

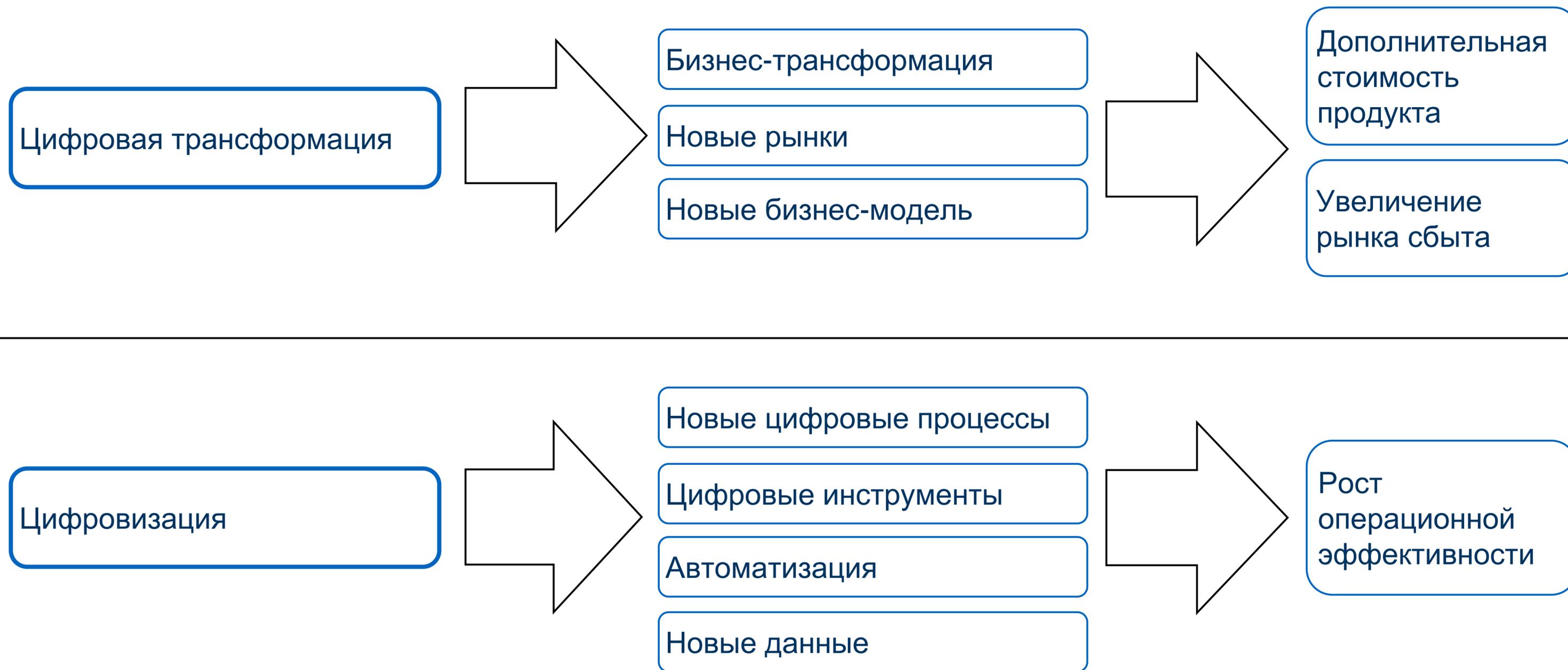
ИНСТРУМЕНТЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ



Илья Заянц,
Директор по ИТ, ЦЛЗ

ALL-OVER-IP

Цифровизация и цифровая трансформация



Основные инструменты



Управление изменениями

1. Четкие правила внедрения изменений в компании.
2. Использование методологий управления изменений (ADCAR, AIM, Берхард и Харрис и пр.).
3. Наличие уверенности инициатора и исполнителя.
4. Купирование сопротивления.
5. Использование интервью для работы с отрицаниями.

Любая масштабная трансформация организации – это трансформация мышления её сотрудников.



Развитая HR-функция и наличие HRBP

Для лидера цифровой трансформации необходим HR бизнес-партнер (HRBP), который бы решал задачи внутрикорпоративного продвижения и внедрения изменений.

От HR-функций в рамках процессов цифровой трансформации обязательно необходимы следующие компетенции:

1. Оценка и развитие – для быстрого понимания основных внутренних лидеров и их развития.
2. Обучение и адаптация – для быстрых результатов по внедрению и поддержки новых процессов и изменений.
3. Внутрикорпоративное продвижение изменений – для снижения факторов сопротивления.

При наличии слабого HR, есть возможность попробовать нарастить компетенции внутри цифрового подразделения с последующей передачей функции в HR.

