



Особенности работы команды,  
отвечающей за цифровую  
трансформацию





## Жучков Эдуард

Ex. CDTO, IDS Borjomi International

- ❖ Топ-менеджер
- ❖ Серийный предприниматель
- ❖ Бизнес ментор

*Помог измениться более 100 организациям*



**Что такое *цифровая*  
*трансформация*? 🤔**

## Виды “цифровой трансформации”

1) Внедрение цифровых инструментов для повышения эффективности/результативности в рамках **существующей** бизнес-модели - **цифровизация** или **диджитализация** (эволюция)

2) Внедрение цифровых инструментов для создания **НОВОЙ** бизнес-модели - **цифровая трансформация** (революция)

# Подходы реализации цифровой трансформации



**Самостоятельно**



**Под ключ**



**Совместно**

# Подходы реализации цифровой трансформации



Самостоятельно



Под ключ



Совместно

# Подходы реализации цифровой трансформации



Самостоятельно



Под ключ



Совместно

Что такое *команда*? 🤔



***Команда*** — это группа лиц, объединенная общими **мотивами**, интересами, **целями**, действующая сообща 🤝



**Сильная *команда*** 



**Сильная *команда*** 

**=**



**Сильная команда** 

**=**

**компетенции**



**Сильная команда** 

**=**

**компетенции + цель**



**Сильная команда** 

**=**

**компетенции + цель + полномочия**



# Компетенции



# Компетенции

## Hard Skills (обучение)

- Change Management
- Project Management
- IT Management
- Domain Business Expertise



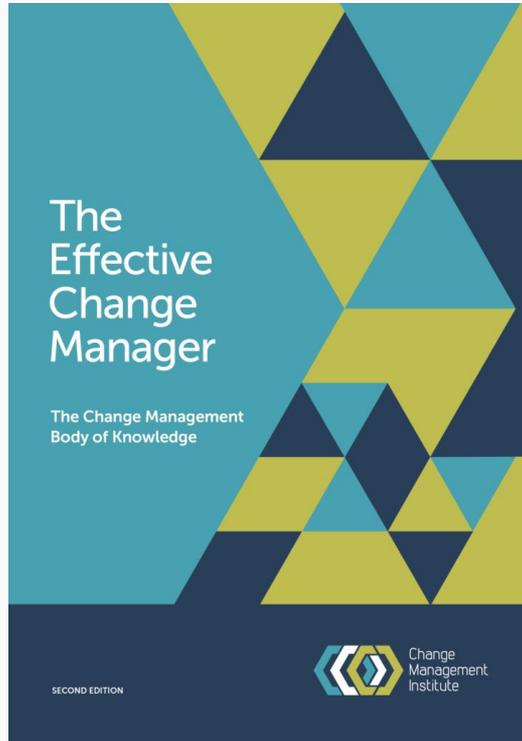
# Компетенции

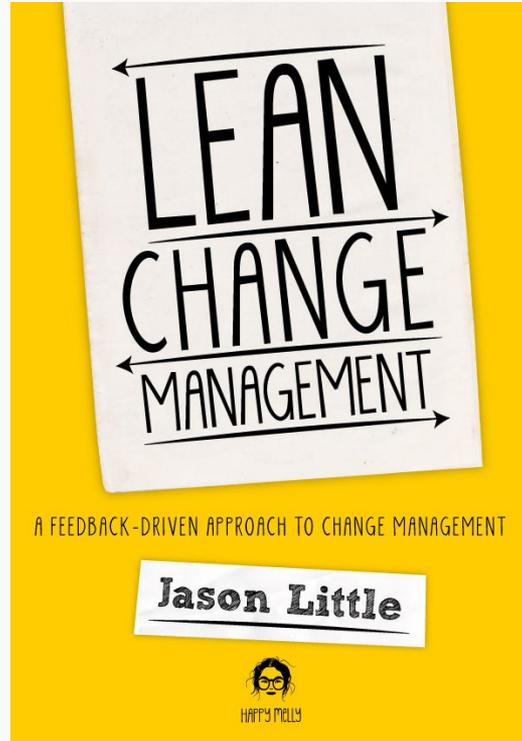
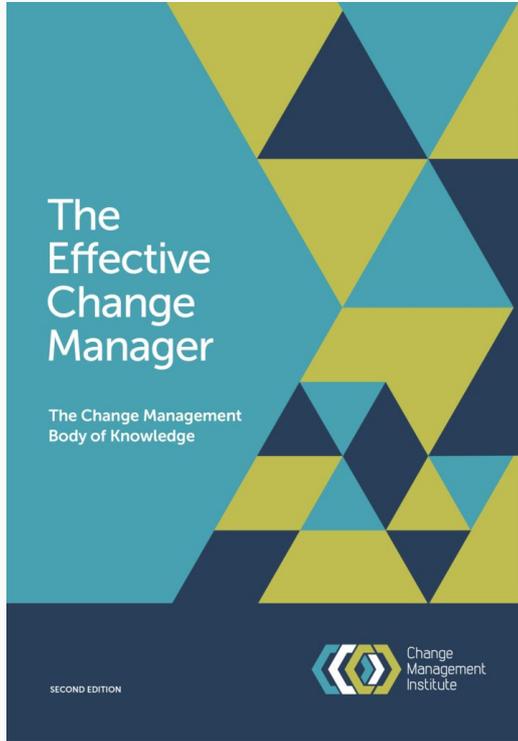
## Hard Skills (обучение)

