你说：“如果你真的要走，那我理解，为了让公司发展得更好，也让未来的同事更加顺利地接任你的位置，你告诉我有什么地方可以改进吧？”

那个时候千万要记得：君子断交，不出恶声。况且你现在能得到这样一个不错的Offer也是公司培养了你，一个心怀感恩的人走到那里都是受欢迎的。

7.每次和任何人谈完，记得第一时间给我电话，我们一起商量怎么应对

请提醒候选人，无论和谁聊完，一定记得马上打电话给你，大家一起复盘和商量下一步的行动计划（注意：是让他主动打给你）。

如果不是让他一定每次谈话后就立马打给你，可能你两天后等来的电话已经是候选人直接告诉你他不去了，已经接受了公司给的新条件，那个时候已经很难挽回了。

而且，思考下，候选人是否及时主动给你电话是不是一个他积极性和坚定性的晴雨表？

8.模拟对话

如果你按照上述这些都叮嘱好了，那建议你可以跟候选人模拟一次，你会看到候选人各种有趣的表现，有的直接笑场，有的可能有点语无伦次（对于一个2-5年才做一-次的事情，估计谁都没有把握一定能做好吧）。

这样重复几遍，让候选人有了画面感。理解并遵守了前面的黄金法则，我们才可以祝他辞职顺利了。



我们怎么去 完成 瀚砂计划？

刚刚结束的瀚砂计划，是2019年开年以来需要全公司共同面对的第一件大项目，这次我们准备招200名新人加入公司，为此，一场跨部门的联动就这样拉开了序幕。特别是在前期准备阶段，为了尽可能多地宣传公司校招，让更多的学生看到瀚砂计划从而达成投递。校园团队和互联网团队，也是当时最忙碌的那一批人。《瀚语》采访到负责瀚砂计划部分工作的 Toby、Ice、Blank、Lissy，听听他们在经历这次瀚砂计划后，所感所悟吧。

Q：给大家介绍一下项目中你们各自的职责吧！

Toby：主要是一些技术和宣讲会的支持。校园宣讲会主持、校园宣讲会注册支持、双选会现场执行。

Ice：我负责的是“瀚砂计划”2019校招方案的制定、项目全流程总控、执行人员招聘培训以及项目中所需的各项资源协调。

Blank：这次瀚沙计划负责的工作主要有线上线下两个方面的宣传物料设计制作，前期宣传线上投放的内部外部的宣传广告图、小白实习上面PC/WAP的落地页、以及线下双选会、宣讲会所需三折页、桁架、N个讲座海报、N个展架，后期就是线下面试时候所需的、席卡啊、工作牌、胸贴、易拉宝、电脑贴、门牌等。

