



光辉国际



自1969年公司成立以来，光辉国际始终在全球高管搜寻行业处于领导地位；为了帮助客户应对在人才管理上所面临的挑战，我们整合了高管搜寻、公司治理和CEO招聘、招聘外包、人才测评以及高管辅导和发展等一系列业务，为客户提供整合的人才解决方案。

我们的专业招聘顾问大都具有行业的高管经验，在全球每年为客户完成超过一万个以上高级职位的招聘工作。这些顾问分布在北美、亚太、欧洲、中东和非洲40个国家的90个办事处。我们对于行业的经验以及全球范围的覆盖可以确保为客户找到最合适的人选。

光辉国际的长期经验、对市场的了解、以及全球网络，使其超越同行，成为最受客户信任、可以帮助他们搜寻和发展高管的专业咨询公司。客户的信赖、诚信和结果导向是我们极其重视并每天致力负责任。

光辉国际一览

- ✿ 1969成立于美国
- ✿ 总部设立于洛杉矶
- ✿ 在美国纽约证券交易所上市 (NYSE:KFY)
- ✿ 同行业市场占有率排名第一
- ✿ 在40个国家有90个办事处
- ✿ 全球超过2000名员工
- ✿ 于1978进入中国
- ✿ 在中国的四个办事处共有超过300名员工

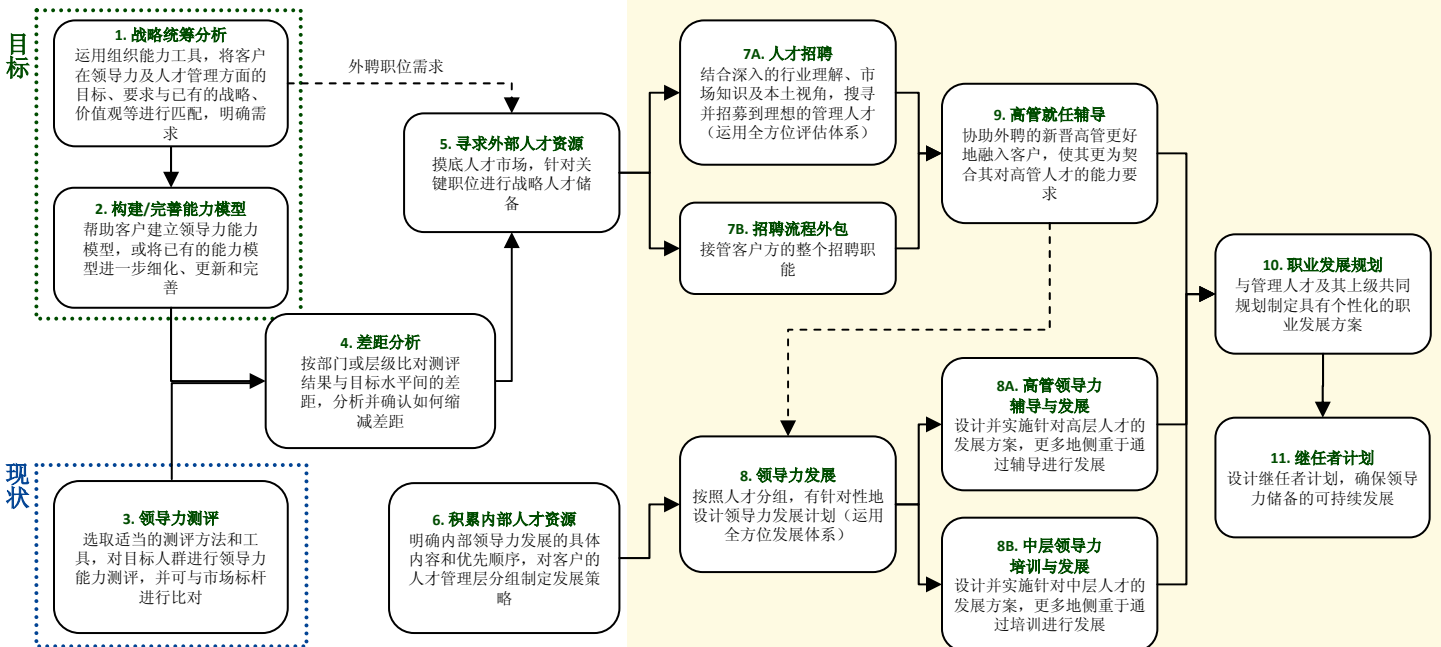
我们的解决方案包括：

<p>高管搜寻</p> <p>在全球范围内帮助客户招聘高管人才</p>	<p>人才管理与领导力咨询</p> <p>帮助客户从内部培养管理人才</p>	<p>睿程咨询 (Futurestep)</p> <p>提供招聘流程外包服务、项目招聘、中层经理人招聘、招聘咨询、以及短期人才派遣</p>
--------------------------------------------	-----------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

