

# DDI 人才盘点

始于评鉴 终于发展



回复“试用”  
了解相关方案及产品

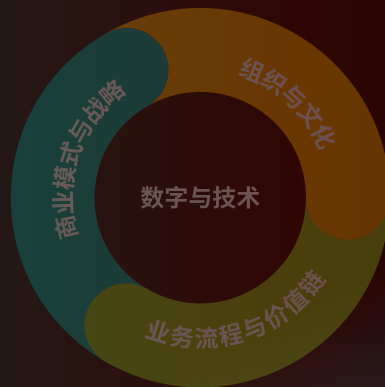
# 当您的企业正在 实施数字化战略/转型

“沿着旧地图,无法找到新大陆!”

随着数字时代来临,企业需要不一样的领导力。

处于数字化转型中的企业,需要不一样的领导者。

如果您所在企业经历如下三类转型之一



## 若您的企业在经历以下转型:

### 商业模式与战略重点转型

建立整合一致的数字化战略;更深入广泛地捕捉市场信号、引领市场需求;探索并测试新的业务模式,快速调整迭代

### 产品/服务/流程的数字化重塑

建立数字化的产品、服务和流程,塑造完全集成、灵活且敏捷的运营环境

### 文化与价值观转型

孕育并保持创新文化;创建新的协作方式与灵活的组织结构;提前发现、培养多元化、数字化人才

## 切勿落入如下陷阱

- ✓ 使用传统的人才标准指引人才选育用留。
- ✓ 套用“久经验证”的评估工具进行人才盘点。

## 具有战略远见的HR则会转而思考

- ✓ 企业的数字化战略对组织和人才提出了哪些全新的要求?
- ✓ 组织人才现状与数字化领先企业相比,差异和差距在哪?
- ✓ 人才盘点如何能从企业战略出发,赋能企业数字化转型?

# 数字化敏锐度测试与人才盘点

## 方案推荐

DDI数字化敏锐度测试, 基于DDI数字化领导力模型, 取其中最不易发展的4项能力和全部6项数字化潜力进行在线评估。协助企业获得与数字化转型相关的, 在商业模式探索、文化转型、架构调整等方面所需的组织及人才洞察。



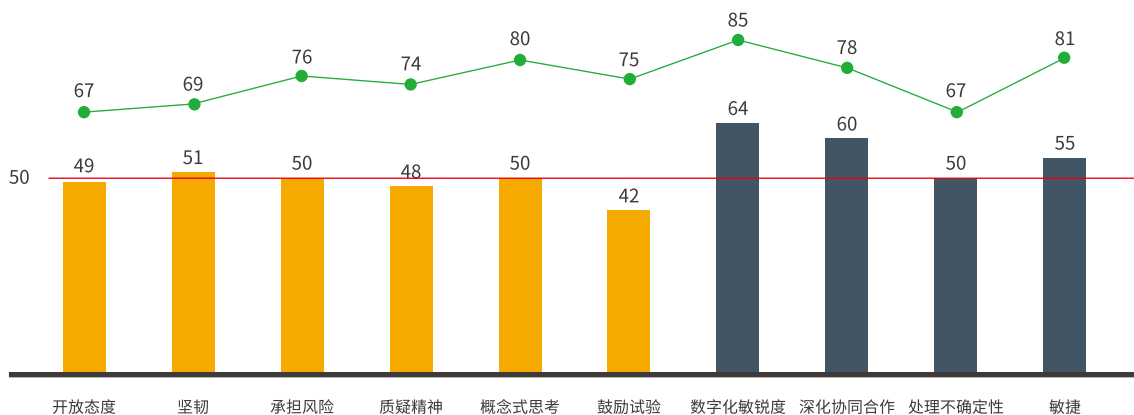
## 成功关键

盘点的成功关键在于从组织全局视角, 解析人才优势和短板。并将分析引申至日常可见的业务现象。结合企业的数字化战略, 立足于数字化转型, 探讨人才布局与人才发展。

### 企业的人才能否——

- ✓ 分辨信号和噪音, 驾驭不断增加的复杂性?
- ✓ 了解客户不断变化的需求, 并快速响应?
- ✓ 勇于打破孤岛思维, 推动跨部门深度协同?
- ✓ 接受风险和不确定性, 激发团队果敢行动?
- ✓ 敢于自我颠覆, 挑战既有的做事方式?
- ✓ 弹性面对不断的变化, 并保持高效?