Цели и стратегии

Задачи и цели цифровой трансформации должны быть понятны и оцифрованы, так как влияют на всю структуру бизнеса.

1. Необходимо наличие целей, сформированных с помощью любого популярного подхода (SMART, GROW и пр.).
2. Процессы достижения целей должны быть описаны в понятной стратегии.
3. Все вышеуказанные документы должны быть понятны и согласованы с руководством и исполнителями.
4. Понимание того, как будет меняться бизнес необходимо доносить до всех сотрудников с помощью внутрикорпоративных коммуникаций.



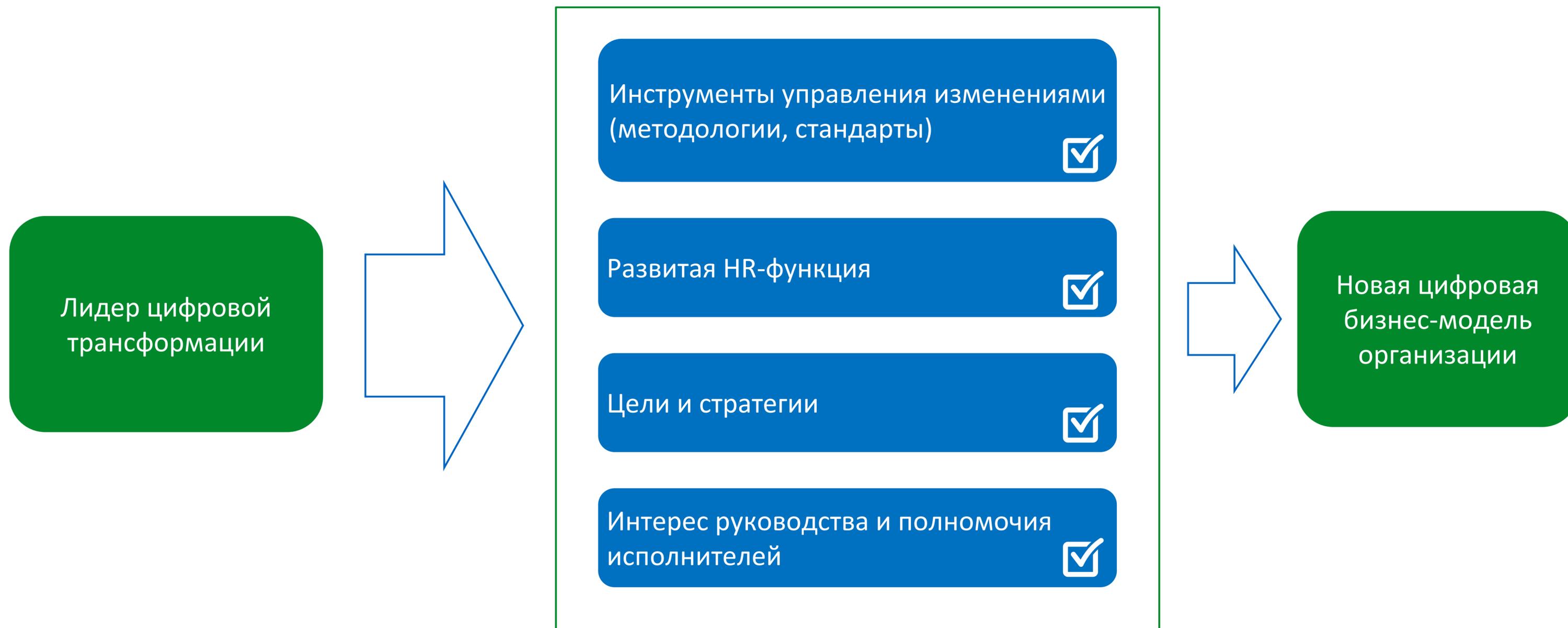
Интерес руководства и полномочия исполнителей

Интерес руководства появляется при появлении измеримых бизнес-эффектов трансформации.

Мотивы к цифровым преобразованиям у руководства могут появляться сверху, снизу или непосредственно внутри.

Мотив	Риски	Что делать
Сверху	Низкая внутренняя мотивация руководства Отсутствие видимых бизнес-эффектов Низкая мотивация исполнителей	Трансформация мышления руководства
Снизу	Отсутствие грамотных «внутренних продавцов»	Правильный лидер цифровой трансформации
Внутри	Низкий уровень анализа Низкая мотивация исполнителей	Правильный лидер цифровой трансформации

Основные инструменты





Щербинский
лифтостроительный
завод

Спасибо за внимание



Россия, 108851

г. Москва, г. Щербинка

Первомайская, 6



+7 495 739 67 39



lift@shlz.ru

shlz.ru