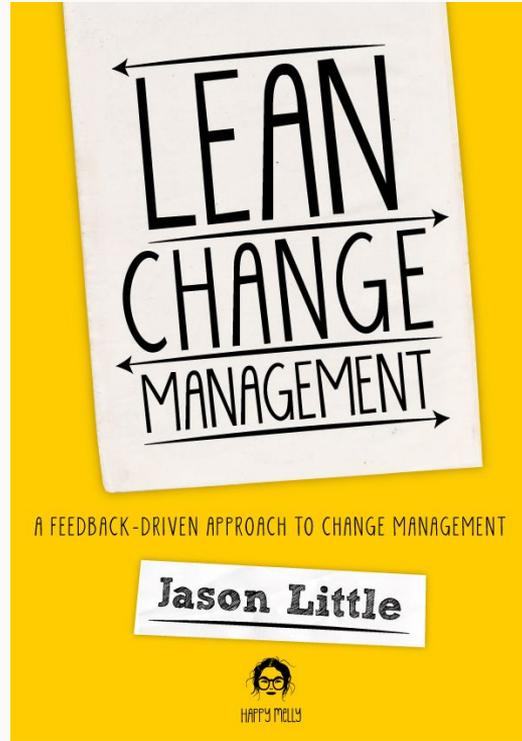
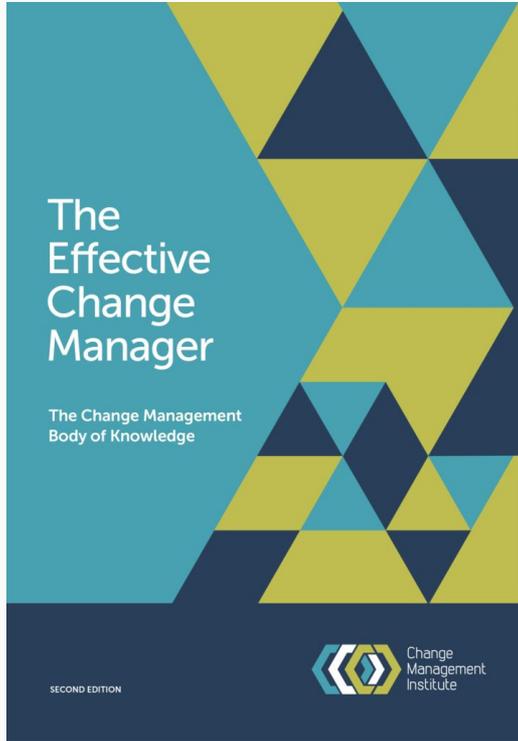
- Change Management
- Project Management
- IT Management
- Domain Business Expertise

## Soft Skills (отбор)

- Коммуникации
- Эмпатия
- “Мягкое” управление
- Лидерство









Цель 



# Цель

## Рабочая

- OKR
- MBO
- KPI
- ...



# Цель

## Рабочая

- OKR
- MBO
- KPI
- ...

