

数字化领导力评估系统

MTS人才管理系统 荣誉出品

目录



一．研发背景

二．理论模型

三．产品结构

四．报告设计

五．应用场景

研发背景

数字化浪潮势不可挡

数字化转型势在必行



关于加快推进国有企业数字化转型工作的通知



国务院国有资产监督管理委员会

State-owned Assets Supervision and Administration Commission of the State Council

为深入贯彻落实习近平总书记关于促进数字经济和实体经济融合发展的重要指示精神，落实党中央、国务院关于深化新一代信息技术与制造业融合发展、打造数字经济新优势等决策部署，引导国有企业把握数字经济发展机遇，加速提升企业创新能力，建设世界一流企业，国资委加快部署推进国有企业数字化转型，制定发布有关政策文件，组建协同创新平台，遴选推广典型案例，开启国有企业数字化转型新篇章。国有企业坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署，积极布局数字化转型，形成一批典型模式和优秀实践，取得较好成效。

企业数字化转型建立在管理、技术、数据和安全基础之上

四个转型基础

技术基础

- 探索新型 IT 架构模式
- 建设数字技术赋能平台
- 加快企业上云步伐

管理基础

- 应用两化融合管理体系
- 完善数字化转型战略架构
- 积极推动多体系融合

数据基础

- 建设集团数据治理体系
- 采集汇聚全业务链数据
- 建设大数据平台

安全基础

- 建设态势感知平台
- 使用安全可靠产品
- 建设网络安全基础资源库
- 强化检测评估和攻防演练

四个转型方向

1

产品创新数字化

- 提升产品与服务策划、实施和优化过程数字化水平
- 打造差异化、场景化、智能化的数字产品和服务

2

生产运营智能化

- 推动跨企业集成互联与智能运营
- 建设智能现场

3

用户服务敏捷化

- 建设数字营销网络
- 建设敏捷响应服务体系
- 探索平台化、集成化、场景化增值服务

4

产业体系生态化

- 建设产业链数字化生态协同平台
- 探索跨企业、跨产业、跨界合作新模式

四个基本原则

坚持 统筹推进

坚持 数据驱动

坚持 集成创新

坚持 开放合作

MTS研究团队为满足企业数字化转型背景下，对干部团队进行赋能的广泛需求，创造性开发了“企业数字化领导力评估系统”



