

تحويل دیجیتال مدل Deloitte

رشید ایمان زاده سمیرا غفاری

زمستان ۱۴۰۲

Digital transformation

تعاريف

تحول یعنی تغییر بزرگ و شگرف ، تحول یعنی تغییر در ماهیت و منطق یک پدیده

تحول بیشتر به ریشه‌ها و ساقه‌ها می‌پردازد و اصلاح و بهبود به شاخ و برگ‌ها. این مورد را هم در نظر بگیرید که بدون ساختار شکنی، به احتمال زیاد تحول ممکن نخواهد بود.

تحول دیجیتال، تغییری شگرف در عملکرد یک سازمان و یا یک کشور با محوریت فناوری‌های تحول‌آفرین است.

اینترنت اشیا، رایانش ابری، اپلیکیشن‌های موبایل، رسانه‌های اجتماعی، واقعیت مجازی و افزوده، تحلیل‌گری داده، هوش مصنوعی و بلاک‌چین از مهم‌ترین انواع فناوری‌های تحول‌آفرین هستند.



زمانی می‌توانیم مدعی تحول دیجیتالی شویم که این فناوری‌ها، مدل‌های کسب‌وکار، تجربه‌های ذی‌نفعان (مانند مشتریان و کارکنان در سطح سازمانی و شهروندان در سطح ملی) و فرایندهای عملیاتی ما را به نحو مطلوبی زیر و رو کرده باشند.

تحول دیجیتال سازمانی به معنای ساخت سازمانی در تراز **عصر دیجیتال** می‌باشد. به بیان دیگر تحول دیجیتال سازمانی یعنی ایجاد قابلیت‌های سازمانی جدید که بتواند موفقیت سازمان را در عصر دیجیتال تضمین نماید.

تحول دیجیتال بیش از آنکه چالشی فناورانه برای سازمان‌ها باشد، چالشی انسانی است. و مهم‌ترین مانع موفقیت تحول دیجیتال، «**فرهنگ**» و «**مهارت**»‌های دیجیتال می‌باشد



