



《规范化执业指南》

导言

作为一个持久适用性高管人才寻访机构世界性的专业协会组织 ,AESC 力求不断提高其会员机构的职业化水准 ,因而 ,AESC 研究制定了《规范化执业指南》来指导其会员机构在世界范围内处理与客户、人才以及社会公众的商务关系。同时 ,随着职业化水平的提升 ,为适应人才寻访业务的不断发展、技术和法律的进步 ,AESC 会对其进行逐次的修改完善。

I. AESC 会员及其客户的关系 :

在从事顾问服务过程中 ,AESC 会员机构与其客户之间是合作关系 ,其目标是为客户组织选拔出能够持久推动其发展的领导人。这种合伙关系的成功有赖于彼此之间对寻访任务的恪守承诺和相互信任 ,以及在人选寻访进程中彼此的坦诚和积极有效的回应。为了避免后来 (将来) 可能产生 (的) 误解 ,AESC 建议其会员机构应该与其客户就寻访业务的履行细节及其他重要事项事先达成书面协议。

A 承接客户委托事项 :

出色的高管人才寻访服务应该始于对客户企业的组织机构 ,(该机构的) 业务要求 , 和所需职位的全面理解 , 作为 AESC 的会员机构应该 :

- 仅接受本会员机构的业务知识水平及能力所能够胜任 , 并达到客户的实际需求的特定人才寻访任务。
- 以专业的经验和眼光尽可能及时揭示出在业务过程中可能形成的利害冲突 , AESC

会员机构仅接受那些能让利益相关各方确实同意免除任何利益冲突的寻访项目。

- 与客户之间要不断增进理解并扩大共识，使其了解与之相关的事宜，所委托业务的收费以及相关的保证与承诺；同时要弄（了解）清楚（与完成任务相关的）客户组织机构特征、发展的趋势
- 接受并遵守客户所关注的限制性要求或其他对不正当竞争（譬如挖角行为）的监管政策，以便将来以合法的寻访方式和适当时机再从特定的客户组织中选拔人才。
- 在寻访人才过程中，应该就客户职位信息向相关人选的公开程度、来源渠道以及职位信息的发布时机和发布形式等带有敏感性的细节问题与客户达成充分一致，并尊重客户意愿；
- 当法律有要求或出于策略性的考虑，需要（提示及指导）客户对社会公开其特定的人员招募信息，AESC 的会员机构应该以接受特别委托项目的方式向客户提出有关的建议。

B 在寻访业务过程中（表现）

AESC 的会员机构在为客户组织服务的过程中应本着诚实、客观的原则，以各种方式尽可能实事求是地给予寻访业务涉及到的相关方面全面的考虑。AESC 的会员机构尤其应该做到：会员单位在服务过程中本着诚信和目标明确之原则，竭力于对咨询业务中的相关事实了解并公平对待；尤其是：

- 集中对于可能胜任的人选要与客户的总体战略原则保持一致；
- 调动客户积极参与寻访工作，并对每项工作职位描述进行核准，在代表客户对人

选进行面试前做好一切相应的准备工作；

- 在将人选推荐给客户之前，对人选进行全面细致的评估，其中（一般）包括：深程度（入）的（当面）面谈、（或）电话会议沟通，适当的背景调查，对人选的优势及弱点的评估针对于该职位对人选的特性的要求进行评判。在特定的情况下要求客户给与一定的指导；
- 在经过客户同意的基础上，对人选进行背景调查；并了解所需调查了解的内容，深入细致程度，具体由谁来进行操作。（具体操作流程请参阅 AESC 之背景调查细则）
- 提供给客户的人选信息应做到准确，真实并尊重事实。并针对人选与该职位做出具体的说明。
- 在没有人选提供或寻访时间需要延长的情况下，及时通知客户，并制定相应的备选方案；
- 在意识到客户所提供的信息存在虚假成份或试图误导人选，且并无意调正修改时，会员单位应立即停止并退出该寻访项目；
- 在未建立（不存在）正式的客户关系（的情况下）之前，避免继续向客户推荐人选（提供个人简历）；

C 对客户信息的保密原则

AESC 会员单位应尽一切努力去保护客户的隐私权，尤其是：

- 只有在寻访工作需要的前提下，利用客户提供的保密性信息；

- 仅对内部人员开放客户的保密性信息/或只对需要了解相关信息的人员透露信息；
- 严格禁止将客户保密性信息用于（为获得）个人（利益的）目的，或因个人（利益的获得）目的向其他方提供（内部信息）；

D 避免产生（利益）矛盾

AESC 会员单位应具有合乎职业道德的责任和义务去避免同客户之间（利益）矛盾的产生，例如：

- 拒绝或退出相关领域无法胜任或尚属研究学习阶段的寻访任务，除非在得到受影响各方对包括已经产生的事实或潜在的因素的同意和授权的情况下方可进行；
- 对所有客户保持忠实，公平对待之原则，在最后同人选进行深入沟通和商议过程中扮演好一个协调者和职业咨询师。只有在特殊情况并在所有受影响各方授权的前提下将一名人选同时推荐给不同客户；
- 当人选可能或能够对客户的商业运作或个人关系产生影响是及时或提前通知客户；
- 不接受来自人选的用于雇佣保证的任何付费；

II. AESC 会员同人选关系：

尽管会员单位先前与客户建立了业务关系，但是同人选建立起职业化关系也同等重要。

这种关系应该建立在诚实性，目标性，准确性和尊重隐私的基础之上，要想建立起这样的关系，会员单位应做到：

- 对过程中各方之间（就咨询寻访）的关系，其相应的权利与义务做出明确的解释；
- 为人选提供有关应聘单位的准确的信息；
- 鼓励其对于其个人资质提供更准确地介绍。当发现人选就其个人情况误导或提供虚假信息时，应及时拒绝人选，除非客户，人选及招聘方同意寻荐工作继续进行，并开发更多事实。
- 对客户关于人选的准确并与职位有关的信息，否则应对人选其他信息进行保密或加以保留；
- 只有在得到人选同意的情况下方可将其个人简历及其他方面的相关的保密性信息提供给用人单位，并附加到现有客户关系的文件当中。
- 建议人选或其委托人定期更新个人情况及应聘状况；
- 针对一位人选同时推荐给不同客户的情况予以适当的解释说明，并要保证各方的同意及授权；
- 对人选进行相应的指导，令其了解在其仍旧受雇于本机构的客户企业，那么本机构将无权并不会在将其以人选身份推荐给其他企业，除非得到该客户的同意；

III. AESC 会员及合同方关系

AESC 会员在服务过程中有时要可以依赖于合同方或转包合同方的帮助，但是 AESC 会员单位要承担合同的责任，因此：

- AESC 会员单位要通知合同方及转包合同方必须严格遵照执行 AESC 颁布制定的职业标准和道德规范;
- 避免和同方和转包合同方在业务开展过程中出现与 AESC 的职业标准产生矛盾的行为及事件的发生;

IV. AESC 会员及大众的关系

AESC 会员单位应意识来自大众的信任之重要性，并在他们的职业运作过程中保持自信，竭力使其行为与大众倾向（公众利益）保持一致，并服务于同大众倾向（公众利益）相一致的客户，对不同国家的法律制度加以区分，因此：

- AESC 会员因观察在聘用过程中的人权平等制度，避免产生对（合格）候选人（其实对待）的违法行为；
- 积极（专业）地，准确地，广泛地宣传职业道德行为规范（成员公司所涉及的服务）；
- 同媒体建立良好的关系，以便对客户，AESC 及寻访机构产生正面有利影响；

