



Co-funded by
the European Union

DX.sea

ພາວະຜູ້ນໍາທາງດ້ານ
ຈັດຕັ້ງ

ໂມດູລ A

ຮ່າງຄັ້ງສຸດທ້າຍ ເດືອນມັງກອນ, 2025

Rui Mendes (UL-IST), Ana Lucas (UL-IST) ແລະ Isabella Freitas (UL-IST)

ຕາຕະລາງເນື້ອໃນ

ຜົນຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບ	3
1 ຄວາມເຂົ້າໃຈການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	4
1.1 ຕົວຂັບເຄື່ອນຫຼັກຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	5
1.2 ນະວັດຕະກຳທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	6
1.3 ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	7
1.4 ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດສໍາລັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດ	10
1.5 ການກະກຽມການນໍາພາດ້ານດິຈິຕອລທີ່ມີປະສິດທິພາບ	13
1.6 ການປົກຄອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	14
1.7 ການວັດແທກ ແລະ ຍືນຍົງຄວາມສໍາເລັດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	15
1.8 ການໃຊ້ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລເພື່ອເຂົ້າໃຈການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	17
1.9 ການຄິດທົບທວນ I	18
2 ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນ.....	19
2.1 ພາກສະໜີກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ	19
2.2 ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳອົງກອນ	19
2.3 ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ	20
2.4 ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລເພື່ອການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ວັດທະນະທຳ	21
2.5 ການຄິດທົບທວນ II	21
3 ການສ້າງແຜນງານການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	23
3.1 ການຄັດເລືອກເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	23
3.2 ການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ການວັດແທກຄວາມສໍາເລັດ	24
3.3 ການສ້າງແຜນງານການຫັນເປັນດິຈິຕອລທີ່ສອດຄ່ອງ	25
3.4 ເຄື່ອງມືໃນການສ້າງແຜນງານການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	26
3.5 ການຄິດທົບທວນ III	26
4 ພາວະຜູ້ນຳດ້ານຍຸດທະສາດໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	27
4.1 ວິໄສທັດດ້ານຍຸດທະສາດ ແລະ ນະວັດຕະກຳດິຈິຕອລ	27
4.2 ການນຳພາການປ່ຽນແປງໃນຍຸກດິຈິຕອລ	27
4.3 ການສ້າງວັດທະນະທຳທີ່ມີຄວາມພ້ອມດ້ານດິຈິຕອລ	27

4.4 ກອບການຫັນເປັນດິຈິຕອລ ແລະ ແບບຈຳລອງ	28
4.5 ທ່າອ່ຽງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ກັບພາວະຜູ້ນຳ	29
4.6 ກໍລະນີສຶກສາຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດ	29
4.7 ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລສຳລັບພາວະຜູ້ດຳດ້ານຍຸດທະສາດໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ	30
4.8 ການຄິດທົບທວນ IV	31
 5 ຄຳແນະນຳສຳລັບເຄື່ອງມືດິຈິຕອລ.....	32
 Key Takeaways.....	35
 ເອກະສານອ້າງອີງ.....	38

ຜົນຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບ

ຫຼັງຈາກສຳເລັດໂມດູລ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບ:

1. ເຂົ້າໃຈຄວາມໝາຍຂອງພາວະຜູ້ນຳທາງດ້ານດິຈິຕອລ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງພາວະຜູ້ນຳໃນປະຈຸບັນ.
2. ເຂົ້າໃຈວ່າແບບຈຳລອງພາວະຜູ້ນຳທາງດ້ານດິຈິຕອລຖືກນຳໄປປະຕິບັດເປັນສ່ວນບຸກຄົນ, ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ທົ່ວໂລກແນວໃດ.
3. ໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ການສື່ສານຂ້າມວັດທະນະທຳ, ນະໂຍບາຍດ້ານການພົວພັນດ້ານວິຊາຊີບທີ່ສະເຫມີພາບ, ແລະ ການນຳໃຊ້ອຳນາດລະຫວ່າງກຸ່ມ.
4. ເຂົ້າໃຈວ່າ ຈັນຍາທຳ, ສິລະທຳ, ແລະ ຄ່ານິຍົມຂອງກັບພາວະຜູ້ນຳທາງດ້ານດິຈິຕອລແນວໃດ.
5. ໃຊ້ປະສົບປະການຊີວິດສ່ວນຕົວເຂົ້າໃນຂະບວນການພັດທະນາພາວະຜູ້ນຳດິຈິຕອລ.

1 ຄວາມເຂົ້າໃຈການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

ການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

(ການຫັນເປັນດິຈິຕອລ)

ໝາຍເຖິງການລວມເອົາຕົ້ນໄມ້ໃນລະຫວ່າງການຂົນສົ່ງໄປໃນທຸກຂະໜາດ, ກະຊວງເສຍຫາຍ, ລະຫວ່າງການຂົນສົ່ງ, ໂດຍພື້ນຖານການບໍ່ມີການປ່ຽນແປງໃນການດຳເນີນທຸກ, ລະຫວ່າງການຂົນສົ່ງ ແລະ ສິ່ງຄ້າທີ່ມີຄ່າໃຫຍ່ກວ່າຄ່າຂົນສົ່ງ.

ຂະບວນການນີ້ ບໍ່ພົງແຕ່ກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່, ແຕ່ຍັງກ່ຽວກັບການວັດທະນາພາວະຜູ້ນຳ, ຍຸດທະສາດ, ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນອີກດ້ວຍ. ຫຼັກສຳຄັນຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອນແມ່ນຢູ່ໃນການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີພື້ນຖານ ບຸກຄົນ, ສະຖານະການຂອງພະນັກງານ, ແລະ ສະຖານະການຂອງລູກຄ້າ, ແລະ ສະຖານະການຂອງຕະກຸນ.

ເພື່ອເຂົ້າໃຈການຫັນເປັນດິຈິຕອລ,

ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຈະຮັບຮູ້ວ່າ ນິ້ວ ບໍ່ ສະເພາະແຕ່ ບັນຫາຂ່າວສານຂັ້ນ ມູນເຕັກ
ໂນໂລຢີ, ມັນເປັນວິທີການລວມທີ່ ພົວພັນເຖິງການທົບທວນແບບຈໍາລອງທຸລະກິດ,
ການປ່ຽນແປງວັດທະນະທໍາຂອງບໍລິສັດ ແລະ ການໃຫ້ນິຍາມ
ປະສົບປະການຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ຄືນໃໝ່.

ພາວະຜູ້ນຳພາຕ້ອງໃຫ້ທັດສະນະການຫັນປັບນິຈິຕອລວ່າ

ເປັນຕົວກະຕຸ້ນໃຫ້ແກ່ການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຂອງອົງກອນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ.

ຄວາມສໍາເລັດຂອງຍຸດທະສາດການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມສາມາດຂອງພາວະ
ຜູ້ນຳໃນການເຮັດໃຫ້ເປົ້າໝາຍຂອງບໍລິສັດມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບພູມິທັດຕ່າງໆ
ໃນໄລຍະ ທີ່ກ່າວໆພັດທະນາ.

ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ຮັບຮູ້ໂຕຈິງໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບລະບົບນິເວດ
ດິຈິຕອລ, ເຊິ່ງປະກອບມີການຮັດການປະມວນຄວາມດີ, ຂໍ້ມູນໃຫຍ່, ບັນຍາປະດິດ, ແລະ
ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເທິງໄນັດ, ໃນບັນດານະວັດກໍາແຕ່ງໂຕໃນໄລຍະອີ່ມ.

ບັນດາຜູ້ນຳຍັງຕ້ອງພິຈາລະນາ

ຜົນກະທົບທາງດ້ານເສດຖະກິດ-

ສັງຄົມຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລເຊັ່ນກັນ,

ໂດຍສະເພາະທີ່ວິທີການທີ່ມັນສາມາດຟື້ນຟູອຸດສາຫະກຳ

ແລະ

ສ້າງແບບຈຳລອງທຸລະກິດໃໝ່.

ເນື່ອງມາຈາກວິສັດຫັນເປັນດິຈິຕອລ,

ພວກເຂົາມີປະສົບກັບກໍລິການບໍ່ດົນແປງທັງດ້ານການທຳງານ ແລະ ວັດທະນະທຳ,

ເຊິ່ງສາມາດມີອິດທິພົນຕໍ່ພຶດຕິກຳຂອງພະນັກງານ, ການແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດ, ແລະ

ປະສິດທິພາບຂອງການດຳເນີນງານໃນໄລຍະຍາວຂອງອົງກອນ.

ການຫັນເປັນເປັນດິຈິຕອລກວມເອົາອົງປະກອບຫຼັກຫຼາຍຢ່າງ

ທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ຂັບເຄື່ອນການປ່ຽນແປງ. ອົງປະກອບຫຼັກໆມີ: -

ເຕັກໂນໂລຢີ:

ກະດູກສັນຫຼັງຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ,

ກວມເອົາການປະມວນຜົນຄລາວດ໌ທີ່ຄວບຄຸມ, ບັນຍາປະດິດ, ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃຫຍ່,

ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເຕີເນັດ, ແລະ ອື່ນໆ.

ເຕັກໂນໂລຢີເຫຼົ່ານີ້ເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດສາມາດເກັບກຳ, ປະມວນຜົນ, ແລະ

ວິເຄາະຂໍ້ມູນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ, ຂັບເຄື່ອນການຕັດສິນໃຈ ແລະ

ໃຫ້ປະສົບປະການຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ເປັນສ່ວນຕົວ; - ຂໍ້ມູນ:

ຂໍ້ມູນແມ່ນສູນກາງຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ.

ມັນໃຫ້ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຕິດຕາມການດຳເນີນງານຂອງສະຖາບັນ,

ເພື່ອປະສິດທິພາບການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ, ແລະ

ສ້າງນະວັດຕະກຳໃນການປະຕິບັດທາງວິຊາການ ແລະ ການບໍລິຫານ.

ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ

ການວິເຄາະຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການເພີ່ມມູນຄ່າຂອງຊັບພະຍາກອນດັ່ງກ່າວ. -

ຂະບວນການ: ການເຮັດວິສະວະກຳຢູ່ອນກັບຂະບວນການທາງທຸລະກິດໃໝ່

ເພື່ອປັບປຸງປະສິດທິພາບ, ຫຼຸດຖິ້ມ, ແລະ ເພີ່ມຄວາມພໍໃຈຂອງລູກຄ້າ.

ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ອາດຈະລວມໜ້າວຽກທີ່ເຮັດຊຸ່ງແບບອັດຕະໂນມັດ,

ການບັບປຸງຂັ້ນຕອນການເຮັດວຽກ, ແລະ ການຮັບຮອງເອົາວິທີວິທະຍາສາດອື່ນໆ; -

ຄົນ ແລະ ວັດທະນະທຳ: ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລໃຫ້ປະສົບຜົນສໍາເລັດ
ຮັບຮອງໃຫ້ມີການປ່ຽນວັດທະນະທຳອົງກອນ, ເຊິ່ງພົວພັນເຖິງການເສີມສ້າງແນວຄິດ
ຂອງການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ການຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມື, ແລະ ການໃຫ້ອໍານາດແກ່ພະ
ນັກງານເພື່ອຮັບເອົາການປ່ຽນແປງ;

ພາວະຜູ້ນໍາພາມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນການປ່ຽນແປງທາງວັດທະນະທຳດັ່ງ
ກ່າວ ແລະ ການເຮັດໃຫ້ອົງກອນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ ເປົ້າໝາຍການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ; -
ປະສົບປະການຂອງຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ:

ການບັບປຸງປະສົບປະການສໍາເລັດຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທັງໝົດ - ນັກສຶກສາ, ຄະນະວິຊາ,
ພະນັກງານ, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາພາຍນອກ -

ແມ່ນຈຸດປະສົງຫຼັກຂອງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ.

ອົງກອນການບົກຄອງສາມາດບັນລຸໄດ້ໂດຍການໃຊ້ເວທີດິຈິຕອລເພື່ອຮັບປະກັນການສື່ສານ
ທີ່ຊັດເຈນ, ການບໍລິການເປັນແບບສ່ວນຕົວ, ແລະ
ການຕິດຕໍ່ພົວພັນຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງໃນທົ່ວທຸກຈຸດສໍາພັດຂອງສະຖາບັນ.

ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລແມ່ນການເດີນທາງຫຼາຍດ້ານທີ່ຮັບຮອງໃຫ້ມີວິທີການຍຸດ
ທະສາດ, ພົວພັນກັບເຕັກໂນໂລຢີ, ຂໍ້ມູນ, ຂະບວນການ, ຄົນ, ແລະ
ປະສົບປະການຂອງຜູ້ຊົມໃຊ້.

ມັນເປັນຂະບວນການຕໍ່ເນື່ອງຂອງການຄົ້ນຄວ້າຕົກຕອງຄືນໃໝ່ ແລະ
ການປ່ຽນແປງການດໍາເນີນງານທຸລະກິດເພື່ອໃຫ້ແກ່ເໝາະກັບຕະຫຼາດທີ່ມີການພັດທະນາ
ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ເຫັນໄດ້ຄວາມສໍາຄັນ ແລະ

ອົງປະກອບຂອງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດນໍາທາງໄປສູ່ຜົນສໍາເລັດ.

ເມື່ອພວກເຮົາຮຽນຈົບໂມດູລ, ພວກເຮົາຈະເຈາະເລິກເຊິ່ງໄປຫາຕົວຂັບຂີ່ສະເພາະ,
ການປະຕິບັດຕັກໂນໂລຢີ, ສິ່ງທ້າທາຍ, ແລະ
ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດ

ການຍອມຮັບການຫັນເປັນດິຈິຕອລບໍ່ພົບເຫັນແຕ່ເປັນທາງເລືອກແຕ່ຍັງເປັນຄວາມຈໍາເປັນສໍາລັບທຸລະກິດທີ່ປາດຖະໜາຢາກໃຫ້ມີຄວາມເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວໃນຍຸກດິຈິຕອລ.

1.1 ຕົວຂັບເຄື່ອນຫຼັກຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

ຕົວຂັບເຄື່ອນທີ່ສໍາຄັນຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລປະກອບມີຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ, ຄວາມຄາດຫວັງຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ, ແລະ ຄວາມກົດດັນດ້ານການແຂ່ງຂັນ. ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີຢ່າງໄວວາ, ໂດຍສະເພາະໃນ ບັນຍາບະດີດ, ການຮັບຮູ້ເຄື່ອງຈັກ, ແລະ ບລອກເຈນ (blockchain), ໄດ້ປະຕິບັດໃນທາງທີ່ອົງກອນບໍລິຫານຈັດການຂະບວນການຂອງຕົນ ແລະ ພົວພັນກັບລູກຄ້າ. ບໍລິສັດກໍາລັງ

ເພີ່ມລົງທຶນຂຶ້ນໃນດ້ານເຕັກໂນໂລຢີທີ່ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາວິເຄາະຂໍ້ມູນຈໍານວນຫຼວງຫຼາຍ, ຄາດຄະເນແນວໃນ້ມ, ແລະ ໃຫ້ບໍລິການແບບເປັນຕົວ.

ຜູ້ຂັບຂີ່ທີ່ສໍາຄັນອີກອັນຫນຶ່ງແມ່ນການປ່ຽນແປງຄວາມຄາດຫວັງຂອງຜູ້ບໍລິໂພກ. ໃນໄລກທີ່ມີການເຊື່ອມໂຍງກັນຫຼາຍຂຶ້ນ, ລູກຄ້າຮັບຮູ້ໂຮງໃຫ້ມີການຕິດຕໍ່ພົວພັນແບບບໍ່ຕິດຂັດ, ເປັນແບບສ່ວນຕົວ, ແລະ ທັນການໃນທຸລະກິດຕ່າງໆ.

ອົງກອນໄດ້ຖືກບັງຄັບໃຫ້ປັບຕົວເຂົ້າກັບຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວນີ້ໂດຍການດໍາເນີນການພາຍໃຕ້ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລທີ່ເສີມຂະຫຍາຍປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າ, ບໍ່ວ່າຈະຜ່ານແອັບພລິເຄຊັນມືຖືເວທີຕ່າງໆ, ການຄ້າເອເລັກຕຣອນິກ ຫຼື ການບໍລິການລູກຄ້າອັດຕະໂນມັດ.

ຄວາມກົດດັນດ້ານການແຂ່ງຂັນຍັງຊຸກຍູ້ບໍລິສັດໄປສູ່ການຫັນເປັນດິຈິຕອລ. ໃນເສດຖະກິດໂລກາວິວັດ, ການຫັນເປັນດິຈິຕອລມັກຈະເປັນກຸນແຈໃຫ້ແກ່ການແຂ່ງຂັນ.

ບໍລິສັດທີ່ບໍ່ມີອຸປະສັບຄວາມສະຫງ່າທີ່ການຫັນເປັນດິຈິຕອລຈະສູນເສຍສ່ວນແບ່ງຕະຫຼາດໃຫ້ກັບຄູ່ແຂ່ງທີ່ມີຄວາມວ່ອງໄວ, ເຕັກໂນໂລຢີຫຼາຍ. ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດສ້າງ ແລະ ນຳໃຊ້ເວທີດິຈິຕອລສໍາລັບການຂະຫຍາຍຕົວກາຍເປັນສິ່ງຈໍາເປັນໃນການຮັກສາຂອບການແຂ່ງຂັນ

ນອກຈາກນັ້ນ, ການປ່ຽນແປງກົດລະບຽບ ແລະ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງສິ່ງລົບກວນທີ່ວິໄລກ, ເຊັ່ນ: ການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19, ໄດ້ເລັ່ງຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບການຫັນເປັນດິຈິຕອລ.

ທຸລະກິດຕ້ອງໄດ້ຫັນໄປສູ່ແບບຈໍາລອງອອນໄລນ໌ຢ່າງໄວວາເພື່ອຮັກສາການດໍາເນີນງານໃນລະຫວ່າງການແຜ່ລະບາດ, ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຈໍາເປັນຂອງຄວາມສາມາດໃນການແກ້ໄຂ ແລະ ການປັບຕົວໃນການປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທີ່ບໍ່ໄດ້ຄາດຄິດມາກ່ອນ.