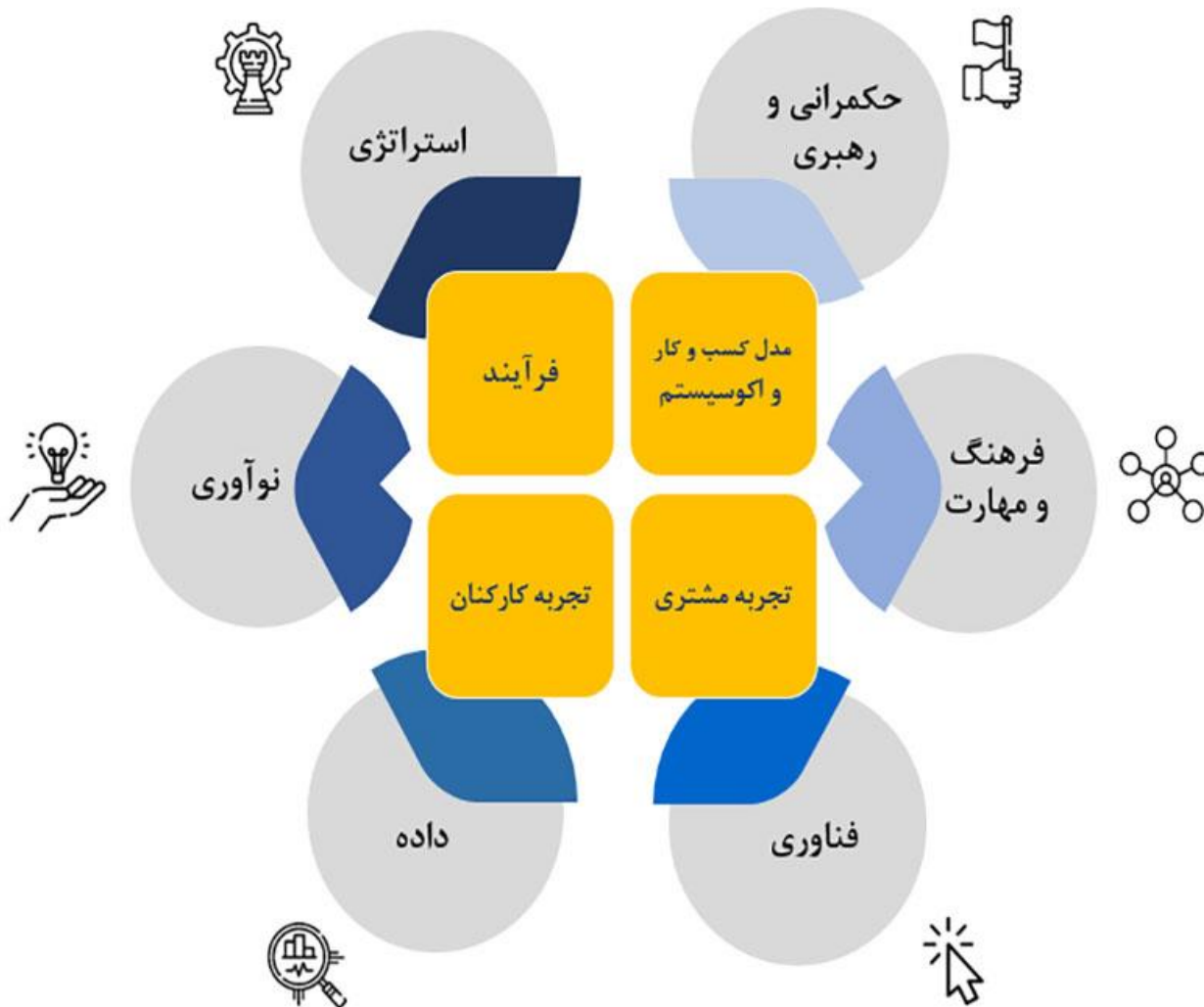
مدل بلوغ دیجیتال

بلوغ دیجیتال از توانایی پذیرش کامل دیجیتال در تمام جنبه‌های یک سازمان ناشی می‌شود. مدل بلوغ دیجیتال ارائه شده چارچوبی را برای شناسایی این امر که سازمان می‌تواند به بهترین شکل از ارزش بالقوه دیجیتال استفاده کند، فراهم می‌کند.

این مدل به پنج بعد اصلی و بیست بعد فرعی و به بیش از ۸۳ معیار دیجیتال تقسیم می‌شود.

توانمندسازهای دیجیتال: حکمرانی و رهبری، استراتژی، فرهنگ و مهارت، نوآوری، فناوری و داده

دستاوردهای دیجیتال: مدل کسب و کار و اکوسیستم، تجربه دیجیتال مشتریان، تجربه دیجیتال کارکنان و فرآیندهای دیجیتال



شکل ۱. ابعاد و زیرابعات مدل بلوغ



استراتژی

استراتژی دیجیتال با استفاده از فناوری‌های تحول‌آفرین سعی دارد قابلیت‌هایی درون کسب‌وکار ایجاد کند تا یک سازمان بتواند به شرایط متغیر بازار پاسخ دهد.

فناوری

نوآوری در محصولات، فرایندها یا مدل‌های کسب‌وکاری با استفاده از فناوری‌های برای حل مشکلات و مسائل کسب‌وکاری موجود اشاره می‌کند.

افراد و فرهنگ

برای یک تحول دیجیتال پایدار، وجود فرهنگ پذیرا بودن فناوری در سازمان ضروری است. فرهنگ دیجیتال همان فرهنگی است که سازمان‌های این عصر برای رهسپاری سفر دیجیتال باید در خود پرورش دهند.

نوآوری

نوآوری از تمایل به یادگیری، ارائه کارایی و اثربخشی بهبود یافته یا کسب مزیت رقابتی ناشی می‌شود. اغلب اوقات، نوآوری از درون یک سازمان یا از مشارکت نزدیک با دیگران نشأت می‌گیرد.

