



## 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：美国

中国总部地址：上海市浦东新区企荣路90号1603室

网址：www.ddiworld.cn

所属行业类别：领导力发展培训、在线和移动学习

在中国成立日期：2003

在中国雇员人数：200+

### 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、化工与石化

### 2、曾服务过的客户案例

#### 客户案例一：

所提供的服务类别	领导力发展培训
客户公司性质	民营
客户公司行业	能源动力
客户当时的需求	G企业作为集研究、产品开发、生产、销售与提供锂离子二次电池整体解决方案于一体的国家级高新技术企业 在行业风口期，G企业为应对白热化的竞争态势，G公司积极审视人才梯队现状，通过设计学习旅程以识别高潜人才、发展人才，并培养内训师，旨在打造可持续、正向内循环的企业人才“造血”机制，提前布局能面向未来业务的核心人才。
具体服务内容	为了改善组织现有的人才挑战，激发业务活力，G企业在 DDI 的协助下针对公司的高层后备与中层后备人才，开展相关人才发展项目，「靶向育队伍、贯通建体系、内训师助内化」三步走助力 G 企

业达成目标。

**1. 靶向对焦，精准发展**

项目启动阶段，项目组经高管访谈与胜任力研究，明确公司战略、业务重点及对中高层领导者的要求。针对高层后备与中层后备，制定训战结合的培养方案：高层提升战略能力与攻克业务课题；中层提升业务执行与夯实工作实践。统一管理语言，形成中高层后备人才系统性培养体系。

> 项目规划全景图



©Development Dimensions International, Inc., 2024. All rights reserved.

**a) 高层后备人才：以行动学习以战带练—解决实际业务难题，系统提升综合能力。**

G 公司的高层高潜后备人才是经过公司精心选拔、汇聚成库的。他们具有丰富的管理经验和广泛的学识，大多数是研发工程师背景，年资较长。随着公司快速发展和业务升级，G 公司的高层高潜后备人才的管理短板逐渐显现：他们的决策倾向于专注于自身部门，很少考虑到跨部门影响，更缺乏从组织层面审视决策的习惯。此外，他们较少思考当前决策在未来三到五年内可能产生的影响，难以站在更高层次上思考目标和行动。

有鉴于此，通过访谈公司业务高管及 HRD，DDI 提出以年度公司战略级任务作为行动学习课题，建立跨部门小组，邀请事业部一把手作为课题的高管导师提供全程的支持与指导，并且根据关键业务场景，搭配相关领导力集训课程，系统提升领导力。

**b) 中层后备人才：以应用实践提升能力发展的有效性—夯实基础，促进学后应用与行为转变**

这批中层高潜后备学员绩效优秀，有带人经验，但应对复杂业务和大型团队时经验不足。他们需实现从执行者到决策者的转变，即从听令行事、执行任务到深层次分析决策业务问题并铺排资源。同时，他们还需从关注绩效向领导团队成功转变，关注、促进团队成员成长。为此，需为他们提供系统性知识输入，并与实际工作结合，以提升能力和效率。



针对学员现状与目标转变，DDI 采用混合式学习模式，线上利用英跃®智能线上学习平台提供的测、学、练、考一体化学习模块进行理论铺垫，线下通过翻转课堂加深知识理解与应用。学员在顾问指导下将所学应用于实际工作，加速能力提升，解决业务挑战。每期实践，讲师设计深化应用作业，学员自我评估并制定发展计划，直属主管全程跟踪辅导，确保学习效果最大化。

## 2. 区别层级的针对性运营，学习效果加倍

- a) 针对高层后备班，充分发挥顾问专业能力，强化与高管导师的链接与沟通，通过导师沟通群、定期导师沟通复盘会等，真正为解决问题献策献力；
- b) 针对中层后备班，线上学习全流程运营互动，在保证线上学习积极性的同时，营造学员之间乐于分享实践的氛围。

## 3. 内训师赋能 一共创开发贴合企业实际的管理必修课，组建内部讲师，实现人才培养持续「造血」

G 企业处于高速成长的赛道，组织规模不断扩张，需要持续在内部进行领导力与管理能力建设。在降本增效的外部环节和日趋白热化的竞争下，G 企业人才研究院希望用可持续的方式进行人才培养。因此，一边打基础、建体系之余，也需要培养一批优质，懂得并能够沉淀企业管理实践的内训师团队，持续进行 G 企业的人才建设工作。