ຂໍ້ກໍານົດກົດລະບຽບ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມແມ່ນຍັງເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນທີ່ສໍາຄັນຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ. ອົງກອນຕ້ອງປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບຕ່າງໆທີ່ຄຸ້ມຄອງອຸດສາຫະກໍາຂອງຕົນ, ເຊິ່ງມັກຈະຈໍາເປັນຕ້ອງມີການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ.

ຕົວຢ່າງ ກົດລະບຽບໃນການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນເຊັ່ນ: ກົດລະບຽບການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນທີ່ວ່າໄປໃນສະຫະພາບເອີຣົບຮັບຮອງໃຫ້ອົງກອນປະຕິບັດການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການປະຕິບັດຄວາມປອດໄພ. ການຫັນເປັນດິຈິຕອລສາມາດເຮັດໃຫ້ບໍລິສັດດໍາເນີນຂະບວນການ ອັດຕະໂນມັດ, ຮັບປະກັນວ່າພວກເຂົາສາມາດຈັດການ ແລະ ປົກປ້ອງຂໍ້ມູນທີ່ລະອຽດອ່ອນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ໂດຍການໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີເຊັ່ນການເຂົ້າລະຫັດ, ການຄວບຄຸມການເຂົ້າເຖິງ, ແລະ

ການຕິດຕາມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ,

ອົງກອນສາມາດຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຂອງການລະເມີດຂໍ້ມູນ ແລະ

ການລົງໂທດທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມ.

ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ,

ການຫັນເປັນດິຈິຕອລສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ອົງກອນຢູ່ຂ້າງໜ້າຂອງການປ່ຽນແປງລະບົບການໄ

ດຍການສະໜອງການເບິ່ງເຫັນໃນເວລາທີ່ແທ້ຈິງໃນການດໍາເນີນງານຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ເຄື່ອງມືການວິເຄາະ ແລະ

ການລາຍງານແບບພິເສດເຮັດໃຫ້ບໍລິສັດສາມາດຕິດຕາມການວັດແທກການປະຕິບັດຕາມ,

ກໍານົດບັນຫາທີ່ເປັນໄປໄດ້, ແລະ ດໍາເນີນການແກ້ໄຂທັນທີທັນໃດ. ວິທີການເຄື່ອນ

ໄຫວດ້ຽງກ່າວບໍ່ພົງແຕ່ຮັບປະກັນການປະຕິບັດລະບົບການເກີດຂຶ້ນ ແຕ່ຍັງເພີ່ມ

ທະວີການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ຄວາມສ່ຽງໂດຍລວມ. ດັ່ງນັ້ນ,

ຄວາມຕ້ອງການເພື່ອຕອບສະໜອງຂໍ້ກໍານົດດ້ານກົດລະບຽບ ແລະ

ການປະຕິບັດໄດ້ຊຸກຍູ້ໃຫ້ອົງກອນຮັບຮອງເອົາຂໍ້ລິເລີ່ມການຫັນເປັນດິຈິຕອລ.

ຄວາມເຂົ້າໃຈຕົວຂັບເຄື່ອນທີ່ສໍາຄັນເຫຼົ່ານີ້

ມີຈໍາເປັນສໍາລັບອົງກອນທີ່ຈະນໍາທາງພູມິທັດທີ່ສະລັບສັບຊ້ອນຂອງການຫັນເປັນ

ດິຈິຕອລໃຫ້ປະສົບຜົນສໍາເລັດ.

ໂດຍການຮັບຮູ້ແຮງຈູງໃຈທີ່ຢູ່ເບື້ອງຫວັງການລິເລີ່ມດ້ານດິຈິຕອລຂອງພວກເຂົາ,

ທຸລະກິດສາມາດພັດທະນາຍຸດທະສາດທີ່ນໍາໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີເພື່ອສ້າງມູນຄ່າ,

ເສີມຂະຫຍາຍປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າ, ແລະ ບັນລຸການປະຕິບັດທີ່ດີເລີດ.

ໃນຂະນະທີ່ຍຸດດິຈິຕອລສືບຕໍ່ພັດທະນາ,

ອົງກອນທີ່ຮັບເອົາຕົວຂັບເຄື່ອນເຫຼົ່ານີ້ ແລະ

ບັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການປ່ຽນແປງຈະຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ດີກວ່າ

ທີ່ຈະລະເລີນເຕີບໂຕໃນອະນາຄົດ.

1.2 ນະວັດຕະກຳທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

ນະວັດຕະກຳເຕັກໂນໂລຢີແມ່ນຈຸດໃຈກາງຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ. ການປະມວນຄລາວດ໌, ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃຫຍ່, ແລະ ປັນຍາປະດິດ ແມ່ນບາງສິ່ງຂອງເຕັກໂນໂລຢີທີ່ມີຜົນກະທົບທີ່ສຸດທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວນີ້. ການປະມວນຄລາວດ໌ຊ່ວຍໃຫ້ອົງກອນສາມາດຂະຫຍາຍການດຳເນີນງານໄດ້ໄວ, ສະໜອງຄວາມຍືດຍຸ່ນ, ປະສິດທິພາບ, ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຫຼຸດລົງ. ໂດຍການນຳໃຊ້ເວທີຕາມການປະມວນຄລາວດ໌, ບໍລິສັດສາມາດເກັບຮັກສາ, ຈັດການ, ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ, ເຮັດໃຫ້ຂະບວນການຕັດສິນໃຈໄວຂຶ້ນ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈທາງທຸລະກິດໄດ້ທັນການ.

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃຫຍ່, ນະວັດຕະກຳທີ່ສຳຄັນອີກປະການຫນຶ່ງ, ໃຫ້ອຳນາດແກ້ ອົງກອນໃນການຕັດສິນໃຈຂັບເຄື່ອນຂໍ້ມູນໂດຍການເປີດເຜີຍຮູບແບບ, ຄວາມສຳພັນ, ແລະ ແນວໃນ້ມທີ່ປິດບັງໄວ້. ໂດຍການເຂົ້າເຖິງກຸ່ມຂໍ້ມູນຂະໜາດໃຫຍ່, ທຸລະກິດສາມາດຄາດຄະເນພຶດຕິກຳການຕະຫຼາດ, ເພີ່ມປະສິດທິພາບຂະບວນການພາຍໃນ, ແລະ ປັບແຕ່ງປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າ. ປັນຍາປະດິດ ແລະ ການຮູ້ບັນຮູ້ເຄື່ອງຈັກເພີ່ມຄວາມສາມາດນີ້ໂດຍການເຮັດວິກິທີ່ຊັກຊ້າໂດຍອັດຕະໂນມັດ ແລະ ສະໜອງຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຄາດເດົາ.

ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເຕີເນັດ

ເປັນຕົວແທນຂອງຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ສຳຄັນອີກອັນຫນຶ່ງ.

ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເຕີເນັດເຊື່ອມຕໍ່ອຸປະກອນທາງກາຍະພາບກັບອິນເຕີເນັດ, ເຮັດໃຫ້ມັນສາມາດສື່ສານ ແລະ ແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ, ເຊິ່ງຫຼັງຈາກນັ້ນສາມາດຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອປັບປຸງປະສິດທິພາບການດຳເນີນງານ ຫຼື ສ້າງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການໃໝ່. ອຸດສາຫະກຳເຊັ່ນການຜະລິດ,

ການດູແລສ, ຂະແໜງ, ແລະ ການຂາຍຍ່ອຍກໍາລັງໃຊ້ ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເຕີເນັດ ເພື່ອເພີ່ມຜົນຜະລິດ ແລະ ປັບປຸງການພົວພັນກັບລູກຄ້າ.

ເຕັກໂນໂລຢີ ບລອກເຈນ, ເຖິງແມ່ນວ່າຍັງພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນ, ສັນຍາວ່າຈະປະຕິບັດວິທີການດໍາເນີນທຸລະກຳ ແລະ ການຮັບປະກັນ, ໂດຍສະເພາະໃນອຸດສາຫະກຳເຊັ່ນ: ການເງິນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງລະບົບຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງ. ລັກສະນະການກະຈາຍຂອງ ບລອກເຈນ ຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ເຮັດໃຫ້ມັນເປັນທາງເລືອກທີ່ໜ້າສົນໃຈສໍາລັບທຸລະກິດທີ່ຈັດລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນ ຂອງຄວາມສົມບູນຂອງຂໍ້ມູນ.

ສູດທ້າຍ,

ຄວາມປອດໄພທາງອິນເຕີເນັດຍັງຄົງເປັນສ່ວນປະກອບຂອງນະວັດຕະກຳເຕັກໂນໂລຢີໃນການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ. ໃນຂະນະທີ່ທຸລະກິດເປັນດິຈິຕອລ,

ພວກເຂົາເຈົ້າເປີດເຜີຍຕົນເອງຕໍ່ກັບຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມປອດໄພທາງອິນເຕີເນັດ.

ຄວາມເປັນຜູ້ ນຳ ຕ້ອງໃຫ້ຄວາມ ສຳຄັນຕໍ່ ຍຸດທະສາດຄວາມປອດໄພທາງອິນເຕີເນັດເພື່ອປົກປ້ອງຂໍ້ມູນທີ່ລະອບດ້ວຍ ແລະ ຮັກສາຄວາມໄວ້ວາງໃຈຂອງລູກຄ້າ.

ນະວັດຕະກຳດ້ານເຕັກໂນໂລຢີເຊັ່ນ: ການປະມວນຜົນລາວດ໌, ປັນຍາປະດິດ ແລະ ML, ບລອກເຈນ, ແລະ ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເຕີເນັດ ແມ່ນຢູ່ໃນຫຼັກຂອງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ.

ເຕັກໂນໂລຢີເຫຼົ່ານີ້ສະໜອງເຄື່ອງມື ແລະ

ຄວາມສາມາດທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ທຸລະກິດສາມາດປະດິດສ້າງ,

ເພື່ອມີປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານ, ແລະ

ສະໜອງປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າທີ່ເໝາະສົມກວ່າ.

ໃນຂະນະທີ່ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລຍັງສືບຕໍ່ພັດທະນາ,

ການປະຕິບັດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງເຕັກໂນໂລຢີເຫຼົ່ານີ້ຈະເປັນສິ່ງຈໍາເປັນສໍາລັບ

ທຸລະກິດທີ່ກ່າວລັງຊອກຫາການແຂ່ງຂັນ ແລະ ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງໃນຍຸກດິຈິຕອລ. ໂດຍການເຂົ້າໃຈ ແລະ ນຳໃຊ້ການປະດິດສ້າງເຫຼົ່ານີ້, ອົງກອນບໍ່ພົບແຕ່ສາມາດເສີມຂະຫຍາຍການດຳເນີນງານໃນປະຈຸບັນຂອງຕົນ, ແຕ່ຍັງບົດລັອກໂອກາດໃໝ່ສຳລັບການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງ. ການເດີນທາງຂອງການຫັນປັບດິຈິຕອລແມ່ນສູງ, ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີທີ່ສົນທະນາໃນບົດຮຽນນີ້ແມ່ນພົບແຕ່ການເລີ່ມຕົ້ນ. ເມື່ອມີນະວັດຕະກຳໃໝ່ ອອກມາ, ວິສາຫະກິດຕ້ອງປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງ ເພື່ອໝູນໃຊ້ທາງແຮງຂອງຕົນ ແລະ ຊຸກຍູ້ຄວາມສຳເລັດຢ່າງຍືນຍົງ.

1.3 ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດຂອງການຫັນປັບດິຈິຕອລ

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຂໍ້ໄດ້ປຽບຂອງມັນ, ການຫັນປັບດິຈິຕອລ ສະເໜີສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍຢ່າງ, ໂດຍສະເພາະສຳລັບພາວະຜູ້ນຳ. ຫນຶ່ງໃນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດແມ່ນການຕໍ່ຕ້ານການປ່ຽນແປງພາຍໃນອົງກອນ. ພະນັກງານອາດຈະຮູ້ສຶກຖືກຄຸກຄາມຈາກເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່, ຢ້ານການຍົກຍ້າຍວຽກຫຼື ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະໄດ້ຮັບທັກສະໃໝ່. ຜູ້ນຳອົງກອນຕ້ອງຄຸ້ມຄອງການຕໍ່ຕ້ານນີ້ໂດຍຜ່ານຍຸດທະສາດການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ເຊັ່ນ: ການລົເລີ່ມຮຽນທັກສະໃໝ່ ແລະ ສ້າງວັດທະນະທຳຂອງການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ສິ່ງທ້າທາຍອີກອັນຫນຶ່ງແມ່ນການລົງທຶນທີ່ສຳຄັນທີ່ຕ້ອງການສຳລັບການຫັນປັບດິຈິຕອລ. ການປະຕິບັດເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່ສາມາດມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫຼາຍ, ແລະ ມັກຈະມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນກ່ຽວກັບຜົນຕອບແທນຂອງການລົງທຶນ (ROI). ຜູ້ນຳຕ້ອງດູ່ນຸດ ບົ່ງຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານການເງິນໄລຍະສັ້ນກັບເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດໄລຍະຍາວ, ໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າການລົເລີ່ມດິຈິຕອລສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງລວມຂອງອົງການ.

ສິ່ງທ້າທາຍຂອງ ການຫັນປັບນິຕິຕຳລະ ປະກອບມີ: - ການຕໍ່ຕ້ານການປ່ຽນແປງ:
ຫນຶ່ງໃນອຸປະສັກທີ່ສຳຄັນຕໍ່ການຫັນປັບນິຕິຕຳລະແມ່ນການຕໍ່ຕ້ານການປ່ຽນແປງ
ຈາກພະນັກງານ.

ຄົນງານຫຼາຍຄົນຍັງຄົງມີຄວາມເຫັນວ່າຕົນເຂົາເຈົ້າຈະເຮັດໃຫ້ທັກສະຂອງເຂົາເຈົ້າສະເໝີ
ຫຼືນຳໄປສູ່ການສູນເສຍວຽກ. ເພື່ອຜ່ານຜ່າສິ່ງດັ່ງກ່າວ, ອົງການຈັດຕັ້ງຕ້ອງ
ສ້າງວັດທະນະທຳແຫ່ງການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມແລະ ຫຼຸດ
ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານປັບຕົວເຂົ້າກັບບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃໝ່. -
ລະບົບມໍລະດົກ:

ການລວມເອົາຕົກລົງໃນໄລຍະນິຕິຕຳລະໃໝ່ ເຂົ້າກັບລະບົບມໍລະດົກທີ່ມີຢູ່ ສາມາດເປັນ
ຂະບວນການທີ່ຊັບຊ້ອນ ແລະ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫຼາຍ.

ລະບົບມໍລະດົກມັກຈະຜ່ຽວຮົ່ວ ໃນການດຳເນີນງານຂອງອົງການ, ແລະ
ການປ່ຽນແທນຫຼື ການຍົກລະດັບພວກມັນສາມາດຂັດຂວາງການສືບຕໍ່ ທຸລະກິດ.

ອົງກອນຕັ້ງຂອງວາງແຜນ ແລະ

ປະຕິບັດ ອຸດທະສາດການຫັນປັບນິຕິຕຳລະ ຍ່າຍລະມັດລະວັງເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການຂັດຂວາງ
ແລະ ຮັບປະກັນການຫັນປັບທີ່ລົບງ່າຍ - ຄວາມປອດໄພຂອງຂໍ້ມູນ ແລະ

ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ: ໃນຂະນະທີ່ອົງກອນເກັບກຳ ແລະ

ປຸງແຕ່ງຈຳນວນຂໍ້ມູນເພື່ອມື້ນ,

ພວກເຂົາຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າພວກເຂົາມີມາດຕະການຄວາມປອດໄພ ແລະ

ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວທີ່ເຂັ້ມແຂງ.

ໄພຂົ່ມຂູ່ດ້ານຄວາມປອດໄພທາງອິນເຕີເນັດແມ່ນພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ແລະ

ການລະເມີດຂໍ້ມູນສາມາດສົ່ງຜົນສະທ້ອນທາງການເງິນ ແລະ ຊີ້ວັງ ຢ່າງຮ້າຍແຮງ.

ອົງກອນຕັ້ງຂອງທຸກໆພື້ນທີ່ໃນຕົກລົງຄວາມປອດໄພທີ່ກ້າວໜ້າ ແລະ

ສິ່ງເສີມວັດທະນະທຳຂອງການຮັບຮູ້ຄວາມປອດໄພລະຫວ່າງພະນັກງານ.

ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ການຫັນເປັນດິຈິຕອລໃຫ້ໂອກາດອັນໃຫຍ່ຫຼວງ. ອົງກອນທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການປະຕິບັດເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລສາມາດເພີ່ມປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານຂອງຕົນ, ປັບປຸງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ຊົມເປົ້າໝາຍ, ແລະ ເປີດຊ່ອງທາງລາຍໄດ້ໃໝ່. ນອກຈາກນັ້ນ, ທຸລະກິດທີ່ຍອມຮັບການຫັນເປັນດິຈິຕອລແມ່ນຕໍ່ແຮ່ງທີ່ດີກວ່າໃນການປະດິດສ້າງ, ໃຫ້ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາຂອງລູກຄ້າຂອງຕົນ.

ໂອກາດທີ່ສໍາຄັນແມ່ນຢູ່ໃນການນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນ. ໂດຍການໃຊ້ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃຫຍ່, ບໍລິສັດສາມາດໄດ້ຮັບຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ມີຄ່າທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນພຶດຕິກຳຂອງຜູ້ຊົມເປົ້າໝາຍ, ແນວໂນ້ມຂອງຕະຫຼາດ ແລະ ປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານ. ວິທີການທີ່ອີງໃສ່ຂໍ້ມູນນີ້ເຮັດໃຫ້ການຕັດສິນໃຈມີຂໍ້ມູນຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳຂອງນະວັດຕະກຳ. ຢັ້ງຢືນກ່າວນັ້ນ, ຍ້ອນວ່າອົງກອນຫັນເປັນດິຈິຕອລ, ພວກເຂົາມີໂອກາດທີ່ຈະຈົບຕະນາການແບບຈໍາລອງທຸລະກິດຂອງຕົນຄືນໃໝ່, ຫັນປ່ຽນຈາກການດໍາເນີນງານແບບດັ້ງເດີມໄປສູ່ວິທີການທີ່ວ່ອງໄວກວ່າ, ສຸມໃສ່ຜູ້ຊົມເປັນຈຳກັດ.