光辉国际整合的人才管理解决方案框架

领导力诊断

领导力解决方案





光辉人才管理与领导力咨询

国际上领先的企业认识到，除了从外界招聘优秀管理人才之外，坚持同时从内部培养、教育、和保留管理人才对于企业的可持续性发展至关重要。光辉人才管理和领导力咨询结合了经过实践证明的、基于事实的高管行为测评和发展工具，为客户提供一系列提高人才有效性的解决方案。我们区别于其他咨询公司的主要特点在于我们结合了光辉国际传统的高管猎头的能力、顶尖的跨国品牌、深刻而科学的方法和工具，富有咨询经验的优秀顾问团队以及全球的资源分布。

我们独特的解决方案包括:

人才管理战略

整合关键的人才管理体系；帮助客户识别和建立与企业长期战略息息相关的高管、人才和组织能力。

素质模型开发

我们基于行业的研究和最佳组织实践，结合研究企业内优秀的人才，帮助客户建立个性化的素质模型。

收购兼并中的领导力

我们协助客户解决收购兼并中的变革管理、人才测评和人才整合等问题，以确保提高收购兼并的投资回报。

高管领导力培训

持续性的职业领导力培训可以协助开发高管的领导力潜能。我们的培训内容皆根据企业的业务状况，结合光辉国际的研究的六大领导力关键要素而设计：战略技能、经营技能、魄力、活力与动力、组织定位技能、个人及人际交流技能等。

我们还提供针对人力资源专业人员的光辉国际领导力技术认证课程。

管理人才测评

光辉国际在国际上领先的测评技术具有五个特点：保密性、基于业务目标、方法的可信度、持续性的反馈、以及高潜质的鉴别。

高管团队有效性

我们通过测评高管团队的动态协作、管控模式、绩效、透明度和整体的效率来提高团队合作的有效性。

继任计划

我们的继任计划基于高潜质人才的挑选和的相互比照、以及目标候选人的培养计划，来达致高质量的领导力交接。

高管辅导

我们帮助高管从个人领导力行为方面了解其工作岗位的要求，以优化对个人、团队和组织的影响。

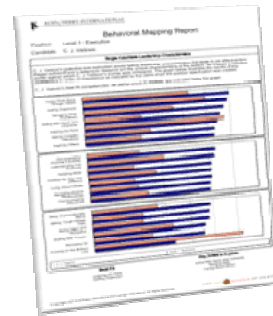
管理人才测评



光辉国际整合了旗下Lominger和Decision Dynamics 等子公司的方法论，形成独特的最先进而且经由实践证明的方法和工具，不但高效搜集和沟通被测人的关键信息，而且使用便捷，保持了良好的用户界面。此外，我们精心设计的测评流程既减少被测人的不安情绪，又可以尽可能最大化测评流程的整体价值。

至今为止，光辉国际已经在全球测评了超过1,300,000高管。我们以具体而客观的标准来进行测评，因此可以将被测人和经验证标杆岗位进行对标。我们综合多方面的数据进行测评，包括自我测评、360度反馈、和由专业测评师主导的面谈。这些数据的综合使得我们可以对被测人有高准确度的评价和比较。从而我们可以避免对一个人笼统、偏颇的评价，消除简单定论的可能性。

