

## **Концепция роли: Цифровой Архитектор**

### **Фундамент для разработки должностных инструкций в современной организации**

#### **1. Актуальная проблема: Разрыв между стратегией и реальностью**

Многие современные организации сталкиваются с общей проблемой: мы инвестируем в новые технологии, разрабатываем стратегии цифровизации, ставим амбициозные цели. Но на практике эти инициативы часто буксуют. Дорогие программы не используются на полную мощность, а сотрудники продолжают работать по-старому, воспринимая инновации как дополнительную нагрузку.

Возникает стратегический разрыв. Руководство видит будущее, но в коллективе нет человека, который мог бы стать «мостом» — перевести большие цели на язык ежедневных практик, помочь коллегам освоить новые инструменты и встроить их в рабочие процессы.

**Роль «Цифрового Архитектора» создана, чтобы закрыть этот разрыв.**

#### **2. Суть роли: Больше чем должность**

Цифровой Архитектор — это не стандартная штатная единица. Это гибридная, стратегическая роль, которая может быть возложена на одного из действующих или новых сотрудников. Ее суть — быть внутренним катализатором и проводником осмысленных изменений.

- **Это не просто IT-специалист.** Его задача — не обслуживать технику, а обеспечивать ее эффективное применение для решения бизнес-задач.
- **Это не просто менеджер проектов.** Он не только управляет проектом, но и глубоко понимает его технологическую и содержательную часть, а также помогает команде освоить необходимые навыки.
- **Это не внешний консультант.** Это свой, внутренний эксперт, который хорошо знает специфику организации и остается с командой на всех этапах внедрения, обеспечивая устойчивость изменений.

**Цифровой Архитектор — это сотрудник, который системно соединяет цели бизнеса, возможности технологий и потребности людей.**

#### **3. Четыре ключевые функции Цифрового Архитектора**

Чтобы понять суть этой роли, можно разложить ее на четыре основные функции:

##### **Функция 1: Стратег-практик («Переводчик»)**

Он помогает команде понять не только *что* нужно делать, но и *зачем*. Он переводит высокоуровневые цели (например, «повысить эффективность на 15%» или «улучшить клиентский опыт») в конкретные, измеримые задачи и проекты. Он отсекает

бессмысленную деятельность, которая не ведет к результату, и помогает сфокусировать усилия на главном.

#### **Функция 2: Технологический наставник («Проводник»)**

Он является центром компетенций по новым цифровым инструментам (например, ИИ-сервисам, аналитическим платформам, CRM-системам). Его задача — демистифицировать технологии для коллег. Он проводит обучение, создает простые инструкции, показывает на личном примере, как новые инструменты могут облегчить, а не усложнить работу. Он превращает сопротивление изменениям в интерес.

#### **Функция 3: Драйвер внедрения («Двигатель»)**

Он берет на себя ответственность за реализацию ключевых инновационных проектов. Он не просто ставит задачи, а помогает команде пройти весь путь: от первоначальной идеи и тестирования гипотез до выбора оптимального решения и его полномасштабного внедрения. Он следит за тем, чтобы проекты не оставались на бумаге, а доходили до реального результата.

#### **Функция 4: Проактивный решатель проблем («Адаптор»)**

В любом проекте что-то идет не по плану. Меняются внешние условия, возникают технические сложности, проявляется скрытое сопротивление. Цифровой Архитектор воспринимает эти вызовы не как катастрофу, а как штатную рабочую ситуацию. Он способен гибко перестраивать планы, находить нестандартные решения и поддерживать мотивацию команды в условиях неопределенности.

### **4. Как распознать потенциального Архитектора в своей команде?**

Наиболее эффективный подход — вырастить такого специалиста внутри компании. Искать его нужно не по должности, а по складу ума и личным качествам.

#### **Типичные маркеры потенциального Цифрового Архитектора:**

- Он чаще предлагает варианты решения, чем просто констатирует проблемы.
- Он проявляет искренний интерес к новым технологиям и пробует их применять в своей работе.
- Он не боится задавать вопросы «А зачем мы это делаем?» по поводу устоявшихся, но неэффективных процессов.
- К нему часто обращаются коллеги за советом, даже если он не является их формальным руководителем.
- Он отличается системным подходом и стремится докопаться до сути задачи.

Это может быть ваш аналитик, маркетолог, руководитель отдела или любой другой инициативный сотрудник, готовый брать на себя ответственность за изменения.

### **5. Следующие шаги: От концепции к должностным инструкциям**

Этот документ — фундамент для дальнейшей работы. На его основе необходимо разрабатывать конкретные, адаптированные должностные инструкции.

**Важно:** Не существует единой инструкции для Цифрового Архитектора. Его конкретные обязанности и KPI будут сильно зависеть от подразделения, в котором он работает.

**Рекомендуемый алгоритм действий:**

1. **Обсудить** данную концепцию с ключевыми руководителями, чтобы сформировать общее видение.
2. **Определить** 1-2 приоритетных направления (например, маркетинг, производство, HR), где внедрение такой роли даст максимальный и быстрый эффект.
3. **Выбрать** кандидата на эту роль из числа действующих сотрудников или нанять нового специалиста с подходящим профилем.
4. **Совместно с руководителем подразделения и самим кандидатом разработать должностную инструкцию, где:**
  - **Общие функции** будут основаны на четырех ипостасях, описанных выше.
  - **Конкретные задачи и KPI** будут четко привязаны к целям данного подразделения (например, для маркетинга — «снижение стоимости лида на 20% с помощью новой аналитики», для HR — «автоматизация первичного отбора резюме с помощью ИИ»).

Такой подход позволит не просто ввести новую штатную единицу, а запустить системный процесс осмысленной цифровой трансформации, управляемый изнутри самой организации.