ໂອກາດທີ່ນໍາສະເໜີໂດຍ ການຫັນເປັນດິຈິຕອລ: - ການປັບປຸງປະສິດທິພາບ: ການຫັນເປັນດິຈິຕອລສາມາດນໍາໄປສູ່ການປັບປຸງທີ່ສໍາຄັນໃນປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານ. ເຕັກໂນໂລຢີອັດຕະໂນມັດ, ເຊັ່ນ: ອັດຕະໂນມັດຂະບວນການຫຸ້ນຍົນ (RPA) ແລະ ປັນຍາປະດິດ (AI), ສາມາດປັບປຸງວິກິດການທີ່ຊັກກັ້ນ, ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຜິດພາດ, ແລະ ບົດບັນຍັດພະນັກງານທີ່ຈະສຸມໃສ່ກິດຈະກຳທີ່ມີມູນຄ່າສູງກວ່າ. - ປະສົບປະການຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນ: ໂດຍການໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລ, ອົງກອນສາມາດສະໜອງປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າທີ່ເປັນແບບສ່ວນຕົວ ແລະ

ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນ. ຕົວຢ່າງ, ການວິເຄາະຂໍ້ມູນສາມາດໃຫ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມມັກຂອງລູກຄ້າ ແລະ ພຶດຕິກຳ, ເຮັດໃຫ້ອົງກອນສາມາດປັບແຕ່ງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການຂອງຕົນເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຊ່ອງທາງດິຈິຕອລ, ເຊັ່ນ: ແອັບພິຄຼີ ແລະ ສື່ສັງຄົມ, ໃຫ້ວິທີການໃໝ່ເພື່ອພົວພັນກັບລູກຄ້າ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມ. - ນະວັດຕະກຳ ແລະ ການເຕີບໂຕ: ການຫັນປັບດິຈິຕອລເປັນໂອກາດໃໝ່ໃຫ້ແກ່ການປະດິດສ້າງ ແລະ ການເຕີບໂຕ. ອົງກອນສາມາດພັດທະນາຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການດິຈິຕອລໃໝ່, ເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດໃໝ່, ແລະ ສ້າງແບບຈຳລອງທຸລະກິດໃໝ່. ຕົວຢ່າງ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເສດຖະກິດ gig ແລະ ແບບຈຳລອງທຸລະກິດທີ່ອີງໃສ່ເວທີໄດ້ຖືກເປີດໃຊ້ໂດຍເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລ. ໂດຍການຍອມຮັບການຫັນປັບດິຈິຕອລ, ອົງກອນສາມາດຢູ່ຂ້າງໜ້າຂອງການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຊຸກຍູ້ການເຕີບໂຕໃນໄລຍະຍາວ.

ຍຸດທະສາດເພື່ອເອົາຊະນະສິ່ງທ້າທາຍ:

1. ຄວາມເປັນຜູ້ນຳພາ ແລະ ວິໄສທັດ: ການຫັນປັບດິຈິຕອລທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດ ຮັບກຮັອງໃຫ້ມີພາວະຜູ້ນຳທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ມີວິໄສທັດທີ່ຈະແຈ້ງ. ຜູ້ນຳຕ້ອງບອກຜົນປະໂຫຍດຂອງການຫັນປັບດິຈິຕອລ ແລະ ສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ພະນັກງານຍອມຮັບການປັບປຸງ. ພວກເຂົາຍັງຄວນສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳຂອງການປະດິດສ້າງ ແລະ ການທົດລອງ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ພະນັກງານທີ່ຈະມີຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຮັບຮູ້ຈາກຄວາມລົ້ມເຫລວ.
2. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ: ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານໃນຂະບວນການຫັນປັບດິຈິຕອລແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ. ອົງກອນຄວນໃຫ້ໂອກາດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ

ການພັດທະນາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານມີທັກສະໃໝ່ ແລະ
 ບົດບາດເຂົ້າກັບເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່. ນອກຈາກນັ້ນ,
 ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານໃນການວາງແຜນ ແລະ
 ການປະຕິບັດການລິເລີ່ມດີຈຶ່ງຕອດສາມາດເພີ່ມການຊຶ້ຍ ແລະ
 ຫຼຸດຜ່ອນການຕໍ່ຕ້ານການປ່ຽນແປງ.

3. ວິທີການທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ:
 ແທນທີ່ຈະພະຍາຍາມປັບປຸງການຈັດຕັ້ງທັງໝົດໃນຄັ້ງດຽວ,
 ວິທີທີ່ສາມາດຈັດການໄດ້ ແລະ
 ລົບກວນໜ້ອຍກວ່າແມ່ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຫັນເປັນດິຈິຕອລຢ່າງເປັນ
 ກ້າວໆ. ໂດຍເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍໂຄງການຂະໜາດນ້ອຍ, ສາມາດບັນລຸໄດ້,
 ອົງກອນສາມາດສ້າງຈັງຫວະ ແລະ
 ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນປະໂຫຍດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ.
 ວິທີການນີ້ຍັງຮະນຸດໃຫ້ມີການປັບຕົວ ແລະ
 ການປັບປຸງໂດຍອີງໃສ່ບົດຮຽນທີ່ໄດ້ຮັບຮູ້ຈາກການລິເລີ່ມເບື້ອງຕົ້ນ.

ການຫັນເປັນດິຈິຕອລໃຫ້ທັງສອງສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນ ແລະ
 ໂອກາດອັນໃຫຍ່ຫຼວງສຳລັບອົງກອນ. ໂດຍການເຂົ້າໃຈ ແລະ ແກ້ໄຂອຸປະສັກ,
 ເຊັ່ນການຕໍ່ຕ້ານການປ່ຽນແປງ, ລະບົບມໍລະດົກ, ແລະ
 ຄວາມກັງວົນດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງຂໍ້ມູນ,
 ອົງກອນສາມາດປະສົບຜົນສຳເລັດໃນການເດີນທາງການຫັນເປັນດິຈິຕອລຂອງຕົນ.
 ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໂດຍການໃຊ້ໂອກາດໃນການປັບປຸງປະສິດທິພາບ,
 ປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າທີ່ດີຂຶ້ນ, ແລະ ນະວັດຕະກຳ,
 ອົງກອນສາມາດບັນລຸຄວາມໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນທີ່ຍືນຍົງ ແລະ
 ຊຸກຍູ້ການເຕີບໃຫຍ່ໃນໄລຍະຍາວ. ໃນຂະນະທີ່ເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລສືບຕໍ່ພັດທະນາ,

ອົງກອນທີ່ ຍອມຮັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລຈະຢູ່ 'ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ ດີເພີ່ ອະເລີນເຕີບ
ໂຕໃນພູມສັນຖານທຸລະກິດທີ່ ມີການປ່ຽນແປງ ຢ່າງໄວວາ.

1.4

ການປະຕິບັດທີ່ ດີທີ່ ສຸດສໍາລັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລທີ່ ປະສົບ
ຜົນສໍາເລັດ

ສໍາລັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລໃຫ້ ປະສົບຜົນສໍາເລັດ,
ການນໍາພາຕ້ອງຮັບຮອງເອົາການປະຕິບັດທີ່ ດີທີ່ ສຸດທີ່ ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງ
ທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ວັດທະນະທຳພາຍໃນອົງການ. ໜ້າທີ່ ທີ່ ອຳນວຍ,
ຜູ້ ນໍາຕ້ອງສ້າງວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ ຊັດເຈນສໍາລັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ.
ວິໄສທັດນີ້ ຄວນຊີ້ແຈງວ່າ ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ
ຈະຊ່ວຍເພີ່ມປະໂຫຍດດ້ານການແຂ່ງຂັນຂອງອົງການໄດ້ແນວໃດ, ແລະ
ມັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການສື່ສານຢ່າງມີປະສິດທິພາບໃນທີ່ ວາງ, ກະດັບຂອງທຸລະກິດ.
ໂດຍບໍ່ມີທິດທາງທີ່ ຊັດເຈນ,
ການລິເລີ່ມທາງດິຈິຕອລອາດຈະລົ້ມລົງຍ້ອນການຂາດການສອດຄ່ອງຫຼື ການມີສ່ວນ
ຮ່ວມ.

ອັນທີ່ ສຳຄັນ, ອົງກອນຕ້ອງລົງທຶນໃນການພັດທະນາຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະ.
ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ກໍ່ຕັ້ງເຕັກໂນໂລຢີທີ່ ນັ້ນ -
ມັນຍັງກໍ່ຕັ້ງຄືນ.

ພາວະຜູ້ ນໍາຕ້ອງຈັດວ່າດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງໂຄງການຝຶກອົບຮົມທີ່ ໃຫ້ພະນັກງານ
ທີ່ ມີທັກສະດິຈິຕອລທີ່ ຈໍາເປັນເພື່ອອະເລີນເຕີບໂຕໃນບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ ມີການ
ປ່ຽນແປງ. ອັນນີ້ ອາດຈະລວມເຖິງການຍົກລະດັບພະນັກງານໃນປະຈຸບັນ ແລະ
ດຶງດູດຄວາມສາມາດໃໝ່ ທີ່ ມີຄວາມຊໍານານໃນເຕັກໂນໂລຢີທີ່ ພົ້ນເດັ່ນ.

ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດອີກອັນຫນຶ່ງແມ່ນການຮັບຮອງເອົາວິທີການທີ່ວ່າໄວໃນການຫັນປັບນິຕິຕຳລ.

ຂະບວນການແບບດັ່ງເດີມ,

ເຄັ່ງຄັດອາດຈະບໍ່ເໝາະສົມກັບຈັງຫວະໄວຂອງການປັບປຸງນິຕິຕຳລ.

ວິທີການທີ່ວ່າໄວ, ມີລັກສະນະທີ່ມີຄວາມສາມາດດັດແກ້ ແລະ ຄວາມຄົບຖ້ວນຊັບຊ້ອນ,

ອະນຸຍາດໃຫ້ອົງກອນຕອບສະໜອງຢ່າງໄວວາຕໍ່ການພັດທະນາໃໝ່,

ທົດສອບເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່, ແລະ

ບັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງຕົນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໂດຍອີງໃສ່ຄໍາຕົກລົງໃນເວລາທີ່ແທ້ຈິງ.

ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ຜູ້ນຳຕ້ອງເສີມຂະຫຍາຍວັດທະນະທຳປະດິດສ້າງ.

ການຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການທົດລອງ ແລະ

ຄວາມສະຫງົບທີ່ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານຍອມຮັບການປັບປຸງ ແລະ

ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມພະຍາຍາມຂອງການຫັນປັບນິຕິຕຳລຂອງອົງກອນ. ສຸດທ້າຍ,

ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຈະວັດແທກ ແລະ ປະເມີນຜົນກະທົບຂອງການລິເວີນິຕິຕຳລ.

ຜູ້ນຳຄວນປະຕິບັດຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດທີ່ສໍາຄັນ (KPIs)

ທີ່ຕິດຕາມຄວາມຄົບຖ້ວນຂອງຄວາມພະຍາຍາມການຫັນປັບນິຕິຕຳລ,

ໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າພວກເຂົາສົ່ງມູນຄ່າ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍທຸລະກິດ.

ອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນ:

1. ການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີ: ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີທີ່ທັນສະໄໝເຊັ່ນ: ບັນຍາປະດິດ, ສົ່ງເສີມການປັບປຸງອັດຕະໂນເນັດ, ແລະ ການປະມວນຜົນລາວດ.

2. ການເພີ່ມປະສິດທິພາບຂະບວນການ:

ບັບປຸງຂະບວນການດຳເນີນທຸລະກິດໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ.

3. ການປັບປຸງແບບທາງວັດທະນະທຳ:

ສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳທີ່ສະໜັບສະໜູນການປະຕິບັດສ້າງ
ການປະຕິບັດທີ່ວ່າໄວ້.

ບົດບາດຂອງພາວະຜູ້ນຳ:

ພາວະຜູ້ນຳພາມີບົດບາດສຳຄັນໃນການຂັບລົດການຫັນປັບນິຕິຕຳລ.

ຜູ້ນຳຕ້ອງບໍ່ພຽງແຕ່ຊະນະການປັບປຸງແບບທາງວັດທະນະທຳ,

ແຕ່ຍັງນຳພາທີມງານຂອງພວກເຂົາຜ່ານການເດີນທາງການປັບປຸງ.

ພວກເຂົາຕ້ອງການສື່ສານວິໄສທັດ, ການຄົ້ນຄວ້າໝາຍເຖິງຊັດເຈນ, ແລະ
ສະໜອງຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນແລະການສະໜັບສະໜູນ.

ການພັດທະນາຍຸດທະສາດການຫັນປັບນິຕິຕຳລ

ຍຸດທະສາດທີ່ຖືກກຳນົດໄວ້ດ້ວຍແນວພັນການຂອງການຫັນປັບນິຕິຕຳລທີ່ປະສົບ
ຜົນສຳເລັດ.

ພາກນີ້ອະທິບາຍຂັ້ນຕອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາຍຸດທະສາດການຫັນປັບນິຕິຕຳລ
ຕອນທີ່ເຂັ້ມແຂງທີ່ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ ແລະ
ຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ.

ການປະເມີນສະພາບປະຈຸບັນ: ກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມຕົ້ນການຫັນປັບນິຕິຕຳລ,
ມັນເປັນສິ່ງຈຳເປັນທີ່ຈະເຂົ້າໃຈສະຖານະປະຈຸບັນຂອງອົງກອນຂອງທ່ານ.
ນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະເມີນຂະບວນການທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ, ເຕັກໂນໂລຢີ, ແລະ
ວັດທະນະທຳອົງກອນ. ການປະຕິບັດການວິເຄາະ SWOT ສາມາດຊ່ວຍກຳນົດຈຸດແຂງ,
ຈຸດອ່ອນ, ໂອກາດ, ແລະ ໄພຂົ່ມຂູ່.

ການກຳນົດຈຸດປະສົງ: ຈຸດປະສົງທີ່ຊັດເຈນ,
ສາມາດວັດແທກໄດ້ແມ່ນສຳຄັນສຳລັບການຊີ້ນຳຂະບວນການຫັນປັບ.

ຈຸດປະສົງຄວນຈະສອດຄ່ອງກັບຍຸດທະສາດທຸລະກິດໂດຍລວມ ແລະ

ສຸມໃສ່ການສະໜອງມູນຄ່າໃຫ້ແກ່ລູກຄ້າ.

ຕົວຢ່າງລວມມີການປັບປຸງປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າ,

ການເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການດຳເນີນງານ, ແລະ ການຂັບຂີ່ນະວັດຕະກຳ.

ແຜນທີ່ເສັ້ນທາງ ແລະ ຈຸດສຳຄັນ: ການສ້າງແຜນທີ່ລະອຽດກ່ຽວກັບບັນດາຈຸດໝາຍສະເພາະຊ່ວຍໃຫ້ການຫັນປ່ຽນດຳເນີນໄປຢ່າງຄ່ອງແຄ້ວ.

ແຜນທີ່ເສັ້ນທາງຄວນອະທິບາຍຂໍ້ລິເລີ່ມທີ່ສຳຄັນ, ກຳນົດເວລາ ແລະ

ຄວາມຕ້ອງການຊັບພະຍາກອນ. ການທົບທວນ ແລະ

ດັດປັບແຜນທີ່ເສັ້ນທາງຢ່າງເປັນປົກກະຕິໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ

ຄໍາຄຶດຄໍາເຫັນແມ່ນຈຳເປັນສໍາລັບການຕິດຕາມ.

ຮັບເອົາວິທີການ Agile

ວິທີການທີ່ວ່າຂ້າພວກເຮົາໄດ້ແນະນຳສໍາລັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລສົບຜົນສໍາເລັດ.

ພວກເຂົາເຈົ້າສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດດັດແກ້, ການຮ່ວມມື, ແລະ iteration ຢ່າງໄວວາ, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງຈຳເປັນສໍາລັບການປັບຕົວກັບພູມສັນຖານດິຈິຕອລທີ່ໄວ.

ຫຼັກການຂອງ Agile:

ວິທີການທີ່ວ່າຂ້າພວກເຮົາໄດ້ແນະນຳໃນຫຼັກການທີ່ເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມພໍໃຈຂອງລູກຄ້າໂດຍຜ່ານການຈັດສົ່ງຊອບແວທີ່ມີຄ່າທີ່ສຳຄັນໃນຕົ້ນ ແລະ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ,

ການຕ້ອນຮັບການປ່ຽນແປງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການຈັດສົ່ງຊອບແວທີ່ເຮັດວຽກໄດ້ທັນທີ.

ທຸກໆຄວນເຮັດວຽກຮ່ວມກັນປະຈຳວັນຕະຫຼອດໂຄງການ,

ໂດຍສຸມໃສ່ການທີ່ດິເລີດດ້ານວິຊາການ ແລະ ການອອກແບບທີ່ດີ.

ການປະຕິບັດການປະຕິບັດທີ່ວ່າຂ້າພວກເຮົາ: ການປະຕິບັດການປະຕິບັດ Agile

ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດການຮັບຮອງເອົາກອບເຊັ່ນ Scrum ຫຼື Kanban. Scrum

ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກໃນທຸກຂະໜາດນ້ອຍ,
ຂ້າມໜ້າທີ່ເຮັດວຽກທີ່ສໍາເລັດໃນຮອບວົນຊ້ໍາຊ້ອນທີ່ເອີ້ນວ່າ sprints. Kanban
ສຸມໃສ່ການເບິ່ງເຫັນວຽກງານ, ຈໍາກັດການເຮັດວຽກໃນຄວາມຄົບຖ້ວນ, ແລະ
ການຄຸ້ມຄອງການໄຫຼເຂົ້າ.
ທັງສອງໂຄງປະກອບການເນັ້ນຫນ້າໃສ່ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງແລະຄວາມສາມາດດັດແກ້.

