

المبادئ التوجيهية للعصر الرقمي

الابرارات. ويسعىون على المؤسسات إطلاق تجارب طموحة واعتمادها، من جانبهم، يجرب على مجالس الادارة والتنفيذين التعامل بأريحية مع حالة عدم اليقين والغموض والمخاطر.

11- تمحور الرقمنة حول إدارة التغيير بشكل متوازن
في العالم ما قبل الرقمي، قد يكون تغيير برنامج واحد، سبباً في دفع الأرباح لسنوات إن لم يكن عقود لا ينطبق ذلك على الواقع الحالي، حيث يقترب على الدبرين والتنفيذين التأكيد من أن الإرادة والقدرة على التغيير السلمي تتصدران في نسخة المؤسسة.

الاستجابة للتغيرة

إن التغيرة الرقمية، كأي ثورة، يمكن النظر إليها على أنها كارثة أو عالم من الرعب - بحسب ولذلك النظام القديم أو الجديد. والتفاؤل شرط أساسى للأسمازمارية. ومن المؤكد أن الرقمنة ستغير مجالس الادارة والتنفيذين على تحقيق مستويات غير مسبوقة من الابتكار والكافحة والفعالية والقيادة والمسؤولية - مع تحقيق نتائج إيجابية جوهريه تعود على كل من الشركات والمجتمع. ومن غير المتحمل أن تستطيع أساليب الادارة التقليدية، الصمدود في ظل التغيرة الرقمية. ولكن تتمكن مجالس الادارة والتنفيذين من أداء أدوارهم بفعالية في المستقبل، لا بد لهم من إعادة صياغة هذه الوظائف إن لم يكن إعادة هيكلتها بشكل جذري.

* مؤسس شركة ذيبي فلويد وورلد، ومحاضر رايز في برنامج إنسداد التنفيذى لجامعة

** استاذ كرسى في حوكمة الشركات، وأستاذ فى التكنولوجيا وإدارة العمليات بكلية إيميدا.

وإضافة إلى ذلك، تزيل الرقمنة الحدود التي تفصل القطاعات المختلفة، مما يزيد من أهمية التعاون على جميع الأصعدة.

7- تتطلب الرقمنة إشراك الجميع بشكل أكبر في اللاضي، لم يكن الاهتمام بالعملاء يستحوذ على اهتمام كبير (احتذتنا إليهم، سوقنا لهم)، أما في عصر الرقمية، يمكن لأى شخص حل وتحقيق قيمة بشكل كبير وبسرعة وعلى نطاق واسع، وبسهولة تامة، على سبيل المثال، يمكن للمسئولين أن يدمروا قيمة الشركة من خلال نشر تغريدة، لم يكن من الأسهل أو أكثر أهمية، إشراك العمالء في حل أفكاك جديدة، فالشركات التي تسوق نفسها على أنها تحقق أحلام العمالء هي الرابحة في المستقبل.

8- عملية وضع الاستراتيجية عملية مستمرة في العصر الرقمي.

لقد ولت الأيام التي كانت فيها الشركات تمتلك رفاهية وضع الخطط الاستراتيجية الخمسية، فمع تحول الاتجاهات الرئيسية في قطاع الأعمال على الدوام، كما هو الحال اليوم، يجب صياغة الاستراتيجية وتبنيتها في ذات الوقت، وبدون تعقيدات.

9- تعتمد عملية إخلاصة اتفاقيات في العصر الرقمي، بشكل متزايد على البيانات.

بالمقارنة مع العدد الكبير من أدوات التحليل والتوقعات التقدمة المتاحة أمام الشركات في يومنا هذا، فإن الشخص التنفيذي القديم الطراز يعتبر ألا زاد بذاته.

في غياب البيانات الكبيرة، ما كان مسموحًا للأرض مثل تكتبات أصحاب الخبرة، لا يتوافق مع يومنا هذا.

10- تتطلب الرقمنة من الشركات استطلاع مجالات جديدة.

