

# Компетенции для развития ИТ и внедрения ИИ



Обучение (групповое или индивидуальное),  
консультирование и сопровождение по вопросам  
повышения эффективности системы управления,  
цифровизации и цифровой трансформации

<https://chelidze-d.com>



Более 10 лет в управлении проектами, продуктами, трансформациях, развитии команд и руководителей

Автор 4-х книг и системного подхода к цифровизации и организационному развитию, автор ИИ-продукта

Член кадрового резерва РАНХиГС для проведения цифровой трансформации с 2021 года

Проводил антикризисное управление и увеличил производительность организации в 3 раза, в том числе снизив текучку персонала с 90% до 5% в год

Имею опыт работы на производстве в ТЭК, автомобильной и строительной отраслях, мебельном производстве, ИТ, государственном управлении

Обо мне



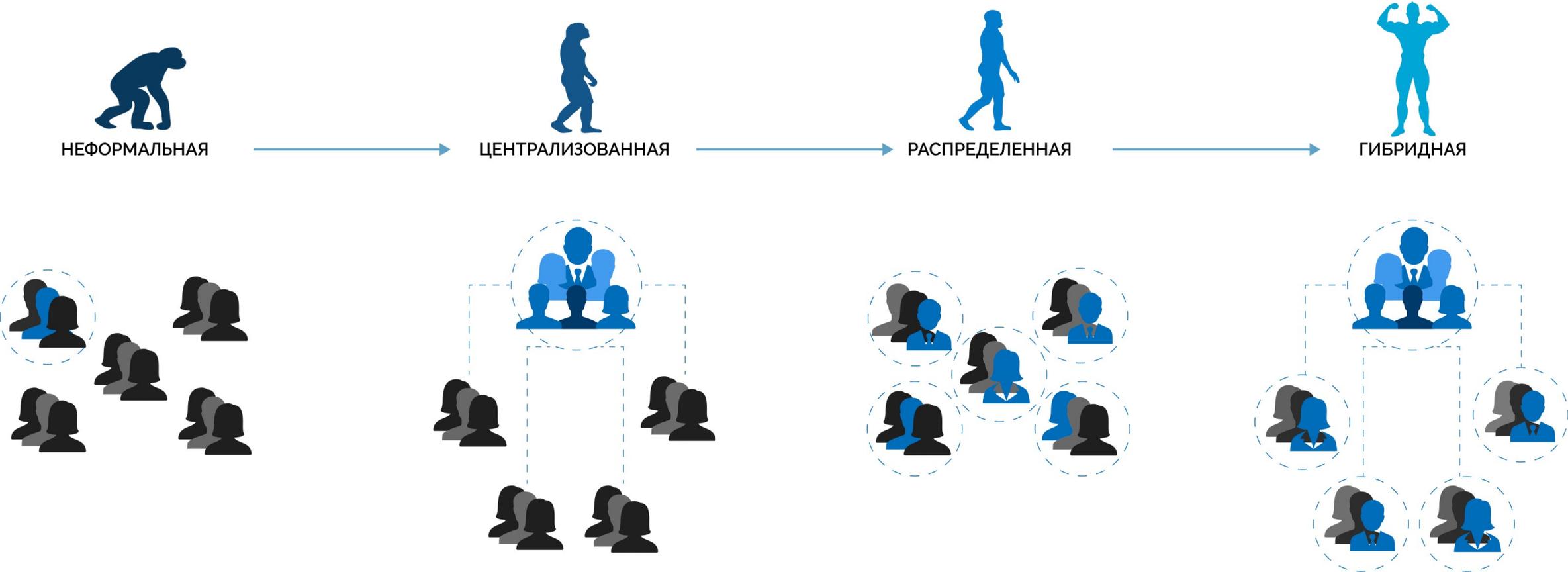
Администрация  
Томской  
области



МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



# Возможные модели цифровизации. Какая у Вас?



# Системный подход - управленческие компетенции

Бережливое производство

определение тактики и задач, которые необходимо решать для результативности и эффективности

Внедрение изменений: мотивация, PR, управление сопротивлением и лидерство

ускорение проектов, минимизация материальных ресурсов, вероятности саботажа, последующего отката

Теория ограничения систем

определение приоритетов и максимизация эффектов, предотвращение и лечение кризисов

Внутренняя и внешняя коммуникация

минимизация конфликтов внутри команды и с внешней средой, формирование командного взаимодействия

Проектное и продуктовое управление

внедрение технологий и создание продуктов с минимальными ресурсами и рисками

Цифровые технологии, работа с данными и кибербезопасность

определение ключевых технологий и требований, реализация принципов бережливого производства

Практики регулярного менеджмента

эффективность регулярных задач, формирование дисциплины, раскрытие потенциала технологий

Стратегия, организационная структура, бизнес-процессы

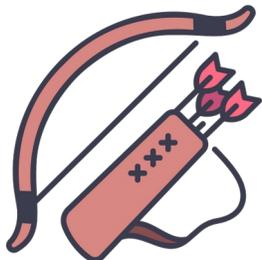
обеспечение системных условий, минимизация количества формализованных бизнес-процессов

# Личностные компетенции



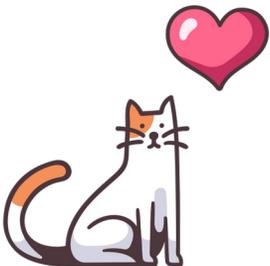
## ГОТОВНОСТЬ ИЗУЧАТЬ НОВОЕ / АДАПТИВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЯМ

VUCA или BANI-мир с его неопределенностью и технологическим прогрессом, активным развитием цифровых инструментов связан с изменением и прикладным применением новых инструментов



## НАЦЕЛЕННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ И КРИТИЧНОСТЬ

важно не просто осваивать технологии, но и понимать, к какому результату они могут привести, чем это может быть полезно организации, каковы потенциальные риски и недостатки у изменения / новой технологии



## КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ

внедрение изменений и цифровых технологий без фокуса на клиенте, как внешнем, так и внутреннем (да, наши коллеги, которые пользуются нашими результатами, – тоже клиенты), – бесполезная трата времени и ресурсов



## ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

естественная реакция на изменения с необходимостью адаптации – агрессия и сопротивление. Умение понять природу страха и сопротивления, управлять эмоциями – один из залогов успеха



## ПУБЛИЧНЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ / ОРАТОРСТВО

период изменений будет требовать умения красиво и правильно говорить, не бояться больших руководителей и партнеров, большого количества людей



## КРЕАТИВНОСТЬ

способность формулировать нестандартные идеи, отходить от традиционных схем мышления, быстро находить выход из сложных ситуаций, используя нешаблонные подходы, позволяет порой строить целые бизнес-процессы на бесплатных инструментах и сервисах



## РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

изменения и цифровизация без сбоев ПО, отказов оборудования, конфликтов невозможна, и нужно уметь решать эти задачи: локализовывать и определять проблему, формулировать ее, выявлять причины возникновения, готовить идеи по решению, выбирать лучшие и действовать



## ПРИНЯТИЕ / ТЕРПИМОСТЬ К ДРУГИМ ВЗГЛЯДАМ

рост сложности задач требует формирования команд с людьми разных психотипов и взглядов, поэтому необходимо учиться принимать друг друга и выстраивать диалог со всеми участниками



## МЕТОДИЧНОСТЬ / ДИСЦИПЛИНА

изменения и внедрение новых технологий не происходят по взмаху волшебной палочки. Это длительная и методичная работа на 5-10 лет

# Цифровые компетенции



## РАБОТА С ДАННЫМИ И АНАЛИТИКА

сбор, оценка достоверности и анализ информации, структурирование данных и принятие решений на их основе, работа с нормативно-справочной информацией



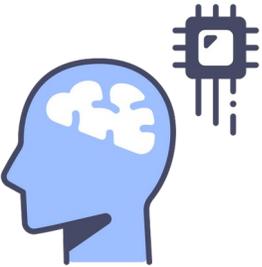
## ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ЦИФРОВОМ МИРЕ

использование современных инструментов для организации совместной работы и общения.



## БЕЗОПАСНОСТЬ В ЦИФРОВОМ МИРЕ

умение оценивать риски социальной инженерии (сбора информации о вас, чтобы потом в разговоре войти в доверие) и онлайн-мошенничества. Знание основных тактик и техник атак на людей и организацию, умение выявлять их и противостоять им



## ЦИФРОВАЯ ЭРУДИЦИЯ

понимание современных цифровых технологий (интернет вещей, блокчейн, искусственный интеллект и т.д.) и типов ИТ-систем: механизмы работы, плюсы и минусы, их предназначения. Знание трендов отрасли и лидеров, возможность оценить их опыт и учесть ошибки



## ПРОИЗВОДСТВО ЦИФРОВОГО КОНТЕНТА

навык создания, структурирования и редактирования цифрового контента (работа с графическими редакторами, презентациями, текстом) и работы с авторскими правами в сети

Глобальный тренд – появление сложных специальностей, на стыке классических компетенций и ИТ. Все это необходимо для гибридного подхода к внедрению ИТ

Но проблема бизнеса – фокус на производственных специальностях и попытка все делегировать на ИТ-службу

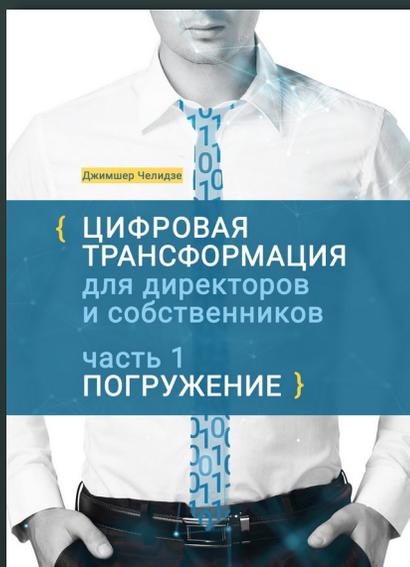


Подробная матрица компетенций с описанием шкалы и необходимым уровнем для каждого со [REDACTED] ка по [ссылке](#)



# Больше материалов на нашем сайте и в цикле книг 'Цифровая трансформация для директоров и собственников'

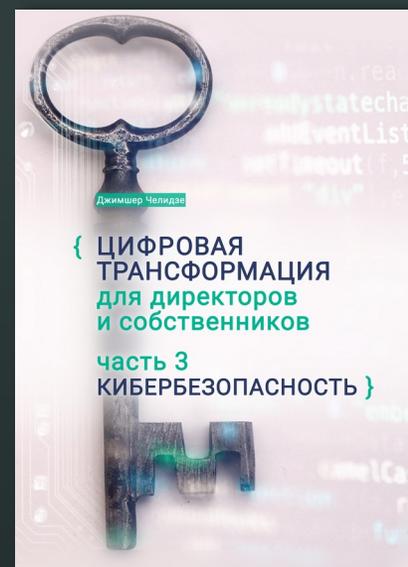
chelidze-d.com



[www.chelidze-d.com/book1](http://www.chelidze-d.com/book1)



[www.chelidze-d.com/book2](http://www.chelidze-d.com/book2)



[www.chelidze-d.com/book3](http://www.chelidze-d.com/book3)



[www.chelidze-d.com/book4](http://www.chelidze-d.com/book4)