为此，DDI 将 G 企业中基层能力模型与 DDI 课程库进行匹配，为两个层级筛选了四门主题课程，在保留方法论和课程主题框架的基础上，请内训师候选人萃取并提供案例，通过资料收集、问卷调研、深度访谈，细节改写等手段将 G 企业本土化语言融入课程案例，打造出企业属性十足的管理必修课。

课程即使优质，若没有能完美呈现的讲师，则会事倍功半。DDI 为讲师团队客制化了详细的讲师手册，针对 20 位内训师候选人设计了为期 7 天的学习旅程，从讲师能力基础 - 技 实战演练 - 二轮演练 - 反馈点评，最终让至少 3 位讲师可讲授单门课程，力求成功输出足量的、「上承企业文化，下贴一线业务」的企业金牌讲师。



	<p>&gt; 技转内化全景图</p> <p>©Development Dimensions International, Inc., 2024. All rights reserved.</p>
<p>服务成果</p>	<p><b>1. 个人发展与团体赋能并行，多样化手段夯实能力</b> 项目采用多种发展方式，既有大班领导力课程集训、也采用小组实践任务赋能，同时也 有个人发展计划追踪落实。通过多样化方式，将能力发展与工作场景做了强链接，全方面促进思维与行为同步转变，帮助 G 企业中高层后备人才系统化、体系化地提升了领导力， 锻造出一批可面向未来的中高层高潜后备人才。</p> <p><b>2. 得到业务部门强力认可，沉淀标准化工具与贴合一线的管理必修课</b> DDI 结合业务需求与学员特点进行了课程内容及案例设计，获得业务部门的高度认可； 并且在每阶段集训完成后，在学员群内所分享知识卡片和工具表单，达到协助学员固化 知识，学以致用的目的，同时也是为发展项目执行提供了标准化、流程化、体系化的参考。 项目还为 G 企业锻造出 12 位内训师，萃取了 4 门管理必修课。在降本增效背景下，以不 影响培训效果为前提，既节省了外采成本，又强化了造血机能。</p> <p><b>3. 4. 7/5 超高满意度，在内部形成超强口碑</b> 此项目在公司内部获得超高满意度，项目三个阶段的集训每次课评皆在 4.7 以上（满分 5 分）；项目全程高管深度卷入，实时见证发展成效与行为转变。项目为 G 企业构建专业化后备梯队培养路径，树立公司级可持续复制的学习标杆，未来将为企业持续输送优秀 领导者，为打造面向未来业务的管理与后备团队奠定坚实基础。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>领导力发展培训</p>
<p>客户公司性质</p>	
<p>客户公司行业</p>	<p>IT信息技术，半导体及通讯</p>
<p>客户当时的需求</p>	<p>中国芯片产业经历了曲折发展， 从错失机遇到积极研发创新，再到进入高质量发展阶段，而M企业就是打造中国芯的企业之一。在</p>



	<p>政策支持 and 市场需求推动下，M企业不断创新，致力于打造高性能、高质量的集成电路产品， 并取得了长足的业绩增长。</p> <p>行业挑战尤在，公司高层期望未雨绸缪，思考布局企业成长的第二曲线，发力布局全球化市场，找到战略抓手实现新增长。在此背景下，M企业与DDI配合，开展战略工作坊，锁定战略，探索方向，拉齐高管认知和意识，并且通过商业沙盘，提升新经理经营能力，启发自我觉察意识，打开自我觉察，进一步积极培养中基层领导力，夯实腰腿部力量，助力战略有效落地。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人才与业务同频发展：如何找到帮助企业成长的更好赛道，打造成长第二曲线？人才发展的速度如何跟上组织发展速度，实现同频共振？</li> <li>• 未雨绸缪人才发展：多年来竞争格局和不断创新研发，使整体的组织基因偏向业务导向，在业务红利期，较少将注意力放在梯队打造上，亟需未雨绸缪，夯实腰腿部人才能力。</li> <li>• 吸引人才，留住人才：芯片行业依赖技术，而尖端的研发技术人员在市场范围内紧缺，M企业期待降低离职率、提升员工敬业度，吸引及留任人才。</li> </ul> <p>通过对以上需求的梳理，M企业从针对高管、高管 N-1 打造战略工作坊，并针对关键的新经理层使用沙盘 + 翻转的形式，规划设计项目。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>1. 战略工作坊：针对高管层、N-1 层，通过战略工作坊拆解重要业务议题和抓手，探索战略方向的可能性，统一高管战略认知。</p> <p>2. 沙盘经营体验：针对新经理，通过沙盘体验帮助经营意识的提升，有效提高自我觉察，为后续靶向能力培养产出洞察。</p> <p>M企业新经理普遍为博士高学历人群，为了帮助新经理加速完成从个人贡献者到领导者的角色转变和视角提升，同时提高经营意识，也为了在培训发展之前打开高知人群对自我的认知觉察，项目通过商业模拟沙盘，让学员沉浸式体验业务周期，产出业务洞察理解，并且讲师有机会深入观察学员，也让企业了解学员的待发展项。</p> <p>在沙盘前，学员首先完成英跃®线上学习平台的前测，讲师将个性部分数据整合分析，在沙盘过程中进行针对性的观察与反馈。</p> <p>过程中，将学员分为 6 个小组，每组即为一个公司，每个学员在其中分别担任不同的管理角色，如：市场营销、企业发展与服务、计划与执行、财务与成本控制等。在过程中，以现实商战市场规则</p>



