

Цифровой суверенитет. Индустрия 4.0

Цифровизация корпоративной культуры

Инара Чиликина
к. психол.наук
начальник управления по внешним связям ЛГТУ
куратор ПТК ЛГТУ (Липецк)

6 вопросов о трансформации...

1. Зачем вам нужна цифровая трансформация?
2. Что должно измениться внутри и / или снаружи компании?
3. Как можно трансформировать ваши процессы быстро/долго, дешево/дорого?
4. У вас есть знания о самых актуальных технологиях?
5. У вас есть специалисты для разработки / внедрения новых технологий?
6. У вас есть ресурс поддерживать IT инфраструктуру?

Кто
должен возглавить
цифровую трансформацию
компании?



Цифровое лидерство – как залог успеха...



Мегатренды, предъявляющие новые требования к компетенциям лидера

- Постоянство и скорость изменений бизнес-ландшафта
- Диджитализация
- Изменение природы труда и взаимоотношений между работодателем и сотрудником
- Потребитель и сотрудники нового типа



Однако...

- Сегодня многим организациям нужен совершенно другой тип лидера - **«цифровой лидер»**, который может проявить визионерский и коллаборативный стиль управления:
 - создавать команды,
 - поддерживать связи между людьми и их вовлеченность,
 - развивать культуру инноваций, устойчивость к риску и постоянное совершенствование.



С чего начать?

- **Переосмыслите модель лидерства организации:** новая модель должна включать концепции инноваций, роста, равноправия, командной работы и сотрудничества.
- **Определите вероятных цифровых лидеров в организации:** определите, кто может быть инвесторами, пионерами и трансформаторами. Затем научите их понимать эти возможности.
- **Распределите ответственность:** определите человека или группу, ответственную перед руководством или правлением за развитие лидеров в рамках бизнес-стратегии.
- **Продвигайте молодых людей к лидерству намного быстрее:** дайте им возможность учиться на работе и руководить командами и проектами при поддержке старших руководителей. Используйте и их самих как наставников, чтобы помочь старшим руководителям узнать о технологиях, методах работы и культуре молодых сотрудников.
- **Поощряйте принятие риска и экспериментирование с помощью стратегии лидерства:** программы лидерства должны быть междисциплинарными и фокусироваться на новых продуктах и инновационных услугах, поощряя принятие риска и экспериментирование, поскольку люди развивают новые навыки.
- **Выходите за рамки традиционного обучения лидерству:** вместо этого сосредоточьтесь на стратегии лидерства с акцентом на культуру, расширение прав и возможностей, принятие риска, обмен знаниями, воздействие, управление матрицами и работу с талантами в качестве проводника. Введите внешних лидеров и пересмотрите своих: многие из них погружены в старые модели и традиционное лидерское мышление.



Критерии лидерства в новой экономике:

- обостренная ориентация на действия, когда умения внедрять, применять, развиваться, становятся естественными и главными;
- создание команды из разнородных профессионалов, думающих не одинаково;
- эмоциональная устойчивость;
- устойчивое сохранение доверия как основу групповой работы;
- управление производимым впечатлением на основе эмоционального интеллекта и коммуникационных навыков;
- еще раз доверие и желание быть достойным доверия. Без доверия другие критерии бесполезны.



Компаниям следует развивать адаптивность цифрового бизнеса, концентрируясь на трех основных его свойствах

Гиперосведомленность

Способность компании обнаруживать и контролировать изменения в существующей бизнес-среде

Адаптивность цифрового бизнеса помогает компаниям откликаться и реагировать на новые задачи, вызванные цифровизацией



Информированность при принятии решений

Способность компании принимать оптимальные решения в текущей ситуации

Быстрое исполнение

Способность компании быстро и эффективно реализовывать планы



**Инара
Чиликина**

@Inara_Chilikina

i.chilikina@mail.ru

+7 903 862 10 90