满足国有企业数字化转型的需要



帮助企业摸清数字化转型的家底



快速了解干部队伍的数字化能力



针对性设计干部队伍数字化课程



助力人力培训部门彰显专业价值

企业数字化领导力评估

Digital enterprise leadership assessment

快速识别干部队伍数字化能力短板

助力企业管理团队高效数字化转型

如何理解数字化转型

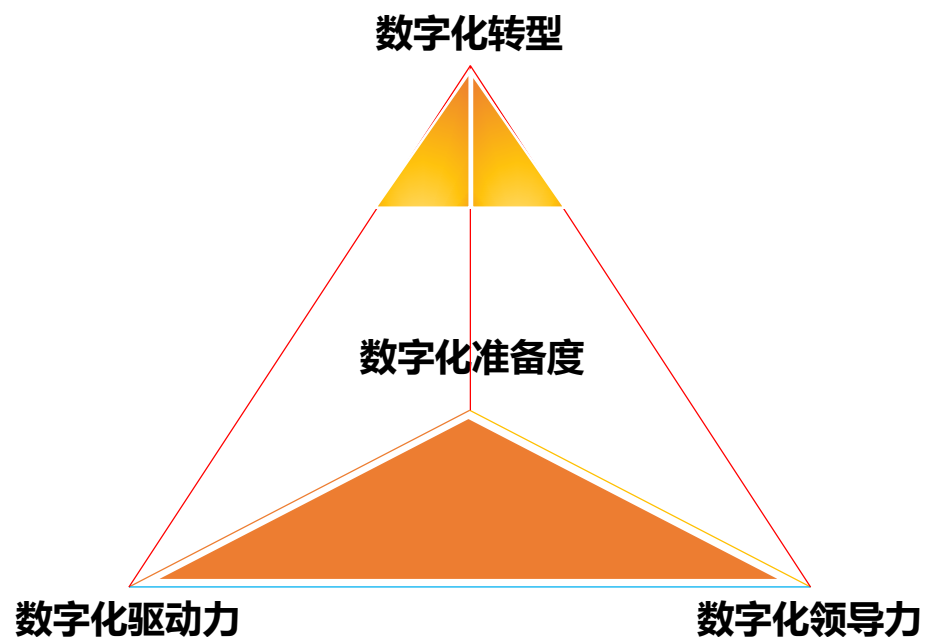
数字化转型是改造提升传统动能、培育发展新动能的重要手段



数字化转型是企业借助网络通信、大数据、人工智能、云计算等新技术，创造性解决制约企业发展的瓶颈问题与构建未来业务优势的关键途径。以数字化、智能化实现提质降本增效，重塑业务模式，实现新的价值创造是大部分数字化转型成功企业的共识，也是企业实施数字化战略的内生动力。

数字化转型典范的奥秘

数字化转型取决于：数字化准备度=数字化驱动力×数字化领导力



数字化转型典范企业



理论模型

理论模型

MTS基于60+家中国企业数字化转型典型案例研究的结果

数字化准备度

有利于数字化转型的组织环境与
干部队伍推动数字化转型的能力

数字化驱动力

保障数字化转型成功的五大因素
交叉形成的组织内驱力

数字化领导力

确保企业数字化转型取得实效的
干部队伍能力

A. 数字化驱动力模型



企业唯有不断强化数字化战略部署与顶层设计，积极营造数字化文化氛围，倡导培养全员数字化思维，竭力推进数字化能力建设，才能为实现卓有成效的数字化转型提供组织保障。数字化战略、规划、思维、氛围与能力五要素，共同构成组织数字化驱动力。

