



光辉国际

企业详情

企业官方注册名称： 光辉国际
 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.kronferry.com
 所属行业类别： 测评解决方案、招聘流程外包、高端人才寻访、出海招聘
 在中国成立日期： 1999年
 在中国雇员人数： 500

业务详情

1、主要客户所在行业： 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）

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

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	
客户当时的需求	客户需要KF负责正式岗位的招聘工作，岗位分布在全国1-3线城市。岗位职能分为研发类，生产类，销售类以及职能部门。岗位级别从初级岗位到高级岗位。除常规职位外，我们还负责帮助客户完成建厂以及扩建项目。



具体服务内容	<p>全程服务客户的外部招聘流程，包括寻访人选；安排面试；薪资材料收集；体检、背景调查跟进；协助入职流程；雇主品牌建设。此外，定期与客户进行回顾会议，分析项目存在的问题，提出解决方案。针对客户提出的痛点问题进行针对性的市场调研，向客户分享市场信息，和客户人力团队一起推动招聘流程进展。</p>
服务成果	<p>项目到目前为止运转2年5个月，招聘规模最高达到每年500人。招聘完成率全部达标，平均招聘时长和项目初期相比降低8%，超时长岗位比例降低68%，用人经理满意度逐年增高。</p> <p>除人选交付以外，和客户的默契程度也日益提高，不仅能够和客户人力团队配合默契推动关岗，也和客户招聘团队一起推动各类长期项目的进展，帮助客户进行雇主品牌建设和人才储备。</p>

客户案例二：

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	
客户当时的需求	<p>支持东北亚5G通信，核心网及物联网等重要战略目标的人才招聘，为客户东北亚地区（包括大中华区，韩国及日本）招聘全流程外包服务，包括但不限于：根据客户全球业务战略发展要求及客户支持的人才招聘，人才库储备；支持客户招聘流程数字化转型；推进人才多元包容；严格执行合规体系，更有效的控制和管理招聘渠道及成本，支持客户推广雇主品牌，搭建未来创新人才招聘。</p>
具体服务内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落地人才招聘战略规划。按照KPI要求完成东北亚地区（包括大中华区，韩国及日本）涉及近20个城市和地区上千个岗位招聘 2. 配合重点区域，重点业务和产品单元大规模招聘项目 3. 实施客户校园招聘人才战略。完成重点院校重点专业的战略人才储备。开展校园活动，实施实习生计划，支持合作院校开展校园和企业人才互动与交流 4. 推进东北亚创建和推进人才多元与包容战略 5. 落地客户人才招聘数字化转型。优化系统平台使用，促进招聘流程自动化，招聘分析数字化，人才储备信息化



	<p>6. 帮助客户推广雇主品牌，提升人才流量转换</p> <p>7. 实施客户内部及国际化人才调用</p> <p>8. 设计并实施各种内部人才举荐推广活动，提升内部人才举荐</p> <p>9. 确保人才招聘合规管理，搭建合规管理体系。支持客户创建可持续人才发展战略</p> <p>不断提升客户端及应聘者端客户体验和满意度。</p>
<p>服务成果</p>	<p>1. 交付上千个职位的人才招聘，支持客户通过人才招募实现业务战略规划，达到客户KPI成功指标设定标准，包括但不限于：招聘平均时长，招聘经理和员工满意度，招聘成本控制等</p> <p>2. 成功执行客户创新部门及在东北亚的战略发展招聘项目，获得业务部门在项目管理和交付上好评</p> <p>3. 帮助客户搭建并执行招聘合规体系，使合规管理系统化</p> <p>4. 提升整个招聘流程数字转型和数字化化改进</p> <p>5. 完成人才招聘雇主品牌在多个社交平台推广，为东北亚多个地区提供多方位的雇主品牌推广，包括校园招聘雇主品牌推广</p> <p>6. 东北亚地区超过35%的女性招聘比例，推广客户多元包容文化</p>

