



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
 网址：www.ddichina.cn
 所属行业类别：移动学习
 在中国成立日期：2002年4月24日
 在全球雇员人数：1000+

业务详情

- 1、主要客户所在行业：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）、能源动力
- 2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	人工智能技术应用—学习与发展
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	A集团拥有130多年的悠久历史，在全球160多个国家拥有约4.8万名员工。目前，xx医疗中国现拥有五大工厂，近7000名员工，包括一支约1200名的研发和应用工程师团队。 庞大的企业组织使得客户极为重视人才发展，作为中基层管理者经常面临的沟通、辅导、计划与组织、协作等能力挑战，客户迫切需要与之相关的高质量课程，以有效提升学员能力，同时也希望借助一定的技术手段以巩固学员的学习成果。
具体服务内容	项目整体分为如下两个阶段：课程内容学习与学习效果巩固 第一阶段：课程内容学习 该阶段重点在「课程学习」，英跃以DDI能力体系为核心，用“测、学、练、考”打造完整的移动学习闭环，内容干货满满，赢得学员一致好评，同时还提供大量实用、好用的工具表单便于课后应用，强化认知。



	<p>第二阶段：学习效果巩固</p> <p>该阶段针对培训中最普遍的两大挑战</p> <ol style="list-style-type: none"> 学的都会，一练就废。 因资源紧张，难以实现“一对一反馈”。 <p>DDI基于英跃30w+的学习数据，发现练习场景的数量以及练习次数是提升领导力发展效果最关键的因素。学员通过在真实工作场景中的有效练习，借助「智能作业」实现三大学习亮点：</p> <ol style="list-style-type: none"> 人人获得反馈，不仅提升学习体验还能促进发展。 点评效率大增，AI智能点评+人工复核，提升项目ROI。 增进技巧演练，行为练习+反馈促进行为转变与能力提升。
服务成果	<p>最终，DDI借助高质量的课程内容，与真实场景高度相似的练习场景，通过AI技术以实现的「智能作业」一对一反馈，使得学员在能力项上普遍实现提升。</p> <p>同时，学员自发思考如何将学习到的知识和企业内部、业务相结合。整体项目满意度更趋近于满分（满分5分）。</p>

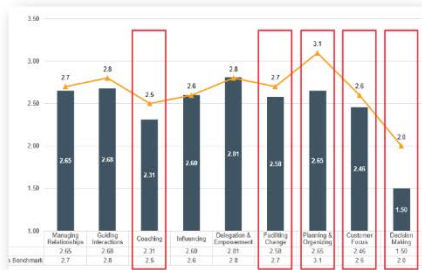

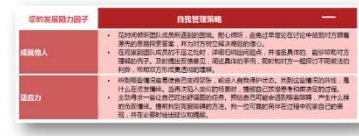
客户案例二：

所提供的服务类别	人工智能技术应用—学习与发展
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	<p>B客户是中国美妆日化行业历史悠久的民族企业之一，其顺应时代发展，抓住发展机遇，以实现“远超行业平均增速”的瞩目成绩。</p> <p>组织的快速扩张使得如何帮助“新经理们”快速转型成为迫在眉睫的挑战，基于三大业务版块「业务」、「团队」、「人际」，期待通过能力组合拳，打通关键场景、解决管理痛点，助力新经理们快速转型。</p>
具体服务内容	<p>基于客户的诉求，DDI英跃通过如下三方面帮助客户实现目标。</p> <p>一、体系化的课程内容</p> <p>基于DDI“行为模式法”，将领导力领域中一系列的能力，拆解成可转化为实践的“关键行动”，保障培训内容可以被实操落地。</p> <p>二、丰富且详尽的数据</p> <p>DDI英跃无痛收集多元学习数据，利用学习管理平台，HR可以全程追踪每位学员的学习进展，实时数据看板直观展现培训效果，并提供翔实的行为数据报告和人才发展建议。</p> <p>三、场景化练习深入应用</p> <p>为巩固学员学习效果，DDI建议客户在使用「智能作业」以实现一对一反馈的同时，可借助智能教练工具，以问答反馈等人机对练方式，帮助学员快速掌握话术及应答技巧，进一步解决教练资源少、训练不及时、培训成本高等难题。</p> <p>而客户只需在移动端查看学员培训数据，清晰掌握学习情况，轻松督办学员训练，可以说这是DDI英跃在场景化练习上的进一步深入。</p>
服务成果	<p>面对多变且复杂的业务场景，DDI英跃一方面在课程内容上做深入研究与萃取，另一方面也借助AI技术拓宽场景化练习，以更高效、更节省成本的方式解决传统培训成本高、成效难统计的挑战。</p> <p>同时在学员角度，智能陪练的方式新颖有代入感，员工参训积极性更高，也</p>