	<p>以及竞争形态为缩影，将复杂的商业运营做颗粒化处理形成商业运营清单，学员需要接收商业知识点信息交织，在快速消化吸收后，在收集的信息基础上做分析，并根据分析结果作出判断和决策。过程中也不乏小组内讨论、小组间点评、讲师复盘以及投资人反馈等多种方式参与，形式多样丰富。</p> <p>并且，讲师全程针对学员小组进行深入的观察与记录，结束后，针对观察形成了团体相关洞察，讲师发现团队存在重内轻外倾向，能力表现参差不齐，并且针对团队优劣势做出评价。此外，讲师还会针对考察的每一项经营能力进行课堂观察产出相关洞察建议，包括战略规划与执行、经营能力、市场能力、财务管理能力、团队能力，最后综合给到团队整体的发展建议：第一，结合亲和低的行为倾向和情绪稳定低的行为倾向，需要提升对自我的认知，营造反馈文化，考虑他人的观点；第二，学员个体能力比较强，带团队的能力需要进一步提升；第三，持续提升沟通技巧。</p> <p>3. 新经理培训：针对新经理开展学习旅程，通过英跃®六能力翻转课堂，线上靶向学习结合线下翻转学习的手法，帮助领导者夯实必要的领导者能力，补齐认知与能力短板，线上学习数据再次验证观察，线下翻转课堂重点挑选「领导力精要」和「辅导」短板课程，进一步加强实操与练习。</p> <p>结合沙盘模拟的观察与团队优劣势，项目组为 M 企业量身定制了线上结合线下的翻转学习旅程，训练营学习阶段分为三个篇章分别是夯实基础篇、驱动业务篇、全局思维篇，全面夯实新经理的领导能力。通过英跃®线上学习平台，以「测、学、练、考」系统性的学习模式夯实领导力知识，加强巩固练习。</p> <p>从「知」到「行」挑战重重，通过线上英跃®学习数据佐证了沙盘中的观察，DDI 顾问团队观察到 M 企业新经理普遍在沟通上以单向输出为主。针对新经理能力短板与业务需要，通过线下翻转课堂，特别针对「领导力精要」和「辅导」课程，加强线下的演练与反馈，对重点需要提升的能力进行聚焦。通过讲解实践案例巩固知识，在课堂上进行答疑，解决线上学习时遇到的疑问与难题，从「知」到「行」，从而更加夯实了各项能力行为，真正将知识化为行动。在学习旅程完成后，通过前后测数据对比，可以明显看到在沟通、辅导、打造高效团队和达至最佳绩效能力维度都有明显提升。</p>
<p>服务成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 协助 M 企业明晰战略方向，探索增长可能性。</li> <li>• 线上课程学习完成率达到 100%，进步率 80%，沟通、辅导</li> </ul>



	<p>能力有明显提升。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 线下学习旅程总体课评达 4.8 分（满分 5.0 分）。</li><li>• 针对高学历新经理，打开自我觉察，提升经营意识，产出沙盘团体观察建议，为企业提供相关人才待发展项。</li><li>• 英跃®学习数据有效提供多重数据佐证，会诊重点需要加强的能力，聚焦能力靶向提升。</li><li>• 项目结束后进行整体复盘，为 M 公司后续领导力发展提供实务建议，有效落地到日常工作行为当中。</li></ul>
--	--

档案内容更新2025年09月