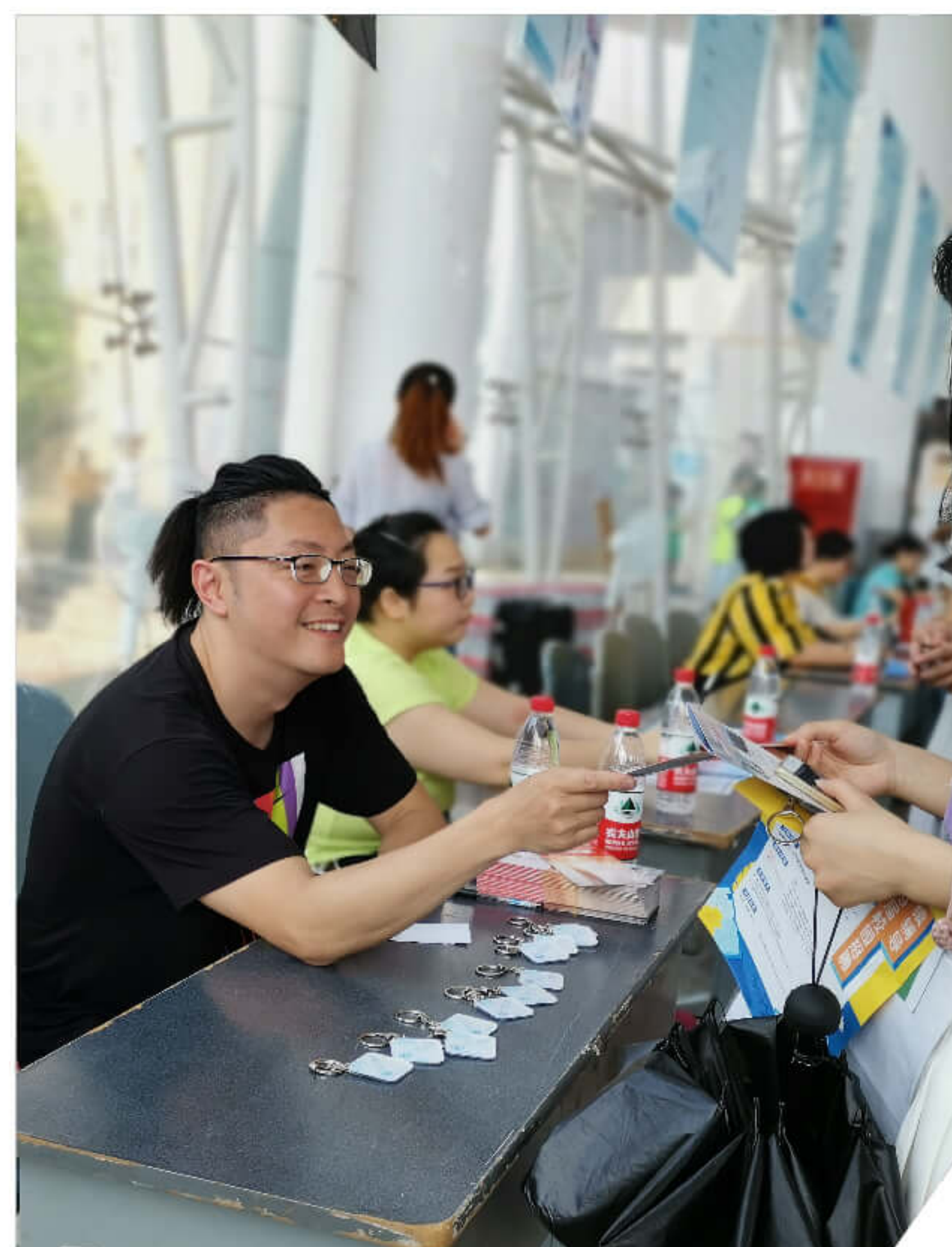
Lissy：我就是在这次校招开始前夕加入的大瀚，在这次校招中主要负责，招聘信息线上线下铺开宣传以及面试筹备。包括线上线下的宣传，收集四川及周边省市的院校的双选会信息并申请进校招聘，沟通联络川内部分高校，申请进行专场招聘，并落地执行专场事宜。策划组织面试，提前安排和统筹相关工作人员，以及面试物资准备等。

Q：这次校招相比较往年而言，采用了什么新方式？

Toby：我们特别定制了一个网申通道，对同学们来说可以快捷方便地投递，并同时注册为小白实习的用户，转化率100%。

Ice：首先，宣传方面这次做了一些突破，除了以往我们传统校招用到的宣传渠道外，今年还采用了一些新的宣传手段以及与第三方平台进行合作。我们在各大新媒体平台上进行了广泛的传播，比如腾讯、今日头条、大学慕课、应届生网等大学生比较活跃的平台，内容输出方面也是花了较大功夫去进行设计方案的沟通，并且得到了市场部的大力支持，校招的同时也最大限度地提升了大瀚的雇主品牌影响力。

其次，本次校招首次采用了公司小白实习网后台的网申系统，全国统一收集和管理简历，为同学们减少了繁琐的投递流程，提升了整体的面试体验。最后，本次校招也是大瀚首次统一在全国同步组织安排近千人的面试，短时间内需要组织全国各分公司的面试官培训、现场人员



支持等工作。也是对公司整体的响应速度与组织能力提出了巨大的考验。

Blank：这是第二年负责公司的瀚沙计划校招的工作的物料制作了。今年风格上面我们进行了调整，树立大瀚集团对外形象为目的去做校招项目，这次校招的主视觉做了两套，前期推广宣传的一套主视觉以公司对外统一形象为主，后期的线下面试做了调整，以轻松愉快的风格为主。

Lissy：采用线上线下同时铺开方式宣传“瀚沙计划”招聘信息，以及采用院校老师推荐和借助第三方平台（前程无忧）进行扩大宣传面，从而增加简历投递量。面试采用前期铺开宣传，后期统一集中面试的方式进行，提升了工作效率。

