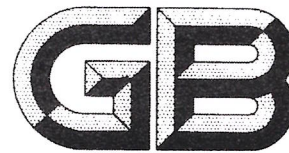


ICS 03.080.99

A20



# 中华人民共和国国家标准

GB/T XXXXX-XXXX

代替GB/T 25124-2010

## 高级人才寻访服务规范

Specification for executive search service

(报批稿)

2019-09-23

201X-XX-XX 发布

201X-XX-XX 实施

国家市场监督管理总局  
中国国家标准化管理委员会

发布

## 目 次

前 言.....	II
1 范围.....	1
2 术语和定义.....	1
3 基本要求.....	1
4 服务内容.....	2
5 服务流程.....	2
6 服务评价与改进.....	3
参考文献.....	4

## 前 言

本标准按照GB/T1.1—2009给出的规则起草。

本标准代替GB/T 25124—2010《高级人才寻访服务规范》。

本标准与GB/T 25124—2010相比，主要技术变化如下：

——修改了“范围”的文字表述；

——增加了“顾问”、“客户”、“候选人”、“从业人员”四个术语和定义，完善了“高级人才”和“高级人才寻访服务”定义；

——修改了第3章标题；删除了关于“机构资质”要求、“人力资源服务从业人员资格证书”的相关要求、“数据库”的具体内容；增加了对服务机构开展服务提出的基本要求、对“从业人员”的能力要求、以及第4章服务内容。

——对“服务流程”中的部分条款进行了调整并提出了具体要求。

本标准由中华人民共和国人力资源和社会保障部提出。

本标准由全国人力资源服务标准化技术委员会（SAC/TC 292）归口。

本标准起草单位：全国人才流动中心、中国人才交流协会、展动力人才咨询（深圳）有限公司、北京科锐国际人力资源股份有限公司、上海厂长经理人才有限公司、上海人才服务行业协会、北京腾驹达管理顾问有限公司、深圳顶才猎头有限公司、万仕道（北京）管理咨询股份有限公司（猎聘网）。

