



## 智睿卓才企业咨询（上海）有限公司

### 企业详情

企业官方注册名称：智睿卓才企业咨询（上海）有限公司  
 企业常用简称（英文）：DDI  
 企业常用简称（中文）：智睿咨询  
 所属国家：国有  
 中国总部地址：上海  
 网址：www.ddiworld.cn  
 所属行业类别：测评解决方案  
 在中国成立日期：2002年  
 在中国雇员人数：200+

### 业务详情

1、主要客户所在行业：耐用消费品、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）

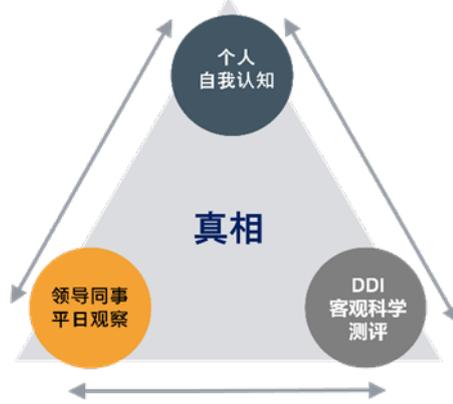
### 2、曾服务过的客户案例

#### 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	国有
客户公司行业	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>在「双碳」目标和能源革命大背景下，ESG（Environmental、Social、Governance，即环境、社会和公司治理）已成为能源企业实现可持续发展的重要指引。F集团作为一家大型国有能源装备制造企业，其业务遍布全球，致力于为全球能源事业提供绿色智能系统解决方案。在我国「3060」双碳目标的指引下，F集团全面布局战略发展新赛道，积极加快数字化转型，加速产品创新，转变业务发展模式，全力拥抱市场。</p> <p>高潜人才作为承接集团战略，推动业务达成的关键力量，对集团实现战略目标至关重要。如何及早地识别与培养一批高潜后备人</p>



	<p>才，释放潜力，提升准备度，对未来业务的达成有重要的意义。因此，F集团党校与DDI顺势开展合作，由上至下协助二级集团在分公司中开展中层后备与高管后备选拔与培养项目，助力F集团又好、又快、又准地搭建面向未来的青年高潜人才梯队！</p> <p>面对一系列战略调整与业务转型，DDI协助F集团梳理了对应的人才与组织挑战，与大多数大型国有集团类似，F集团面临的人才挑战如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 体系庞杂：大型国有集团组织架构复杂，分子公司众多，人员众多。如何自上而下统一管理语言，既保持共性又突出个性，满足不同业务体的需求？</li> <li><input type="checkbox"/> 年龄断层：干部年轻化问题迫在眉睫，梯队摇摇欲坠，有脱节风险。如何在庞大的人员体系中高效梳理「人才一本账」，精准识才，盘活组织？</li> <li><input type="checkbox"/> 竞争意识：拓展市场需要更强的市场竞争意识，F集团干部过于稳健，虽执行力强，但缺乏成效与开拓精神。如何提高领导者相关意识，实现自我察觉？</li> <li><input type="checkbox"/> 变革创新：商业及业务模式转变需要领导者快速决策，拥抱变化并敏捷学习。如何帮助领导者提升意识，克服挑战？</li> </ul>
<p>具体服务内容</p>	<p>为了改善组织现有的人才挑战，激发业务活力，F集团在DDI的协助下开展了两个层级的人才选拔与发展项目，分别针对业务分公司的中层后备与高管后备，旨在选拔与培养一支懂战略、精业务、善管理、能创新的干部队伍。</p> <p>针对两层后备的选拔与发展，项目组通过高管访谈明确了集团的战略方向与业务驱动力，并对各层级后备的能力要求做了进一步沟通，结合DDI大数据库，协助F集团梳理出了这两层干部的能力模型。而后根据不同层级的需要，制定了后续的评鉴与培养举措：</p> <p>中层后备：中流砥柱，激发活力 通过完成DDI苗·准<sup>^</sup>（LP:EI）领导潜力在线测评，从个性、动力、判断三个维度预测中层后备的领导潜能和成长性；通过学习决策能力相关的课程，进行课题拆解；通过DDI发展中心，以无领导小组讨论形式研讨相关业务课题，DDI顾问作为第三方进行观察及反馈，并由小组成员在汇报环节就探讨的业务议题展示成果。</p>



**高管后备：夯实内功，进阶突围**

通过完成领导力挑战测评 (LCI)，挖掘高管后备的领导力个性风险面，提升自我觉察；通过DDI评鉴中心完成一对一「主客场」评鉴；通过战略解码、组织转型与变革以及卓越运营等模块的学习，充分讨论理解战略相关举措，储备相关知识；通过复杂场景下的商业案例分析，实现深度考察，细化高管后备的综合能力及潜力现状，精准定位人才画像；在个人简报汇报环节，让高管后备结合所在分公司的业务转型要求，展示个人助力企业战略落地及管理提升的课题思考成果。



结合测评数据和评鉴数据，项目组分别为2个层级进行了团体趋势汇报，解析各项数据指标，分析人才优劣势及任用风险，协助F集团人才通盘看，梳理好「人才一本账」，真正做到知人善用。

**服务成果**

- 梳理人才账：短时间、高效率、高精度协助F集团通盘中层、高层后备人才现状，为后续识人用人指明方向。
- 强化生力军：全面提升梯队能力，补足短板，激发自我觉察意识，搭建强有力后备梯队。
- 统一语言：DDI与集团党校密切配合，由上至下贯穿集团理念，统一管理语言，共性与个性兼具，项目得到集团高层高度关注与赞扬。
- 干部年轻化：截至目前项目共开展五期，辐射150多位中高管后备，为干部年轻化目标提供有利条件与参考依据。



