



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.ddichina.cn

所属行业类别：测评解决方案、其他
 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）

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	快速消费品
客户当时的需求	客户的各个事业部面临众多选拔员工的需求，且这个选拔发生的时间也比较临时，需要应用的测评工具也比较多样，无法用同一个测评工具全部解决。 在测评结束之后，还需要产出参与测评的人的招聘画像，用来做对于招聘描述的一些更动。对于后续的数据分析要求、测评的多样和及时性、测评的准确性、测评结果直接指导招聘需求提出了比较高的要求。



具体服务内容

面对客户的要求，DDI从多个方面分析，提供不同产品进行有效组合，来解决客户的问题：

1. 多样性需求

DDI提供用测评指标搭建积木的方式，这样可以避免测评过长的同时，还能提供客户对于多层次岗位测评的需求，因此我们的客户一共搭建了4套测评，对应4种大的类型测评。

测评名称(对客)	测评名称(对内)	测评时长 (分)	Factor数
华润管理潜质测评	华润管理潜质测评	90	15
华润专业潜质测评	华润专业潜质测评	90	16
华润啤酒报告测试	华润啤酒报告测试	10	5

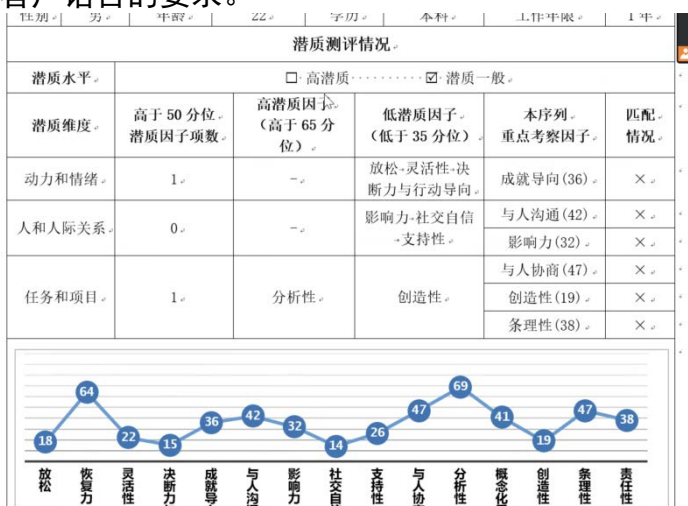
2. 测评及时性

往常开通测评都是由DDI的项目组进行开通，但是本次，DDI要对接十几位不同部门的客户伙伴，而DDI只有一个对接人，这大大增加了“及时”的难度，因此我们提供客户测评系统，并且能对不同部门的权限进行区分，有效解决这个问题。

除此之外，还将提供客户有关于系统使用的赋能和说明手册，用来解决HRBP频繁更动不会使用系统的问题。

3. 测评结果直接指导招聘需求

一般情况下，测评结果用于发展或盘点的需求都是只能产出有关于强弱项的分析，但是面对招聘场景，自然是没办法满足。尤其是客户还有大量的人在不断招聘，无法要求一位HRBP能够同时看几十份报告，这就失去了系统的意义。因此DDI联合客户产出了客制版本的报告，这样既能将结果科学的放进报告，还能满足实现客户语言的要求。



4. 后续的数据分析要求

数据分析的部分得益于DDI的基础逻辑自成一体，这样就可以实现不同类型的指标也能合在一起分析。目前这部分项目还在进行，期待最终的产出。



服务成果	<p>经过一年多的服务，客户在DDI的测评系统中一共留存了15000+的测评数据，并创建了20+的HRBP管理员。相对应的，我们也就产生了15000+的测评者报告。</p> <p>客户对我们及时、准确、多样、结果直接指导后续招聘、后续数据分析方面都给出了好评。虽然是简单的人才选拔场景，但是这是DDI的突破，同时也是我们客户对于DDI的信任。</p>
------	---

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	金融服务（如银行，保险，财富管理等）
客户当时的需求	<p>过去几年，伴随国内资本市场的逐步开放，行业竞争加剧，加之监管政策的不断收紧，2020年行业拐点已至，C券要从第二梯队跻身第一梯队，积极布局业务转型，计划通过资管、融资、投资、海外、投研、数字化6大平台建设，打造全能投行，形成服务中端富裕客户的O2O财富管理体系，形成内部联动的机构客户服务体系。</p> <p>转型也是面临巨大挑战：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人才规格与文化规格如何跟上业务转型要求 ● 板凳实力量质齐缺，难以支撑新业务与新市场需求 ● 梯队深度不足，难以推动组织流程建立与组织效能提速 <p>因此要通过测评，进行转型人才的全面盘点，以此产出人才画像、之后的发展需求。</p>
具体服务内容	<p>面对客户的需求，DDI提供四个阶段的服务，但是都围绕在线测评展开：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一把尺子：建立转型干部人才标准，明确一套各层级干部在不同阶段的人才评价标准 ● 一张名单：透过科学盘点，马上可以知道有没有合适的人，排兵布阵 ● 一面镜子：搭建评价体系，提供组织及干部识人、用人、培养人的指引 ● 一个梯子：搭建人才发展体系，提供组织及个人提升及成长指引 <p>这四个阶段中，最为艰难的其实是盘点，一来岗位很多，那么测评数据也就较为混杂，二来客户坚持动态盘点，即便是1个人的异动也需要及时展现。因此在盘点的部分，结合测评工具，要做到：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 根据层级、人数选用线上客观+主观的测评工具进行测评，了解人才的能力与内在动力 ● 各部门逐一校准沟通，澄清人才画像，形成人才发展共识 ● 掌握本序列三层人才现状，激发人才发展关注度，达成发展方向共识 <p>整个项目一共持续了半年的时间，而在2023年，客户依旧选择与</p>





	DDI 继续合作。
服务成果	<p>成果1: 干部梯队测评机制&人才池机制</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 依据能力标准, 通过科学方法, 选人的效率和效果大大提升, 已经建立起有效的“七纵三横”干部人才梯队, 形成三层干部梯队继任储蓄池 <p>成果2: 基于动态测评的人才机制搭建:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立识才机制, 明确干部人才标准, 开发人才识别工具、方法, 沉淀人才档案 ● 完善育才机制, 聚焦短板, 靶向培养, 训战结合, 加速人才成长 <p>强化用才机制, 完善人才评价, 强化人才库及人才档案对干部选拔的支撑作用</p>

档案内容更新于2023年8月