

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、数据驱动决策

## 猎头新时代 央国企成主力军

《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，正迸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；二是央国企对人才引进有了更高的要求，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。

第三个特征是央国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

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国企，猎头市场随之更加关注央国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人就业市场。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年前外资涌人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，由央国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，

（锐仕方达）通过自主研发数字化管理系统，为人力资源服务的数字化转型探索道路；通过创新合伙人机制升级企业组织管理。那么，这些举措是如何帮助企业在猎头行业变革中转型调整

的？如何打破猎头行业的“百万顾问魔咒”？当前的人才市场涌现出哪些特征？猎头机构应当如何面对？近日，就相关问题，《中国经营报》记者专访了锐仕方达创始人兼董事长黄小平。



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。

锐仕方达最早出海是去日本、英国、柬埔寨，但疫情期间这些地方的公司设点全部关闭了，现在公司正重新从正规途径通过政府做ODI备案，做境外投资。2025年是我们跟着很多企业出海的重要一年，在各种出海趋势中，中东和南美地区成为出海的热点区域，因此接下来公司要在中东和南美地区设立分支机构。

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（Risond 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、

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。过去猎头行业一直有一个“百万顾问魔咒”，当猎头做到100万元业绩的时候，往往就会从企业裂变出去自己创业当老板，导致猎头行业做不大。而CPM合伙人机制在中国猎头行业创造了奇迹，打破了“魔咒”，留住了很多高绩效顾问，并且让这些人在锐仕方达不断成长。所以，一个好的机制可以最大限度地激发一个人的善意，CPM合伙人机制的成功之处就在于满足了人性，留下了人心。

现在借助大模型只需要3—5秒。用大模型去辅助猎头判断求职者简历是否匹配客户的要求，这是非常迅速便捷的，大幅提升了企业效率。

《中国经营报》：你觉得数智化时代对领导力的要求是什么样的？

**黄小平：**在数智化时代，甚至未来人工智能时代，一个人的领导力往往体现在一些软实力上。因为在数智化时代领导的业绩等各个指标全部数字化了，大家都很透明、很高效，这时候领导的权威已经被削平，认知和专业技术也被拉平。

那在数智化时代要怎么才能体现领导力？这时候就要落到人的软实力上：你有没有共情能力，有没有同理心，有没有感染力；别人在你的身上能不能获取能量；你能不能给别人带来希望，带来情绪价值；是否让年轻人有成长的机

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

《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、生物医药、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？

【老板简介】



黄小平

锐仕方达人科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。

2

如何打破“百万顾问魔咒”

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、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，留下了人心。

深度

## 迎接猎头4.0时代

深度嵌入产业链，提供从招聘到技术转移的全链条服务，成为产业人才解决方案提供商；建立人才蓄水池，提升抗周期能力；进行人才大数据分析，AI简历匹配等数据驱动决策……才能不断提升核心竞争力，适应环境变化，步入猎头的下一个发展时代。

作为以科技驱动、以互联网思维经营的创新型人力资源服务企业，锐仕方达致力于通过对大数据、人工智能技术的不断创新应用，努力构建更加透明和高效的人力资源生态服务网络，助力中国企业拓展全球业务市场，加入全球人才竞争格局。

当产业升级、“脱虚向实”的经济产业调整正在推进；当数智化席卷各行各业，掀开数智化新时代；当在全球化浪潮下，中国企业纷纷出海，猎头公司也随之走向世界。猎头行业就像是血管网络，无数个猎头公司将毛细血管深入各行各业，为经济肌体精准输送关键人才（氧气与养分），当实体经济（肌肉）越发达，就越需要高效的人才输送（供血），而更加高效敏捷的人力资源服务，将助力战略性新兴产业兴起，助力各行各业发展，助力社会经济更好地前行。