



光辉国际

企业详情

企业官方注册名称：_____

企业常用简称（英文）：Korn Ferry

企业常用简称（中文）：光辉国际

所属国家：美国

中国总部地址：上海

网址：www.kornferry.com

A、所属行业类别：测评解决方案、招聘流程外包

在中国成立日期：1996年

在中国雇员人数：400

业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、快速消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、互联网与游戏业、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、运输及物流

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	中高层人才内部评估选拔及外部招聘，客户需要建立一套完善的人才识别流程，第一，需要确定出清晰的人才识别标准，第二，需要科学的测评评估方法和配套的评估工具，第三，需要建立测评数据解读分析的能力，完成科学的人才筛选，保证业务稳定发展

具体服务内容	我司在帮助其建立筛选流程后，为客户提供了KF4D全面人才测评工具和KFALP领导潜力识别工具，并将工具的解读技术和数据分析方法进行内部赋能，培养了一支客户内部自己的工具使用的专业团队，并定期跟客户进行沟通应用实际情况的讨论，确保工具使用达到预期目的
服务成果	通过流程的建立，工具的引入，内部使用能力的赋能，客户每年在内部进行约100-200人次的人员评估测评选拔，以及后期培养，每年为业务输送了几十位优秀的中层管理者，为业务发展提供了重要支持；在外部优秀人才的尹进忠，通过这个项目的开展，提升了人才选拔的质量，吸引了更为需要更符合要求的优秀人才，为企业在市场竞争中提供了有力保障

客户案例二：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	客户面对行业挑战以及线下零售，数字化以及大客户的变动，整体业务面临转型。同时为了应对医药、大健康快速发展的趋势，公司也想要进一步拓展新业务，拓宽大客户以及客户渠道。为此，需要加速现有销售、技术支持等核心业务部门的转型，适应并且实现变革。为了实现这种变革，企业需要挑选出适合的销售以及业务领导来组织推动，所以需要借助光辉国际的力量，甄别对的，有潜力的人才。
具体服务内容	<ol style="list-style-type: none"> 1) 帮助客户搭建并且澄清了应对外部市场变化以及业务需求变化所需要的能力，人才的特点以及潜力要求，特别是学习敏锐度高，能应对外部模糊市场趋势变化，但仍能快速做出决定，推动变革的人。 2) 提供了领导力潜力测评以及相应的反馈认证，帮助客户在各个事业部进行销售的全员盘点，潜力的甄别筛选以及后续1:1的发展反馈。 3) 测评工具也用于外部市场的招聘，帮助客户甄别挑选出适合的

	对象，引进公司。
服务成果	<p>1) 潜力测评工具的引进帮助客户着眼于未来业务发展需要进行细致的人才盘点，挑选出了适合新业务要求的销售团队，实现了医药、大健康领域的销售市场开拓。近三年盘点了全国200名销售。</p> <p>2) 同时，在领导力发展方面，潜力工具帮助不同BU的领导层，进一步认清自身优势以及不足，帮助实现领导力提升。整体公司内部认证反馈HR近10人，覆盖所有业务线，个人报告反馈近50场。</p> <p>3) 推动内部人才梯队建设，依托于光辉国际的领导梯队，以及测评对标的外部常模，实现了内部不同层级领导者管理梯队的搭建，通过外部招聘以及内部发展，积累了足够的人才梯队</p>

客户案例三：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	民营
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>作为立足全球的初创企业，客户不仅仅是一家汽车品牌，通过提供高性能的智能电动汽车与极致用户体验，客户致力于为用户创造愉悦的生活方式，打造全球范围内的“用户品牌”。</p> <p>随着客户首款汽车定档2017年全线发布，客户计划在中国10个城市开设“xx中心”体验店。2017年初，光辉国际与客户达成战略伙伴，为其制定完整的人才素质模型及招募计划，帮助其落地市场，实现零售业务的从无到有。招聘职位覆盖城市端营销岗位，城市运营体系、城市保障体系、IT、新能源车软件职位等。</p> <p>人才招聘面临的主要挑战包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 体验导向业务模式，对人才综合素质要求很高。 ▪ ”一城一策“人才策略，各地负责人来自不同背景，对岗位也有具体细分要求。适合的人应该是什么样子？用人经理只有模糊概念。想象中合适的候选人来参加面试却无法满足客户要求。 ▪ 在汽车圈外，客户雇主品牌影响力有限 ▪ 时间紧任务重，从50人到10,000+迅速扩张计划，为了满足准时开店计划，需要在有限时间内完成大量人员招聘 ▪ 招聘覆盖全国多个城市，各有不同的人才结构供给 <p>用人经理有两派截然不同的风格，互联网风格和汽车工业化风格。HR无法影响不同风格的用人经理对人才要求达成一致。</p>
具体服务内容	RPO团队访谈客户高层，通过头脑风暴的形式了解他们的需求。访谈内部优秀员工，了解内部成功者画像。最终在项目启动初期就为客户建立外部招聘所需人才画像，统一招聘语言，量化招聘标