● 潜力中位数 ● 能力中位数 ● 75分位数 ● 常模中位数



\* 扫描封面封底二维码, 回复“试用”获得相关方案体验机会

# 当您的企业正在 打造中高管人才供给线

“选择”比“努力”更重要!高管往往是选出来的。

什么都要快的时代,高管后备更要趁早识别、加速培养。

什么都在变的时代,洞察个性,人尽其用,方能创造“适应性优势”!



## 如果您所在企业正经历如下场景:

- ✓ 业务扩张或转型带来中高层青黄不接,影响企业进一步的成长。
- ✓ 一些关键岗位领导者已经身兼多职,但后继者始终难寻。
- ✓ 更激烈的商业竞争下,中高管的选拔变得更重要也更无从着手。

## 切勿落入如下陷阱

- ✓ 把基层高潜人才的选拔工具、模式,套用至中高层。
- ✓ 把学习力、成长性与成为高管的潜力画上等号。
- ✓ 只关注个性层面,忽略至关重要也难以培养的能力。

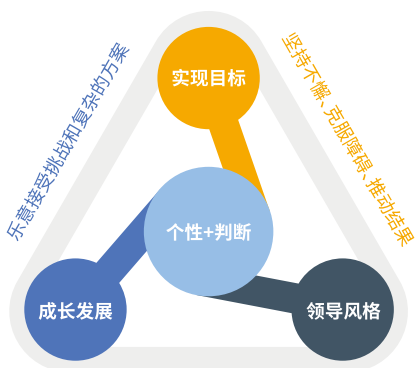
## 具有战略远见的HR则会转而思考

- ✓ 如何“选对人”,在资源稀缺性与日俱增时,让人才培养事半功倍?
- ✓ 如何通过打造中高层后备人才的多元性,塑造企业的多元与创新?
- ✓ 如果打破惯例,从新生代寻找新力量,为企业注入新活力?

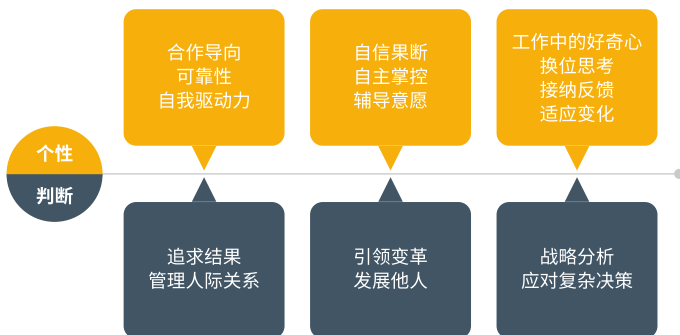
# 「苗·准^」在线测试与人才盘点

## 方案推荐

DDI 「苗·准^」(LP:EI) 测试,可以根据个人的个性特质、动力和基础能力,预测其领导力在多个领域内的未来成长和表现。通过这些预测,企业可以深入洞察高价值人才;项目参与者则可以获得反馈,制定个性化的发展行动,并尽早发展其领导能力。

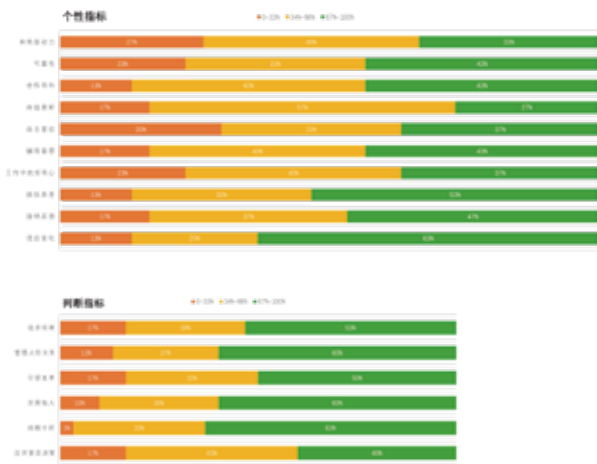
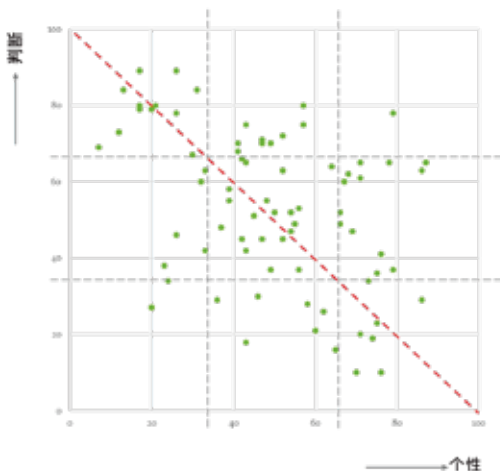