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>出海招聘</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	
<p>客户当时的需求</p>	<p>我们的客户是一家国内头部的新能源企业。客户当时正在积极推进全球化战略布局，需要招一批具备全球化视野以及跨文化、区域管理能力的营销高管。客户想要跳出本行业，对标成功的世界500强或中资出海企业。当时对于目标人选的定位是储备干部，没有明确岗位具体是负责海外区域营销还是总部营销管理，且薪资预算和他们的目标公司同级别的高管相比缺乏竞争力。我们接到这个项目的时候，认为挑战很大。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>前期，我们针对客户的要求确定了初步的搜寻方向。针对几个方向推荐了一些比较有代表性的人选。双方在初步磨合后，进一步明确了对于人选的硬性和软性要求，同时有多名人选进到了比较后面的面试阶段。针对客户比较关注的几家企业，我们做了深入的组织架构摸排和核心人选寻访，为客户海外营销体系的搭建提</p>





	供建议和思路。多位人选通过终试后，对于岗位具体的定位和后续发展提出了疑问。我们结合人选的优势、熟悉的海外市场以及兴趣点和客户做了频繁的沟通。作为招聘服务供应商，我们希望我们推荐的人选为客户的业务赋能，同时也希望候选人能够在客户的平台发光发热。最后，在客户的积极沟通和协调下，几位人选明确了管辖区域和职责，欣然加入。
服务成果	我们帮助客户招募了总部事业群的营销负责人、事业群欧洲大区负责人、事业群亚太大区负责人、事业群中东非大区负责人以及海外重点国家市场负责人等岗位。这些人选都即将或者已经通过试用期，他们的能力得到了业务的高度认可。

客户案例四：

所提供的服务类别	出海招聘
客户公司性质	私有企业
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>光辉国际与客户在在人才招募、组织咨询、人才测评和整体薪酬等领域均有合作。从 2020 年开始，客户经过多年酝酿，开始启动第二阶段的国际化策略，在其已经进入和将要进入的 20 多个全球市场内，即根据本地业务需求，制定符合当地市场环境的人才策略。但是面对全球竞争，客户在人才吸引、人才招募、雇主品牌运营等方面还处于探索期，海外团队搭建困难重重。</p> <p>他们的业务挑战有这些，1) 每两年会开拓一些新的国际市场，需要搭建新团队；2) 海外的职位需求大，但变化比较大，周期性很强，3) 海外招聘主要由国内的招聘团队负责，但是他们从资源配置，到招聘能力都很难满足需求，4) 客户在国内处于头部位置，但是在国际市场上的雇主品牌知晓度和美誉度低于其他外资竞争对手，这表现在人才主动投递数量低，人选拒签率高；5) 海外招聘渠道匮乏，招聘广告投放的效果很差，候选人质量不高，招聘用时长，人岗匹配率低；因为这些挑战，他们招聘高度依赖猎头，招聘成本居高不下。国际化需求迫在眉睫，所以他们选择与光辉在全球范围内进行人才吸引和招募的合作。</p>
具体服务内容	首先，根据所在国家和未来要进入的目标国家，我们做了非常详尽的人才市场调研，提供了洞察报告，这些报告在宏观层面上分析了人才结构，人才分布，行业供需等数据，还展示了实时的人才动态，如同类型岗位的前五大竞争对手，同类型岗位发布最多的招聘网站、目标人才信息等。