ຜົນປະໂຫຍດຂອງ **Agile:**
ວິທີການທີ່ວ່າໄວຊ່ວຍໃຫ້ອົງກອນຕອບສະໜອງຢ່າງໄວວາຕໍ່ການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດ
ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ. ພວກເຂົາສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳຂອງການຮ່ວມມື ແລະ
ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ນໍາໄປສູ່ຜະລິດຕະພັນ ແລະ
ການບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການປະຕິບັດແບບ Agile
ສາມາດນໍາໄປສູ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ
ຄວາມພໍໃຈໂດຍການສົ່ງເສີມຄວາມຮູ້ສຶກເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ສົ່ງເສີມນະວັດຕະກຳ ແລະ ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ
ນະວັດຕະກຳ ແລະ
ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງແມ່ນອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລສົບ
ຜົນສໍາເລັດ. ອົງກອນຕ້ອງສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີຄວາມຄິດສ້າງສັນ
ແລະ ການທົດລອງໃນຂະນະທີ່ສືບຕໍ່ຊອກຫາວິທີການເສີມຂະຫຍາຍຂະບວນການ ແລະ
ຜົນໄດ້ຮັບ.

ການສ້າງວັດທະນະທຳຂອງການປະດິດສ້າງ:
ການສົ່ງເສີມນະວັດຕະກຳຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ສະໜັບສະໜູນ.
ນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສົ່ງເສີມແນວຄິດທີ່ຍອມຮັບການປ່ຽນແປງ,
ໃຫ້ຄ່ານິຍົມທັດສະນະທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ແລະ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີຄວາມສ່ຽງ.

ຜູ້ນຳຄວນສະໜອງຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ ແລະ

ການສະໜັບສະໜູນສຳລັບພະນັກງານເພື່ອທົດລອງແນວຄວາມຄິດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່.

ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ: ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກໍ່ຄືວິວັດຂັ້ນຕົ້ນການປະເມີນ ແລະ ບັບປຸງຂະບວນການ ແລະ

ການປະຕິບັດຢ່າງເປັນປົກກະຕິເພື່ອບັນລຸຜົນໄດ້ຮັບທີ່ດຶກວ່າ. ເຕັກນິກເຊັ່ນ Lean ແລະ Six Sigma ສາມາດຊ່ວຍກຳນົດຄວາມບໍ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ພົ້ນທຶນທີ່ສຳລັບການບັບປຸງ.

ການປະຕິບັດກອບການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຮັບປະກັນວ່າອົງກອນຍັງຄົງມີຄວາມວ່ອງໄວ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ການປ່ຽນແປງໃນຕະຫຼາດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າ.

ຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມື: ການຮ່ວມມືແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການຂັບລົດນະວັດກໍາ ແລະ ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ທີ່ມີງານຂ້າມໜ້າທີ່ສາມາດນຳເອົາຄວາມຊຳນານ ແລະ ທັດສະນະທີ່ຫຼາກຫຼາຍມາຮ່ວມກັນ, ນຳໄປສູ່ການແກ້ໄຂທີ່ສ້າງສັນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈທີ່ດຶກວ່າ. ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ

ເຕັກໂນໂລຢີການຮ່ວມມືສາມາດອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການສຶກສາ ແລະ ການເຮັດວິທີເປັນທາງການ, ເຖິງແມ່ນວ່າຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມບໍ່ອະນຸຍາດວິທີທີ່ແຈກຢາຍຫຼືຫ່າງໄກສອກຫຼີກ.

ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງຢ່າງມີປະສິດທິພາບ

ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງແມ່ນລັກສະນະທີ່ສຳຄັນຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ. ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງທີ່ສຳເລັດຜົນກໍ່ຄືວິວັດການກະກຽມ, ສະໜັບສະໜູນ, ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອບຸກຄົນ, ທີ່ມີງານ, ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງໃນການປ່ຽນແປງອົງການຈັດຕັ້ງ.

ຫຼັກການການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ:

ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງທີ່ມີປະສິດທິພາບແມ່ນອີງໃສ່ຫຼັກການເຊັ່ນ:

ການສຶກສາທີ່ຊັດເຈນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ, ແລະ

ການສະໜັບສະໜູນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ມັນກໍ່ຍ້ອງຍໍຄວາມເຂົ້າໃຈດ້ານມະນຸດຂອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມກັງວົນ ແລະ ການຕໍ່ຕ້ານທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ.

ຍຸດທະສາດການສຶກສາ: ການສຶກສາທີ່ຊັດເຈນ ແລະ

ສອດຄ່ອງແມ່ນສໍາຄັນສໍາລັບການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ.

ນີ້ປະກອບມີການສຶກສາວິໄສທັດ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງການຫັນເປັນ, ເຊິ່ງນັດວິວັດການສະໜອງການບັບປຸງເປັນບົດກະຕຶກ ບົດກັບຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ການແກ້ໄຂອໍາຖາມຫຼືຄວາມກັງວົນ.

ການສຶກສາທີ່ມີປະສິດຕິຜົນຊ່ວຍສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ແລະ ການຊຶ້ງ-ຂາຍຈາກພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ.

ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນ: ການໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ

ການສະໜັບສະໜູນທີ່ພ້ອມຮັບຜິດຊອບ ມີຄວາມຈໍາເປັນສໍາລັບການຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານບັບຕົວເຂົ້າກັບເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ໆ.

ນີ້ອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບການສະໜອງກອງປະຊຸມ, ຫຼັກສູດອອນໄລນ໌, ແລະ ການຝຶກສອນຫນຶ່ງຕໍ່ຫນຶ່ງ.

ການສະໜັບສະໜູນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ສຶກຫມັ້ນໃຈ ແລະ ມີຄວາມສາມາດໃນພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃໝ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ໂດຍການປະຕິບັດຕາມການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດເຫຼົ່ານີ້,

ອົງກອນສາມາດຕັ້ງຕໍາແໜ່ງຕົນເອງເພື່ອນໍາໃຊ້ຜົນປະໂຫຍດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລຢ່າງເຕັມສ່ວນ, ຮັບປະກັນການເຕີບໂຕໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ການແຂ່ງຂັນໃນໂລກດິຈິຕອລທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ.

1.5 ການກະກຽມການນໍາພາດ້ານດິຈິຕອລທີ່ມີປະສິດທິພາບ

ການນໍາພາດິຈິຕອລທີ່ມີປະສິດທິພາບເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການກະກຽມ.

ຜູ້ນໍາຕ້ອງພັດທະນາຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ສົມບູນແບບກ່ຽວກັບພູມສັນຖານດິຈິຕອລ, ລວມທັງເຕັກໂນໂລຢີທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນ, ທ່າອ່ຽງຂອງຕະຫຼາດ, ແລະ ການປ່ຽນແປງພຶດຕິກຳຂອງລູກຄ້າ.

ການກະກຽມນີ້ບໍ່ພົ້ນແຕ່ຕ້ອງການຄວາມຮູ້ດ້ານວິຊາການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ແຕ່ຍັງເປັນແນວຄິດທີ່ກ້າວໄປຂ້າງໜ້າທີ່ຄາດວ່າຈະມີການປ່ຽນແປງ ແລະ ຕໍາແໜ່ງອົງກອນເພື່ອປັບຕົວຢ່າງໄວວາ.

ຂັ້ນຕອນທ່າອິດໃນການກະກຽມສໍາລັບການນໍາພາດິຈິຕອລທີ່ມີປະສິດທິພາບແມ່ນການ ປະເມີນຕົນເອງ. ຜູ້ນໍາຕ້ອງປະເມີນຄວາມສາມາດທາງດ້ານດິຈິຕອລໃນປະຈຸບັນຂອງຕົນ ແລະ ການົດພື້ນທີ່ສໍາລັບການເຕີບໂຕ.

ນີ້ອາດຈະປະກອບມີການໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ໃນການວິເຄາະຂັ້ນສູງ, ບັນຍາປະດິດ, ແລະ ຄຸນນະພາບການຕະຫຼາດດິຈິຕອລ.

ຫຼາຍໆອົງກອນໃນປັດຈຸບັນລົງທຶນໃນໂຄງການພັດທະນາຜູ້ນໍາທີ່ສຸມໃສ່ທັກສະດິຈິຕອລ, ຈັດກອງປະຊຸມ, ການຢັ້ງຢືນ, ແລະ ການຈໍາລອງຕົວຈິງເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ນໍາ.

ຕໍ່ໄປ,

ຜູ້ນໍາຕ້ອງປຸກຟັງວັດທະນະທຳການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງພາຍໃນອົງກອນຂອງຕົນ.

ໂດຍການຊຸກຍູ້ໃຫ້ພະນັກງານໃນທຸກລະດັບມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລິເວີມາກສະໜອງກະ ແລະ ທັກສະໃໝ່,

ຜູ້ນໍາໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າທຸກໆຂອງຕົນກໍ່ມີພ້ອມທີ່ຈະນໍາທາງໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດຂອງການ ນຳໃຊ້ດິຈິຕອລ. ນີ້ບໍ່ພົ້ນແຕ່ປະກອບມີການຜຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການ,

ແຕ່ ຍັງ ສິ່ງ ເສີມ ທັກສະ ອື່ນ ເຊັ່ນ: ການ ບັບ ຕົວ, ການ ຮ່ວມ ມື, ແລະ ການ ຄິດ ທີ່ ສຳຄັນ, ເຊິ່ງ ເປັນ ສິ່ງ ຈຳເປັນ ໃນ ໂລກ ດິຈິຕອລ ທຳອິດ.

ການ ສ້າງ ລະບົບ ນິເວດ ຂອງ ນະວັດ ຕະກຳ ຍັງ ມີ ຄວາມ ສຳຄັນ.

ຜູ້ ນຳ ຄວນ ສ້າງ ກົນໄກ ເພື່ອ ສະໜັບສະໜູນ ການ ທົດລອງ ແລະ

ຊຸກຍູ້ ໃຫ້ ມີ ຄວາມ ສ່ວຍຊ່ວຍ ໃນ ອົງກອນ. ນີ້ ສາມາດ ຮວມ ເຖິງ ສູນ ປະດິດສ້າງ,

ທຶນ ງານ ຂ້າມ ຫຸ້ນ ທີ່, ແລະ ການ ຮ່ວມ ມື ກັບ ຜູ້ ໃຫ້ ບໍລິການ ດ້ານ ເຕັກໂນໂລຢີ ຫຼື ການ ເລື່ມ ຕົ້ນ.

ການ ລິເລີ່ມ ດັ່ງກ່າວ ສິ່ງ ເສີມ ສະພາບ ແວດ ລ້ອມ ການ ຮ່ວມ ມື ທີ່ ວິທີ ແກ້ ໄຂ ທີ່ ສ້າງ ສັນ ສາມາດ ເກີດ ຂຶ້ນ ໄດ້.

ສຸດທ້າຍ, ຜູ້ ນຳ ຕ້ອງ ພັດທະນາ ຄວາມ ສາມາດ ໃນ ການ ນຳ ພາ ຜ່ານ ຄວາມ ບໍ່ແນ່ນອນ.

ການ ຫັນ ບ່ຽນ ທາງ ດິຈິຕອລ ມັກ ຈະ ມີ ການ ຂັດຂວາງ ຢ່າງ ໃຫຍ່ ຫຼວງ, ແລະ

ຜູ້ ນຳ ຕ້ອງ ສະແດງ ຄວາມ ສາມາດ ໃນ ການ ແກ້ ໄຂ, ຄວາມ ຊັດເຈນ, ແລະ ການ ຕັດສິນ ໃຈ.

ນີ້ ຮັບ ກຮ້ອງ ໃຫ້ ມີ ຄວາມ ເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບ ຫຼັກການ ການ ຄຸ້ມຄອງ ການ ບ່ຽນແປງ ເພື່ອ

ນຳ ພາ ອົງກອນ ຜ່ານ ສິ່ງ ທີ່ ທາຍ ທີ່ ບໍ່ ສາມາດ ຫຼີກ ລ່ຽມ ໄດ້ ແລະ

ການ ຕໍ່ຕ້ານ ທີ່ ມາ ພ້ອມ ກັບ ການ ບ່ຽນແປງ ດິຈິຕອລ.

1.6 ການ ບົກຄອງ ແລະ ການ ຄຸ້ມຄອງ ຄວາມ ສ່ວຍຊ່ວຍ ໃນ ການ ຫັນ ເປັນ ດິຈິຕອລ

ການ ບົກຄອງ ກໍ່ ບົດ ຂ້ອງ ກັບ ວິທີ ການ ທີ່ ມີ ໂຄງສ້າງ ໃນ ການ ຄຸ້ມຄອງ ການ ລິເລີ່ມ ດິຈິຕອລ ພາຍໃນ ອົງກອນ.

ມັນ ຮັບ ປະກັນ ວ່າ ການ ລົງທຶນ ໃນ ເຕັກໂນໂລຢີ ດິຈິຕອລ ສອດຄ່ອງ ກັບ ຈຸດປະສົງ ຍຸດທະສາດ, ການ ປະຕິບັດ ຕາມ ກົດລະບຽບ ແລະ ການ ຄຸ້ມຄອງ ຂໍ້ມູນ ທີ່ ມີ ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ. ການ ຄຸ້ມຄອງ ທີ່ ມີ ປະສິດທິພາບ ເປັນ ຢ່າງ ຫຼວງຫຼາຍ ສຳລັບ ການ ນຳໃຊ້ ຊັບພະຍາກອນ, ການ ບັນລຸ ເປົ້າໝາຍ ຍຸດທະສາດ, ແລະ ການ ຊຸກຍູ້ ການ ປະດິດສ້າງ.

ອົງປະກອບຫຼັກຂອງແບບຈໍາລອງການປົກຄອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລປະກອບມີ: -

ພາວະຜູ້ນໍາ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າການ: ຜູ້ບໍລິຫານອາວຸໂສຕ້ອງສະໜັບສະໜູນ ແລະ

ສົ່ງເສີມການລົເລີ່ມດ້ານດິຈິຕອລ, ມອບຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ບົດບາດທີ່ຊັດເຈນ. -

ການຈັດວາງຍຸດທະສາດ:

ຮັບປະກັນວ່າການລົເລີ່ມດ້ານດິຈິຕອລສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍທຸລະກິດ ແລະ

ຈຸດປະສົງ, ສະໜອງກອບໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ. - ການຕິດຕາມ ແລະ

ການປັບຕົວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ:

ທົບທວນຍຸດທະສາດຢ່າງເປັນປົກກະຕິໂດຍອີງໃສ່ຄໍາຕີຊົມ ແລະ

ການພັດທະນາເພື່ອຮັກສາຂະບວນການຫັນປ່ຽນ.

ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນສໍາລັບຄວາມສໍາເລັດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ. ຂະບວນການປະກອບມີການກໍານົດຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ,

ການປະເມີນຜົນກະທົບຂອງຕົນ, ແລະ ການປະຕິບັດຍຸດທະສາດເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນພວກມັນ.

ລັກສະນະທີ່ສໍາຄັນປະກອບມີ: - ການກໍານົດຄວາມສ່ຽງ ແລະ ການຄວບຄຸມ:

ຕັ້ງກົນໄກການກໍານົດຄວາມສ່ຽງທີ່ວ່ອງໄວແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນເພື່ອແກ້ໄຂພູມສັນຖານ

ຄວາມສ່ຽງທາງອິນເຕີເນັດແບບເຄື່ອນໄຫວ.

ນີ້ລວມມີການປ້ອງກັນການໂຈມຕີທາງອິນເຕີເນັດ, ການລະເມີດຂໍ້ມູນ, ແລະ

ຄວາມລົ້ມເຫຼວຂອງການດໍາເນີນງານ. - ສະຖາປັດຕະຍະກຳທີ່ອີງໃສ່ຄວາມສ່ຽງ:

ພັດທະນາສະຖາປັດຕະຍະກຳດິຈິຕອລທີ່ອີງໃສ່ຄວາມສ່ຽງທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ

ຂອງອົງກອນ, ສະໜັບສະໜູນໂດຍກອບການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງທີ່ຄົບຊຸດ. -

ການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ:

ຟັງຂະບວນການທົບທວນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອປັບຕົວເຂົ້າກັບສິ່ງລົບກວນ ແລະ

ການພັດທະນາໃໝ່ໃນທີ່ວ່າສະພາບແວດລ້ອມດິຈິຕອລ.

ການປະສົມປະສານຂອງການປົກຄອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ

ສໍາລັບການຫັນເປັນດິຈິຕອລສົບຜົນສໍາເລັດ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງຄວນໄດ້ຮັບການປະສົມປະສານ:

ລະບົບການປົກຄອງ, ຄວາມສ່ຽງ, ແລະ ການປະຕິບັດຕາມ (GRC): ລະບົບເຫຼົ່ານີ້ສະໜອງທັດສະນະຂອງວິສາຫະກິດກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງ, ເຊື່ອມຕໍ່ silos ພາຍໃນອົງກອນ.

ພວກເຂົາເຈົ້າສ້າງຄວາມສະດວກຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງໃນທົ່ວອົງກອນ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍການຕອບສະໜອງໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ

ແນວທາງລວມ: ແກ້ໄຂຄວາມສ່ຽງແບບລວມໝູ່ເພື່ອເພີ່ມປະສິດທິພາບ ແລະ ແນະນຳ, ດຸທະສາດ.

ນີ້ກໍ່ເປັນຂໍ້ກ່າວຫາການນໍາໃຊ້ການວິເຄາະຂໍ້ມູນສໍາລັບຄວາມຖືກຕ້ອງທີ່ດີກວ່າໃນແບບຈໍາລອງຄວາມສ່ຽງ ແລະ ການຜ່າງວິທີແກ້ໄຂເຂົ້າໄປໃນຂະບວນການທຸລະກິດ.