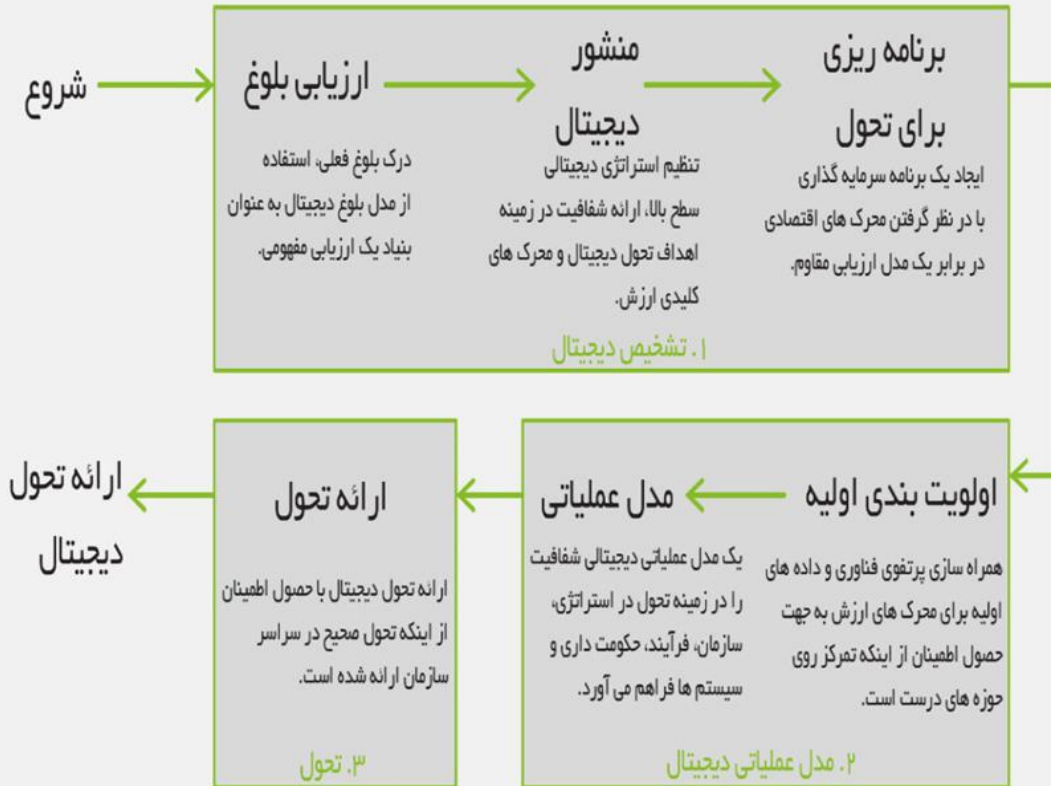
داده

داده‌ها در بنیاد دیجیتالی شدن قرار دارند. مجموعه داده‌های تحت کنترل، در دسترس و متصل، مبنایی را برای ارزش افزوده دیجیتال فراهم می‌کنند.

سفر دیجیتال

در Deloitte به سازمان‌ها در سراسر صنعت کمک شده است تا بفهمند در چه موقعیتی هستند، در چه موقعیتی باید باشند و روی چه چیزی باید تمرکز کنند تا بلوغ دیجیتالی خود را به روشی جامع توسعه دهند.

رویکرد تحول انتها به انتها



ارزیابی بلوغ

از طریق مصاحبه و ارزیابی خود توسط رهبران در سراسر کسب و کار، به آنها کمک می‌شود تا تصویر کاملی از بلوغ دیجیتال خود در ۵ بعد، ۲۵ بعد فرعی و بیش از ۸۰ معیار دیجیتال داشته باشند.

منشور دیجیتال

این موضوع وضوح تمرکز و خواسته‌ها را برای تحول دیجیتال فراهم کند. سه عنصر کلیدی در منشور دیجیتال وجود دارد: چشم‌انداز، توسعه محرک‌های ارزش دیجیتالی‌سازی و ابتکارات اولویت دار

برنامه تحول

طرح تحول دیجیتال، فعالیت‌های مورد نیاز برای توسعه استراتژی و چشم‌انداز، فرآیند، حاکمیت، سازمان و داده‌ها و سیستم‌های فراگیر را با تمرکز متفاوت بر عناصر خاص مشخص می‌کند.



Think

Creative

Design

IDEAS