



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：上海浦东新区企荣路90号1603室
 网址：www.ddiworld.cn
 所属行业类别：测评解决方案
 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：耐用消费品、生命科学（如医药，医疗器械等）、汽车及零部件、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、机械制造

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	民营
客户公司行业	房地产业
客户当时的需求	<ul style="list-style-type: none"> 解决增长瓶颈：突破组织能力瓶颈，应对电商平台流量红利减少、竞争对手追赶以及自身规模扩大带来的挑战。 解决“前后失衡”问题：解决前台业务发展迅速，但中后台（供应链、数字化系统等）能力滞后，导致“缺货”、“客诉”、“质量波动”等问题频发。 提升管理层能力：提升管理层能力，以适应业务复杂度的提升，改变业务负责人“亲力亲为”但效果不佳的局面。 改变“救火文化”：解决组织低效运转和人才流失的问题。

	<p>题，避免陷入恶性循环。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 寻求“短平快”的解决方案：寻找能够快速解决棘手难题的方法。
<p>具体服务内容</p>	<p>洞察一：分析团队的个性特质，指出早期成功经验在当前市场环境下的局限性，并提出增强个性特质觉察的建议。帮助学员认识到在当前市场环境下，需要有意识地“对抗”过度追求确定性的惯性，拥抱模糊性，建立对“试错”的合理预期。</p>  <p>洞察二：分析业务负责人的领导风格，指出其对团队的影响，并建议CEO调整领导风格，营造团队心理安全，给予团队试错的“冗余度”。给予团队信任，减少事无巨细的管控。</p> <p>洞察三：分析前中后台能力失衡的根本原因在于人才策略的滞后性，并建议建立前瞻性的人才储备机制。核心包括定义未来能力、提前识别与发展，让他们在业务需求爆发前，就有机会得到历练和成长，确保人才供应链能够“适时适量”地输送合格人才。</p>
<p>服务成果</p>	<p>项目整体满意度4.8分（总分5分）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 促进深度反思：促使A公司的业务负责人和管理团队开始对自身领导力、团队协作模式以及人才发展策略进行深度反思。 • 转变发展 focus：使A公司从追求“爆款”转变为着力打造能够持续驾驭不确定性的强大组织。

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	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>在全球经济中心地位日益凸显的半导体与芯片领域，L企业作为闪存和利基型芯片的全球供应商，面对地缘政治挑战和市场同质化，通过技实施业务全面转型，从消费电子到工业和车规级电子升级，加强生态合作，以灵活术创新和人才培养，策略应对市场波动，保持竞争力。</p> <p>业务战略更新和二代接班为L企业带来人才挑战需全面应对：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 从守江山转变为开疆扩土，且积极布局开拓第二曲线，所需的领导者的画像也随之变化； • 各个事业部的发展阶段不同，各层级管理者领导力水平参差，需要构建多元化与包容的组织氛围； • 企业人才体系基础较为薄弱，需要逐步形成系统化、规模化的人才发展体系。
具体服务内容	<p>L企业期望借助一把尺子、一面镜子、一张名单、一架梯子，在面临环境、竞争和转型等多重压力下，提升组织效能，并助力领导者实现持续成长。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 战略领导力：实现领导者的思维认知突破，引领战略落地； • 组织领导力：建立战略规划、组织设计、绩效激励、人才管理等体系、流程及标准； • 团队及个人领导力：进行个体领导力测评及群体特征趋势分析，以数据驱动高潜梯队的靶向培养。 <div data-bbox="485 1400 1362 1798" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #4CAF50; color: white; padding: 5px;">标准方法</p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>一把尺子</p> <p>明确的领导力模型，并能打通评价体系，成为系统的测评工具的测评标准</p> </div> <div> <p>一面镜子</p> <p>提供系统科学的评价方法，提供管理者能力量化数据现状显差，为识人、用人、育人做精准指引</p> </div> </div> <div style="width: 10%; text-align: center;"> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center; background-color: #FF9800; color: white; padding: 5px;">迭代融合</p> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p>一张名单</p> <p>透过科学测评和盘点，识别高潜后备与继任名单，指引更科学的加速培养或排兵布阵</p> </div> <div> <p>一个梯子</p> <p>支撑人才梯队发展的培训方案，持续提升组织人效的方法和工具</p> </div> </div> </div> <p>一把尺子：结合未来业务需要和高效领导行为，构建明确的领导力模型，打通评价体系</p> <p>一面镜子：定制化测评工具，高效识别后备，盘点能力现状 对于 L 企业的三个层级而言，本次人才盘点的目的是为识别后备</p> </div>



领导者，盘点现岗领导力的胜任度。DDI 通过对三个层级的潜力摸底，即运用潜质 + 能力测评，结合 360。测评，通过定制化的领导力系统诊断，发展领导者个人优势和发展机会，便于后续更有针对性地指定个人或团队领导力发展计划。



一张名单：后备入库选拔，人才分流，明确发展重点，协助排兵布阵

测评工作结束后，DDI 产出了个人及团体九宫格趋势报告，协助 L 企业快速辨识哪些人进入高潜后备库，并产出后备名单建议；同时针对能力进行强弱趋势分布分析，所产出的能力热力图则能够协助组织锁定重点发展的领导力，针对共同缺乏的关键能力确定弥补之道，实现降本增效、靶向发展。



一架梯子：针对现岗发展和后备加速设计两条培养线，靶向发展，加速梯队成

DDI 根据盘点结果，设计了现岗发展和后备加速两条培养线，每条培养线下针对三个层级的发展重点，设计了不同的发展方案：

- 总体来讲，现岗发展线注重夯实领导力基础并强化应用与转化；后备加速班则为了高潜人才能力进阶培养，并且通过业务议题的研讨，做能力转化的同时又兼顾到了解决业务议题。
- 根据每个层级的成熟度不同，教学内容设计也不同：线上学习输入管理知识于技巧，在岗实践促进技巧的应用与转化；线下课堂中，总监及 VP 层级更侧重于能力技巧的深化与领导力的进阶，而经理层级则关注在巩固与强化知识和技巧本身。

另外，后备班加入了战略议题的研讨，通过形成小组，共同解决业务议题，训战合一。

服务成果	<ul style="list-style-type: none">• 制定与行业和组织阶段相符的领导标准，提高组织协作效能。• 沉淀关键人才数据，提供精准的人才管理指南，加速人才发展。• 通过团体学习和成果数据，评估领导力培训的有效性。• 赋能HR成为内部专家，开发领导力工具箱，支持持续领导力发展。• 建立持久的领导力发展体系，深化组织内部影响。
------	---

档案内容更新2025年09月