	<p>其次，客户上马海外人力项目是一个大工程，他们对于各地区在政治、经济、法律的差异特别慎重，另外由于跨地区，跨文化，沟通协调也需要大量的时间和精力。而光辉国际在项目管理领域具备非常成熟的体系和实操经验，在启动前、中、后，由项目总监一路陪伴客户，在不同阶段调动内部不同职责的专家协助实施和执行。</p> <p>光辉国际的全球网络和交付中心，我们的全球网络分布在 50 多个国家 104 个办公室，我们有 500 多位资深的招聘项目管理专家，4000 人的招聘顾问，10 个离岸人才交付中心，可以说 35 种语言。我们的庞大数据库可以提供不同行业，所有职位类型的招聘服务，在销售&市场、运营、财务、供应链、技术、工程、研发招聘方面拥有丰富经验。</p>
<p>服务成果</p>	<p>我们所提供的人才洞察报告，一次性满足了组织内部各级别的业务和人力领导的不同关注，可以说既有战略层面的见解，又有战术层面的方法，我们在使用过程中经常获得客户的赞赏。</p> <p>在项目上，地域跨越亚、欧、北美，南美和大洋州五个大州，时差相差 18 个小时，项目组成员超过 30 位，但是我们仅仅用了 1 个半月的时间就和客户完成了需求访谈、流程设计和初始团队的搭建工作，随远隔万里，但在光辉国际的各类协作工具的支持下，各国团队成员高度同频，合作无间。在项目启动后，在平稳过渡后，我们即开启持续改进的工作，持续提升招聘绩效，优化工具和模板，提供客户所需的全面支持和培训，为项目合规执行一路保驾护航。</p> <p>另一个亮点是我们在和客户的合作过程中，协助其完成了全流程招聘的数字化。光辉国际利用自己的系统应用经验，指导并协助该企业系统选型和上线海外先进的招聘流程管理系统。不仅如此，我们还提供了客户缺少的数字化工具和技术，特别是在候选人搜索，访寻，吸引这三个环节，让其整个招聘流程都被数字化赋能。比如，我们为客户引入了一个视频招聘软件产品，招聘顾问录制 30 秒到 1 分钟的短视频发送给目标人选，这些视频得到了很多候选人的强烈反馈，他们说看了这个视频，对客户企业产生了浓厚兴趣，因为他们觉得这不仅仅是一家中国企业，而是具备国际范儿的公司，而我们与人选的触点很高科技和个性化，这非常符合海外年轻人的社交审美，使用这个产品之后的一个月，人选的有效回复率比用传统邮件或者发站内信平均提高了 30%。</p>

客户案例五：



如您对该公司的产品与服务感兴趣，请联系：智享会市场与客户体验部 Grace Zhu
联系电话：021-60561858-812 电子邮件：grace.zhu@hrecchina.org



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	
客户当时的需求	<p>该客户是一家专注科学与技术创新的全球性公司。客户十分重视人才梯队的建设，为此他们推出了一项领导者招聘及选拔计划，该项目是一个面向全球顶尖商学院MBA的人才招聘项目，旨在推动员工在工作中学习并快速成长为企业的领导角色，同时，他们还拥有专业线管理者的选拔项目，以及针对内部的商业团队，也有相关领导者选拔项目。客户希望能够真正识别内外部候选人领导潜力，同时有针对性发展，使他们能够在支持企业快速发展的同时进入职业发展的快车道，达到企业员工双赢的目的。</p> <p>该客户集团总部拥有对于能力及潜力的相关定义，中国也拥有关于能力的评估流程及方法，但是并没有很好地拉通。因此中国办公室需要结合集团总部的能力要求，使之在中国落地应用。同时，需要在招聘环节采用科学的手段精准识别候选人是否具备做管理者的潜质，能够帮助高管团队准确理解测评结果，给予有效的任用建议，并且让HR团队能够掌握并应用科学的理念及方法。</p>
具体服务内容	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 光辉国际领导潜力测评：通过应用光辉国际潜力测评工具，快速准确识别出符合X集团中国区标准的人才；有效支撑了X集团中国区的管理人才招聘/任用决策； ▪ 高管报告解读及反馈：对于重要的候选人，提供高管解读及反馈，帮助高管理解及应用测评结果； ▪ 体系化的HR赋能—授人以渔，对集团内HR赋能，并进行面试官赋能培训，帮助HR理解总部能力要求，提升HR团队在招聘及选拔中应用测评工具及面试技能。
服务成果	<p>光辉国际帮助客户提供了有效的测评工具、构建了内部从HR到业务领导者对领导潜力的认知，在中国对集团总部能力要求进行了有效落地。同时，HR团队广泛构建了测评报告解读和反馈的能力，提升了面试技巧，全面提高了招聘及选拔的精准度，将测评结果与人才识别和业务需求有效链接，促进了中国业务的快速发展。</p>