承担领导他人和挑战他人的责任



## 成功关键

关键在于尽早识别组织中潜藏的未来领导者,建立后备人才库,并确定其领导能力的差距和发展需求。结合个性特质、动力和领导能力等多个维度的评估,从战略层面深刻了解领导力的长期储备情况。



\* 扫描封面封底二维码,回复“试用”获得相关方案体验机会

# 当您的企业正在关注 大规模人才盘点和高潜选拔

选拔潜力人才是起点，不是终点！

我们的商业环境已经我们将我们带入高潜人才盘点的“3.0时代”！

“潜”+“能”才是符合国情的，“接地气”的盘点方式！



## 如果您所在企业正经历如下场景：

- ✓ 业务规模扩张，但领导力的储备跟不上业务发展速度。
- ✓ 近年来每年要提拔大量新经理，但对他们的成熟度心中没底。
- ✓ 每年为高潜项目痛下血本，多年来变成例行公事，却收效甚微。

## 切勿落入如下陷阱

- ✓ 把高潜选拔和发展当两个项目做，把选对人视作项目的终点。
- ✓ 发展变成吃大锅饭，未对其“潜力究竟何在”做个性化培养。
- ✓ 只测潜力，不测能力。只考虑成长性，不考虑当前基础。

## 具有战略远见的HR则会转而思考

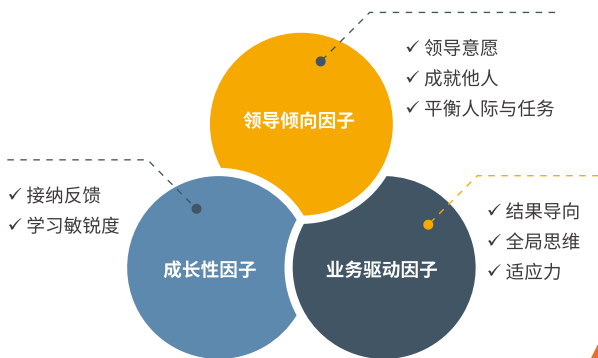
- ✓ 如何释放每个人的潜力，让人才培养事半功倍？
- ✓ 如何简单直接地结合潜力和能力两端，找到更有可能成功的人才？
- ✓ 如何通过盘点，找到人才整体优劣势，和CEO开启一段从业务战略到人才战略的深度对话？

# 「潜·能+」在线测试与人才盘点

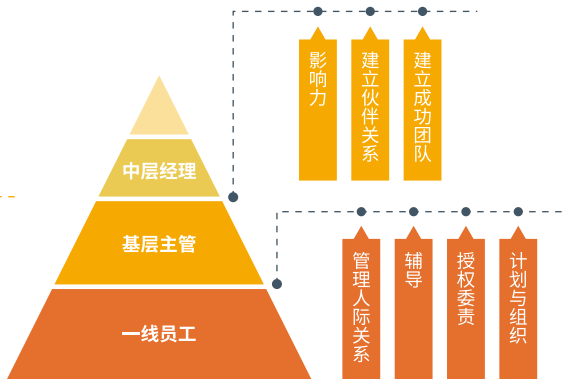
## 方案推荐

「潜·能+」(Potential Plus)从能力与潜力两大维度展开评估,专为中基层领导者及其后备设计。适用于企业内部高潜人才选拔、晋升与任用管理、组织人才盘点、领导力诊断与发展等。

### 哪些因子影响着领导力发展的速度



### 哪些领导力对转型成败至关重要



人才盘点是起点,不是终点。而高潜力人才的发展关键在于释放和兑现他们的潜力。而每个人的潜力各不相同,因此,「潜·能+」(Potential Plus)为每位参与者因人而异,定制适合自己的发展策略。

### 您的领导力发展策略

以下是针对最为凸显的助力与阻力,相对应的发展策略。这些发展策略将给您建议,如何更好地发挥您的助力因子,最大程度地发挥个人优势;如何更好地管理您的阻力因子,最大程度地减少发展的阻碍。

#### 发展阻力因子 自我管理策略

**结果导向**

为所需要实现的目标制定详细的计划,在计划中划分清晰的职责分工。让每个参与其中的人都清楚理解各自所需达成的结果。

预计自己在实现目标时可能遇到的困难,并思考自己如何排除风险,克服困难。

#### 发展助力因子 自我发展策略

**平衡人际与任务**

列出在公司中关系最紧密的上下游合作伙伴,通过频繁交流各自的目标,相互支持对方的工作,与他们建立起长期稳定的合作关系。

利用行业论坛和社交工具,逐步在行业中拓展自己的人脉网络。

## 成功关键

高潜3.0时代,用一个工具即可盘点人才的能力和潜力,既能精准高效地选出高潜,又能诊断测评者当前的能力状况,以制定个性化的发展方案,是高潜人才发展项目的一把金钥匙。