本标准主要起草人：郭展序、景素奇、戴雅俐、朱庆阳、肖建安、高勇、姚文生、王玺、宋斌、杜增福、孙远、王萱

# 高级人才寻访服务规范

## 1 范围

本标准规定了高级人才寻访服务的基本要求、服务内容、服务流程以及服务评价与改进要求。  
本标准适用于高级人才寻访服务。

## 2 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

### 2.1

**高级人才 executive**

具有丰富专业知识、经验技能、创造力的高层管理人员和高级专业技术人员或其他稀缺人员。

### 2.2

**高级人才寻访服务 executive search service**

**猎头服务 headhunting service**

根据客户对高级人才的需要，为其提供咨询、搜寻、甄选、评估、匹配、推荐、入职管理等系列活动。

### 2.3

**顾问 consultant**

提供高级人才寻访服务的专业人员。

### 2.4

**客户 client**

采购高级人才寻访服务的各类机构。

### 2.5

**候选人 candidate**

根据客户要求被确定为寻访对象的高级人才。

### 2.6

**从业人员 employee**

从事高级人才寻访服务的各类工作人员。

## 3 基本要求

### 3.1 服务机构

3.1.1 开展高级人才寻访服务的机构（以下简称服务机构）应依法取得经营许可。

3.1.2 服务机构应为顾问提供高级人才寻访服务相关专业技能培训。

3.1.3 服务机构和顾问应维护客户和候选人双方权益，不得泄露或违法使用所知悉的商业秘密和个人信息，遵守保密约定。

3.1.4 服务机构开展高级人才寻访服务时，不应涉及国家法律法规规定不得流动的人员。

### 3.2 从业人员

3.2.1 从业人员应具有较好的语言表达能力和沟通协调能力。

3.2.2 顾问应具备高级人才寻访服务的相关专业知识及咨询经验和能力。

### 3.3 服务环境

3.3.1 服务机构应配备必要的办公与通讯设备。

3.3.2 服务机构应建立高级人才寻访服务客户数据库和人才数据库。数据库应及时充实和更新。

## 4 服务内容

高级人才寻访服务内容应包括根据客户对高级人才的需求，确定寻访计划，开展候选人遴选匹配并推荐候选人，辅助客户面试、签订录用意向确认书，提供后续服务等。

## 5 服务流程

### 5.1 要求

服务机构应按照本章的服务流程要求开展高级人才寻访服务。

### 5.2 接受客户委托

5.2.1 查验客户法人营业执照或相关资质证书。

5.2.2 与客户就需求职位说明书、拟录用人员条件等信息资料达成一致意见。

### 5.3 需求分析

5.3.1 了解分析客户背景、规模、经营状况、组织结构、人员构成、企业文化及发展规划等信息。

5.3.2 了解分析职位所需高级人才应具备的能力素质及性格特征等。

5.3.3 了解分析客户需求职位所能提供的工作条件、薪酬及福利待遇等内容。

### 5.4 签订服务协议

与客户签订服务协议。服务协议的内容应包括双方权利与义务、服务内容、试用期（保证期）、服务期限、服务费用与支付方式、违约责任等。

### 5.5 确定寻访计划

与客户协商共同确定寻访计划，寻访计划应包含对需求职位的理解、寻访目标、寻访渠道、工作进度等相关内容。

### 5.6 实施寻访

#### 5.6.1 甄选

进行有针对性的寻访工作，初步筛选出基本符合条件的候选人。

#### 5.6.2 面试及评价

5.6.2.1 顾问应对候选人进行现场或视频面试。

5.6.2.2 顾问应运用专业评价工具对候选人的性格倾向、管理能力、专业知识与技能、工作业绩、相对优势与劣势、离职原因、职业取向等相关要素进行评估，进一步了解候选人与职位的匹配性，遴选出符合客户职位要求的候选人。

#### 5.6.3 确定候选人名单

根据面试和评价结果，筛选出符合职位需求的候选人。

#### 5.6.4 出具评价报告

分别对候选人出具书面评价报告，并将候选人名单及评价报告等相关资料提交给客户，供客户选择。评价报告的内容应包括但不限于：

- a) 个人基本情况；
- b) 教育背景；
- c) 工作经历；
- d) 职业现状；
- e) 管理能力；
- f) 专业能力；
- g) 性格特征；
- h) 薪酬状况；
- i) 职位匹配度；
- j) 录用风险提示；
- k) 结论（总体匹配度）。

#### 5.6.5 协助客户面试

顾问应协调客户与候选人的要求，安排客户面试候选人。

#### 5.6.6 沟通双方意愿

顾问应与客户及候选人充分沟通，了解双方意愿，并适当引导。

#### 5.6.7 候选人背景调查

顾问应对候选人进行背景调查，可根据职位特点或需要进行特别调查，并将调查结果反馈给客户，辅助客户做录用决策。背景调查应依法开展，并注意保护候选人个人隐私。

#### 5.6.8 录用条件磋商

在背景调查不影响录用的前提下，与客户和候选人进行录用条件磋商，包括候选人入职后的岗位名称、权责、薪酬结构、工作地点及工作方式等内容，协调双方达成共识。

#### 5.7 协助客户录用

与客户确定录用意向书并协助客户与候选人办理录用手续。录用意向书内容应包含职位说明、工作地点、入职时间、薪酬体系、福利待遇等条款。

#### 5.8 资料归档

服务机构应将开展高级人才寻访服务期间产生的资料进行整理归档，保存期限不得低于5年。归档资料应包含但不限于下列内容：

- a) 服务协议书；
- b) 客户提交的资料；
- c) 候选人的资料报告；
- d) 评价报告书；
- e) 访谈报告书；
- f) 双方交流函件；
- g) 项目总结。

#### 5.9 后续服务

5.9.1 在服务协议约定的试用期（保证期）内由于候选人主动离职或不胜任，服务机构应按寻访服务流程重新寻访候选人。

5.9.2 宜与被录用人员保持联系，为其提供必要的咨询和指导服务。

5.9.3 宜与客户保持联系，了解客户对录用人员的评价。

#### 6 服务评价与改进

6.1 应定期开展自我评价、服务对象评价并不断改进。

6.2 应及时了解客户和候选人对服务的意见和建议，妥善处理客户或候选人投诉。

6.3 应不断提出改进措施并加以实施，提高客户与候选人满意度。

参考文献

- [1] 《人力资源市场暂行条例》2018年6月29日发布 国务院令700号
- [2] 《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》 2003年12月26日发布 中发[2003]16号
- [3] 《关于深化人才发展体制机制改革的意见》2016年3月23日发布 中发[2016]9号
- [4] 《中外合资人才中介机构管理暂行规定》2003年9月4日发布 2005年5月24日修订 人事部、商务部、国家工商行政管理总局第5号令
- [5] 《关于进一步加强人力资源市场监管有关工作的通知》2010年1月9日发布 人社部发[2010]10号
-