Q：那在这次校招过程中，你们所在的团队遇到过什么困难？又是怎么解决的？

Toby：由于天气比较炎热，并且雷雨天气，导致有一场的宣讲会现场没电，大家及时调整宣讲方案，使用黑板和小蜜蜂话筒顺利完成了那场宣讲，在最后来电了，还是成功播放了公司宣传片，起到了很好的效果。

Ice：其实困难有很多，执行过程中遇到各种问题，但是最主要的问题还是我们的项目执行团队成员没有足够的校招项目执行经验，整个项目又面临巨大的压力和挑战。



庆幸的是团队小伙伴都比较给力，学习能力也比较强，问题出现后基本上都能及时解决，提前规避掉一些风险，以及得到了各个部门的大力配合与支持，使得项目才能顺利完成。

Blank：主要问题还是时间排期上面的问题、很大程度的压缩了这便的工作时间、正常



的工作时间都是在半个月左右前期的时间定稿、调整沟通，项目要的时候都比较急、很多时候都是下班的时候临时需求，调整文案新增物料等，刚刚那段时间人手也不够也要其他两三个项目在同时进行。要说怎么解决的，加班。相互理解沟通、大家都是为了把校招做好，emmmmm~然后就经常加班弄到晚上一两点，发给其他部门校对文字信息、等反馈调整、反馈确定。给前端制作、或者发给供应商制作呈现。

Lissy：这次我们遇到主要有两个困难，一个是校招项目启动晚，大部分学校双选会申请已截止；所以我们扩大了招聘的目标院校，采用线上+线下方式同步进行招聘。第二个是，初期收到的简历量不多，是因为平台曝光率不够，所以我们扩大线上铺开宣传，选取全国275所高校进行学校就业网发布和BBS论坛发布，并借助第三方平台，上线后效果明显，前两天简历增量就达到300+。

Q：但是在项目中，应该也有许多好玩儿的事吧？

Toby：一次在西南科技大学的羽毛球馆进行双选会，由于当天特别的热，温度一度达到35℃，然后羽毛球馆设计的有问题，周围全是透明玻璃，然后一个大顶棚盖在上面，整

个一个温室，热量无法散出去，太阳又能直射进来，导致整个场馆就像桑拉房一样，当天人又特别多，我的衣服湿透了。

觉得好玩的是设计羽毛球馆的人不知道怎么想的，居然生生设计出来一个温室，我在想夏天在里面打羽毛球才真的是一个酸爽。

Ice：去西南科大的那场宣讲会路上，原计划是定好了高铁票，由于临时人员变动原因，错过了坐高铁的时间，且买不到其他车次的高铁票，但此时距宣讲会开始时间已经非常紧急，项目组只能临时安排所有人员打车过去，然而沟通了2个滴滴司机都要求支付





有图有真相

金额较多的返程费，此时已经离宣讲会开始时间还剩不到2小时，而车程就需要2小时，项目组成员灵机一动，当时就打了一辆货拉拉，将所有工作人员载到了宣讲会目标院校，在宣讲会开始前5分钟顺利赶到。

Blank：这次项目时间比较紧张，所以那段时间加班也比较多，有时候晚上1、2点还在核对宣传物料，发量堪忧。

Lissy：西南科技专场的时候，很着急赶往学校的路上得知学校停电了，且一时半会儿没办法通电，没电就没有办法进行视频展示和ppt演示，工作人员都在内心祈求在赶到学校以前就通电，可以到校

了以后还是没通电，最终宣讲人员judy凭借多年教书经验完成了此次完全脱稿式宣讲，且现场气氛也很好。

Q：整个项目过程，跟其他部门配合怎样？最多接触的是哪个部门？



Toby：和校招事业部的配合最多，配合不错，大家在项目过程中也及时沟通了。

Ice：这次校招可以说是举全公司之力共同完成的项目，涉及到几乎全部门同事，最多接触的主要是人力资源部、技术部、设计部、市场部、还有各个业务线的leader

Blank：跟其他部门接触是确定文稿职位等信息，我们开始进行效果实现，然后返稿确定信息有没有调整修改，定稿后就发去制作了。

Lissy：接触最多的是技术部门和业务部门。双选会基本上是技术部门支持进校到场招聘的，Toby几乎场场都支持，且招聘效果还不错，纸质简历收集很多，双选会当天线上简历也有明显增幅；专场宣讲和业务部门同事接触的多，特别是Judy和Lina韩，作为宣讲人员给到了很大的支持，让学生感受到大瀚的文化和公司氛围，很好的进行了进行雇主品牌文化宣传。