客户案例六：

所提供的服务类别	测评解决方案
客户公司性质	民营
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>该客户是为客户提供一体化综合物流解决方案的行业翘楚，为客户提供仓储管理、销售预测、大数据分析、金融管理等一揽子解决方案。随着客户业务的快速扩张，同业竞争的加剧，公司需要不断引进外部优秀人才，以支撑业务的发展，但外招人才不好用，试用期内的高离职率，对人才供给的稳定性、招聘保留工作带来</p>



	<p>了挑战。因此客户联合光辉国际开展了外招人才的建模工作，探寻现有外招人才在企业内部的存活基因；同时，共同找到一个行之有效的方式为招聘端节约隐性的招聘成本。</p>
具体服务内容	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 运用光辉国际测评工具，结合业务高管访谈、行业专家洞见等多维度输入，首次清晰地定义了符合客户特色的外招人才画像，并作为全集团外招人才招聘标准，提高外招人才的存活率和有效性。 ▪ 针对外招人才招聘标准为客户全国范围内HR进行标准解读和面试赋能，帮助他们更好理解和运用外招人才招聘标准，统一招聘语言。 ▪ 每年由光辉国际顾问对当年及过往外招人才测评数据进行分析汇总，并从人员融入、价值创造、持续贡献等多个角度探寻关键发现和应用建议。 ▪ 通过将光辉国际测评工具与客户人才管理系统完成对接，确保测评与其他招聘环节在客户内部实现无缝衔接。
服务成果	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 每年超过四千人使用该测评工具，离职率相比不做测评录用群体大幅降低，有效验证模型的准确性，助力人才保留。 ▪ 基于年度分析对外招人才标准持续进行迭代优化，迭代后的新标准验证发现可有效支持外招人才持续的高绩效表现。 ▪ 光辉国际测评工具从仅测评高级外招人才群体扩展到测评中级和初级外招人才群体。 ▪ 光辉国际测评工具接入客户人才管理系统，并作为招聘流程的关键环节与其他环节实现无缝衔接，提升招聘管理的规范性。 ▪ 通过招聘标准和面试赋能，在组织内部形成了统一的招聘语言和文化。

客户案例七：

所提供的服务类别	高端人才寻访
客户公司性质	
客户公司行业	
客户当时的需求	<p>客户已成为全球头部的新能源制造集团，在高效运营日常业务的同时，开始布局上下游产业并希望升级全球影响力。客户邀请光辉为其全面升级集团高管团队。针对业务高管，客户希望能够通过光辉接触到北美市场中全球领先外资汽车零部件公司的华人高管，为其开拓新市场；针对集团高管职位，客户希望接触到市场上来自各行业内最顶尖的职能高管，综合素质均需要具备全球化经验、搭建体系经验以及与创始团队的高度文化契合。</p>
具体服务内容	<p>根据不同的职位制定优先对标行业，根据目标行业梳理其中顶级企业排名及优劣势，根据目标企业和成功市场案例寻找核心关键高管人才。</p>





服务成果	集团首席合规官和北美地区总经理候选人均在半年内成功入职客户公司，目前在有条不紊地帮助客户推动全球化的进程。
------	---

客户案例八：

所提供的服务类别	高端人才寻访
客户公司性质	
客户公司行业	
客户当时的需求	客户邀请光辉国际合作高度保密的高管项目 - 为集团新业务打造全新高管团队，梳理并搜寻该业务领域中总裁级别及研发高管人才。
具体服务内容	光辉国际通过多行业深入调研和人才盘点，寻找痛点相似类型的企业，收集领先平台和候选人成功经验案例，经过多维度深入对谈和评估，最终选定成功人选。
服务成果	光辉国际通过系统化梳理，帮助客户最终锁定关键目标人选，提供市场该新业务所在行业的高管团队图谱，确定决策方向。

档案内容更新于2023年8月