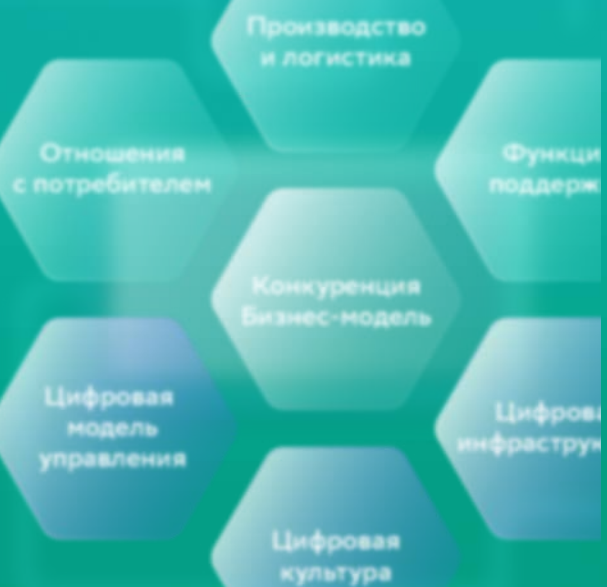




Цифровое развитие

# ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕСА

КУРС ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КОМПАНИЙ



# Доп. урок

## Цифровая модель управления: кто и как управляет трансформацией бизнеса

### Марта Леман

HR-платформа «Пuls» от СБЕР  
Управляющий директор

Эксперт по HRIT-трансформации бизнеса, автоматизации HR-процессов с помощью digital-решений, по построению цифровой корпоративной культуры и методологии управления персоналом. Опыт более 15 лет в построении команд и управлении цифровыми трансформациями компаний.



“

Лучше всего, если компания развивает компетенции CDTO у лидеров всех направлений бизнеса. Это постепенный процесс, но он способствует тому, чтобы компания разворачивалась от традиционной бизнес-модели к цифровой и увеличивала масштаб использования технологий.

”

# Цифровая модель управления в цифровой трансформации



## Как определить, нужно ли компании привлекать CDTO и открывать для него отдельную должность?

«Да» – ответ в пользу выделенного привлеченного CDTO.

«Нет» – трансформацию можно реализовать силами.

Каждый ответ «да» дает +25% за то, чтобы пригласить CDTO для реализации цифровой трансформации.

<b>1. Цифровая трансформация будет комплексной?</b>	Если будет меняться более двух бизнес-процессов	Да	+25%
	Если изменения будут локальными	Нет	+0%
<b>2. Создается ли свое цифровое решение?</b>	Нельзя использовать коробочное решение с базовой настройкой	Да	+25%
	Вы знаете, что существует коробочное решение с базовой настройкой	Нет	+0%
<b>3. Вы планируете создавать и дорабатывать цифровые решения силами собственной IT команды?</b>	Если вы строите собственную IT-систему, планируете и создать, и внедрить, и поддерживать ее самостоятельно	Да	+25%
	Если вы хотите пригласить интеграторов или сторонних специалистов	Нет	+0%
<b>4. Есть ли сложности взаимодействия бизнеса и IT внутри компании?</b>		Да	+25%
		Нет	+0%

Какой у вас результат? Помимо этого есть еще два важных аспекта.

- Прежде всего нужно ориентироваться на культуру компании и вашу готовность проводить цифровую трансформацию самостоятельно или с помощью новых сотрудников.
- Чтобы пригласить внешнего CDTO компания должна быть достаточно открытой и готовой к изменениям.

# Из личного опыта



## Андрей Войнов

СБЕР

Вице-президент-директор  
департамента корпоративной  
архитектуры

“

Чтобы у CDTO был управленческий опыт желательно в разных отраслях. Он должен хорошо понимать управление продуктами и бизнес-процессами организаций. Вторая группа навыков – технологические навыки. Крайне важно, чтобы CDTO имел опыт разработки программного обеспечения. Это поможет ему на одном языке разговаривать с айтишниками и делать свою работу более эффективно. Необходимый навык – использование ИИ. CDTO должен понимать, в каких случаях использовать ИИ: это необходимое условие цифровой трансформации. Следующая группа навыков – Agile и гибкие методологии разработки. И последнее – навыки общего менеджмента. Любой проект цифровой трансформации – сложный комплексный проект. CDTO необходимо собрать команду, организовать работу, необходимые сильные навыки проектного управления.

”



### Вопросы для заметок руководителя

- Как вам кажется, в вашей команде есть руководители, которые могут возглавить процессы цифровой трансформации? Вы сами являетесь таким руководителем?
- Какой сценарий больше вам подходит: нанять CDTO со стороны, распределить функционал между руководителями подразделений или вырастить CDTO?
- Каких навыки и компетенции необходимо развивать в вашей организации, чтобы любой руководитель мог эффективно управлять цифровой трансформацией своего подразделения?

# Полезные ссылки

СТАТЬЯ

ИТ-рулевой: CDTO как трекер цифровой трансформации бизнеса

[ЧИТАТЬ СТАТЬЮ](#)

СТАТЬЯ

Кадровая математика. Как меняется функциональность руководителей и менеджеров среднего звена в связи с цифровизацией

[ЧИТАТЬ СТАТЬЮ](#)