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	汽车及零部件
客户当时的需求	<p>后疫情时代，出行消费理念的转变，推动了整个汽车行业驶入变革的快车道。B车企作为全球汽车零部件配套供应商百强企业，以多元化的产品和领先的技术服务于头部整车制造企业。基于新的市场环境，B车企确立了全球化的战略目标，并快速做出判断：打破地域限制，加速全球业务拓展，确保产品和服务能够适应全球化市场，是接下来要重点关注的方向。</p> <p>业务发展的变化自然对人才能力提出新的要求，精准识别国际化的优秀高管后备人才，激发潜能，提升自我觉察，加速文化融合，对实现全球化的业务战略目标落地具有重要意义。因此，DDI协助B车企从当前的战略重点中拆解业务驱动力，匹配人才所需的重要能力项，精准识别关键人才，加速潜能释放，具体解决以下三大挑战！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 全球统一的管理语言：不同国家的文化、语言及思维方式的差异等对A车企在拓展海外业务时带来了巨大挑战。如何突破地域限制建立与海外事业部的沟通机制，构建全球统一的内部管理语言，提升人才对于战略目标的认同感，进一步促进各区域业务目标的达成？</li> <li>• 国际化的人才储备：变革转型刺激了A车企对于国际化人才的引入需求，选拔出匹配战略目标的人才，将目标人才快速补位，形势刻不容缓。如何建立明确的国际化人才标准体系，提升企业的核心竞争力，实现业务的可持续发展？</li> <li>• 科学有效的评鉴机制：A车企过往虽然已建立选拔人才的体系，但人才与工具流程局限于国内，随着拥抱全球化的过程中，评鉴人才的标准也需要根据变革期的业务诉求进行优化升级。如何突破精准识才的困境，顺利克服在执行全球人才评鉴时遇到的流程挑战，实现人才的真正可持续发展？</li> </ul>
具体服务内容	<p>1. 评鉴——科学工具，精准识才</p> <p>针对前期根据业务战略方向产出的业务驱动力与能力模型，在评鉴环节，项目组聚焦建立战略方向、全球化视野、领导变革、影响力这四项能力对高管后备人才进行选拔。</p>



第一期：在DDI发展中心，以无领导小组讨论形式进行前瞻性商业场景模拟评鉴，并且搭配顾问1v1启发式复盘，帮助受测人及时诊断与回顾，促进自我觉察与调整，同时该模式也促进了各区域人才的交流互动，促进文化融合。

第二期：结合不同区域受测人的特性，第二期以单独的个人商业情境模拟的评鉴方式进行，期间受测人会根据商业场景文本处理相关邮件；制定业务策略规划；分析产品与市场并制定策略；参与领导力调研；发表愿景演说；更有互动式模拟场景，例如辅导下属、与客户会面、参与跨部门会议、策略联盟洽谈等真实业务场景体验。在高度仿真、完整、中立的商业场景中完成受测人「真实的一天」，使受测人在高度压力的环境下展现最真实的行为，结合专业评鉴师的观察与评分，充分了解受测人现阶段胜任未来岗位的能力如何。同样，在评鉴中也承接了顾问1v1启发式复盘，助力受测人的自我觉察与发展。



2. 盘点：数据解读，通盘布局

除了就能力方面进行评鉴，对个性特质的探究也不容忽视。相较于能力与行为，个性较难改变。在个性方面，DDI协助A车企通过发掘人才领导力个性优势，为企业发展人才提供有利参考；识别人才的个性风险面，提升自我觉察；了解人才的价值观、偏好和兴趣，帮助组织明晰人才的适配性。

掌握能力测评与个性测评数据后，通过战略人才汇报会 (Strategic Talent Review)，结合国际化的业务模式，按集团和区域分场次覆盖到相应的人群，产出个人报告及团队报告，协助A车企全面解读人才的能力及个性特质的数据指标，对标行业与集团，助力集团整合人才数据，通盘掌握人才布局。

在该项目中，DDI协助A车企结合中国本土的管理实际情况，因地制宜地完善全球化的人才识别与盘点机制；帮助其建立国际化人才的标准，跨部门、跨事业部、跨区域地从现有人才中识别并提拔优秀人才。两期项目从带领团队、管理业务、人际关系以及价值观的四大维度进行测评与评鉴，协助A车企通盘看人才，搭建

	<p>了一支国际化人才补给队伍，为企业全球化目标踏出坚实的第一步！</p>
服务成果	<ul style="list-style-type: none"><li>• 以点带面，梳理流程：从人才标准的建立到人才盘点，制定了体系化的人才管理流程，对人才进行个性化的「点对点」发展，帮助组织从人才管理的制度、流程到执行环节进行了系统的梳理，打造出一支结构合理、素质优良的国际化管理人才队伍，助力集团真正地「走出去」。</li><li>• 以终为始，全盘布局：以战略目标为导向，对海外各区域提名人员进行筛选与启发复盘，通过人才大数据帮助 CEO 从宏观角度更好地看待整体人才布局，实现人才结构升级。</li><li>• 弥补断层，快速提拔：瞄准中层领导者的断层问题，围绕关键岗，量化补足高管后备人才的缺口，助力年轻干部快速成长，为全球化战略快速提拔优质人才，助力企业发展。</li></ul>

档案内容更新2024年09月