	收获了学员的一致好评。
--	-------------

客户案例三：

所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	客户前期经过快速发展的阶段，前期专注于提升业绩，对于内部人才盘点和发展没有投注过多的精力。现在进入业绩平稳发展期，200多位资深主管需要进行盘点和发展，打破主管们的固有认知，提供分析与思考问题的科学、客观的方法助力高效执行落地，整体上提升公司腰部力量。由于是第一次做体系化盘点与发展，迫切需要有一体化的系统能够将测评数据、岗位模型以及盘点结果能做留存、智能分析。
具体服务内容	<p>一、借助TD系统建立适应时代的岗位模型</p> <p>DDI的理论基础是能力体系，在这个体系中，有上百条能力词条和几十条关键任务紧密相连。在制作岗位模型的过程中，过去依赖顾问的记忆力和纸质文档资料做建模。采用TD系统之后，在此客户的项目中，我们共同使用TD系统的建模模块，根据访谈客户的资料，与客户共同探讨岗位模型，原先需要2周才能确定下来的内容，缩减到一周做完。</p> <p>阶段一·心态 自我觉察 提升全局思维</p> <p>2.词条匹配——提炼访谈重点·定制化测评工具</p>    <p>以下是岗位模型：</p>



能力指标说明

能力指标	
能力指标名称	能力标准定义
影响力	运用适宜的人际互动风格与技巧获得他人对其想法或计划的认同；针对不同的任务、状况及人员调整自己的行为。
决策	发现并了解问题与机会；比较不同来源的资料得出结论；采用有效方法选择行动方案或制定适宜的解决方案；根据既有事实、限制和可能结果采取行动。
计划与组织	为自己与他人制定行动方案，确保工作有效完成。
敏捷	能快速理解复杂多变的需求，并迅速有效回应。

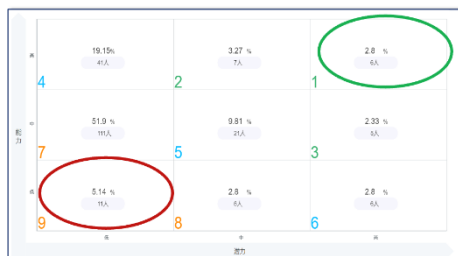
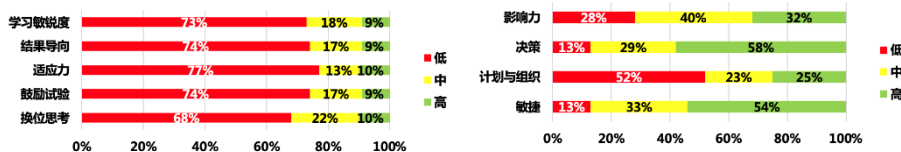
潜力指标	
潜力指标名称	潜力标准定义
结果导向	挑战高目标，在困境中坚持目标的意愿。
适应力	积极乐观看待变化，敢于尝试新事物的程度。
学习敏锐度	主动、快速获得新知的程度。
鼓励试验	乐意尝试用新方法解决问题，并积极寻求或创造试验新想法的机会。
换位思考	愿意站在他人角度看待问题，从而理解他人的视角、信念、动机和观点的倾向。



二、多维度盘点腰部力量，识别潜力人才精准发展

在客户200多位主管中，至少要看200多份报告去了解这些主管的特点、能力水平、潜力状况。现在借由TD系统，可以直接产生九宫格信息，快速识别到高潜力、高能力的人在哪里，还能透过柱状图，识别各个指标高低分的状况，用来判别哪些能力是最优先进行发展的。

潜力和能力分布 N=214



- ① 在各个能力和潜力上，透过九宫格识别高潜力和高能力员工（左图宫格1）；
- ② 透过线下翻转、实践案例、行动学习等方式提升能力的高分和中分占比。



服务成果

透过将半年多的时间和项目组的全力投入：

1. 客户用DDI的理论基础建立起了统一的人才管理语言，让战略文化和人才紧密结合。
2. 建立起一套清晰的领导力培养体系，让后续晋升上来的主管有法可依，提升内部人才的留存率。
3. 建立起从岗位模型到人才盘点的全链条数据库。