ສະຫຼຸບລວມແລ້ວ, ການປົກຄອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງທີ່ມີປະສິດທິຜົນແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການຮັບປະກັນວ່າການລົດຢືນການຫັນເປັນດິຈິຕອລປະກອບສ່ວນຢ່າງດີຕໍ່ຜົນສໍາເລັດໂດຍລວມຂອງອົງກອນ. ພວກເຂົາເຈົ້າຊ່ວຍຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຈັດວາງໂຄງການທີ່ມີເປົ້າໝາຍ, ດຸທະສາດ, ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ, ແລະ ຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມລະບົບການ.

1.7 ການວັດແທກ ແລະ ຍືນຍົງຄວາມສໍາເລັດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

ການວັດແທກຄວາມສໍາເລັດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການລົງທຶນໃນເຕັກໂນໂລຢີ

ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງຈະໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດທີ່ຊັດເຈນ.

ການຍືນຍົງຄວາມສໍາເລັດນີ້ຮັບຮັ້ງໃຫ້ມີຄ່າຫມັ້ນສັນຍາໄລຍະຍາວໃນການປະດິດສ້າງ, ການບັບຕົວ, ແລະ ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ຂັ້ນຕອນທຳອິດໃນການວັດແທກຄວາມສຳເລັດຂອງການຫັນປັບນິຕິຕຳລແມ່ນການກຳນົດຈຸດປະສົງທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດທີ່ສຳຄັນ (KPIs). KPIs ເຫຼົ່ານີ້ຄວນຈະສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດຂອງອົງກອນ ແລະ ອາດຈະປະກອບມີການວັດແທກ ເຊັ່ນ: ການເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການດຳເນີນງານ, ການປັບປຸງຄວາມພໍໃຈຂອງລູກຄ້າ, ການເຕີບໂຕຂອງລາຍໄດ້ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານ. ຕົວຢ່າງ, ການຫັນປັບນິຕິຕຳລໃນການບໍລິການລູກຄ້າອາດຈະຖືກວັດແທກໂດຍການວັດແທກເຊັ່ນ: ການຫຼຸດຜ່ອນເວລາຕອບໂຕ້, ການປັບປຸງຄະແນນຜູ້ສົ່ງເສີມສຸດທິ (NPS), ຫຼື ອັດຕາການຮັກສາລູກຄ້າທີ່ສູງຂຶ້ນ.

ຜູ້ນຳຍັງຕ້ອງພິຈາລະນາມາດຕະການຄຸນນະພາບຂອງຄວາມສຳເລັດ.

ເຫຼົ່ານີ້ລວມມີການປັບປຸງທາງດ້ານວັດທະນະທຳ, ເຊັ່ນ: ການຮ່ວມມືທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ, ການເປີດກວ້າງຕໍ່ການປັບປຸງ, ແລະ ການປະດິດສ້າງພາຍໃນອົງກອນ. ການສຳຫຼວດ ແລະ ການສຳພາດສາມາດສະໜອງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວິທີການພະນັກງານລູກຄ້າຮັບຮູ້ຜົນກະທົບຂອງຄວາມພະຍາຍາມຫັນປັບນິຕິຕຳລ.

ການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີແມ່ນຕົວຊີ້ວັດທີ່ສຳຄັນອີກອັນຫນຶ່ງ.

ອົງກອນຄວນປະເມີນຂອບເຂດທີ່ເຄື່ອງມືນິຕິຕຳລໃໝ່ໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາ ແລະ ປະສົມປະສານເຂົ້າໃນຂະບວນການເຮັດວຽກ.

ອັດຕາການຮັບຮອງເອົາທີ່ຕໍ່າອາດຈະຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຕ້ອງການສຳລັບການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມເຕີມຫຼືການປັບຕົວຂອງເຕັກໂນໂລຢີຂອງມັນເອງ.

ການຍືນຍົງຄວາມສຳເລັດໃນການຫັນປັບນິຕິຕຳລຮັບຮັບຕ້ອງໃຫ້ມີການຕິດຕາມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ການປັບຕົວ. ພູມສັນຖານນິຕິຕຳລກໍາລັງພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ແລະ ອົງກອນຕ້ອງມີຄວາມວ່ອງໄວເພື່ອຮັກສາຈັງຫວະການພັດທະນາໃໝ່.

ຜູ້ນຳຄວນສ້າງກົນໄກສຳລັບການປະເມີນຜົນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ເຊັ່ນ: dashboards ການປະຕິບັດ ແລະ ການທົບທວນຄຸນທາງດ້ານປັບປຸງກະຕິ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການລົດີ້ມດິຈິຕອລຍັງຄົງມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ.

ນະວັດຕະກຳຍັງຕ້ອງຍືນຍົງ.

ອົງກອນສາມາດບັນລຸໄດ້ໂດຍການສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳຂອງການທົດລອງ ແລະ ການຍອມຮັບວິທີການຊຸ້ມກັນກັບການຫັນປັບດິຈິຕອລ.

ນີ້ກໍ່ຄືວ່າກັບການທົດສອບແນວຄວາມຄິດໃໝ່ໃນລະດັບຂະໜາດນ້ອຍ, ລວບລວມຄຳຄິດຄຳເຫັນ, ແລະ ຂະຫຍາຍການລົດີ້ມທາງປະສົບຜົນສຳເລັດ.

ການລົງທຶນໃນປະຊາຊົນແມ່ນພຳລັບໃຈສຳຄັນອີກອັນຫນຶ່ງສຳລັບການຍືນຍົງຄວາມສຳເລັດຂອງການຫັນປັບດິຈິຕອລ.

ອົງກອນຕ້ອງສືບຕໍ່ໃຫ້ໂອກາດແກ່ພະນັກງານເພື່ອພັດທະນາທັກສະ ແລະ

ຄວາມຮູ້ດ້ານດິຈິຕອລຂອງຕົນ. ນີ້ອາດຈະປະກອບມີໂຄງການການຝຶກອົບຮົມຂັ້ນສູງ, ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ແລະ

ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຮູ້ກ່ຽວກັບແນວໃນ້ມເຕັກໂນໂລຢີຫລ້າສຸດ.

ຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດທີ່ສຳຄັນ (KPIs):

1. ປະສິດທິພາບຂອງຜູ້ນຳ:

ປະເມີນຜົນກະທົບຂອງຜູ້ນຳທາງດ້ານດິຈິຕອລຕໍ່ເປົ້າໝາຍຂອງສະຖາບັນ.

ນີ້ລວມມີການປະເມີນແບບຈຳລອງພາວະຜູ້ນຳທີ່ມີການປ່ຽນແປງ,

ເຊິ່ງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີອິດທິພົນທາງບວກຕໍ່ພາວະຜູ້ນຳທາງດ້ານດິຈິຕອລໃນການສຶກສາຊັ້ນສູງ.

2. ການວັດແທກການຈັດຕັ້ງ ແລະ ວັດທະນະທຳ:

ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືໃນການວັດແທກລັກສະນະການຈັດຕັ້ງ, ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີ ທີ່ສົ່ງເສີມການຫັນເປັນດິຈິຕອລ.

ເຄື່ອງມືເຫຼົ່ານີ້ສາມາດຊ່ວຍກໍານົດພື້ນທີ່ສໍາລັບການບັບປຸງ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າໃນໄລຍະເວລາ.
3. ການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ການນຳໃຊ້:

ຕິດຕາມກວດກາອັດຕາການຮັບຮອງເອົາຂອງເຄື່ອງມືດິຈິຕອລ ແລະ ເວທີໃນທີ່ວາສະຖາບັນ.

ນີ້ລວມມີການວັດແທກວິທີການທີ່ເຕັກໂນໂລຢີເຫຼົ່ານີ້ຖືກປະສົມປະສານຂຶ້ນໃນການສອນ, ການຮຽນຮູ້, ແລະ ຂະບວນການບໍລິຫານ.
4. ຕົວຊີ້ວັດຄວາມຍືນຍົງ:

ປະເມີນວິທີການຫັນເປັນດິຈິຕອລປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນເປົ້າໝາຍຄວາມຍືນຍົງ, ເຊັ່ນ: ການຫຼຸດຜ່ອນຮອຍຕົ້ນກາຄາບອນ ແລະ ສົ່ງເສີມການປະຕິບັດແບບຍືນຍົງພາຍໃນສະຖາບັນ.

ການສ້າງຄວາມຍືນຍົງໃນຜົນສໍາລັດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ:

ພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ວັດທະນະທຳ

1. ວິທີວິທະຍາທີ່ເອົາຄົນເປັນໃຈກາງ: ຮັບປະກັນການຫັນປ່ຽນເຮັດໃຫ້ຄົນເປັນໃຈກາງໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມຄະນະວິຊາ ແລະ ພະນັກງານໃນຂະບວນການ, ຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມື, ແລະ ສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາສົມມຸດຕິຖານ.
2. ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພະແນກ:

ຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມືໃນທີ່ວະພະແນກການເພື່ອຫຼຸດລາຍ silos ແລະ ແບ່ງປັນການຮຽນຮູ້ຈາກການລົດເມດິຈິຕອລ. ສົ່ງເສີມຊ່ວຍຮັກສາຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຮັບປະກັນວິທີການຫັນເປັນເອກະພາບ.

3. ການຮຸ້ນຮູ້ຕໍ່ 'ເນື້ອ'	ແລະ	ການພັດທະນາ:
ລົງທຶນໃນໂຄງການຜຶກອົບຮົມຢ່າງຕໍ່ 'ເນື້ອ' ສູງເພື່ອສ້າງທັກສະດ້ານດິຈິຕອລ		
ຫວ່າງຄະນະວິຊາ	ແລະ	ພະນັກງານ,
ຮັບປະກັນວ່າເຂົາເຈົ້າມີຄວາມພ້ອມໃນການໝູນໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.		

ໂຄງລ່າງພື້ນຖານເຕັກໂນໂລຢີ

1. ລະບົບນິເວດດິຈິຕອລແບບຍືນຍົງ:

ພັດທະນາພື້ນຖານໂຄງລ່າງດ້ານດິຈິຕອລທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີປະສິດທິພາບທີ່ສະໜັບສະໜູນເປົ້າໝາຍຄວາມຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວໃນການສຶກສາ າຊັ້ນສູງ.

2. ນະວັດຕະກຳ ແລະ ການປັບຕົວ:

ຊຸກຍູ້ການປະດິດສ້າງໂດຍການລວມເອົາເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່ ເຂົ້າໃນລະບົບທີ່ມີ ຢູ່ແລ້ວ, ປັບຕົວໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທີ່ມີການປ່ຽນແປງ, ແລະ ຂຸດຄົ້ນໂອກາດໃໝ່ ສໍາລັບການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານດິຈິຕອລ.

ພາວະຜູ້ນໍາຕ້ອງຈັດລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງການສຶກສາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມພັນເພື່ອຮັກສາຈັງຫວະ.

ໂດຍການແບ່ງປັນຜົນສໍາເລັດຂອງການລິເລີ່ມການຫັນເປັນດິຈິຕອລ ແລະ ການຮັບຮູ້ການປະກອບສ່ວນຂອງທີມງານ ແລະ ບຸກຄົນ, ຜູ້ນໍາສາມາດເສີມສ້າງຄໍາຫມັ້ນສັນຍາ ແລະ ແຮງຈູງໃຈໃນທີ່ວຽກງານ.

ການວັດແທກ ແລະ ຍືນຍົງຄວາມສໍາເລັດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລຮັບຮັກສາໃຫ້ມີວິທີການລວມທີ່ປະສົມ ປະສານການວາງແຜນຍຸດທະສາດ, metrics ທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ 'ເນື້ອ', ແລະ

ເນັ້ນຫນ້າແຫນ້ນກ່ຽວກັບປະຊາຊົນ ແລະ ວັດທະນະທຳ.
 ໂດຍຜ່ານການວັດແທກຄວາມພາກພື້ນ ແລະ ຈຸດສຸມທີ່ບໍ່ປົນແປງ,
 ອົງກອນສາມາດບັນລຸຜົນປະໂຫຍດທີ່ຍືນຍົງຈາກຄວາມພະຍາຍາມຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລຂອງ
 ຕົນ.

1.8 ການໃຊ້ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລເພື່ອເຂົ້າໃຈການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ

ການເຂົ້າໃຈການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລຮັບຮູ້ໃຫ້ມີການເຂົ້າເຖິງພົວພັນໂຕ້ຕອບ,
 ການຮ່ວມມື, ແລະ
 ອຸປະກອນທີ່ອຸດົມສົມບູນຕໍ່ສາຍຕາເພື່ອສື່ສານອົງປະກອບຂອງຕົນຢ່າງມີປະສິດ
 ທິພາບ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈລະຫວ່າງຜູ້ຮຽນ. ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລເຊັ່ນ Thinglink,
 Google Classroom, ແລະ Padlet ໃຫ້ຂໍ້ໄດ້ປຸງທີ່ເປັນເອກະລັກ.

ເຄື່ອງມື ແລະ ການນຳໃຊ້:

- **Thinglink:**

ສ້າງພາບທີ່ມີການໂຕ້ຕອບສໍາລັບການປະດິດສ້າງທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີເຊັ່ນ
 ສົ່ງເສີມກ່ຽວກັບວິວຂໍ້ອງກັບອິນເທິເນັດ ແລະ ບລອກເຈນ. ຟັງວິດີໂອ, ບົດຄວາມ, ແລະ
 ກໍລະນີສຶກສາ.

- **ຫ້ອງຮຽນ Google:** ສູນລວມຊັບພະຍາກອນ, ສະໜອງການມອບໝາຍທີ່ມີໂຄງສ້າງ, ແລະ
 ເປີດຄໍາຄິດຄໍາແຫ້ງກ່ຽວກັບວິວຂໍ້ອງກັບອິນເທິເນັດ ແລະ ສໍາຄັນ
 ສົ່ງເສີມທາງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ.

- **ແຜ່ນແຜ:** ອ່ານວິຊາສະດວກໃຫ້ແກ່ການລະດົມສະຫມອງຮ່ວມກັນກ່ຽວກັບໂອກາດ
 ແລະ ສົ່ງເສີມທາງ, ຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແບ່ງປັນຄວາມເຂົ້າໃຈໃນເວລາຈິງ.

ຕົວຢ່າງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ: ໃຊ້ Thinglink
 ເພື່ອອອກແບບແຜນທີ່ແບບໂຕ້ຕອບທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການປະດິດສ້າງເຊັ່ນ
 ປັນຍາປະດິດ ແລະ ສົ່ງເສີມກ່ຽວກັບອິນເທິເນັດ. Padlet

ສາມາດຮັບໃຊ້ເປັນຜ້າໃບດິຈິຕອລທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມລາຍຊື່ອຸປະສັກທີ່ເປັນໄປໄດ້
ຕໍ່ການຫັນປ່ຽນ, ເຊິ່ງຫຼັງຈາກນັ້ນໄດ້ຖືກແກ້ໄຂໃນການສົນທະນາຮ່ວມມືຜ່ານ
Google Classroom.

1.9 ການຄິດທົບທວນ I



ໃຊ້ເວລາຂອງທ່ານເພື່ອຄິດທົບທວນ:

ຖາມຄໍາຖາມເຫຼົ່ານີ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແບບຈຳລອງຜູ້ນຳດິຈິຕອລຂອງທ່ານ

1. ເຈົ້າອະທິບາຍແບບຈຳລອງພາວະຜູ້ນຳດິຈິຕອລຂອງເຈົ້າແນວໃດ?
2. ແມ່ນຫຍັງເປັນຄວາມເຂັ້ມແຂງທີ່ສຸດຂອງເຈົ້າ?
3. ອັນໃດຈະເປັນຈຸດອັນທີ່ສຸດຂອງເຈົ້າ?
4. ການວິພາກວິຈານປະເພດໃດທີ່ເຈົ້າໄດ້ຮັບຫຼາຍທີ່ສຸດ?
5. ເຈົ້າເຮັດໃຫ້ຄົນອື່ນຍອມຮັບແນວຄວາມຄິດຂອງເຈົ້າໄດ້ແນວໃດ?
6. ທ່ານເຮັດແນວໃດເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າໂຄງການແລະວຽກງານຢູ່ໃນຕາຕະລາງ?
7. ເຈົ້າຈັດການຄວາມບໍ່ເຫັນດີໃນທີມຂອງເຈົ້າແນວໃດ?
8. ການຕັດສິນໃຈທີ່ຍາກອັນໃດທີ່ເຈົ້າຕ້ອງເຮັດໃນຖານະເປັນຜູ້ນຳ, ແລະ
ເຈົ້າມາຕັດສິນໃຈນັ້ນໄດ້ແນວໃດ?
9. ເຈົ້າມີປະສິດຕິຜົນຫຼາຍໃນກຸ່ມຫຼືບົນພື້ນຖານໜຶ່ງບໍ່?
10. ທີມງານຂອງເຈົ້າຈະບອກວ່າເຈົ້າເປັນຜູ້ນຳແບບໃດ?

ຄໍາຖາມກ່ຽວກັບຮູບແບບການເປັນຜູ້ນຳ: <https://www.idealists.org/en/careers/quiz-leadership-style>

2 ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນ

ພາວະຜູ້ນຳທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍຄຳນຳທີ່ມີໝາຍເຖິງຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການຈັດວາງຍຸດທະສາດ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນດ້ວຍຫຼັກຈັນຍາທຳ, ຄວາມຄາດຫວັງຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຈຸດປະສົງທີ່ຊັດເຈນ. ວິທີການນີ້ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໂດຍສະເພາະໃນການນຳທາງການປ່ຽນແປງ ແລະ ສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳທີ່ສະໜັບສະໜູນການຫັນປ່ຽນ, ນະວັດຕະກຳ, ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການແກ້ໄຂ. ຜູ້ນຳທີ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນໃນຄຳນຳທີ່ມີໝາຍຂອງອົງກອນ ບຸກຜັງຄວາມໄວ້ວາງໃຈ, ຄວາມໂປ່ງໃສ, ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ວາງພື້ນຖານສຳລັບການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງສົບຜົນສຳເລັດ ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນຈັດຕັ້ງທີ່ຈະເລີນຮຸ່ງເຮືອງ.

