



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）： DDI 智睿咨询
 所属国家： 美国
 中国总部地址： 上海
 网址： www.ddiworld.cn
 所属行业类别： 人才管理系统
 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、汽车及零部件、互联网与游戏业、机械制造、化工与石化
- 2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

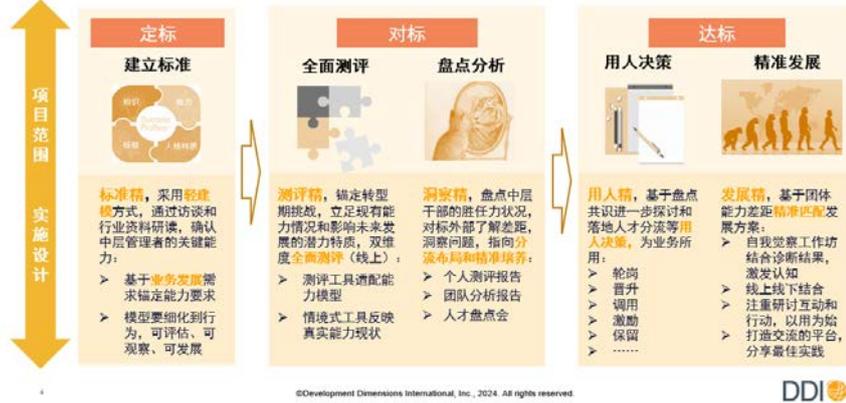
所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	国有
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	<p>企业概况：某制造业资源型国有集团，规模2W+员工，业务面临战略转型要求，希望能通过对110位中层核心干部的高效盘点，前置性识别多元业务人才，精准培养，为业务转型和发展提供支撑。</p> <p>在全球企业板凳实力不足、外部环境多变的大背景下，企业成熟业务面临增长瓶颈，亟需寻找第二曲线和发展创新业务，因此，需要摸底管理者人才现状，洞察人才差距，一方面通过人才分流促活多元化业务，另一方面精准匹配关键人才的发展计划，以满足业务需要。</p>



具体服务内容

基于战略目标下的关键业务驱动力出发，面向未来，DDI 以成功典范为核心在 Talent Dynamics 人才管理平台上进行轻建模，人才标准贯穿定对达全程，测评工具精准高效；洞察人才先机，进行多元人才分流，盘为所用，学以致用，并以数据驱动人才管理闭环，为业务转型提供人才支撑。

项目方案：始于业务，精耕细作



对标-盘点：通过团队报告洞察人才先机，盘为所用

基于盘点目标，对标外部，分析组织人才趋势特点、质量结构，输出各类人才名单



服务成果

客户对于这次方案非常满意，得出以下产物：
 1 套面向未来的管理干部画像，满足业务创新需求
 120+人才档案，提供多元化人才分流建议和针对性发展建议
 6 张九宫格分布图，120+团队搭配建议，优化新兴业务和成熟业务等的团队配置
 正/副职*N 部门后备梯队，前置性识别高潜人员，精准加速其发展

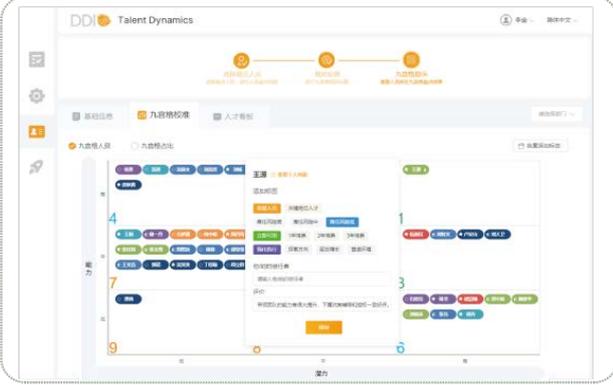


	<p>项目成果</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 22%;"> <p>一 把尺子</p> <p>1套面向未来的管理干部画像，满足业务创新需求</p> </div> <div style="width: 22%;"> <p>一 面镜子</p> <p>120+人才档案，提供多元化人才分选建议和针对性实践建议</p> </div> <div style="width: 22%;"> <p>一 张名单</p> <p>6张九宫格分布图，120+团队配置建议，优化新兴业务和成熟业务等团队配置</p> </div> <div style="width: 22%;"> <p>N 个梯队</p> <p>正/副职/后备梯队，前置性识别关键人员，精准加速其发展</p> </div> </div> <p style="text-align: right;">DDI</p>
--	--