测评报告可以对被测人的素质与目标领导力素质进行量化的比较



还可以进行被测人之间以及和市场最佳人才之间的比较

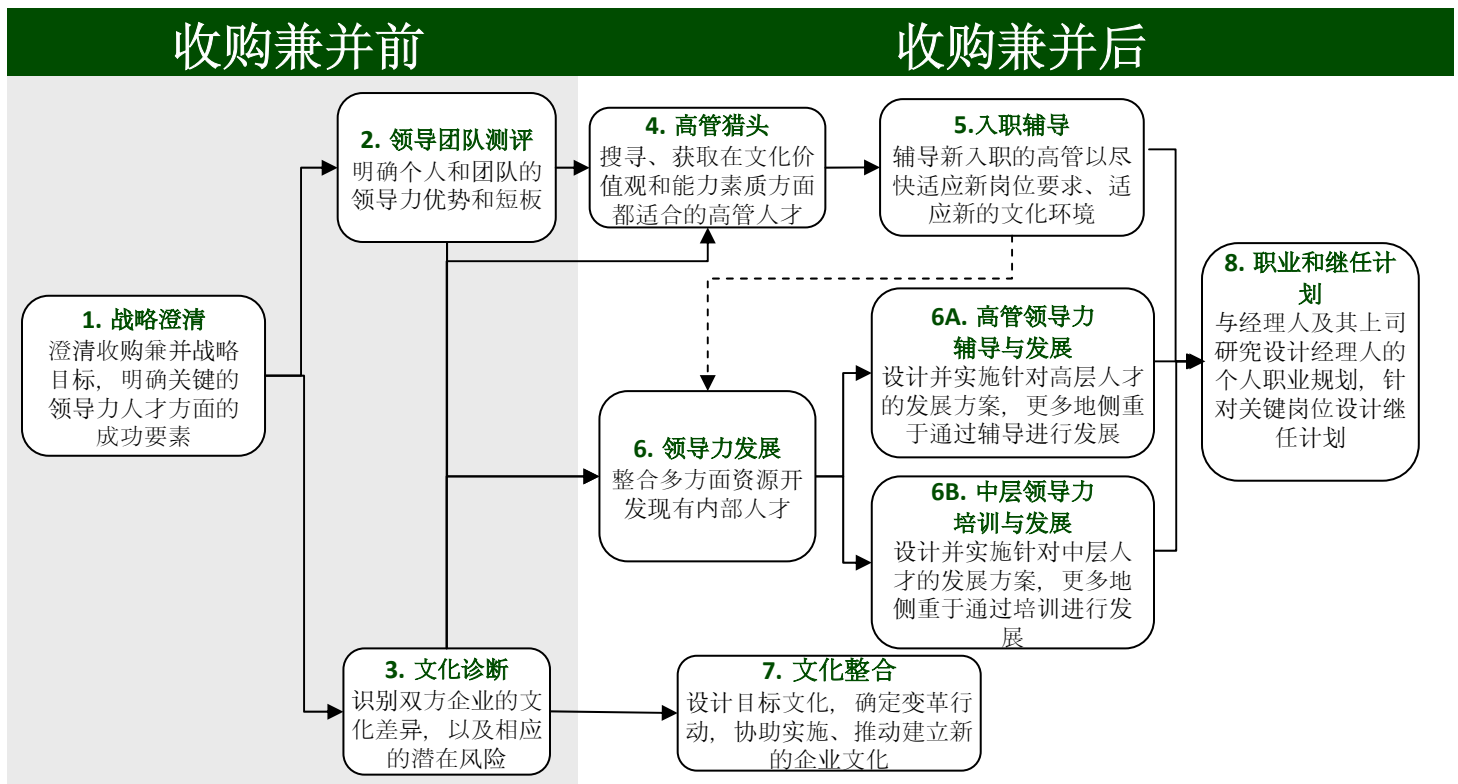




收购兼并中的领导力

领导力人才是影响企业在收购和兼并成败的关键因素之一。

光辉国际协助客户在企业实施收购兼并之前进行高管人才的测评、以及目标公司企业文化的诊断，衡量兼并中的人才挑战以协助收购兼并决策。我们还整合我们独特的高管猎头和领导力咨询专长，协助收购兼并后的新公司从外部搜寻适当的高管人才，同时从内部培养新公司所需要的领导力团队。





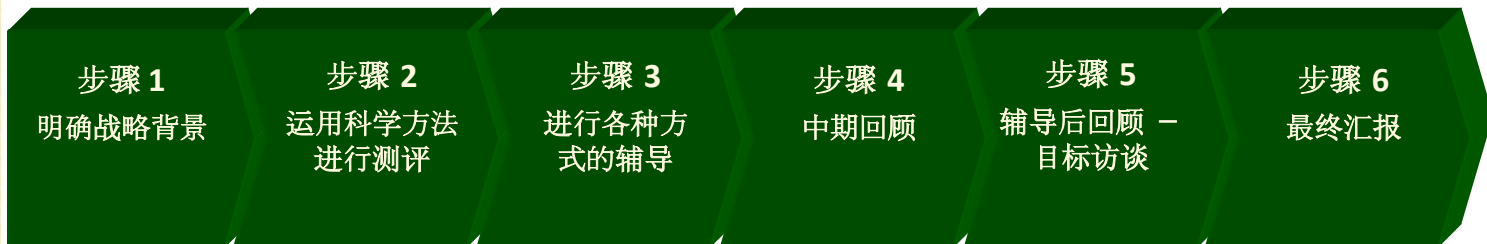
高管辅导

实践证明，高管辅导，特别是针对高层领导的高管辅导是最有效的领导力发展手段之一。光辉国际已经建立了一个全球的教练网络，这些资深的教练都具有广泛的高层企业管理经验，并能够将具体的企业目标和辅导对象个人的专业发展紧密联系起来。这个网络中的教练来自各个不同国家，可以流利地以各种当地的语言进行沟通。他们来自于和我们过往的专业上的合作，都具有高层管理实践经验并经过专业的辅导认证。

