



STANTON CHASE INTERNATIONAL 香港

# 发掘人才 就在今天！

要透过猎头公司在亚洲物色人才，Stanton Chase和其首席执行官韩易和(Ivo Hahn)先生始终是不二之选。今年是韩易和先生加入猎头行业的第十五个年头。区内第一流的亚洲及欧洲公司要物色人才时总会找他，原因是甚么？

**今**天，猎头工作已不再纯粹是「寻找」人才那么简单。竞争激烈，富经验的猎头公司都必须注重声誉，提供精准、适时和合乎成本效益的服务。

韩易和先生专责大中华地区，客户还包括亚洲其它地区的工业、消费产品行业和医疗界。至于银行和金融、物流及公营方面的工作，则由香港和北京的团队负责。

韩易和先生是猎头行业中，首个承认LinkedIn等社交网络大大改变了猎头行业策略的人。他认为高素质猎头公司的角色越来越重要，理由是即使LinkedIn令客户更容易接触到有潜质的人才，但这个行业始终与人才配对有关，所以由人出发的亲身经验才最宝贵，顾问的素质也较物色人才的能力重要。

## 环球网络 本地需要

展望2015至2016年度，韩易和先生有如下看法：「首先，客户仍会期望招聘及填补空缺的过程都高度保密。第二，雇主的角色会更专业、更具挑战性。至于猎头公司，则只有真正拥有环球网络者才能取得更多的市场占有率。」

「理由很简单，就是大部分企业都想拓展国际市场。互联网令不可能变成可能，进取的公司都在向各地的人才招手。LinkedIn的影响力越来越大，无可避免地，传统招聘工具的分工无论按地理或按行业划分都要更仔细。」

韩易和先生预期通过流动应用程序去接触人才的人会大大增多，环球招聘的工作则会日趋专业化，研究和招聘、背景审查及到任安排等程序会由不同的猎头公司分开出售，令每个一分层都出现各自的专家和价值领导者。

「猎头行业会更著重评估猎头对



Stanton Chase首席执行官韩易和(Ivo Hahn)先生

象，会进行品格及 / 或技能评估，而申请者纪录跟进软件亦会越来越精密和便于使用。另一方面，搜集大数据的公司会更加吃香。」

## 大中华市场

欧洲和大中华地区机遇处处，两地人才交流的活动日渐频繁。猎头公司能否成功，要视乎其对本地市场有多熟悉、经验有多丰富，以及能否灵活适应不断发展的市场。能说两种语言的应征者会有优势，而合资企业的经验更证明，市场对熟悉两种文化和外国企业风格者的需求尤大。

另外，欧洲的雇主不再视派驻中国为「苦差」，中国的行政人员亦不再担心派往欧洲会在语言或文化上给比下去。

行政人员的薪酬较以往更贴近市场，因为企业都很小心不会表现得过于积极和过于求才若渴。应征者亦同样谨慎，希望得到应得的条件和明朗的前景。

「很可惜，外国企业没有考虑合适人选的供求情况，亦不了解一个好的中国人才对外国企业有甚么贡献，以致很多时都未能掌握他们的合理薪酬。虽然一个普通中国总经理的待遇较大部分工业国家的总经理低很多，但在中国，普通总经理的英语不佳，甚至完全不谙英语，不曾在外围企业工作，他们对盈利和亏损的概念亦不是外资企业所能接受的。但是，大部

分外资企业想要的却不是『一个平平无奇的总经理』，而是占中国私营市场1%的管理阶层约十分之一的人才。这批人有些持有美国工商管理硕士学位，有些曾在欧美或新加坡工作或生活，操流利的英语，在中国的外资公司担任高级经理或总经理。以中国的标准来说，他们的薪酬无疑很高，但是他们物超所值，他们的技能亦是外资公司所需要的。外资公司最常犯的一个大错误，就是待本地的管理团队很差，以致请不到最出色的管理人员来帮助他们打入中国市场。另一个情况是，理想的管理人员很快便会辞职，改投懂得欣赏他们的知识、技能、人脉和操守的对手或他人的怀抱。」

## 过人之处

现时单在中国便有超过300家外国招聘公司，客户为何要选择Stanton Chase？「除了环球网络，我们亦以服务素质著称。我们在亚洲有多年经验，成功的例子多不胜数，不但熟悉本地市场，亦在亚洲多个城市设有办事处。这些优点让我们得以按聘方和应征者两方的需要作出最适切的配对。」

「我们的亚洲资历丰富，能够接触亚洲区合适的人选。我们致力提供较客户预期更佳的服务，能保障聘方和应征者双方的利益。」

「顾客的口碑是我们赖以发展的基石，所以我们打从一开始就把服务放在首位。每一个委托，我们都会总结各地同事的经验去处理。或许我们不能在收费方面与人争胜，但却在其它高增值服务上占优。我们的客户遍及欧洲和亚洲，绝对是物色人才，推广业务的不二之选。」

如欲知悉更多 Stanton Chase 的资料，请浏览

[www.stantonchase.com](http://www.stantonchase.com)