2.1 ພາກສະໜຶກ ບົວກັບການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ

ຄວາມເຂົ້າໃຈການປ່ຽນແປງແມ່ນຈຸດໃຈກາງຂອງການນຳພາທີ່ມີປະສິດທິພາບ.

ການຈັດການການປ່ຽນແປງ ໝາຍ ເຖິງວິທີການທີ່ມີໂຄງສ້າງທີ່ຜູ້ນຳໃຊ້ເພື່ອຫັນປ່ຽນບຸກຄົນ, ທີ່, ແລະ ອົງກອນຈາກສະຖານະປັດຈຸບັນໄປສູ່ສະພາບທີ່ຕ້ອງການໃນອະນາຄົດ. ຂະບວນການນີ້ກໍ່ປົກຄຸມການວາງແຜນ, ການສື່ສານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການລິເລີ່ມການປ່ຽນແປງໄດ້ຖືກປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຍືນຍົງ.

ການປ່ຽນແປງແມ່ນມັກຈະພົບກັບຄວາມຕ້ານທານ, ຮາກຖານຢູ່ໃນຄວາມບໍ່ແນ່ນອນ, ຄວາມຢ້ານກົວຫຼືການຂັດຂວາງການກ່ຽວກັບການປົກກະຕິ.

ຜູ້ນຳຕ້ອງຮັບຮູ້ຜົນກະທົບທາງຈິດໃຈຂອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ໃຊ້ກົນລະຍຸດເພື່ອແກ້ໄຂມັນ. ແບບຈຳລອງ ADKAR (ຄວາມຮັບຮູ້: Awareness, ຄວາມປາດຖະໜາ: Desire, ຄວາມຮູ້: Knowledge, ຄວາມສາມາດ: Ability, ການເສີມສ້າງ Reinforcement)

ເປັນກອບທີ່ນິຍົມສໍາລັບການນໍາພາການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ, ເນັ້ນຫນັກເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງການສ້າງຈິດສໍານຶກຂອງຄວາມຕ້ອງການການປ່ຽນແປງ, ສົ່ງເສີມຄວາມປາຖະໜາທີ່ຈະສະໜັບສະໜູນມັນ, ສະໜອງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດມັນ. ແລະ ເສີມສ້າງພຶດຕິກຳເພື່ອຍືນຍົງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ສໍາລັບຄວາມພ້ອມຂອງບຸກຄົນ, ຄວາມພ້ອມຂອງລະບົບສໍາລັບການປ່ຽນແປງແມ່ນສໍາຄັນ. ນີ້ກໍ່ເປັນຂໍ້ອ້າງກັບການປະເມີນຄວາມສາມາດຂອງອົງກອນ, ຄວາມພ້ອມຂອງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຄວາມມຸ່ງຫມັ້ນຂອງການນໍາພາເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄວາມພະຍາຍາມໃນການປ່ຽນແປງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃນທຸກລະດັບ. ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງທີ່ສໍາເລັດຜົນແມ່ນໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳໂດຍເປົ້າໝາຍທີ່ຈະແຈ້ງ, ການຊີ້ນຳທີ່ສອດຄ້ອງກັນ, ແລະ ການເອົາໃຈໃສ່ໃຫ້ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຕະຫຼອດຂະບວນການ.

2.2 ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳອົງກອນ

ວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນໝາຍເຖິງຄວາມນິຍົມຮ່ວມກັນ, ຄວາມເຊື່ອ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ວິທີການທີ່ບຸກຄົນພາຍໃນອົງກອນມີປະຕິສໍາພັນ, ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ປະຕິບັດພາລະບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ມັນເຮັດໜ້າທີ່ເປັນທັງຕົວກະຕຸ້ນ ແລະ ອຸປະສັກຕໍ່ການປ່ຽນແປງ, ຂຶ້ນກັບວ່າວັດທະນະທຳສອດຄ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການຫັນປ່ຽນແນວໃດ.

ພາວະຜູ້ນໍາທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍມູນຄ່າແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນ ແລະ ຕ້ອງການໃນອົງກອນທີ່ມີການປ່ຽນແປງ, ຍ້ອນວ່າມັນເສີມສ້າງຫຼັກການ ແລະ ພຶດຕິກຳທີ່ສອດຄ້ອງກັບສະພາບທີ່ຕ້ອງການໃນອະນາຄົດ.

ຜູ້ນໍາມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການສ້າງ ແລະ ບໍາລຸງລໍ້າວັດທະນະທຳອົງກອນ, ສ້າງແບບຈໍາລອງຄວາມນິຍົມທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການທີ່ຈະເຫັນຝັງຢູ່ໃນທຸກມຸມຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ເຂັ້ມແຂງແມ່ນມີລັກສະນະລວມ, ການຮ່ວມມື ແລະ ການປະດິດສ້າງ.

ຜູ້ນຳຕ້ອງສົ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມທີ່ພະນັກງານຮູ້ສຶກວ່າມີອຳນາດທີ່ຈະປະກອບສ່ວນແນວຄວາມຄິດ ແລະ ເປັນເຈົ້າຂອງພາລະບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າໃນຂະບວນການປ່ຽນແປງ. ນີ້ຮັບຮູ້ສຶກໃຫ້ມີການເນັ້ນຫນັກໃສ່ຄວາມໄວ້ວາງໃຈ, ການຮັບຮູ້ ແລະ ການສຶກສາທີ່ເປີດເຜີຍ.

ການປະເມີນວັດທະນະທຳ

ແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ມີຄ່າໃນການເຂົ້າໃຈສະພາບຂອງວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນໃນປະຈຸບັນ.

ໂດຍການກຳນົດຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຄຸນລັກສະນະວັດທະນະທຳທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ແລະ ທີ່ຕ້ອງການ,

ຜູ້ນຳສາມາດພັດທະນາຍຸດທະສາດເພື່ອໝາຍເຖິງອຸປະກອນທີ່ຕ້ອງຫວ່າງເຫຼົ່ານີ້. ຕົວຢ່າງ, ຖ້າການຮ່ວມມືເປັນມູນຄ່າທີ່ຕ້ອງການ, ຜູ້ນຳອາດຈະປະຕິບັດໂຄງການຂ້າມໜ້າທີ່, ສ້າງຕັ້ງໂຄງການແນະນຳຫຼືລົງທຶນໃນເຕັກໂນໂລຢີການຮ່ວມມື.

ວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ມີສຸຂະພາບດີແມ່ນຫນຶ່ງທີ່ປັບຕົວ ແລະ

ພັດທະນາເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ການປ່ຽນແປງພາຍນອກ ແລະ ພາຍໃນ.

ອັນນີ້ຮັບຮູ້ສຶກໃຫ້ມີການສຸມໃສ່ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກ່ຽວກັບຄວາມສອດຄ່ອງທາງດ້ານວັດທະນະທຳກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກັບພະນັກງານເພື່ອຍືນຍົງ.

2.3 ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ

ຄຳວ່າ "ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນ (Accountability)" ແລະ "ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າທີ່ (Responsibility)" ມັກຈະຖືກນຳໃຊ້ແທນກັນໄດ້,

ເຊິ່ງສາມາດເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມສັບສົນໃນການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ.

ໃນຂະນະທີ່ທັງສອງຄຳແມ່ນມີຄວາມຈຳພັນ, ພວກມັນມີຄວາມໝາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນໝາຍເຖິງພັນທະທີ່ຈະລາຍງານ, ອະທິບາຍ ແລະ ໃຫ້ເຫດຜົນຕໍ່ການກະທຳ ຫຼື ການຕັດສິນໃຈ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າທີ່ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຕິບັດໜ້າທີ່ສະເພາະ ຫຼື ພາລະບົດບາດ.

ໃນການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ, ຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜ້າທີ່ ແມ່ນສຳຄັນຕໍ່ການຮັບປະກັນວ່າບຸກຄົນ ແລະ ທີມງານເຂົ້າໃຈພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງເຂົາເຈົ້າໃນລະຫວ່າງຂະບວນການປ່ຽນແປງ.

ຜູ້ນຳຕ້ອງກຳນົດວ່າໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບສຳລັບການຊີ້ນຳສະເພາະຂອງການຫັນປ່ຽນ ແລະ ຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ສະໜັບສະໜູນມັນ. ໂຄງສ້າງຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ເຊັ່ນ: ຄະນະກຳມະການປົກຄອງຫຼື ຫ້ອງການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ, ສະໜອງການຄວບຄຸມ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າການລິເລີ່ມການປ່ຽນແປງຍັງຄົງສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ແຈກຢາຍໃນທີ່ວ່າທີມງານ, ຮັບປະກັນວ່າລັກສະນະການດຳເນີນງານຂອງການປ່ຽນແປງໄດ້ຖືກປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ການສື່ສານມີບົດບາດສຳຄັນໃນການເສີມສ້າງຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ. ຜູ້ນຳຕ້ອງສ້າງຊ່ອງທາງທີ່ຊັດເຈນສຳລັບການສື່ສານຄວາມຄາດຫວັງ, ຄວາມກ້າວໜ້າ, ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ. ນີ້ປະກອບມີການບັນຍາຍບົດກະຕື້, ຊ່ວງເວລາສຳຄັນເຫັນ ແລະ ການຮັບຮູ້ການປະກອບສ່ວນ.

ສິ່ງສໍາຄັນເທົ່າທຽມກັນແມ່ນຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ນໍາເພື່ອສ້າງແບບຈໍາລອງຄວາມ
 ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.
 ໂດຍສະເພາະໃຫ້ເຫັນຄວາມມຸ່ງຫມັ້ນຂອງຕົນຕໍ່ຂະບວນການປ່ຽນແປງ ແລະ
 ການເປັນເຈົ້າຂອງຜົນໄດ້ຮັບຂອງມັນ,
 ຜູ້ນໍາໄດ້ວາງຕົວຢ່າງທີ່ມີປະສິດທິພາບສໍາລັບທຸກໆຂອງຕົນ.
 ນີ້ສິ່ງເສີມວັດທະນະທຳຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບ,
 ບ່ອນທີ່ບຸກຄົນມີຄວາມພາກພູມໃຈໃນການປະກອບສ່ວນຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ
 ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນເພື່ອເປົ້າໝາຍຮ່ວມກັນ.

ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງຢ່າງມີປະສິດທິຜົນຮັກສາໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈ nuanced
 ຂອງວັດທະນະທຳຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ, ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາຂອງການນໍາພາທີ່ມີຄຸນຄ່າ, ແລະ
 ການລະອຽດຢ່າງຈະແຈ້ງຂອງບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.
 ໂດຍການແກ້ໄຂອົງປະກອບເຫຼົ່ານີ້, ຜູ້ນໍາສາມາດຊອກຫາຄວາມສັບສົນຂອງການປ່ຽນແປງ
 ແລະ ວາງຕົວແທນອົງກອນຂອງຕົນເພື່ອຄວາມສໍາເລັດໃນໄລຍະຍາວ.

2.4 ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລເພື່ອການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ວັດທະນະທຳ

ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ການບັບຕົວດ້ານວັດທະນະທຳໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກ
 ເຄື່ອງມືທີ່ເຮັດໃຫ້ການວາງແຜນ, ການຮ່ວມມື ແລະ ຄໍາຄຶດຄໍາເຫັນ. ເວທີເຊັ່ນ
 Basecamp ແລະ Socrative ແລະ Padlet
 ເສີມຂະຫຍາຍຂະບວນການເຫຼົ່ານີ້ໂດຍການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຟົວພັນ ແລະ
 ການຈັດຕັ້ງ.

ເຄື່ອງມື ແລະ ການນໍາໃຊ້:

- **Basecamp:** ຄຸ້ມຄອງບັນດາໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງການປ່ຽນແປງການຈັດຕັ້ງ, ມອບໝາຍໜ້າທີ່, ຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

- **Socratic:** ດໍາເນີນແບບສອບຖາມສົດ ແລະ ແບບສໍາຫຼວດເພື່ອປະເມີນຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງແບບຈໍາລອງການຈັດການການປ່ຽນແປງ ຊຶ່ງນີ້ ADKAR.
- **ແຜນນຳ:** ໃຊ້ສໍາລັບກົດຈະກໍາການສ້າງແຜນທີ່ວັດທະນະທຳ, ບ່ອນທີ່ທຸກໆຄົນກໍານົດ ແລະ ຄົ້ນຫາຄ່າຄົມວັດທະນະທຳໃນປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມປາຖະໜາຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ຕົວຢ່າງການປະຕິບັດ: ຈັດຕັ້ງການລົເລີ່ມການປ່ຽນແປງໂດຍການນໍາໃຊ້ Basecamp, ການມອບໝາຍຜູ້ນໍາທຸກໆຄົນ ແລະ ຈຸດສໍາຄັນ. ດໍາເນີນການແບບສອບຖາມ Socratic ເພື່ອປະເມີນຄວາມພ້ອມສໍາລັບການປ່ຽນແປງ, ນໍາໃຊ້ Padlet ສໍາລັບການປະກອບສ່ວນຮ່ວມມືໃນການຟື້ນຟູວັດທະນະທຳອົງກອນ.

2.5 ການຄົດທົບທວນ II



ໃຊ້ເວລາຂອງເຈົ້າເພື່ອຄົດທົບທວນ:

ຖາມຄໍາຖາມເຫຼົ່ານີ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຈຸດປະສົງ ແລະ

ຄ່າຄົມຂອງເຈົ້າໃນຖານະຜູ້ນໍາ

1. ໃນເວລາທີ່ທ່ານຄົດກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ທ່ານກໍາລັງນໍາພາສໍາລັບມື້ນີ້, ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນອະນາຄົດທີ່ເຮັດໃຫ້ທ່ານຕື່ນເຕັ້ນທີ່ສຸດແມ່ນຫຍັງ?
2. ສິ່ງທີ່ທ່ານທາຍທີ່ເຈົ້າຮູ້ສຶກວ່າໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໃນ 1-3 ປີຂ້າງໜ້າແມ່ນຫຍັງ?
3. ມັນແມ່ນຫຍັງທີ່ເຮັດໃຫ້ວາລະພາວະຜູ້ນໍາທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍທີ່ສຸດສໍາລັບທ່ານສ່ວນບຸກຄົນ?

4. ເຈົ້າໄດ້ຮັບຄວາມໝາຍ

ແລະ

ຄວາມສຳຄັນແນວໃດຈາກເປົ້າໝາຍພາວະຜູ້ນຳຂອງເຈົ້າ?

5. ທ່ານຕ້ອງການປ່ຽນຫຼືເຮັດໃຫ້ເກີດຫຍັງຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ? (ວິໄສທັດ)

6. ເປັນຫຍັງທ່ານຕ້ອງການເຮັດໃຫ້ສິ່ງຕ່າງເກີດຂຶ້ນ?

ຫຼືຄວາມແຕກຕ່າງທີ່ເຈົ້າຢາກເຮັດແມ່ນຫຍັງ? (ພາລະກິດ)

3 ການສ້າງແຜນງານການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

ຂະບວນການວາງແຜນຍຸດທະສາດນີ້ສະໜອງວິທີການທີ່ມີໂຄງສ້າງໃນການປະຕິບັດຕົວໃນໄລຍະດິຈິຕອລ ແລະ ຂະບວນການໃນທີ່ວອນິກອນ, ຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງຂອງເປົ້າໝາຍທຸລະກິດແລະເພີ່ມທ່ວາແຮງສໍາລັບຄວາມສໍາເລັດ. ແຜນຜັງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລທີ່ສ້າງມາໄດ້ດີເປັນຄູ່ມືສໍາລັບອົງກອນເພື່ອຫັນປ່ຽນຈາກແບບຈໍາລອງທຸລະກິດແບບດັ້ງເດີມໄປສູ່ການດໍາເນີນການທີ່ວ່ອງໄວ, ຂັບເຄື່ອນຂໍ້ມູນ, ແລະ ລູກຄ້າເປັນໃຈກາງ. ມັນໄດ້ຊີ້ອອກການເດີນທາງຈາກສະພາບການໃນປັດຈຸບັນໄປໃນອະນາຄົດທີ່ຕ້ອງການ, ລວມທັງດ້ານຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການຮັບຮອງເອົາຕົວໃນໄລຍະ, ການປັບປຸງຂະບວນການ, ການປ່ຽນແປງວັດທະນະທໍາ, ແລະ ການພັດທະນາສົມມຸດຕະມາດ.

ແຜນທີ່ເຮັດນຳທາງໂດຍທີ່ວ່າໄປແລ້ວປະກອບມີອົງປະກອບຫຼັກຫຼາຍອັນ:

1. ວິໄສທັດທີ່ຈະແຈ້ງແລະ ຈຸດປະສົງຂອງການຫັນເປັນ
2. ການປະເມີນຜົນຂອງການໃຫຍ່ເຕັມຕົວຂອງດິຈິຕອນ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນປັດຈຸບັນ
3. ການກໍານົດການລິເລີ່ມ ແລະ ໂຄງການທີ່ສໍາຄັນ
4. ກໍານົດເວລາ ແລະ ຈຸດສໍາຄັນສໍາລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
5. ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການພິຈາລະນາງົບປະມານ
6. Metrics ສໍາລັບການວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ຄວາມສໍາເລັດ

ດ້ວຍຄວາມຊັດເຈນຂອງຈຸດປະສົງ, ທີ່ມີມູນຮູ້ຈຸດໝາຍປາຍທາງ. ດ້ວຍຄວາມຊັດເຈນຂອງແຜນການ, ທີ່ມີມູນຮູ້ວິທີການໄປເຖິງ. ແຜນທີ່ເຮັດນຳທາງເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຄູ່ມືຍຸດທະສາດທີ່ຊີ້ບອກເຖິງຂັ້ນຕອນທີ່ຕ້ອງການເພື່ອບັນລຸວິໄສທັດຂອງອົງກອນ. ແຜນການ, ຮ່ວມກັນກັບສະມາຊິກໃນທີມ, ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ສຸດໃນປະຈຸບັນກ່ຽວກັບວິທີການຕອບສະໜອງທຸລະກິດທີ່ມີປະສິດທິພາບ. ມັນສະໜອງກອບທີ່ມີໂຄງສ້າງເພື່ອຈັດວາງຊັບພະຍາກອນ,

ເປົ້າໝາຍ,

ແລະ

ການກະທຳ,

ຮັບປະກັນວ່າຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງຫມົດກໍ່ລ້ຽງກ້າວໄປສູ່ຈຸດປະສົງດ້ວຍກັນ.