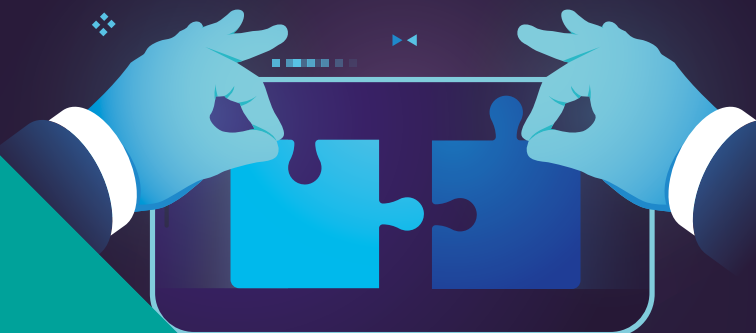
\* 扫描封面封底二维码,回复“试用”获得相关方案体验机会

# 当您的企业正在 建立创客文化与合伙人机制

“人人都是合伙人！”

探索“第二曲线”是旷日持久之战，有多少创客，才有多少创新带宽。

创客身上与生俱来的特质往往难以培养，只能选拔与激活。



## 如果您所在企业正经历如下场景：

- ✓ 公司试图建立创客文化，推行合伙人制或阿米巴式的组织管理。
- ✓ 企业正推动功能单位向利润中心的转型。
- ✓ 公司正探索业务的“第二曲线”，或正在酝酿牵动商业模式的变革。

## 切勿落入如下陷阱

- ✓ 过度依靠组织战略的宣讲，塑造员工思维与理念向创客文化转变。
- ✓ 基于过去的业绩和战功，挑选谁适合加入创新队列。
- ✓ 用企业内传承多年的传统工具，传统模式挑选颠覆当下的创新人才。

## 具有战略远见的HR则会转而思考

- ✓ 什么样的人才不仅适应新的文化，更能成为塑造文化的推动力？
- ✓ 如何做人才盘点，才能既配合业务战略，又赋能组织的创新？
- ✓ 组织当下的创新基因和外部真正的创业者相比，究竟有什么区别，有哪些差距？



# 创业倾向测试与人才盘点

## 方案推荐

基于DDI连续多年对数百位创业者和投资人，以及国内外知名创新企业的跟踪研究，找到最可能成功推动业务创新的人才画像。协助企业了解组织创新基因，挖掘组织内最易被埋没的优秀创客，或推动组织的文化转型。



## 成功关键

盘点的成功关键在于从组织层面审视九大创新人才因子。从团体趋势的分析引申至日常可见的业务现象，并探讨组织人才现状对创新业务和创新文化会带来哪些影响；以及从组织层面，应当要做哪些针对性的部署。

未来企业的第二引擎（颠覆式创新业务），要求高度敏捷、大胆创造，且在新业务的财务收益前景未知，甚至可能存在高风险的同时，仍然果敢行动。

Bain & Company, 2017



Source: 克莱顿·克里斯坦森 应对颠覆性变革挑战

# 当您的企业正在 对人才盘点进行**量身定制**

人才标准  $\neq$  人才“标准化”!

20%的差异恰恰决定着每家企业的与众不同!

现实商业中，“削足适履”的代价往往比我们想象中更大!



## 如果您所在企业正经历如下场景：

- ✓ 需要基于企业战略方向和人才标准，进行全方位盘点。
- ✓ 有明确的人才标准，却苦于没有量身定制的测评工具。
- ✓ 历年人才盘点，常常被诟病浮于形式，不接地气。

## 切勿落入如下陷阱

- ✓ 直接套用某个久经验证，信效度有保障的工具。
- ✓ 忽略个性与能力间的差异，用测个性的工具去推断臆测能力强弱。
- ✓ 在考虑评估标准时，只考虑当下业务挑战或未来期望中两者其一。