编辑后记：

相信大部分同事从进入公司以来，瀚砂计划是第一个涉及最多部门，投入人力最大的一次项目。这次项目设立之初的目标，是为公司招到200个新人，所以为了实现目标，平时工作范围交集不多的部门，都因为一个共同的目的而互相配合工作。在公司扩大发展、战略变革之际，未来我们还将有更多的机会为同一个目标而配合努力，去实现更大的成功。

大潮年会掠影

年会是公司一年一度聚会、表彰的日子，你参加过几次年会？哪一次又给你留下了深刻的印象呢？平时团队的小伙伴都分散在全国各地，年会上，终于能好好见面聊聊了.....还记得，当初跟你一起在年会上表演节目的小伙伴吗？

成都总部2009年举办了一次什么活动？



年会后台那些比节目还精彩的瞬间~~



2013年年会表演中，舞蹈很有张力 大型聚餐！ 13年年会，Steven被邀请配合魔术表演中...



2015年华东年会合影,找找图中的你!

2015年，年会瞬间

公司蓬勃发展的时期，年会上留下了一张张开心的脸庞，那时候，我们保持着冲劲，更上一层楼，不服输，要一起携手走向美好！



2015年，北大区年会大合照！



弹唱表演

推杯换盏间

13年人事财务团队彩排节目

18年年会照

当然，别忘了年会上的荣誉时刻

2014年年度
Top 顾问

2011年年度获奖小伙伴和Steven合影



18年TOP

无论是和团队小伙伴一起排练节目，还是上台领年度top的荣誉，或者在现场举杯共庆这一年，年会都是我们20年来不可磨灭的记忆，不仅是对过往经验的总结，也是对未来的展望。那么，怀着这20年来年会的记忆，继续去追逐，去拼搏吧！

7年，我还在路上成长

2012年2月20日，我加入了大瀚，成为了其中一员。这是我第二段职场路，也是最长的一段工作旅程。在这里，我收获了职业发展的空间，也一直在成长的路上历练，我变得越来越坚韧和从容。很开心，也很荣幸在大瀚20周年的日子，我还在这里。



还记得，拿到大瀚offer时，自己内心很兴奋，因为这是我一直想去从事的工作，和自己大学时期向往的、和自己专业最贴近的职场。刚进公司，经历了身边的小伙伴一个个选择离开，经历了自己带着电脑办公，后来有了自己的大头电脑，再后来换了液晶屏电脑，这些都足以让自己开心一阵子。开始接单，前三个offer很不顺利的都跑单啦，貌似这样子的不顺利也让自己更加努力，更加坚强，更加不轻易服输。12年6月开始自己对接客户，9月开始自己带徒弟，13年3月结婚，13年6月晋升AABU,13年12月开始正式成为ABU，15年生孩子.....我在大瀚，迎来人生旅途中的一个第一次和重大转折点。

这期间在团队成员的支持和共同努力下，曾3年连续进入top团队，每年有幸参加公司的一年一度年会，那也是每年都在期待的重大节日，全国各地的同事可以聚到一起，听公司的各TOP同事做精彩的经验分享，如同注入洪荒之力，鼓舞着每一年的大瀚人。照片中是2013年成都年会BG4准备节目的小伙伴合影。

7年的时光都在青岛office度过，我经历了在金光大厦和新office的搬迁，青岛office的同事们在一起努力，各行业团队同事每周五聚在一起分享offer，OM宣导和分享心路历程，每周期待和紧张的都是周五，期待同事们精彩的offer经验分享，尤其是大单的offer，让人意犹未尽，紧张自己团队没有offer时刻，想着下一周要更加努力。在这7年中，我也有迷茫，不知该向哪个方向的时候，一起走过的同事会在不经意的那一刻，我们促膝长谈，给我鼓励。青岛office的氛围，让我觉得不