## Личная

- Финансовая
- Карьерная
- Развитие
- Интерес





# Полномочия □



# Полномочия □

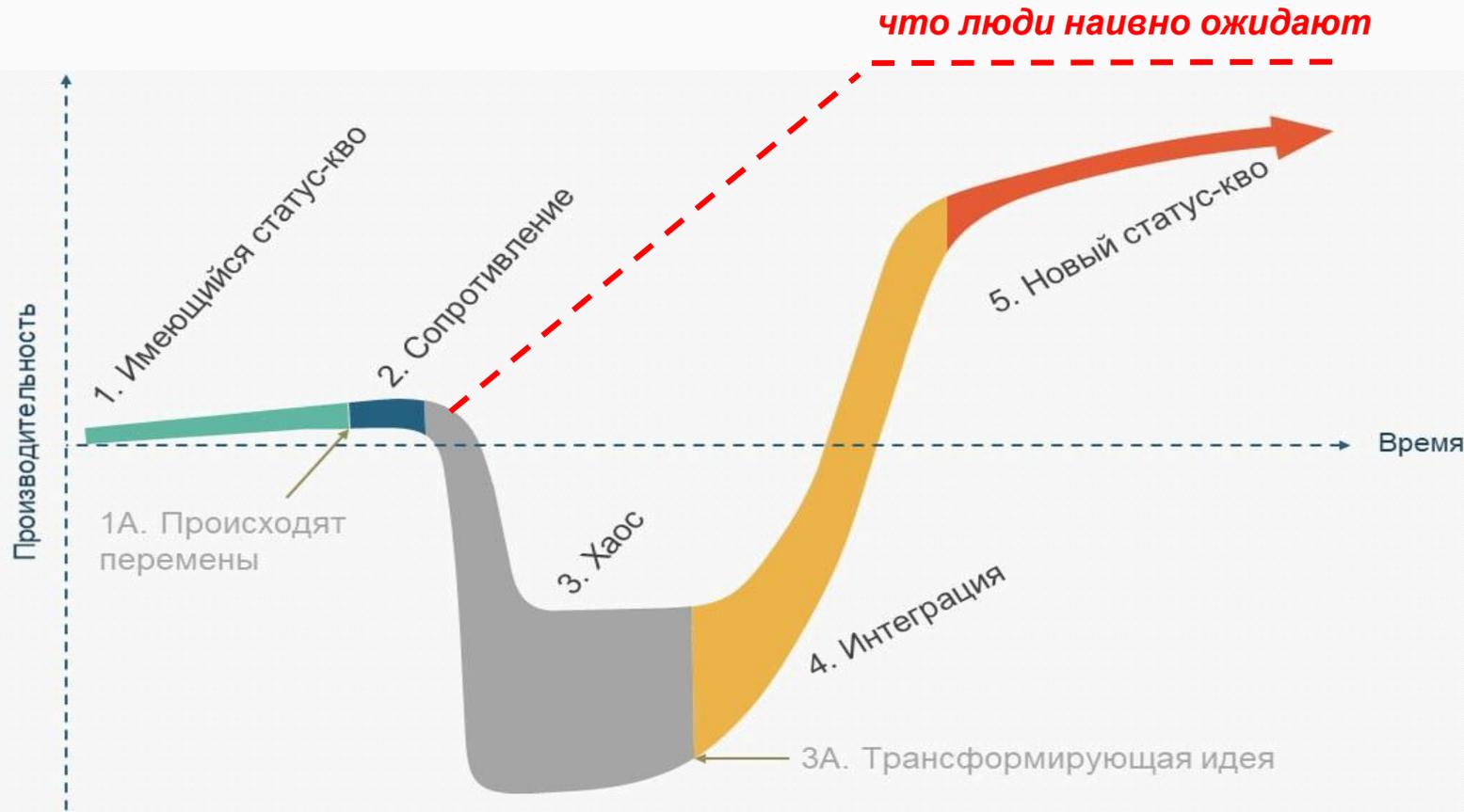


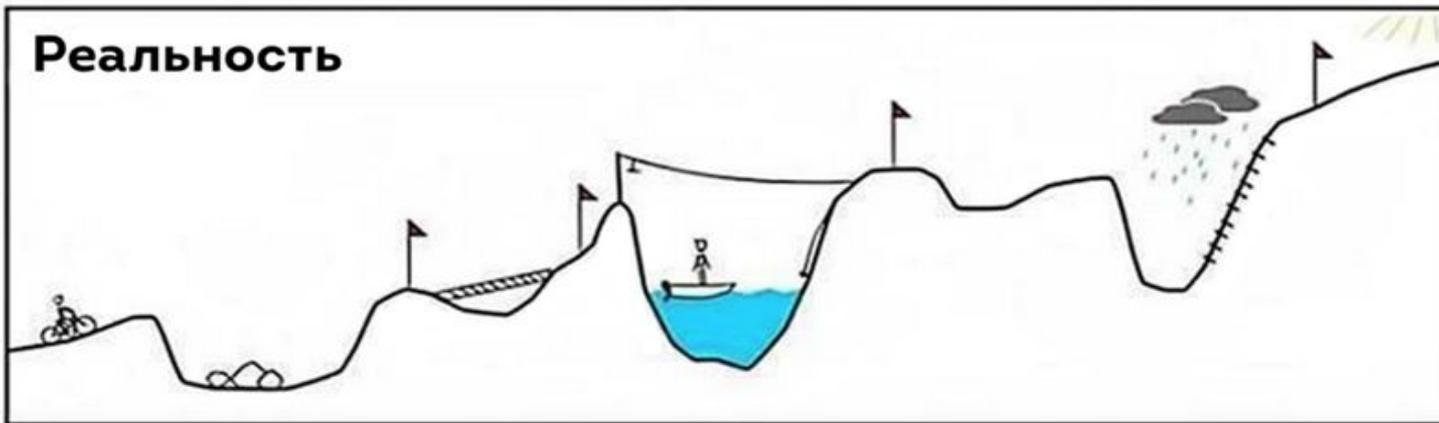
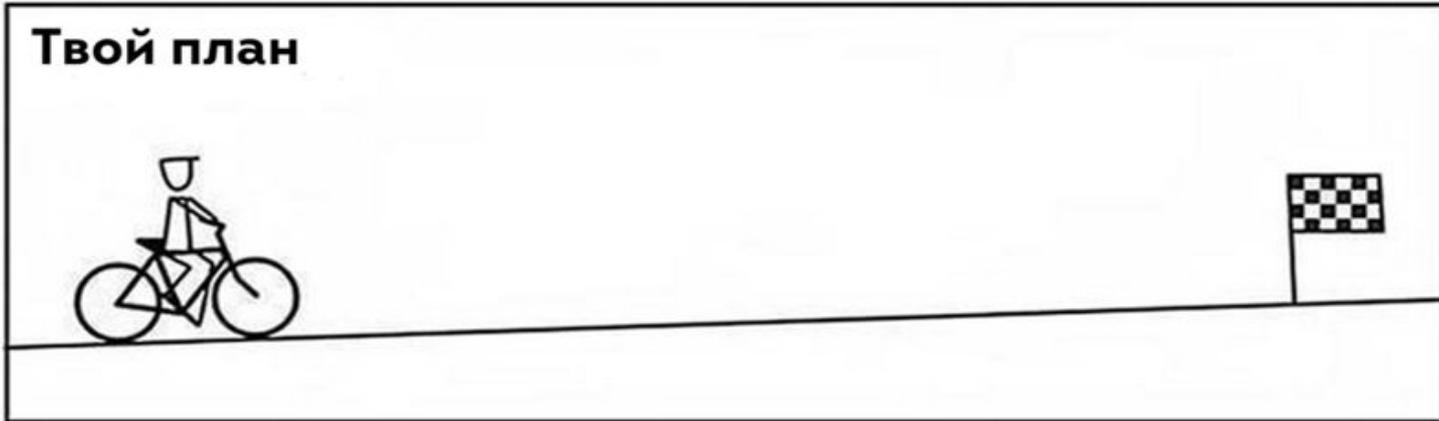