يستلزم التخطيط للتغيرات الجذرية في القطاع

استكشاف نماذج أعمال جديدة وسائل لتحقيق

شركات بعينها، وحقن قطاعات بأكملها، ويتبعون على مجالس الادارة والتنفيذين اختبار جميع الفرضيات التي وضعتها مسبقاً حول مهمة الشركة ووضعها، فضلاً عن مدى استدامة نماذج أعمالها وأساليب التي تتبعها.

3- يجب توضيح معنى وتأثير الرقمنة في الشركة تكمين مبرزة الرقمنة إلى حد كبير بقدرها على تكيف ليس المنتجات والخدمات فقط، بل الاستراتيجية المؤسسانية وهيكلية الشركة أيضاً. فيبدأ من البحث عن برنامج عمل لتجويفها نحو الرقمنة، ينبغي على الشركات تحديد مارطتها نحو الرقمية، ويمكن للقادة البدء من خلال تطوير قاموس داخل، بما في ذلك مداخل الرقمنة وجمع الكلمات الرئيسية والفاهم. كما في القواميس الأخرى، يحتاج هنا إلى تحديثات بشكل مستمر.

4- فهم قدرات الرقمنة على كافة مستويات الشركة.

تقضي الرقمنة وجود عدد كبير من الخبراء، ولكن تبقى المسؤلية النهائية نحو التحول الرقمي تقع على الدوام، كما هو الحال اليوم، يجب صياغة الاستراتيجية وتبنيتها في ذات الوقت، وبدون تعقيدات.

النتائج أيضًا تعاوناً على جميع المستويات من القاعدة إلى الهرم، عن طريق ربط جيل الألفية الرقمية عدة وقطاعات مختلفة.

5- يجب أن تكون الرقمنة مدعومة بثقافة الشركة.

يجب إعادة النظر في إطار العنصر المتماثل مثل «القوى الخمس» لايكل بورتر، فالرقمنة اليوم يستبدل بشكل سريع الواقع التقليدية بأخرى غير ملموسة (مثل: الأهداف ونوعية الصلة، والرسالة الرئية، ومع ذلك، لا يأخذ قياديون في الشركات على عالقهم مسؤولية رقمنة مؤسساتهم، كما أوضحت دراسة استقصائية أجريناها في 2016 - على 1160 مديرًا وتنفيذاً وعضو مجلس إدارة - والتي أصدرنا بناء عليها تقريراً متاحاً على الإنترنت، حيث توصلنا إلى أن معظم أعضاء مجلس الإدارة يفتقرن إلى المعرفة والوعي اللازمين لقيادة التحول الرقمي.

ليني
أندرسون*



لودو
فان دير
هايدن**



لمساعدة الادارة العليا على اللحاق بركب التغيير، قبل عشر سنوات، عند سؤال كبيرة تنفيذين أو مدري الشركات عن معنى «الرقمنة»، عادة ما يكون للإداري التوجيهية للتنفيذين وأعضاء مجلس الادارة. جواهير أنها تقنية تمحور حول وسائل التواصل الاجتماعي، أما اليوم، فقد تكون تطبيقات، البيانات ثلاث فلات، نور، موجزها أدناه، وتستد هذه التوصيات إلى تناوح توصلنا إليها سابقاً، وخبراتنا المهنية والتدريبية، وبالتعاون مع مؤسسات من مناطق جغرافية عدة على حد سواء، فالآهم من ابتكارات بعينها أدخلتها التغيرة الرقمية هو تأثيرها التراكمي الذي يقابل العاين في قطاع الأعمال وعلى صعيد المؤسسات. لم يعد هناك حدود بين العالين قبل وبعد الرقمية. فالرقمنة هي قطاع الأعمال، وقطع الأعمال هو الرقمية.

ومع ذلك، لا يأخذ قياديون في الشركات على عالقهم مسؤولية رقمنة مؤسساتهم، كما أوضحت دراسة استقصائية أجريناها في 2016 - على 1160

مديرًا وتنفيذاً وعضو مجلس إدارة - والتي أصدرنا بناء

عليها تقريراً متاحاً على الإنترنت، حيث توصلنا إلى

أن معظم أعضاء مجلس الإدارة يفتقرن إلى المعرفة

والوعي اللازمين لقيادة التحول الرقمي.