我们的辅导内容包括：

- ✿ 提高领导力素质的辅导
- ✿ 提高目前绩效的辅导
- ✿ 加速胜任新岗位工作效率的辅导
- ✿ 跨文化工作的辅导
- ✿ 建立高绩效领导力团队的辅导

光辉国际独特的高管辅导包括根据客户和辅导对象具体情况而灵活设计的各种辅导方式，如一对一当面辅导、电话辅导、团队辅导、内部辅导流程的建立以及内部教练培训等。具体辅导流程包括以下有机结合的六个步骤（样例）：





高管领导力培训



研究结果显示，领导力培训对管理人才的能力发展及其人才挽留有关键性影响。面临全球经济不景气的严峻挑战，领导者带领团队从容面对挑战的能力更为重要。有鉴于此，光辉国际提供的客户化训练课程，依据我们就领导力素质的研究结果的六大关键要素来设计：战略技能、经营技能、魄力、活力与动力、组织定位技能、个人及人际交流技能等。所有训练内容皆根据企业实际需求及组织愿景，结合光辉国际的研究资料而规划。

特色与优势

- ✿ **个人化学习** - 光辉国际课程内容设计及学习模式选择，具高度个人化。高管领导力课程通常以小班模式进行，后续以一对一的教练辅导及相应工具来深化学习成效并衡量成果。
- ✿ **组织影响极大化** - 透过训练课程所强化的技巧，促使高管提升绩效；催化新任高管的发展速度；立竿见影的影响力以及拓展人际关系的能力。
- ✿ **专业讲师群** - 光辉国际对执行训练课程讲师制定统一而严谨的标准，多数讲师具有业界的资深管理职经验，丰富的领导力发展咨询专业及国际化的视野。
- ✿ **实际个案学习** - 课程特色具高度体验式学习元素，以企业实际议题做为个案研究主题。
- ✿ **专业认证课程** - 光辉国际独特的以研究为基础的深刻的领导力技术可以帮助领导力发展专业人员提高实践能力。我们提供的公开课包括：

- 了解领导力素质 (基本要求课程)
- 素质为基础的面试和选拔技能 (认证课程)
- 提高360反馈的影响力 (认证课程)
- 运用学习的敏锐度鉴别高潜质人才 (认证课程)
- 以领导力发展为目的的辅导
- 参与性风格的领导者 (引导课程)





继任计划解决方案®

面临市场的动荡和新的挑战，“企业是否具备充足的人才来实施其战略？”的问题应运而生。为实现未来成功，企业应顺应经营战略需求及时建立人才生命线。因为将来的“人才战争”必定会影响到企业长足发展所要的人才的获取和输送。光辉国际采用基于深入调研的继任计划解决方案帮助企业前瞻性地规划和建设人才生命线以保持企业的可持续发展。这一解决方案主要包括以下几方面：

- ❁ 诊断组织能力（企业未来所需要的组织能力和人才？）
 - 利用光辉国际战略效能诊断工具明确企业取得长足发展和成功所需要的领导团队、人员、组织能力和人员素质
- ❁ 甄选高潜质人才（企业目前人才状况？）
 - 对照所需能力/素质并使用高潜质人才评估(CHOICES®)和比对(Talking Talent®)等工具甄选出真正的高潜质者
- ❁ 明确人才来源（企业如何弥补差距？）
 - 评估差距并明确为取得成功人才的出处在哪里？是内部培养还是外部搜寻？
- ❁ 致力人才管理（企业如何管理人才生命线？）
 - 致力于人才的持续发展和人才的调配。光辉国际提供一体化的人才发展解决方案，包括个人发展规划、教练辅导、教育课程和其它实战性的发展手段等。

值得一提的是，研究表明只有29%高绩效者是高潜质者，而93%的高潜质者都是高绩效者。所以对继任计划过程而言，至关重要地是甄选出真正的高潜质者。我们的基于深入研究的独特的高潜质人才评估工具(CHOICES®)可以帮助企业及早发现真正的高潜质者，避免误识人才，确保企业使用正确的手段发展真正的人才，以获得既定回报，杜绝人才生命线断裂所产生的风险。

高潜质人才评估工具(CHOICES®)衡量学习敏锐度-高潜质的主要指标，它包括心智敏锐度、人际敏锐度、变革敏锐度和结果敏锐度等四大因素。