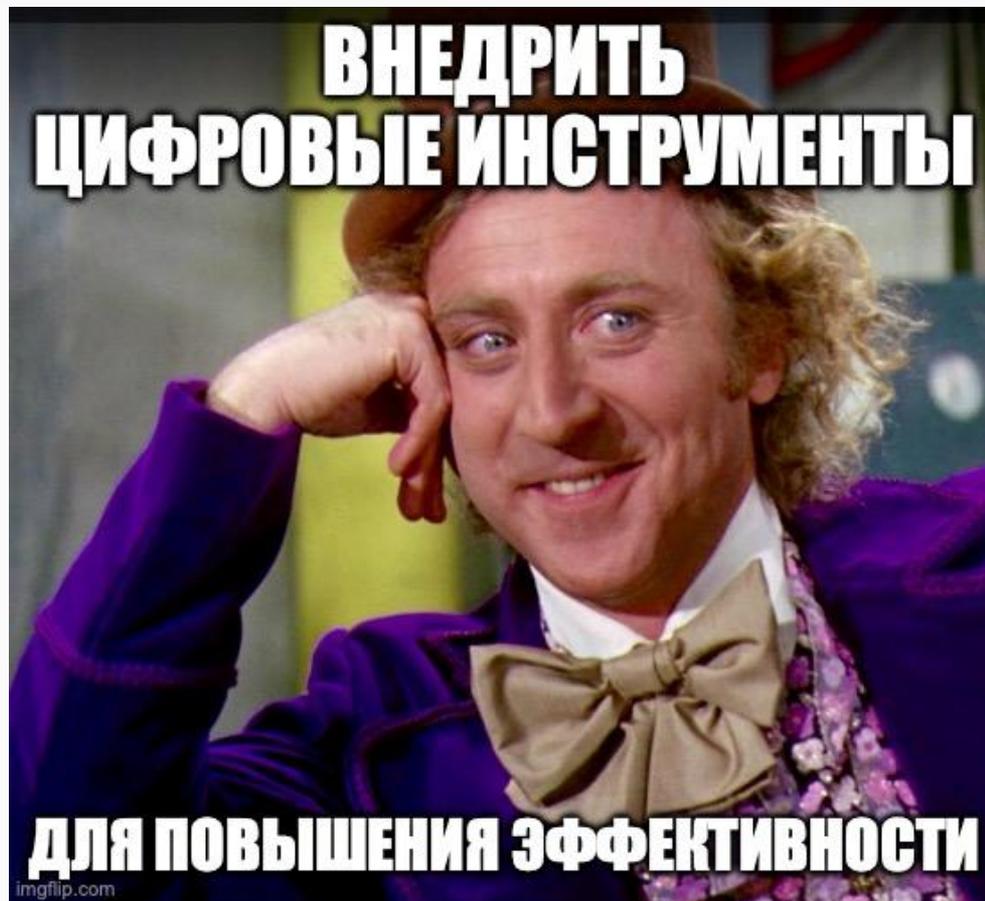
# Полномочия □



**Сильная команда  
есть, что дальше?** 🤔









# **ВНИМАНИЕ**

**очень полезный слайд далее**

## Создать ощущения крайней необходимости/срочности изменений

Какие ты сделаешь действия?  
Как поймешь, что успешно прошел этот этап?

Подготовить и провести презентацию о проблемах с текущими KPI команды

1

80% участников встречи подтвердили наличие проблемы

## Прокоммуницировать и пропагандировать видение

Сделать рассылку на всю команду

4

Рассылку открыло не менее 80%

## Закрепить достижения, расширить и ускорить преобразования

Закрепить новые KPI

7

90% команды участвуют в тесте

## Сформировать влиятельную команду реформаторов

Руководитель команды

Участники команды

2

Не менее 70% членов команды подтвердили желание попробовать

Другая команда, у которой получилось

HR

## Создать условия для изменений, устранить преграды и предоставить полномочия сотрудникам

Каждый сотрудник может предложить свои KPI

5

Предложили не менее 2 участников

## Закрепить и формализовать изменения в культуре

Показать результаты, закрепить еще больше новые KPI

8

Все члены команды готовы попробовать

## Создать видение (будущий образ)

Показать как новые KPI упрощают жизнь у другой команды

Предложить разработать новые KPI

3

80% команды подтвердили новые KPI

## Культивировать краткосрочные результаты и быстрые победы

Показать как проще стало с новыми KPI на половине пути

6

Не менее 50% тех, кто не участвовал захотели участвовать



**Остались  
вопросы?**

**Эдуард Жучков**

TG: [@zhuchkov\\_e](https://t.me/@zhuchkov_e)