

ARБ ПРО

ЛЮДИ И ЦИФРЫ

как собрать команду для цифрового апгрейда бизнеса



12.04.2024

О нас

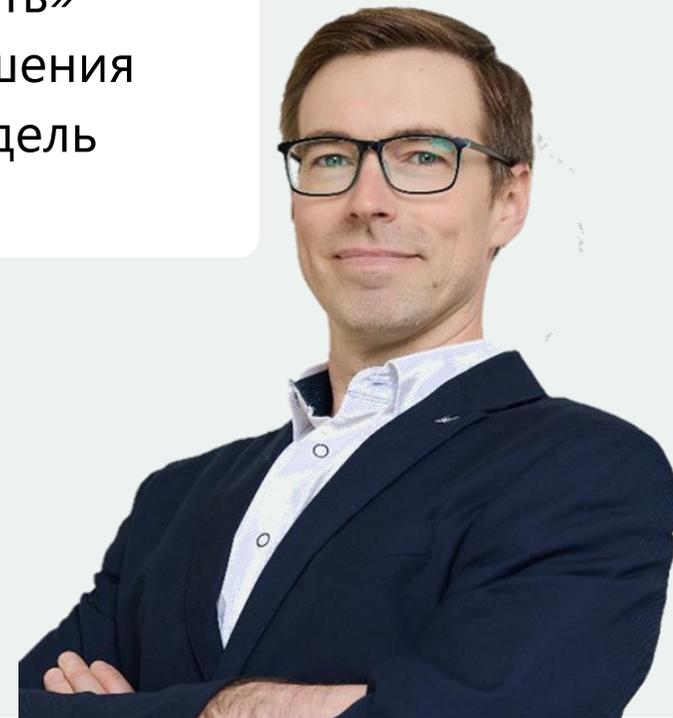
Дарья Фильченко

Помогу создать
работающую
HR-стратегию



Григорий Карлышев

Помогу подобрать
и «примерить»
цифровые решения
в бизнес-модель



Как понять кто нам нужен – как его описать

1. Вникнуть самому = не надеяться на HR
2. Сформулировать задачи (области задач), которые требуют решения
3. Проанализировать какие есть барьеры сегодня, чтобы эти задачи решать
4. Общаться с digital people внутри – не обязательно директора, но с мышлением шире своей позиции
5. Общаться с интеграторами, провайдерами, поставщиками услуг. Они зададут правильные вопросы на которые опереться, подскажут куда подумать

Как понять кто нам нужен – как его описать

1. Вникнуть самому = не надеяться на HR
2. Сформулировать задачи (области задач), которые требуют решения
3. Проанализировать какие есть барьеры сегодня, чтобы эти задачи решать
4. Общаться с digital people внутри – не обязательно директора, но с мышлением шире своей позиции
5. Общаться с интеграторами, провайдерами, поставщиками услуг. Они зададут правильные вопросы на которые опереться, подскажут куда подумать

ЕСЛИ НЕ ВНИКАТЬ

Дорого



Долго



Малоэффективно



Цифровой сотрудник стоит больше, чем ТОП?

Можно найти недорого

Ограничения:

1. Недостаток компетенций – будет учиться на нас
2. Не в штат – работать на несколько компаний
3. Потеря времени...

Цифровой сотрудник стоит больше, чем ТОП?

Можно найти недорого

Ограничения:

1. Недостаток компетенций – будет учиться на нас
2. Не в штат – работать на несколько компаний
3. Потеря времени...

«Голова» должна быть внутри компании

Позволит эффективно подобрать и управлять компетенциями, понимая, что делегировать «рукам», а где подключить внешнюю «голову»

Цифровой сотрудник стоит больше, чем ТОП?

Можно найти недорого

Ограничения:

1. Недостаток компетенций – будет учиться на нас
2. Не в штат – работать на несколько компаний
3. Потеря времени...

«Голова» должна быть внутри компании

Позволит эффективно подобрать и управлять компетенциями, понимая, что делегировать «рукам», а где подключить внешнюю «голову»

Дороже ТОПа

1. Хороший оклад по меркам компании + компенсации в виде опций (жилье, перелеты...) и бонусы
2. Интересные задачи:
 - собрать крутой кейс в портфолио
«хочу автоматизировать производственную компанию с нуля»
 - быть причастным к созданию крутого продукта
«не хочу решать до звонка нудные задачи, хочу менять рынок»
3. Проектный найм

Когда НЕ ПОЛУЧИТСЯ - почему к вам не пойдут или уйдут

1. Генеральный не готов вникать и трансформировать мышление – открытость новому
2. Всё в одном – желание повесить спектр работ на 1 человека
3. Сотрудник с компетенциями без полномочий + сотрудник с полномочиями без компетенций
4. Не дают бюджет на тесты/внедрения крутых инструментов
5. Кроссфункциональная изолированность – сложность коммуникации
6. Смазанная иерархия – не понятно, кто ставит задачи и за кем приоритет
7. Компания не готова к удаленке и проектной работе
8. Излишний формализм/бюрократия

Получается, когда главный по digital

1. **Запрашивает и собирает бизнес-контекст:** стратегия, цели, приоритеты и ставит исходя из этого личные бизнес-цели
2. **Прогружает** Генерального и ТОП-команду контекстом цифровых решений и проектов **на понятном языке**
3. Получает **полномочия** – ресурсы под согласованные цели и проекты
4. Выстраивает эффективную **кроссфункциональную** коммуникацию
5. Привлекает директоров направлений в качестве **внутренних заказчиков**
6. Имеет пул отстрелянных **подрядчиков**
7. Умеет эффективно **управлять** внутренними и внешними командами и подрядчиками



Несокрушимость 3.0

15 апреля
2024г.

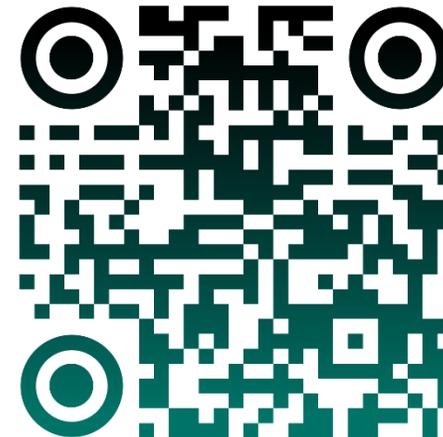
Стратегия бизнеса вашими руками

Ваш результат полугодовой совместной работы с командой АРБ Про — стратегия компании на 5-10 лет и план первоочередных действий по ее реализации.

 6 месяцев

 11 встреч офлайн и онлайн

 Чат поддержки



1

Передадим инструменты разработки стратегии, которые применяем в реальном бизнесе уже более 25 лет.

2

Покажем на примерах, как работает каждый элемент разработки стратегии.

3

Подскажем, как внедрить полученный инструментарий с учетом всех аспектов вашей отрасли и специфики компании.

Клуб

АРБ Про



Общение
напрямую с экспертами
и консультантами
АРБ Про



Специальные
предложения
для участников Клуба

t.me/arb_pro

SCAN ME