3.1 ການຄັດເລືອກເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ຖ້າເປົ້າໝາຍຂອງທ່ານແມ່ນເພື່ອໃຊ້ອຳນາດຂອງເຄື່ອງມືດິຈິຕອລເພື່ອຊຸກຍູ້ການຫັນປ່ຽນຂອງອົງກອນ,

ການຄັດເລືອກເຕັກໂນໂລຢີຈະກາຍ

ເປັນຫນຶ່ງໃນອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດຂອງແຜນທີ່ຖະຫນົນ.

ທາງເລືອກຂອງເຕັກໂນໂລຢີຄວນໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳໂດຍເປົ້າໝາຍ, ດຸທະສາດຂອງອົງກອນ

ແລະ

ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຂອງມັນ.

ຜູ້ນຳຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າເຄື່ອງມືທີ່ເລືອກໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂະບວນການທີ່ມີຢູ່

ແລ້ວ ແລະ ສາມາດເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າໄປໃນກອບການດໍາເນີນງານໄດ້ຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງ.

ການຂາດຈຸດໝາຍປາຍທາງທີ່ຊັດເຈນ,

ມີຈຸດປະສົງເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເຄັ່ງຕຶງທີ່ບໍ່ມີຜົນຜະລິດພາຍໃນທີ່ມ.

ໂດຍບໍ່ມີວິໄສທັດທີ່ສຸມໃສ່,

ການລົງທຶນດ້ານເຕັກໂນໂລຢີມີຄວາມສ່ຽງກາຍເປັນຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງ

ແລະ

ບໍ່ຖືກຕ້ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງອົງກອນ.

ເພື່ອຫຼີກເວັ້ນການນີ້,

ຜູ້ນຳຕ້ອງໄດ້ດໍາເນີນການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຢ່າງລະອຽດ,

ມີສ່ວນຮ່ວມກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສໍາຄັນເພື່ອກໍານົດຈຸດເຈັບປວດ

ແລະ

ພື້ນທີ່ຂອງໂອກາດ.

ວິທີການຮ່ວມມືນີ້ຮັບປະກັນວ່າເຕັກໂນໂລຢີທີ່ເລືອກແກ້ໄຂສິ່ງທີ່ທາງທີ່ແທ້ຈິງ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຜົນໄດ້ຮັບທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້.

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ທົນທານ.

ການເປີດຕົວທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດຮັບກໍ່ຕ້ອງໃຫ້ມີການວາງແຜນທີ່ເຂັ້ມແຂງ,

ການຝຶກອົບຮົມທີ່ສົມບູນແບບ,

ແລະ

ການສະໜັບສະໜູນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ຜູ້ນຳຄວນຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນໃນການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງເພື່ອແກ້ໄຂການຕໍ່ຕ້ານ, ຮັບປະກັນພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຊຳນານ ແລະ ຄວາມຫມັ້ນໃຈໃນການຮັບຮອງເອົາເຄື່ອງມືໃໝ່. ຍຸດທະສາດການປະຕິບັດເປັນໄລຍະ, ເຊັ່ນ ການທົດລອງເຕັກໂນໂລຊີຢູ່ບັນດາພະແນກວິຊາສະເພາະ, ໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງທົດສອບ ປະສິດທິຜົນ, ເກັບກຳຂໍ້ຄິດເຫັນ, ປັບປຸງຂະບວນການຕ່າງໆກ່ອນການຜັນຂະຫຍາຍການ ແກ້ໄຂໃນທີ່ວ່າສາທະກິດ.

ການພິຈາລະນາອົກສັນຫນຶ່ງແມ່ນ scalability ແລະ ການປັບຕົວ. ຈັງຫວະຂອງຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີຮັບຮອງໃຫ້ອົງກອນເລືອກວິທີແກ້ໄຂ ທີ່ມີຄວາມສາມາດດັດແກ້ທີ່ສາມາດພັດທະນາກັບແນວໂນ້ມທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງທຸລະກິດ. ວິທີການຄິດໄປຂ້າງໜ້ານີ້ບໍ່ອີງຕາມຄວາມລ້າສະໄຫມ ແລະ ໃຫ້ຜົນຕອບແທນສູງສຸດຂອງການລົງທຶນ.

3.2 ການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ການວັດແທກຄວາມສຳເລັດ

ເພື່ອບັນລຸຜົນສຳເລັດໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ, ອົງກອນຕ້ອງຍອມຮັບ, ຮັບຮອງເອົາ, ແລະ ປະຕິບັດການປ່ຽນແປງຕ່າງໆຕໍ່ເນື່ອງໃນຂະບວນການ, ວັດທະນະທຳ, ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງຕົນ. ການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ການວັດແທກຜົນສຳເລັດແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າແຜນທີ່ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລຍັງດຳເນີນໄປຖືກທາງ ແລະ ໃຫ້ຜົນໄດ້ຮັບຕາມທີ່ຕ້ອງການ.

ຄວາມສຳເລັດເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດທີ່ຊັດເຈນ ແລະ KPIs ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງອົງກອນ.

ຕົວຊີ້ວັດເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະປະກອບມີປະສິດທິພາບການດຳເນີນງານ, ຜົນຜະລິດຂອງພະນັກງານ, ຄວາມພໍໃຈຂອງລູກຄ້າ, ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງລາຍໄດ້, ແລະ ການປະຢັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ.

ການສ້າງເສັ້ນພື້ນຖານກ່ອນທີ່ຈະປະຕິບັດການປ່ຽນແປງແມ່ນສຳຄັນສຳລັບການວັດ

ແທກຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງຖືກຕ້ອງ.

ຜູ້ນຳຕ້ອງຮັບຮອງເອົາເຄື່ອງມືຕິດຕາມກວດກາໃນເວລາທີ່ແທ້ຈິງ, ເຊັ່ນ: dashboards ແລະ ເວທີການວິເຄາະ, ເພື່ອຕິດຕາມການປະຕິບັດໃນທົ່ວທຸກດ້ານຂອງການຫັນປັບດິຈິຕອລ. ເຄື່ອງມືເຫຼົ່ານີ້ສະໜອງຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້, ເຮັດໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອກຳນົດທ່າອ່ຽງ, ແກ້ໄຂ, ປະສັກ, ແລະ ປັບປຸງ, ດຸເທສາດຢ່າງເຄື່ອນໄຫວ. ການທົບທວນຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງປັບປຸງກະຕື ແລະ ຮອບທົບທວນຄືນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດຍັງຄົງມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍການຫັນປັບ.

ອົງກອນຄວນຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງມາດຕະການຄຸ້ມຄອງຄວາມສຳເລັດ, ເຊັ່ນ: ພະນັກງານ ແລະ ຄວາມພໍໃຈຂອງລູກຄ້າ. ການສຳຫຼວດ, ການສຳພາດ, ແລະ ກຸ່ມຈຸດສຸມສາມາດສະໜອງຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ມີຄ່າທີ່ຍິ່ງມີກ່ຽວກັບເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ທີ່ຖືກຮັບຮອງເອົາ.

ຄວາມເຂົ້າໃຈເຫຼົ່ານີ້ມີຄວາມສຳຄັນໂດຍສະເພາະສຳລັບການກຳນົດອຸປະສັກວັດທະນະທຳ ແລະ ພື້ນທີ່ທີ່ອາດຈະຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມຫຼືການຊ່ວຍເຫຼືອເພື່ອເຕີມ.

ຜູ້ນຳມີບົດບາດສຳຄັນໃນການຮັກສາຈັງຫວະ. ໂດຍການຊົມເຊີຍຈຸດສຳຄັນ ແລະ ການຮັບຮູ້ການປະກອບສ່ວນ, ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ເສີມສ້າງມູນຄ່າຂອງຄວາມພະຍາຍາມໃນການປັບປຸງ ແລະ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ທີມງານຍັງຄົງມີຄວາມກະຕືລືຢູ່ຕໍ່ວິໄສທັດ.

3.3 ການສ້າງແຜນງານການຫັນປັບດິຈິຕອລທີ່ສອດຄ່ອງ

ການສ້າງ “ວິໄສທັດຮ່ວມກັນ” ແມ່ນເອກະລັກຂອງພາວະຜູ້ນຳທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ການເຮັດໃຫ້ມີສອດຄ່ອງຕໍ່ກັບຄວາມພະຍາຍາມຂອງທີມງານ ແລະ

ໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ດີໃຈຕໍ່ກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ.

ການພັດທະນາແຜນງານການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລທີ່ກໍານົດເອງຮັບຮັ້ງໃຫ້ຜູ້ນຳຮ່ວມກັນສ້າງວິໄສທັດກັບທີມງານຂອງຕົນ, ສົ່ງເສີມຄວາມຮູ້ສຶກເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ສອດຄ່ອງໃນທີ່ວຽກງານ.

ການບໍ່ແຕ່ງເລື່ອມຕົ້ນດ້ວຍຄວາມເຂົ້າໃຈເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບສະພາບການ, ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດທີ່ເປັນເອກະລັກຂອງອົງກອນ. ຜູ້ນຳຕ້ອງຮ່ວມມືກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກຂັ້ນເພື່ອເຕົ້າໂຮມທັດສະນະ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ຮັບປະກັນວ່າແຜນທີ່ຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຊໍ້າຊ້ານ ແລະ ຄວາມມຸ່ງມາດປາດຖະໜາຂອງອົງກອນ.

ວິທີການຮ່ວມມືນີ້ບໍ່ພົບເຫັນເລີຍໃນຂະຫຍາຍຄວາມກ່ຽວຂ້ອງຂອງແຜນການ, ແຕ່ຍັງສ້າງການຊື້ ແລະ ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາຈາກຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດຂອງມັນ.

ແຜນຜັງເສັ້ນທາງທີ່ປະສົບຄວາມສໍາເລັດແມ່ນແບບເຄື່ອນໄຫວ, ພັດທະນາໃນການຕອບສະໜອງຕໍ່ຄໍາຄຶດຄໍາເຫັນ, ຜົນໄດ້ຮັບ, ແລະ ແນວໃນ້ມທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນ. ບັນດາຜູ້ນຳຕ້ອງດູ່ນດໍາລົງບັນດາບຸລິມະສິດໃນໄລຍະສັ້ນກັບເປົ້າໝາຍໃນໄລຍະຍາວ, ຮັບປະກັນໃຫ້ແຕ່ລະໄລຍະຂອງການກໍານົດທິດທາງທີ່ຜ່ານມາເພື່ອຊຸກຍູ້ຄວາມກ້າວໜ້າແບບຍືນຍົງ.

ອົງປະກອບຫຼັກຂອງແຜນທີ່ເສັ້ນທາງທີ່ກໍານົດເອງລວມມີ:

- | | | |
|--|-----|-----------|
| • ວິໄສທັດ | ແລະ | ຈຸດປະສົງ: |
| ເນື້ອຄວາມທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ອົງກອນແນໃສ່ເພື່ອບັນລຸໂດຍຜ່ານການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ. | | |

- ບຸລິມະສິດຍຸດທະສາດ:

ກໍານົດຂອບເຂດຈຸດສຸມທີ່ສອດຄ່ອງກັບພາລະກິດຂອງອົງກອນ ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງທີ່ກ້າຫາຍທີ່ສໍາຄັນ.

- ເປົ້າໝາຍ ແລະ ການຈັດສົ່ງ: ຜົນໄດ້ຮັບສະເພາະ, ສາມາດວັດແທກໄດ້ທີ່ໝາຍຄວາມກ້າວໜ້າໄປສູ່ວິໄສທັດ.

- ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ: ແຜນການລະອຽດກ່ຽວກັບການສະໜອງທຶນ, ບຸກຄະລາກອນ, ແລະ ການລົງທຶນເຕັກໂນໂລຊີ.

- ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ: ຍຸດທະສາດການຄາດການ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນອຸປະສັກທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ.

ຜູ້ນໍາຍັງຕ້ອງເນັ້ນຫນັກເຖິງການສື່ສານ ແລະ

ຄວາມໂປ່ງໃສຕະຫຼອດການເດີນທາງຂອງການຫັນປ່ຽນ. ໂດຍການສະແດງວິໄສທັດ,

ສະເຫຼີມສະຫຼອງຄວາມຄືບໜ້າ, ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງທີ່ກ້າຫາຍຢ່າງເປີດເຜີຍ, ເຂົາເຈົ້າສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ຮັກສາຄວາມສອດຄ່ອງໃນທີ່ວຽກງານ.

ສຸດທ້າຍ,

ແຜນທີ່ເສັ້ນທາງຕ້ອງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍວັດທະນະທຳຂອງການປະດິດສ້າງ ແລະ ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ຊຸກຍູ້ການທົດລອງ ແລະ ຖອດຖອນບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ ເຮັດໃຫ້ອົງການຄົງຕົວແຂງແຮງ ແລະ ຢືດຢູ່ ໃນຕໍ່ໜ້າການປ່ຽນແປງ.

ໂດຍການພັດທະນາແຜນທີ່ຖະຫນົນທີ່ກໍານົດເອງ ແລະ

ສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃນວິໄສທັດຮ່ວມກັນ,

ຜູ້ນໍາບໍ່ພຽງແຕ່ນໍາພາອົງກອນຂອງເຂົາເຈົ້າໂດຍຜ່ານການຫັນເປັນດິຈິຕອລ,

ແຕ່ຍັງຈັດຕໍາແໜ່ງໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສໍາລັບຜົນສໍາເລັດແບບຍືນຍົງໃນພູມສັນຖານດິ

ຈິຕອລທີ່ມີການພັດທະນາຢ່າງໄວວາ.

3.4 ເຄື່ອງມືໃນການສ້າງແຜນງານການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

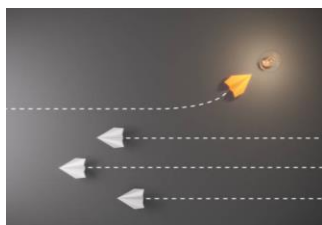
ການສ້າງແຜນທີ່ເສັ້ນທາງຕ້ອງການເຄື່ອງມືທີ່ເຮັດໃຫ້ເຫັນພາບ, ການຕິດຕາມ ແລະ ການຊໍ້າຄືນ. ເຄື່ອງມືເຊັ່ນ ແຄນວາ (Canva) ສໍາລັບການສຶກສາ ແລະ ໂອບຊີດບິນ (Obsidian) ສາມາດນໍາພາຂະບວນການນີ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ເຄື່ອງມື ແລະ ການນໍາໃຊ້:

- **Canva** ສໍາລັບການສຶກສາ: ອອກແບບແຜນທີ່ເສັ້ນທາງທີ່ດຶງດູດສາຍຕາ ແລະ ໂຄງຮ່າງການສໍາລັບການເລືອກ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວໃນໄລຍະ.
- **Obsidian:** ໃຊ້ສໍາລັບການບັນທຶກເປັນເຄື່ອງຂ່າຍ ແລະ ເບິ່ງພາບຂັ້ນຕອນທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ກັນຂອງແຜນທີ່ເສັ້ນທາງ.

ຕົວຢ່າງການປະຕິບັດ: Leverage Canva ເພື່ອປະດິດສ້າງການນໍາສະເໜີແຜນທີ່ເສັ້ນທາງທີ່ປະກອບມີກໍານົດເວລາ, ເປົ້າໝາຍ, ແລະ ຕົວຊີ້ວັດ. ໃຊ້ Obsidian ເພື່ອເຊື່ອມຕໍ່ບັນທຶກກ່ຽວກັບການຂຶ້ນກັບໂຄງການ, ແລະ ຈັດການການຍື່ນສະເໜີ.

3.5 ການຄິດເຫັນບາງສິ່ງ



ເອົາເວລາຂອງເຈົ້າເພື່ອຄິດເຫັນບາງສິ່ງ:

ຖາມຄໍາຖາມເຫຼົ່ານີ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດົນໃຈຄົນອື່ນ.

1. ເມື່ອໃດທີ່ເຈົ້າຮູ້ສຶກໄດ້ຮັບການດົນໃຈທີ່ສຸດໃນພາວະຜູ້ນໍາ?
2. ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດຂອງເຈົ້າມີຫຍັງແດ່ກ່ຽວກັບວິທີທີ່ເຈົ້າສາມາດເປັນສ່ວນບຸກຄົນໄດ້ດົນໃຈຫຼາຍຂຶ້ນໃນຖານະຜູ້ນໍາ?

3. ມີຜົນສະທ້ອນແນວໃດຕໍ່ 'ກັບວິທີທີ່' ເຈົ້າຈະພະຍາຍາມສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ຄົນອື່ນ?

Emotional Intelligence Test: <https://globalleadershipfoundation.com/geit/eitest.html>

ການທົດສອບທີ່ 'ເຊື່ອ' ອາດໄດ້ກ່ຽວກັບຄວາມສະຫລາດທາງດ້ານອາລົມ:

ຄໍາຖາມຄວາມສະຫລາດທາງອາລົມຂອງລັກສະນະ - ແບບຟອມສັ້ນ (TEIQue-SF), Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT).

4

ພາວະຜູ້ນຳດ້ານຍຸດທະສາດໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ

ການນຳພາຍຸດທະສາດໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລມີບົດບາດໃນການນຳທາງຂອງອົງກອນຜ່ານຄວາມສັບຊ້ອນຂອງຄວາມທັນສະໄໝທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ການປ່ຽນແປງຂອງອົງກອນ. ພາວະຜູ້ນຳທີ່ມີປະສິດທິພາບຮັບປະກັນວ່າການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງຍຸດທະສາດຂອງອົງກອນ ໃນຂະນະທີ່ສົ່ງເສີມການປະດິດສ້າງ ແລະ ການປັບຕົວທາງດ້ານວັດທະນະທຳ. ຂ້າງລຸ່ມນີ້, ພວກເຮົາອີ້ນຫາຂະໜາດຕ່າງໆຂອງພາວະຜູ້ນຳດ້ານຍຸດທະສາດໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ, ເປັນໂຄງສ້າງເຂົ້າໄປໃນຫົວຂໍ້ອື່ນໆຕໍ່ມາ.