数字化驱动力模型

数字化驱动力调研问卷

数字化驱动力改善报告

B. 数字化领导力模型



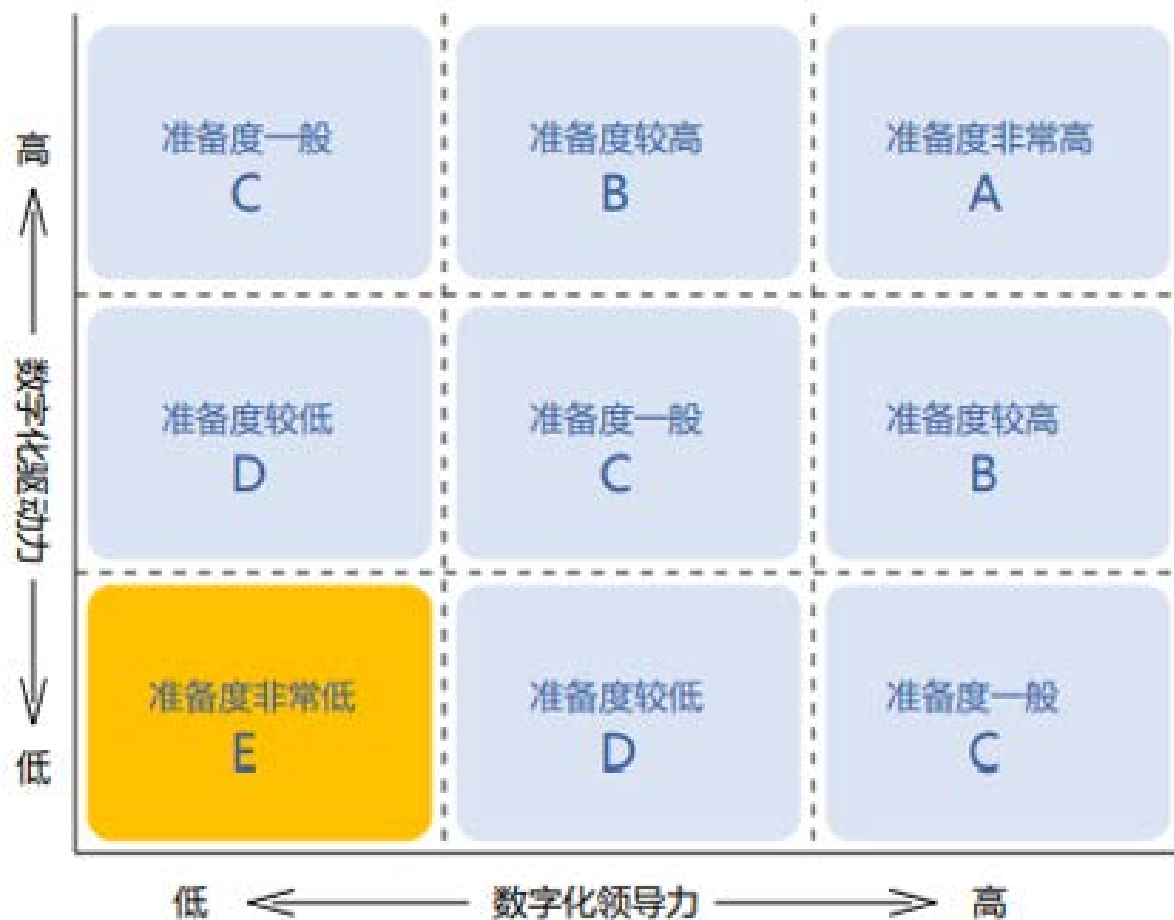
数字化领导力是确保企业数字化转型取得实效的干部队伍能力。通过赋能干部队伍，掌握数字化知识，认识到数字化转型必要性，形成意识基础；将行业洞察、专业洞见与数字化相融合，规划数字化战略与阶段规划；面向现实瓶颈与未来场景，引领团队创见性规划系统需求，通过科学论证与项目管理过程，确保数字化战略与规划落地，运用数据挖掘与运营能力，提升智慧化决策水平。

数字化领导力模型

数字化领导力评估问卷

数字化领导力提升建议

C. 数字化准备度=数字化驱动力×数字化领导力



MTS认为数字化驱动力与数字化领导力是导致企业数字化转型成功的根本原因，两者共同形成企业实施数字化转型的准备条件，即数字化准备度。

数字化驱动力是组织保障数字化转型成功的组织因素，数字化领导力是干部队伍带领全员实现高效数字化转型的核心能力因素。有利于数字化转型的组织环境与干部队伍推动数字化转型的能力共同作用，才能高效达成企业数字化转型目标。

产品结构

面向企业中高层管理者进行问卷调研



A. 数字化驱动力调研问卷

依据数字化驱动力模型对与数字化相关的组织环境因素进行测量与诊断，调研结果快速识别制约企业数字化转型的原因，为持续改善数字化转型环境提供决策参考。



B. 数字化领导力评估问卷

数字化领导力评估问卷要求参与者进行等级判断，找到干部队伍数字化意识与能力不足，为提升干部队伍数字化能力提供参考，帮助管理者提升自我认知水平并弥补短板。

产品结构



5项维度
30项场景条目

A. 数字化驱动力调研问卷

10分钟



8项维度 40项要素
6个定性评估等级

B. 数字化领导力评估问卷

10分钟

合计20分钟



数字化驱动力调研问卷



企业在“数字化规划”方面的实际表现是：

- ☐ 因为没有数字化战略，所以也没有数字化规划
- ☐ 主要领导向相关部门提出过编制数字化规划的要求
- ☐ 主要领导比较关心数字化规划的编制工作
- ☐ 主要领导亲自参与数字化规划的编制讨论工作
- ☐ 已经发布了数字化规划，但未涉及所有部门
- ☐ 已经发布了数字化规划，各部门都有清晰的任务