是一个人在奋斗，我们是一群人在一起努力。

在大瀚这个大平台，我学会了“越努力，越幸运”，学会了“选择大于努力”，学会了遇到问题先想方案，收获了在变革中成长，收获了在挫折中更加坚韧和从容。

2019年，大瀚迎来了第一个20年，同时，我也很期待下一个20年的大瀚是什么模样，相信一定会越来越好！



再次祝贺大瀚20岁生日快乐！感谢，感恩这个瀚海！



大瀚的专业，来自多年行业积淀

文/ 客户来稿

和大瀚合作是从2018年8月到现在，虽然合作时间不长但是来自大瀚顾问的专业程度在这半年多带给了我深刻的印象，尤其能够贴切体会到这一点的原因是我团队中的一位招聘同学就曾工作于大瀚。

首先从外部合作的大瀚顾问来看，他们具备高于猎头领域平均水平的行业知识与招聘专业技能。

在我的职业生涯中曾合作过众多的猎头公司，其中很多公司并没有针对顾问进行成体系化的培训，导致这些顾问面对手中的职位并没有思考和研究的过程，只是根据所知的几个职位关键词进行搜索。

与大瀚顾问对接的过程中能够明显感受到他们在行业资源上的积淀，以及做mapping和定向sourcing时的经验。比如大瀚的李伟同学曾经在我司举办的猎头供应商大会上做过一个心得分享，这个分享内容用非常清晰的逻辑解释了在做我们的职位时所遇到的各种痛点，以及他是从哪些角度来逐一解决这些痛点，从而为我们输送高质量的候选人。

另外，在开头所提到的那位我团队中的大瀚前员工，大瀚是她大学毕业后找到的第一份正式工作，可以说很多和招聘相关的基本功都是她在大瀚学习的。成长到现在她已经可以独立开展一个百人团队的mapping项目，并且操作非常棘手的高阶职位，能达到这样的专业水平其实和大瀚当初的培养是分不开的。

在国内猎头行业这样一个快速涌现快速淘汰的大环境下，能够坚持20年的猎头公司少之又少，大瀚在这20年里也经历了跌宕起伏的发展过程，但最终能够生存下来想必靠的还是自己过硬的专业能力。祝大瀚在今后的发展中一切顺利。



Q: 在公司待了多少年？

A: 接近11年。

Q: 最初进入公司时的职位，记得入职第一天的事吗？

A: 2008年5月12号正式入职大瀚武汉分公司，职位是Researcher。当天下午就发生了5.12地震。

Q: 在大瀚的11年，你觉得大瀚最大的变化是什么？

A: 我认为大瀚在不断的探索未来人资服务行业的价值，商业模式，业务管理流程和管理模式，公司在不断地成长成熟，同时也带领团队不断提升认知维度，打开自己的盲点。大瀚最大的变化是对外界更加开放，有了更多跨界的互联网思维，更懂得整合外部资源，以及建立友好的外部生态圈，对于内部来讲更加关爱员工，更重视对核心骨干员工的软性素质培养，更重视内部的协同成长，并着力打造了真诚分享的氛围和文化。

Q: 在大瀚收获的最宝贵的经验？

A: 如何面对失败吧，在失败中如何重建和修复自我。我们这个行业无法避免的。

Q: 在大瀚成长为了一个什么样的人？

20周年，快问快答！

A: 包容（不同人生经历和背景的人，探索中的失败），勇于探索，永不服输。

Q: 在你眼中，大瀚、所在的office，在企业发展中所经历的几次重要变革？

A: 2009年从武汉来到成都总部，大瀚从2012年开始人资行业多元化业务的探索，2017年开始互联网平台业务的探索，合伙人模式探索。这些对员工，对公司来讲都是非常大的变革。

Q: 你觉得未来的大瀚是什么样的？

A: 未来的大瀚对于企业端来讲是一个优质人才的供应商（有强大的人才池，对于每个人才的经历有完整的追踪）

对于人才端：无论是职场的小白，各个行业的白领和蓝领都是一个职场加速器，这意味着：大瀚可以通过大数据和人工智能的工具来帮助职场人做更加精准和快速的岗位匹配，并且能够从大瀚的平台得到更多的培训课程提升，从而拥有更强的理解未来和塑造未来的能力。

整体来讲，我觉得大瀚是一个从HR角色（招聘，学习与发展，组织发展等维度）来赋能企业和人才的加速器，让企业和人才从大瀚这里汲取各种营养元素，从而有更强的创新能力，打造未来的能力。