客户案例二：

所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	国有
客户公司行业	机械制造
客户当时的需求	<p>伴随传统能源高利润时代的落幕，竞争环境的日益激烈，以及新能源行业的快速发展，传统能源行业受到了前所未有的冲击，纷纷投入转型大潮。作为我国综合性能源企业的龙头之一，D公司在其「十四五」发展规划中，积极布局业务转型，致力于重塑自身核心竞争力，以期成为国内领先、世界一流的能源化工企业。</p> <p>行业的变革带来了企业业务模式的转型，什么样的人才能助力企业应对当前挑战，顺利转型？什么样的人才能适应未来，引领企业发展？企业要想拥有足够多的高素质人才以实现转型，就必须厘清应对现在及未来的业务发展需要何种人才。D公司迅速意识到，干部和人才队伍建设是转型成功的重要一环，而作为企业发展的中坚力量，中层干部及其后备的选拔对企业成功转型起着关键作用。然而，企业过往的人才标准已不再适用于当下及未来的业务发展，因此亟需重新统一人才标准，找出真正能够引领企业转型的人才，进而在企业内打造一支年轻的人才队伍。</p> <p>作为长期以来的合作伙伴，DDI在深入分析行业变革、企业战略和文化重点的变化后，结合对公司高管的访谈，梳理出了其要实现业务转型的挑战及其成功要素，与之相对应的人才挑战也浮出水面。</p>
具体服务内容	<p>DDI项目组迅速找到了助力D公司快速调整的两大抓手——针对D公司的中基层干部进行系统建模；同时针对中层干部的后备进行盘点，摸排梯队实力。</p> <p>在建模阶段，项目组通过高管访谈、关键岗位焦点小组、问卷调</p>



	<p>研，结合DDI积累的数据库与资深顾问的分析，从企业的战略、文化以及新的发展模式等，为D公司正副处及正副科干部，建立并统一了四个层级的能力模型；在盘点阶段，针对80位处级后备，利用专业测评、评鉴工具以及高效便捷的人才盘点工具，助力该企业系统化解解决盘点难题，做到精准辨才，人尽其用。</p> <p>不仅如此，有了真正可落地的能力模型后，D公司内部领导者对能力模型的理解也得到了深化，助力了能力模型与干部选育用留的紧密结合，逐步建立起以能力为核心的人才招聘，内部盘点任用及发展体系，提高了选人精准度，提升了任用效率。</p> 
<p>服务成果</p>	<p>灵活运用经过验证的并适合企业当前人才盘点状况的客观工具，对于效率与效果提升，拉齐内部人才标准十分关键。数字化的盘点工具和系统不仅可以提供新的人才视角，结合业务需求对人员进行动态调整，同时能够为企业节省大量的时间、人力与成本，做到精准盘点，让企业充分了解人才就位情况，掌握优劣势，做到人尽其用。并且，系统性诊断能够加速关键人才任用和发展的效率，提升梯队能见度，及时对不足的能力进行快速调整与培养，提升梯队战力，培养人才的永续力。项目成果如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 依托科学方法论，从0到1搭建中基层干部四个层级的能力模型，为人才发展打好基础。 • 专业测评与评鉴工具结合进行精准行为评估，有效诊断内部和精准任用，明确发展路径和人才梯队。 • 企业年轻化问题明显改善，成果具象化。 • 简化盘点流程，节省时间与成本，平衡各方诉求，实现高效盘人。

档案内容更新2024年09月