数字化驱动力调研量表

五项调研维度

30项数字化工作状态条目

数字化领导力评估问卷

本人认为，管理者们对企业实施数字化转型所需的基础知识的了解程度，分别是：

调查要素	全不具备	很少具备	稍微具备	基本具备	比较具备	完全具备
1. 对大数据、云计算基础知识的了解	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 对5G技术、物联网的基础知识了解	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. 对人工智能技术的内涵及应用的了解	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. 对数据挖掘、数据资产运营的了解	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. 对技术伦理及信息安全的了解	☐	☐	☐	☐	☐	☐

数字化领导力评估问卷

八项领导力维度

四十项领导力要素

报告设计



数字化准备度研究报告		数字化领导力评估报告	
群体报告	1份	个体报告	每人1份
包括数字化准备度分析，评估企业数字化转型的准备水平；数字化驱动力描述及内部改善改善建议；数字化领导力分析及针对性课程设计建议。		个体的数字化领导力评估成绩；个体的数字化领导力指标及要素成绩；个体的数字化领导力画像；针对数字化领导力短板的培训学习内容建议。	

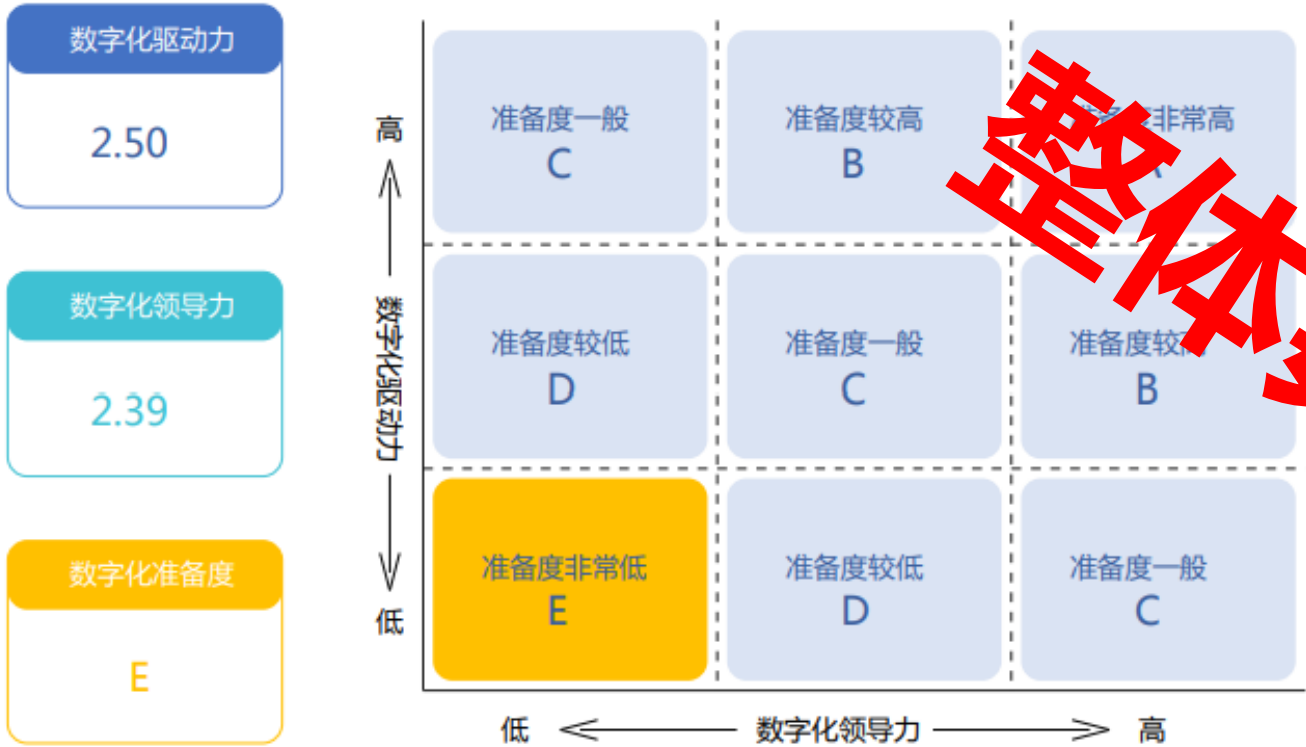
