

	<p>度,对数字化水平做提前判定,并从发展战略、管理体系、组织架构、人力资源等方面进行梳理,判断自身是否具备转型的基础和实力,从而确定是否应该着手数字化转型。组织需要结合数字化转型驱动因素的识别情况,对现状进行评估。</p> <p>3. 转型组织的建立:数字化转型组织架构及工作机制的建议可分为4个层次:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 规划层:顶层设计、具有全局观。 ● 实施层:围绕数字化产品和服务进行实施推进。 ● 能力层:构建数字化相关的支撑实施层的能力。 ● 资源层:组织与传统业务、传统IT链接
数字化 转型策划	<p>1. 战略与愿景策划:组织数字化转型战略与愿景的核心是制定数字化转型规划,并设立与业务目标相符合的转型目标。</p> <p>2. 管理模式策划:组织应考虑引入数字化管理模式,提升内部管理效能,以客户和服务对象为中心,提高运营效率,降低运营成本。组织应基于财务、人力、行政、战略管控等实际应用场景,面向场景全覆盖、业务全在线、风险全管控、核算自动化、结算集约化和分析智能化、流程自组织和客服自应答等,定义数字环境的管理模式,优化提升路径,确保转型工作的有序进行。</p> <p>3. 数据能力策划:数据是开展数字化转型的重要基石,组织可以利用数据的价值来释放新机遇,包括支持新的业务模式、改进产品和服务等。</p> <p>数字能力策划可参照以下几个方面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 赋能技术创新、业务指导,处理好内外部各类数据间的关系,让底层数据架构更加丰富; ● 建立业务部门、技术部门、运营部门之间的数据汇聚和动态关联关系; ● 在数据层面和业务层面构建各部门间的数据能力和数据服务; ● 建立规范化、统一化的数据标准,并提升数据质量。
数字化 转型内容	<p>数字化转型内容重点包括:</p> <p>1) 组织数字文化</p> <p>组织文化是数字化转型成功与否的关键要素,是指导一个团体行为的共同信念、价值观和思维模式。由于组织文化很难复制,因此它使组织具备长期竞争优势。</p> <p>2) 数字人才队伍</p> <p>搭建数字化人才队伍需要有足够且完备的人才储备,人才组建要合理,岗位职责要清晰。既需要掌握数据战略的高层人才,也需要熟悉数字技术、业务的中层、基层人才。</p> <p>3) 数字化绩效评价</p> <p>任何一项业务的开展都需要相应的指标来评价。组织开展数字化转型,传统的绩效指标(KPI)是无法有效衡量数字化组织的绩效的。</p> <p>4) 业务模式创新</p> <p>创新业务模式是数字化转型工作的重要一环,组织需要从根本上识别、开发和启动全新业务模式。</p> <p>5) 数字化产品和服务</p> <p>将数字化的理念和技术融入产品和服务中,利用数字技术促进产品和服务研发创新及其能力智能化。</p> <p>6) 数字化营销</p> <p>利用数字技术,拓展产品和服务的传播渠道,建设个性化客户和服务对象沟通服务体系,实现精准营销,例如直播带货、数字渠道等。</p>