	<p>准。</p> <p>运用光辉国际测评工具，用以测代建的方式迭代优化成功候选人画像，并始终以之作为典型标杆，保证所招人才标准的一致性及有效性，利用数字化手段保证对成功候选人画像的精确描述。项目开始初期，光辉利用 Lominger 及 KFLA 为客户建立所需人才胜任力模型，通过预招聘来帮助各地城市总理明确所需人才要求，为客户开发出量身定做的“人才评估中心”。</p> <p>光辉国际专业人才搜寻及招聘外包业务顾问通过高频高质的与候选人积极沟通，不断针对目标人群，提升并正向传播雇主品牌。</p>
服务成果	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 光辉国际以招聘顾问及咨询顾问的双重身份，与客户开发并不断升级具有客户特色的人才市场策略。成功帮助客户汽车搭建了特有的人才素质模型，并不断根据市场情况，内部需求的变更进行迭代。成功根据创业型公司快速发展及灵活改变特征，结合市场最新反馈，帮助客户建立人才成功者画像，并持续迭代优化。目前已迭代到5.0版本 ▪ 成功在23个城市完成1000+岗位，层级从专员级别至城市总经理级，同时针对各地的当地市场定制了招聘策略以此来对应各区域独特的行情，客户满意度 9.5 / 10 分。 ▪ 员工离职率仅为9.7%，大大低于市场水平 <p>协助客户不断增强雇主品牌，最近一个季度里成功招聘人才35%来自于员工主动推荐</p>

客户案例四：

所提供的服务类别	招聘流程外包
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>2020年1月1日，中国取消合资寿险公司外资控股比例限制，客户于5月4日正式成为集团在内地的全资控股子公司。保险业的进一步对外开放有助于实现客户加快亚洲业务发展的战略目标，其积极筹划新业务形态。客户私人财富规划项目作为新业务形态，在市场开拓初期，主要面临以下挑战：</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 组织要求加快招聘节奏以此扩大中国内地财富管理及保险业务团队，内部缺少统一标准化的招聘策略。 b. 致力于培育高端私人财富规划师，其高要求人才招聘标准，外部市场专业人才紧缺。 <p>其保险产品单一、产品费率高，对金融同业人员吸引力不大；在非金融领域，其新业务模式认知度低，极难吸引外部人才。</p>
具体服务内容	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 光辉国际提供了一个整合的招聘解决方案融合了中高端人才猎聘以及RPO团队，定点寻访潜在候选人并为客户搭建专属人才社区。 ▪ 利用KF4D测评工具去分析组织内部的Role Model，将目标候选人的潜力模型与成功人才模型进行比对，设计基于

	<p>KFLA的面试问卷表和绩效打分表搭建属于客户独特的成功素质模型以及最佳实践案例。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 帮助组织优化内部招聘流程,针对客户 TA团队需求设计高效招聘管理工具 (Active Excel)。 <p>通过使用候选人访谈级问卷调查后,优化外部候选人招聘流程,涵盖雇主品牌宣传、候选人面试体验、Offer流程步骤。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 光辉团队和客户密切合作,成功建立深厚的信任,客户服务满意度9.5/10分,合同续签超过三次。 ▪ 光辉团队持续跟进并且维护成功入职的候选人,收集反馈帮助客户不断优化内部员工管理,从而更好的降低离职率,促进更好的人才发展。 ▪ 及时分享市场洞见,竞争对手分析报告以及对应市场的人才动向,成功的从多元化行业开展搜寻,实现招聘目标候选人。 <p>Q1+Q2 实现完成入职47位 (招聘交付完成率大于100%)</p>

档案内容更新于2021年4月