数字化准备度研究报告



目 录	
前言	1
阅读指南	2
调研对象	3
评估结果	3
数字化准备度	4
数字化驱动力	5
数字化领导力	6
数字认知力	6
趋势洞察力	7
战略规划力	7
需求引领力	8
方案论证力	8
项目管理力	9
数据决策力	10
系统迭代力	10
数字化驱动力	10
数字化驱动力画像	10
数字化驱动力提升建议	12
数字化领导力	12
数字化领导力画像	12
数字化领导力改善建议	15

数字化准备度

数字化准备度是将企业的数字化驱动力与数字化领导力进行整合运算的结果，通过交叉分析得出企业在数字化转型方面的准备情况，以预测企业数字化转型成功的可能性。



整体数据

数字化驱动力

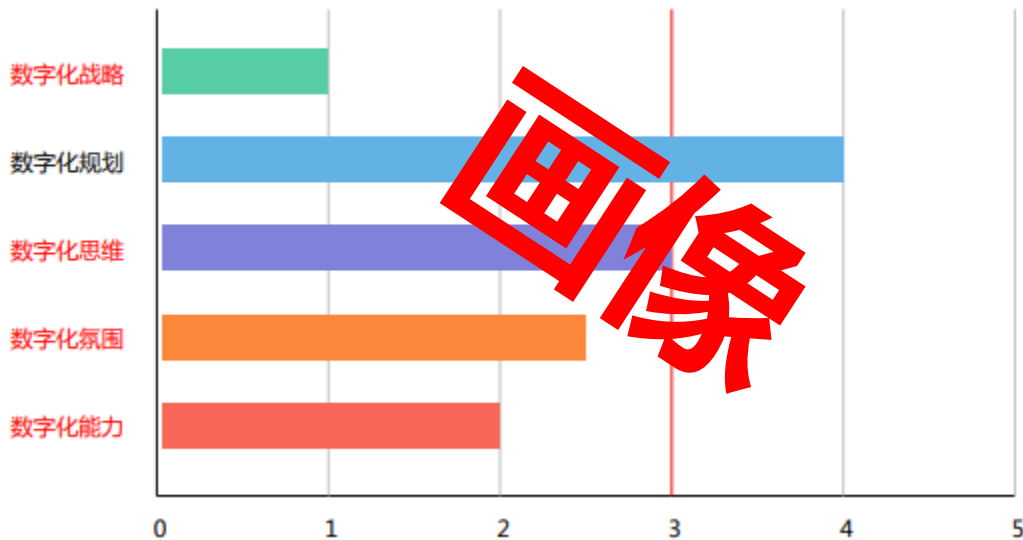
数字化驱动力

数字化驱动力是保障企业数字化转型成功的五项组织因素共同作用的结果，代表企业实施数字化转型的组织环境。



维度	数据	水平
数字化战略	1.00	较低
数字化规划	4.00	一般
数字化思维	3.00	一般
数字化氛围	2.50	偏低
数字化能力	2.00	较低

数字化驱动力画像



数字化驱动力提升建议

数字化战略

数字化战略是企业数字化转型工作的指引，是企业决策层的重要任务。通过编制数字化战略解释企业实施数字化转型的指导思想，确定企业数字化工作的目标与工作原则，确定企业数字化工作的阶段、任务与标准，使企业全员了解企业数字化转型过程中的使命与责任，成为企业数字化转型工作的方针。