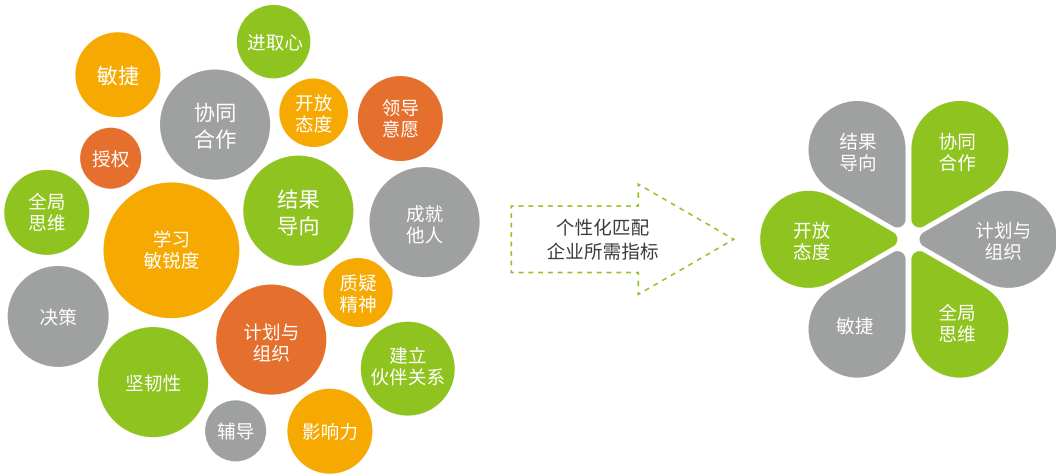
## 具有战略远见的HR则会转而思考

- ✓ 如何用量身定制的人才盘点，推动人才标准在企业进一步落地？
- ✓ 如何通过人才盘点，盘活人才的发展和任用？
- ✓ 如何通过盘点，找到人才整体优劣势，和CEO开启一段从业务战略到人才战略的深度对话？

# 积木测试与人才盘点

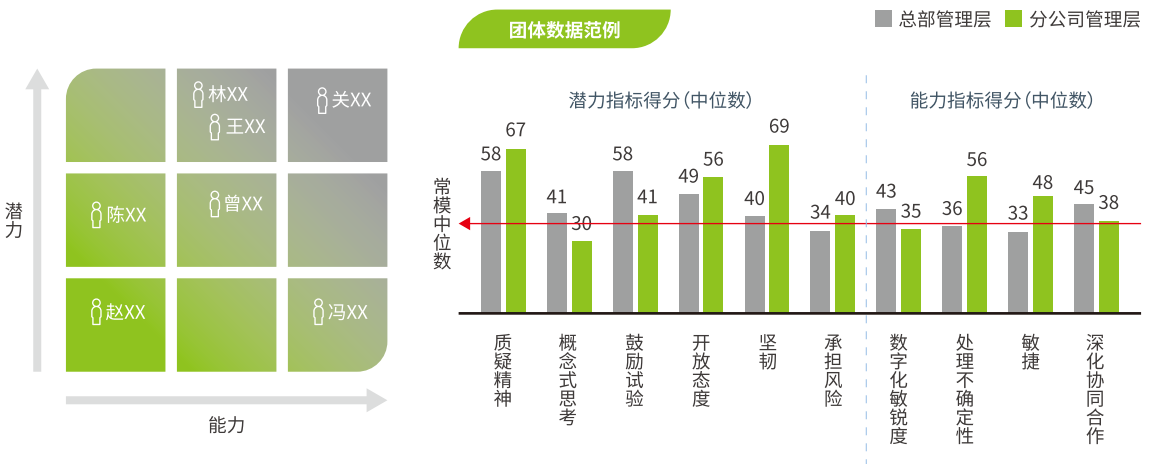
## 方案推荐

基于数十年人才测评经验与能力指标库积累，DDI积木测验一举打破测验类工具趋于标准化的固有模式。通过如能力建模一般的方式，根据企业业务需求，按需定制专属于本公司的人才测评与盘点工具。



## 成功关键

盘点的成功关键在于无缝衔接企业的业务现状和人才标准。不仅从团体优劣势角度解析组织现状，链接日常观察。更能再进一步，探讨排兵布阵，盘活人才发展与任用。为思考下一阶段的业务战略和人才战略提供不可多得的数据支持。通过“接地气”的人才数据让人才盘点更具战略意义。



\* 扫描封面封底二维码，回复“试用”获得相关方案体验机会

当您的企业正在经历

大规模人才盘点和高潜选拔  
打造中高管人才供给线  
实施数字化战略及转型  
建立创客文化与合伙人机制  
定制人才盘点方案

DDI 人才盘点为您打破迷思  
揭示真相  
推荐针对性的工具及解决方案  
让盘点转变成商业价值

打造人才盘点闭环：  
始于评鉴 终于发展



回复“试用”  
了解相关方案及产品