

声音

猎头行业迎来4.0时代

——访锐仕方达创始人兼董事长黄小平

中国的猎头行业走过30多年,历经多个发展阶段,到如今正经历深刻变革,受经济波动、技术革新、市场需求变化等多重因素影响,行业格局加速重构。AI+人工协同、数据驱动决

猎头新时代 央企成主力军

《中国经营报》:你怎么看当前整个人才市场的发展趋势?

黄小平:当前,我国人才市场有五个新的特征,第一个特征是国家的产业正在进行大的升级,体现在人才市场,产业需求端发生了很大的变化。一些传统行业对人才的就业吸纳没有从前那么多了,比如房地产、金融、互联网、教育等产业在过去都是吸纳就业的重要支柱产业,但现在互联网、房地产都成为了人才净流出的产业。一般来说,人才就业形势是一个产业发展的晴雨表,我们看到,在国家产业大升级的环境下,又涌现出了一些新的吸纳就业的热门产业。一是随着中国经济“脱虚向实”,机械制造、重工、高端装备制造人才需求旺盛,这些也是2025年为锐仕方达贡献营收最多的产业;二是涉及国家高质量发展甚至未来国际竞争的产业,正进发出了很强的人才需求;三是生物制药、消费品,以及部分新兴产业,也成为吸纳就业的主流产业。

第二个特征是过去在人才市场上非常抢手的“海归”,如今没有那么受欢迎了,甚至学生是否要出国留学,都要慎重考虑。因为一是随着经济的发展,吸纳就业的产业变化快,海外留学回来以后就业形势和就业机会不好预测;二是央企对人才引进了更高的要求,以前中国很注重引进海外人才,但现在如果留学的学校在QS世界大学排名不在前30名甚至更靠前,想要进一些好的央企已经不再容易;三是民营企业的思想转变,不会盲目认为“海归”就比本土学校的毕业生更强,因此“海归”在2025年人才就业市场上进一步遇冷。

第三个特征是央企成为使用猎头服务的主力军,这是整个中国猎头市场的一个巨大变迁。中国的猎头服务市场至今已发展了32年,其中第一波发展是由于30年前外资企业的涌入引爆了人才需求,进而带动中国猎头市场的蓬勃发展;第二波发展是在2008年全球金融危机爆发之后,中国推出的4万亿元大基建计划,促使房地产、互联网、金融等行业都实现了迅

CPM合伙人机制 打破“百万顾问魔咒”

《中国经营报》:你提到国家经济正在“脱虚向实”,那么在从虚拟经济向实体经济转向的大时代背景下,锐仕方达最早是什么时候捕捉到发展风向的?又是如何面对转型挑战的?

黄小平:2023年我们就意识到互联网行业支撑起主要人才需求的赛道一去不复返了,互联网的时代已经过去,未来是人工智能的时代。2024年锐仕方达就号召全员一定要清醒地认识到,未来的中国经济将出现脱虚向实、由软到硬、由内到外的大转变。过去发展火热的虚拟经济在未来不会

拥抱数智化 紧跟人才市场新需求

《中国经营报》:锐仕方达一直较重视数智化方面的投入,对于一个非科技类型的公司来说,为什么要投入这么多做技术平台呢?

黄小平:在很早以前,公司刚起步时就提出要把钱投入到数字化、科技研发上,如果没有公司自主研发的数字化管理系统,锐仕方达不可能发展到今天这么大的规模。

我们的数智能化能力在业内领先,公司每年在科技和数据化方面投入几千万元,研发占营收的5%—8%,不逊于科技企业的投入。这十几年,我们在数字化转型方面已经投入了几亿元的资金。但在此情况下,锐仕方达依然是一家猎头公司,我们是要借助科技的工具,拥抱人工智能。现在锐仕方达RNSS系统也已经接入DeepSeek大模型,过去我们判断一份简历可能需要3—5分钟,但

策、垂直深耕细分赛道、走向全球……猎头行业正在调整中重塑自身,以顺应数智化时代人才市场的新需求。

作为猎头行业的前行者,锐仕方达人才科技集团有限公司(以下简称“锐

速扩张,是这些行业里高歌猛进的民营企业拉动了中国的猎头市场;第三波发展是在2023年以来,对猎头行业有主要拉动作用的需求端从民营企业变成了央企,猎头市场随之更加关注央企需要的拥有理工科背景的人才,例如新材料、高端装备制造等领域的人才,还有一些核心领域的稀缺人才等。

第四个特征是猎头市场与资本市场密切联动。近几年,中国资本市场的IPO政策逐渐向专精特新等真正具有高科技含量的公司倾斜,导致很多消费业、服务业等企业只能“转战”香港或者是美国纳斯达克,此时很多投资机构由于没有办法退出,或者是在退出的时候破发,因此投资意愿随之下降。锐仕方达作为很多投资机构(基金)的投后人才供应商(投资机构在完成投资后,为被投企业提供关键人才支持服务的供应商),为投资机构投资的项目企业输送人才,因此有机会注意到2025年这方面的人才需求进一步萎缩。可以说,在投资模块中的人才需求已经和资本市场高度联动,这和以前完全不一样。

第五个特征是中国高校在不断地往人才市场输送更多的人才,例如2025年又将有超过1500万的应届毕业生涌入就业市场。过去几年,企业界对应届毕业生招聘没有很大的信心,存在误解,一怕他们“整顿”职场,二怕他们“躺平”,三怕他们培养成本高、流失率大。但是因为害怕这些就错失高校毕业生的人才招聘渠道是不可取的,其实所有伟大的公司都特别重视管培生和应届毕业生招聘。我们呼吁企业界高度重视应届毕业生的招聘,这不仅是在给年轻人机会,而且对于企业自身的创新发展也是非常重要的。