数字化思维

分类学习理论强调知识学习是分层次的，从知识的识记、理解、运用到运用及创新的过程。帮助管理者及员工建立数字化思维，必须从开展数字化教育培训开始，从基础理论、行业洞察再到最佳实践，根据不同人员在数字化工作中的角色与权责，差异化组织数字化工作，形成全员数字化思维。

群体数字化领导力

数字化领导力

数字化领导力是确保企业数字化转型取得实效的干部队伍能力。企业中高层管理者是数字化转型工作的规划者、组织者与引领者，管理者队伍只有具备良好的数字化领导力，才能实施高效的数字化转型。



趋势洞察力 管理者对所处的行业及所从事专业领域的发展趋势分析的能力。

编号	要素	分布 %					
		全不具备	很少具备	稍微具备	基本具备	比较具备	完全具备
1	对行业未来五年发展趋势的了解	—	50.0	50.0	—	—	—
2	对分管领域未来三年发展走势的了解	—	50.0	50.0	—	—	—
3	政府对行业与专业的政策导向及监管环境的了解	—	—	50.0	—	—	—
4	对主要竞争对手的商业模式及管理模式的了解	—	—	50.0	50.0	—	—
5	对数字化&智能化在行业与专业中应用趋势的了解	—	—	—	100.0	—	—

指标

群体数字化领导力

数字化领导力画像

维度	编号	要素	数量	画像		
				优势	中间项	短板
数字认知力	1	对大数据、云计算的基础知识的了解	1.00			★
	2	对5G技术、物联网的基础知识了解	2.00			★
	3	对人工智能技术的内涵及应用情况的了解	2.50			★
	4	对数据挖掘、数据资产运营的知识了解	2.50			★
	5	对技术伦理及信息安全的知识了解	2.00			★

数字化领导力改善建议

改善维度	数字认知力
匹配课程	数字化基础知识课程培训
内容要点	☒ 组织大数据、云计算等知识学习
	☒ 实施5G技术、物联网等知识培训
	☒ 召集人工智能技术及应用方面的培训
	☒ 组织数据挖掘、分析及运营方面的课程培训
	☒ 组织技术伦理及信息安全课程的培训

数字化领导力评估报告



个体领导力画像

本部分报告参与者在数字化领导力模型中的具体表现，并呈现各领导力指标的数据与水平：

维度	数据	水平	0 ----- 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5
数字认知力	2.20	偏低	
趋势洞察力	2.20	偏低	
战略规划力	2.20	偏低	
需求引领力	2.40	偏低	
方案论证力	3.60	一般	
项目管理力	2.60	偏低	
数据决策力	2.60	偏低	
系统迭代力	3.00	一般	

领导力指标分析

战略规划力 管理者根据组织发展战略规划所分管领域的数字化战略的能力

维度	数据	水平	0-----1-----2-----3-----4-----5
规划企业整体和分管业务数字化战略与目标的能力	1.00	较低	
制订实施数字化战略的指导原则的能力	2.00	较低	
制订分管领域数字化战略的阶段规划与目标的能力	2.00	较低	
分析整合实现阶段目标所需的各项资源条件的能力	3.00	一般	
制定分管领域阶段性数字化任务与行动计划的能力	3.00	一般	

个体领导力改善内容

根据参与者在各项领导者指标的数据表现，为其推荐如下培训课程及学习要点：

改善维度	数字认知力
参与课程	数字化基础知识课程培训
学习要点	组织大数据、云计算等知识学习
	实施5G技术、物联网等知识培训
	召集人工智能技术及应用方面的培训
	组织数据挖掘、分析及运营方面的课程培训
	组织技术伦理及信息安全课程的培训

工具应用场景与价值

数字领导力评估调研主要帮助人力或培训部门在如下场景中应用：



赋能OD与TD等部门推动企业数字化转型

评估企业数字化转型环境，提供改善建议



评估干部队伍数字化能力并输出提升方案

基于数字化转型背景，设计干部培训方案

帮助中高层管理者，持续弥补数字化短板



引领客户 组织效能与人才价值最大化