客户案例四：

所提供的服务类别	人才管理平台
客户公司性质	民营
客户公司行业	快速消费品
客户当时的需求	客户面临数字营销的转变，在短时间内，组织结构发生变化，新任管理者大批量增加；同时，还需要盘点内部人才到新的工作岗位上，让其发挥最大的



	<p>人才力，助力企业第二增长曲线的业绩增长。这就需要供应商能够提供人才测评、人才盘点、建模、人才发展的一体化服务，所有的测评、盘点发展的数据还要能够留存于线上，便于不同部门的HR做个性化盘点和使用。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>一、一体化整体设计项目</p> <p>既然要求一体化，那就不用一体化设计来达成项目目标。精准高效发展前，需要先定位高潜在在哪里？多岗位多标准的情况下，需要采用灵活的测评作为工具，轻量盘点作为手段，快速识别。用以解决工具手段浮在空中不落地步接地气的问题。</p> <p>择定发展目标，进入发展阶段时，从坐电梯和走楼梯两个途径分布走，对核心优先要发展的人才加大力度，其他学员也齐头并进。透过一次发展，沉淀数据分析学员画像、还能积累案例素材，反哺下一个项目，一举多得。阶段成功还是不能达到客户的期待，那就把走向全集团这件事情纳入规划，用小项目的成功带动集团，最终让精品培养走量走质。</p> <div data-bbox="480 712 1412 1256" data-label="Diagram"> <p>解决方案框架</p> <p>该框架图展示了三个核心阶段：盘人才、促发展、走量化。每个阶段包含具体的行动项和产出物。</p> <ul style="list-style-type: none"> 盘人才 (1 轻量化盘点) <ul style="list-style-type: none"> 测评+分析，找到群体现状与标准之间的差距 人才分流，人尽其才 促发展 (2 针对性发展) <ul style="list-style-type: none"> 高潜加速发展【坐电梯】 一般学员常规发展【走楼梯】 走量化 (3 开枝散叶，扎根深入) <ul style="list-style-type: none"> 成功项目无限复制 接地气转化成功项目 <p>阶段产出 (Stage Outputs):</p> <ul style="list-style-type: none"> 团体趋势，能力长短板 高潜人才名单+人才档案 人才分布九宫格等 线上学习数据 (个人&团体) 意愿度+学习力 (识别高潜) 工具包+案例集 集团人才数据库 集团上下统一语言 <p>©Development Dimensions International, Inc., 2022. All rights reserved. DDI</p> </div> <p>二、用TD系统串联一体化项目的数据</p> <p>在测评和盘点的过程中，产生过很多类型的数据：测评结果数据、盘点产生的九宫格，以及在对九宫格校准的过程中产生的评价信息等，这些内容，若是分散在各个平台上，很难将前后数据高效串联，因此，使用TD系统，让前后数据做统一管理。</p> <p>不仅如此，客户使用的其他测评数据也能在这个系统上做一并管理，增加了人才盘点的维度。</p>



盘人才：高潜挖掘与资产配置



©Development Dimensions International, Inc., 2022. All rights reserved.



三、以能力打底的发展体系助力精准发展

发展最怕花了时间没效果，HR出力、学员无感，怎么能让发展做到质、量结合呢？找到共通的能力做共同发展，必要的个性化的能力做个人发展。根据设计，到这个阶段，学员也就完成了自我认知，能认知到差距、识别到问题。再来能习得正确的行为并做出改变，是发展阶段的核心目的。

促发展：打造精品项目，专注寻找企业最佳实践

单个项目设计概览					
前期准备	激活启蒙	输入学习	应用实践	审视成长	结营结业
1周	1个月	4天	2-3个月	3天	
	<ul style="list-style-type: none"> 了解自我 能力前测 订立目标 	<ul style="list-style-type: none"> 知识输入 学习输出 	<ul style="list-style-type: none"> 模拟情境挑战 现实任务挑战 任务辅导 	<ul style="list-style-type: none"> 成长复盘 成功故事分享 最佳实践评比 	个人学习成果统计汇总 项目总结



服务成果

历经数月，整体项目完整进行完毕。最客观的成效在于项目成员对项目的满意度达到了4.7（满分5），上百位学员的完成率高达88%，同时，因为有平台和数据的支撑，从客观数字上就展现出高进步率：90%的学员在学后都达成了进步。最为可喜的则是在业务上的成效，客户的私域流量明显增长，领导者们新的业务线上大放异彩。

而对于客户的项目团队来说，由于有TD人才系统的助力，在整个项目中的各个环节上都节省了大量时间，释放了更多的力量为业务赋能。

档案内容更新2023年8月