如果说30年前外资涌入带动的中国猎头市场是1.0时代,那么民营企业拉动的猎头市场就是2.0时代,现在中国处于猎头3.0时代,由央企和政府主导人才采购,未来人才市场的发展趋势还要看中国顺应全球化浪潮的进程。如今中国中小企业纷纷出海,

成为主导产业,而是机械制造、高端装备等属于实体经济的产业会获得资金、人才和政策倾斜;经济将从互联网、金融等“软经济”向制造业、科技、高端装备等“硬经济”转型;过去国内企业主要在做强国内经济大循环,但未来会有越来越多的中小企业踏上出海之路,去全世界拓展市场。

在此情况下,猎头行业必须转型。我们一边跟着国家的宏观指引方向走,一边根据每天真实的回款数据判断哪些赛道还保持着巨大的招聘需求,如果通过判断,发现这两者能够吻

合,就会迅速发掘该赛道。

需要说明的是,在转型中支撑企业决策判断的信息数据来自于锐仕方达自主研发的RNSS系统(Risfond Network Search System),它是涵盖AI智能算法的数字化管理系统,基于市场的真实数据,用大屏幕实时告诉锐仕方达所有一线的伙伴哪里有市场,哪里有饭吃。

支撑企业实现优秀管理的则是锐仕方达创造的CPM合伙人机制,我们创造了业内一个非常有竞争力的利益分配机制,通过五五出资、四六分红、



而锐仕方达这些猎头机构也跟随着这些本土企业出海,走向世界。可能再过三五年,在全球化的红利下,将开启猎头的4.0时代,即中国猎头市场走向全球化。

《中国经营报》:锐仕方达布局海外市场的举措有哪些?

黄小平:2025年是锐仕方达跟着很多中国企业一起出海的重要一年。

会,乃至于是否拥有冒险精神、好奇心等特质。这些都是体现领导力的一些软实力,也是人才市场的新需求。

《中国经营报》:当人工智能时代来临时,很多高精尖企业纷纷涌现,那么他们的人才需求一般是如何满足的?猎头公司要如何满足这些新的人才需求?

黄小平:新兴的高精尖产业、未来产业的人才一般都很匮乏,比如人形机器人、脑机接口、卫星、互联网、商业航天、低空经济、生物医疗、新材料等未来产业的人才都很稀缺,要么通过人脉圈去寻找人才,要么通过猎头公司在专业的领域去寻访。满足这种需求订单其实很难,锐仕方达会通过技术手段把全世界的学术论文、期刊杂志收集起来整理、分析相关领域哪些人的科研成果比较多。有时候我们还会

去大学官方网站翻看相关领域的教授信息,请求推荐教授的得意门生,因为这些领域的人才很多在招聘网上根本没有简历,早在毕业前就已经得到了各种就业推荐或者公司伸过来的橄榄枝。人才市场当中高精尖赛道崛起,带来新的需求变化,这对猎头公司也提出了更高的要求。以锐仕方达为例,现在在公司服务的高端装备和一些新材料行业,其岗位描述都是面向理工科的人才,我们甚至号召猎头公司重新开始学习元素周期表,否则根本就看不懂相关职位描述的是什么。要想在当今猎头市场上立足,我们就要有理工科的思维。当我们的很多候选人、客户都是理工科出身的时候,我们要理解他们的产品、理解这些技术、理解真正的岗位需求点,就要努力转型和学习新知识,否则就会被时代淘汰。

老板秘籍

1

如何应对目前企业人才匮乏的现状?

人才是一门科学,很多企业缺的不是人才而是人才体系,这个体系由四个核心要件构成。首先,企业是否有清晰的人才画像和岗位职责说明书。第二,是否有一个科学的评价体系。第三,是否有定期的人才盘点。大公司每隔一年甚至半年就要做一次人才盘点。第四,是否有好的人才培训体系。

2

如何打破“百万顾问魔咒”

我们创造了业内的一个非常有竞争力的利益分配机制,通过五五出资、四六分红、分红可升降等原则,实现利益共享,激励优秀员工成为合伙人。

一个好的机制可以最大限度地激发一个人的善意,CPM合伙人机制成功之处就在于满足了人性,留住了人心。

深度

迎接猎头4.0时代

随着中国经济和产业的飞速发展和深刻变革,猎头行业也呈现出时代变化的特色。过去十年间,中国虚拟经济一路高歌,移动互联网、金融行业吸纳了大量年轻人就业,名校高材生走进互联网大厂或者金融公司成为常见的选择。在这一时期,移动支付、电商平台、供应链金融等都不断提升资本配置效率,加速产业升级,增加经济韧性,为社会经济发展立下汗马功劳,同时也引爆了巨大的人才需求。

近年来,国家经济和产业开始“脱虚向实”,正在构建“实体经济为躯干、虚拟经济为血脉”的新发展格局。在此情况下,猎头行业也发生着深刻的变化:一边要延续虚拟经济繁荣时的互联网思维、敏捷高效作风;一边要转向深度融合实体经济的发展逻辑,服务重心从互联网行业转向硬科技领域,新能源(光伏、储能、氢能)、高端装备(工业母机、机器人)、生物医药(创新药、医疗器械)等都成为新的人才需求火热赛道。

在国家产业大升级的过程中,猎头行业要面临的挑战不仅仅是发掘一个个新的人才需求赛道,而且要看看到数智化时代的来临,坚持技术创新、数字化赋能,

【老板简介】



黄小平

锐仕方达人才科技集团有限公司创始人兼董事长,还兼任中国人才交流协会高级人才寻访委员会主任、全国工商联人力资源委员会委员、北京人力资源行业协会副会长等社会职务。

清华经管未来科技EMBA学员,哈佛商学院终身校友。

曾服役于解放军39军某防空旅。