4.1 ວິໄສທັດດ້ານຍຸດທະສາດ ແລະ ນະວັດຕະກຳດິຈິຕອລ

ວິໄສທັດຍຸດທະສາດທີ່ເຂັ້ມແຂງແມ່ນພື້ນຖານສໍາລັບການຊີ້ນຳອົງກອນໂດຍຜ່ານການຫັນເປັນດິຈິຕອລ. ຜູ້ນຳຕ້ອງສ້າງແຜນທີ່ທີ່ຈະແຈ້ງໃນອະນາຄົດທີ່ຮັດກຸມການເຊື່ອມໂຍງເອົາເຕັກໂນໂລຢີເປັນຕົວຂັບລົດສໍາລັບການປະດິດສ້າງ.

ວິໄສທັດນີ້ຄວນສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນໃນຂະນະທີ່ພິຈາລະນາແນວໂນ້ມຂອງຕະຫຼາດ, ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ, ແລະ ນະໂຍບາຍດ້ານການແຂ່ງຂັນ.

ການຂະຫຍາຍນະວັດຕະກຳດິຈິຕອລ ພາຍໃຕ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຄື່ອງມືໃໝ່;
ມັນປະກອບມີການຈົບຕະນາການຄືນໃໝ່ ຂະບວນການທຸລະກິດ,
ບັບປຸງປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າ, ແລະ ການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນສໍາລັບການຕັດສິນໃຈ.
ຕົວຢ່າງ, ການປະສົມປະສານທັງຮູບວິໄສອື່ນໆ ແລະ
ການປັບແຕ່ງສ່ວນບຸກຄົນທີ່ຂັບເຄື່ອງໂນ້ມ ບັນຍາປະດິດ ໃນການສຶກສາ

ເປັນຕົວຢ່າງ ທ່ານ ພິມມະວົງ ດຳລົງໜ້າ ຈະບໍ່ ບັນເທົາ ຈຳນວນ ດັ່ງນີ້ ມ.

4.2 ການນໍາພາການບໍ່ ບັນເທົາໃນຍຸກດຳລົງ

ການນໍາພາໃນຍຸກດຳລົງ ຕ້ອງໄດ້ ມີການປັບຕົວ, ການສື່ສານ, ແລະ ແນວຄິດທີ່ ແນໃສ່ ການບໍ່ ບັນເທົາ. ຜູ້ນໍາ ຕ້ອງເປັນຜູ້ ຊຸມໃນການຫັນປ່ຽນ ໂດຍການແກ້ ໄຂການຄັດຄ້ານ, ການຊຸກຍູ້ ການລວມ, ແລະ ການຮັບປະກັນການສື່ສານທີ່ ຈະແຈ້ງ. ໂດຍການມີສ່ວນຮ່ວມ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ, ເຂົາເຈົ້າສາມາດສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອ ອໃຈ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການຂັດຂວາງ.

ຂະບວນການນີ້ ມັກຈະພົວພັນເຖິງຄວາມສອດຄ່ອງກັບ ໂລກຂອງສະຖາບັນກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດທີ່ ພັດທະນາ. ສໍາລັບຕົວຢ່າງ, ໃນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ການນໍາພາການບໍ່ ບັນເທົາທີ່ ປະສົບຜົນສໍາເລັດປະກອບມີການຮັບຮອງເອົາແບບຈໍາລອງແບບປະສົມ, ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມື, ແລະ ເນັ້ນຫນັກໃສ່ການຮູ້ ຫນັງສື ດຳລົງລະຫວ່າງຜູ້ສອນ ແລະ ຜູ້ຮຽນ.

4.3 ການສ້າງວັດທະນະທຳທີ່ ມີຄວາມພ້ອມດ້ານດຳລົງ

ການຫັນປ່ຽນວັດທະນະທຳ ເປັນການເຮັດໃຫ້ຄວາມພ້ອມຂອງດຳລົງ.

ຜູ້ນໍາ ຍຸດທະສາດຕ້ອງປຸກຟັງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການທົດລອງ, ຄວາມວ່ອງໄວທັງການ, ແລະ ການຮັບຮູ້ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ນີ້ ພົວພັນເຖິງການຟັງຄວາມສາມາດດ້ານດຳລົງ ເຂົ້າໄປໃນຄໍານິຍົມຂອງອົງກອນ ແລະ ການປະຕິບັດ.

ການສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງທັງການ ຂ່າວສານຂັ້ນ ມູນເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ນັກການສຶກສາ ຫຼື ພະນັກງານ, ດັ່ງທີ່ ຊີ້ໃຫ້ເຫັນໃນການສຶກສາການຫັນປ່ຽນດ້ານການສຶກສາ,

ຮັບປະກັນວ່າເຄື່ອງມືດິຈິຕອລຖືກນຳໄປໃຊ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມກົມພ້ອມສຳລັບການວິວັດທະນາການເຕັກໂນໂລຢີຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

4.4 ກອບການຫັນປັບນິຕິຕຳລະ ແລະ ແບບຈຳລອງ

ກອບທີ່ມີໂຄງສ້າງໃຫ້ຜູ້ນຳຍຸດທະສາດທີ່ມີຄຳແນະນຳທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ສຳລັບການຫັນປັບນິຕິຕຳລະ. ກອບວົກມັກຈະປະກອບມີຂັ້ນຕອນເຊັ່ນ: ການປະເມີນ, ການວາງແຜນ, ການປະຕິບັດ, ແລະ ການປະເມີນຜົນ. ຜູ້ນຳຕ້ອງປັບແບບຈຳລອງເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ເໝາະສົມກັບສະພາບການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມກົ້ວຂັ້ງ ແລະ ຜົນກະທົບ.

ກອບການຫັນປັບນິຕິຕຳລະ ແລະ

ແບບຈຳລອງສະໜອງວິທີການທີ່ມີໂຄງສ້າງເພື່ອນຳພາອົງກອນໂດຍຜ່ານຂະບວນການສະຫຼັບສັບຊ້ອນຂອງການລວມເອົາເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລເຂົ້າໃນການດຳເນີນງານຂອງຕົນ. ກອບວົກເຫຼົ່ານີ້ໂດຍທົ່ວໄປກວມເອົາອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນ; - ການປະເມີນຍຸດທະສາດ: ດຳເນີນການປະເມີນຜົນຢ່າງລະອຽດກ່ຽວກັບພູມສັນຖານເຕັກໂນໂລຢີໃນປະຈຸບັນ ແລະ ຄວາມພ້ອມຂອງອົງກອນສຳລັບການຫັນປັບນິຕິຕຳລະ.

ນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກຳນົດຊ່ອງຫວ່າງທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໃນເຕັກໂນໂລຢີ, ທັກສະ, ແລະ ຂະບວນການ. - ວິໄສທັດ ແລະ ການພັດທະນາແຜນທີ່ເສັ້ນທາງ: ການສ້າງວິໄສທັດຍຸດທະສາດທີ່ຊັດເຈນທີ່ສອດຄ່ອງກັບການລິເວີມດ້ານນິຕິຕຳລະກັບເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນ.

ນີ້ລວມມີການກຳນົດແຜນທີ່ເສັ້ນທາງທີ່ກຳນົດຈຸດປະສົງໄລຍະສັ້ນ ແລະ

ໄລຍະຍາວສຳລັບການເຊື່ອມໂຍງກັບນິຕິຕຳລະ. - ການເຊື່ອມໂຍງເຕັກໂນໂລຢີ: ການເລືອກ ແລະ ປະຕິບັດເຄື່ອງມືດິຈິຕອລທີ່ເໝາະສົມ ແລະ

ເວທີທີ່ເພີ່ມປະສິດທິພາບການປະຕິບັດງານ ແລະ ການພົວພັນກັບລູກຄ້າ.

ຂັ້ນຕອນນີ້ມັກຈະມີການຍົກລະດັບພູມສັນຖານໂຄງລ່າງທີ່ມີຢູ່ແລ້ວເພື່ອສະໜັບສະ

ໝູ່ນຕັກໂນໂລຢີໃໝ່.

-

ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງ:

ພັດທະນາຍຸດທະສາດໃນການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ

ອົງກອນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລສົບຜົນສຳເລັດ.

ນີ້ລວມມີການແກ້ໄຂຄວາມຕ້ານທານຕໍ່ການປ່ຽນແປງ,

ສົ່ງເສີມແນວຄິດດິຈິຕອລທຳອິດ, ແລະ ສົ່ງເສີມການຮຸ້ນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. -

ການປະເມີນຜົນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ:

ປະຕິບັດກົນໄກເພື່ອປະເມີນປະສິດທິຜົນຂອງການລິເລີ່ມດ້ານດິຈິຕອລຢ່າງເປັນບົ

ກະຕິ. ນີ້ກໍ່ປົວຂ້ອງກັບການລວບລວມຄຳຄິດຄຳເຫັນ,

ການວັດແທກການປະຕິບັດຕໍ່ກັບມາດຕະຖານທີ່ກ່າວໄວ້, ແລະ

ການບັບປຸງຍຸດທະສາດໂດຍອີງໃສ່ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ອີງໃສ່ຂໍ້ມູນ. -

ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ: ຊຸກຍູ້ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພະແນກການ,

ການຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງການອອກແບບຂອງຜູ້ໃຊ້ເປັນສູນກາງ, ແລະ

ການລົງທຶນໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງຂອງຄ

ວາມພະຍາຍາມຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ.

ອົງປະກອບເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການສ້າງກອບທີ່ສົມບູນແບບທີ່

ບໍ່ພົ້ນໄປຈາກຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ,

ແຕ່ຍັງພິຈາລະນາລັກສະນະຂອງມະນຸດ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ.

ໂດຍການປະຕິບັດຕາມກອບດັ່ງກ່າວ,

ອົງກອນສາມາດນຳທາງໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດຂອງການປ່ຽນແປງດິຈິຕອລຢ່າງມີປະສິດທິພາ

ບ ແລະ ບັນລຸຈຸດປະສົງຍຸດທະສາດຂອງຕົນໃນຍຸກດິຈິຕອລ.

4.5 ທ່າອ່ຽງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ກັບພາວະຜູ້ນຳ

ເຕັກໂນໂລຢີທີ່ພັດທະນາຂຶ້ນຊັ້ນນັບນຳປະດິດ, ບລອກເຈນ, ແລະ

ສົ່ງເສີມກໍ່ປົວຂ້ອງກັບອິນເທິເນັດ ກ່າວລັງປະຕິຮູບອຸດສາຫະກຳ ແລະ

ກໍານົດບົດບາດພາວະຜູ້ນໍາຄົນໃໝ່.

ຜູ້ນໍາຍຸດທະສາດຕ້ອງຮັບຊາບກ່ຽວກັບທ່າອ່ຽງເຫຼົ່ານີ້ ແລະ

ຜົນສະທ້ອນຂອງມັນຕໍ່ການດໍາເນີນງານຂອງອົງກອນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ.

ສໍາລັບຕົວຢ່າງ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເຄື່ອງມືທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍ ບັນຍາປະດິດ
ໃນການສຶກສາ ແລະ ຂະບວນການທຸລະກິດ,

ມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຜູ້ນໍາມີຄວາມເຂົ້າໃຈຂັ້ນພື້ນຖານກ່ຽວກັບເຕັກໂນໂລຢີ

ເຫຼົ່ານີ້ເພື່ອປະສົມປະສານພວກມັນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ

ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທາງດ້ານຈັນຍາທໍາ ແລະ ການປະຕິບັດ.

ນີ້ແມ່ນທ່າອ່ຽງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີສອງປະການ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ພາວະຜູ້ນໍາ:

1. ບັນຍາປະດິດ ແລະ ຄວາມເປັນອັດຕະໂນມັດ

ຜົນກະທົບຕໍ່ພາວະຜູ້ນໍາ: ບັນຍາປະດິດ ແລະ ຄວາມເປັນອັດຕະໂນມັດ

ກໍາລັງຫັນປ່ຽນວິທີການດໍາເນີນງານຂອງ ຜູ້ນໍາຈັດການການດໍາເນີນງານ ແລະ
ການຕັດສິນໃຈ. ຜູ້ນໍາຕ້ອງເຂົ້າໃຈທ່າແຮງຂອງ ບັນຍາປະດິດ

ໃນການເພີ່ມປະສິດທິພາບ, ບັບປຸງປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າ, ແລະ
ຂັບເຄື່ອນການປະດິດສ້າງ.

ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ຮັບຮ້ອງໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງພາວະຜູ້ນໍາໄປສູ່ການຕັດສິນໃຈ

ທີ່ອົງໃສ່ຂໍ້ມູນ ແລະ ການພິຈາລະນາດ້ານຈັນຍາທໍາໃນການນໍາໃຊ້ ບັນຍາປະດິດ.

2. ເຕັກໂນໂລຢີວິດີໂອທາງໄກ

ຜົນກະທົບຕໍ່ພາວະຜູ້ນໍາ:

ການຫັນໄປສູ່ການເຮັດວິຊາທາງໄກຈໍາເປັນຕ້ອງມີວິທີວິທະຍາພາວະຜູ້ນໍາໃໝ່ໃນກາ
ນຄຸ້ມຄອງທຸກໆການແຈກຢາຍຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

ຜູ້ນໍາຕ້ອງໃຊ້ເຄື່ອງມືຮ່ວມມືດ້ານດິຈິຕອລ, ຮັກສາຄວາມສາມັກຄີຂອງທຸກໆການ,

ແລະ

ຮັບປະກັນການຜະລິດໃນຂະນະທີ່ແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບນະໂຍບາຍດ້ານການເຮັດວຽກທາງໄກ.

4.6 ກໍລະນີສຶກສາຂອງການຫັນປັບນິຕິຕຳລາທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດ

ການສຶກສາກໍລະນີສຶກສາຂອງການຫັນປັບນິຕິຕຳລາທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໄດ້ເປີດເຜີຍ ຍຸດທະສາດ, ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ອົງກອນໄດ້ປະສົບ. ບັນດາກໍລະນີເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ໃຫ້ບົດຮຽນອັນລ້ຳຄ່າໃນພາວະຜູ້ນໍາ, ນະວັດຕະກຳ, ການເຊື່ອມໂຍງຕົວຕົນໃນໄລຍະເວລາທີ່ຍຸດທະສາດ, ຂ້າງລຸ່ມນີ້, ພວກເຮົາ ເຈາະເລີກເປັນຕົວຢ່າງໃນທີ່ວ່າຂະແໜງການຕ່າງໆ, ເນັ້ນໃສ່ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ພາລະບົດບາດຂອງພາວະຜູ້ນໍາໃນແຕ່ລະສະຖານະການ.

1. ຂະແໜງການສຶກສາ: ການຫັນປັບໄປສູ່ແບບຈໍາລອງການຮຽນຮູ້ແບບປະສົມ

- **ຄວາມເປັນມາ:** ຂະແໜງການສຶກສາໄດ້ມີການຫັນປັບນິຕິຕຳລາທີ່ສໍາຄັນ, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນໃນລະຫວ່າງ ແລະ ຫຼັງການລະບາດ ໂຄວິດ-19. ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ໂຮງຮຽນໄດ້ປ່ຽນຈາກການການຮຽນການສອນແບບດັ້ງເດີມໄປສູ່ແບບຈໍາລອງການຮຽນ ຮູ້ແບບປະສົມ ແລະ ເຕັມແບບຈໍາລອງອອນໄລນ໌.
- **ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ:** ສະຖາບັນເຊັ່ນໃນ ໂຄງໂຊໂວ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາຫ້ອງຮຽນເໝືອນຈິງ, ການພົວພັນ 3 ມື້ຕົວ ສໍາລັບວິຊາສະຖາປັດຕະຍະກຳ, ແລະ ການປະເມີນທີ່ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍບັນຍາຍະດິດ ເພື່ອເພີ່ມການຮຽນຮູ້; ນັກການສຶກສາໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນການນໍາໃຊ້ເວທີນິຕິຕຳລາ, ແລະ ໂຄງລ່າງພື້ນຖານຂ່າວສານຂໍ້ມູນເຕັກໂນໂລຢີ ໄດ້ຖືກຍົກລະດັບເພື່ອຮັບປະກັນການເຊື່ອມຕໍ່ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງທີ່ສະດວກສະບາຍ.

- **ຜົນໄດ້ຮັບ:** ປັບປຸງຄວາມສາມາດເຂົ້າເຖິງຂອງນັກຮຽນໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ; ເສີມຂະຫຍາຍການມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍຜ່ານຊັບພະຍາກອນມັດຕິມິດ ແລະ ການຈຳລອງເໝືອນຈິງ; ສົ່ງທັກທາຍລວມມີຊ່ອງຫວ່າງການຮູ້ຄວາມຮູ້ດິຈິຕອລລະຫວ່າງຜູ້ສອນ ແລະ ນັກຮຽນ, ເຊິ່ງໄດ້ຖືກຫຼຸດຜ່ອນໂດຍຜ່ານໂຄງການການຝຶກອົບຮົມເປົ້າໝາຍ.
- **ຄວາມເຂົ້າໃຈພາວະຜູ້ນຳທາງສຳຄັນ:** ພາວະຜູ້ນຳທາງຍຸດທະສາດໃນການຫັນປ່ຽນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ສຸມໃສ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງຜູ້ສອນ, ທີມງານຂ່າວສານຂໍ້ມູນເຕັກໂນໂລຢີ, ແລະ ຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍເພື່ອຈັດວາງການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີກັບເປົ້າໝາຍທາງວິຊາການຄູ.

2. ຂະແໜງບໍລິສັດ: ນຳໃຊ້ການປະມວນຄວາມດີ

- **ຄວາມເປັນມາ:** ໃນລະຫວ່າງການແຜ່ລະບາດ, ບໍລິສັດຕ່າງໆໄດ້ຫັນໄປໃຊ້ການປະມວນຄວາມດີເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຮັດວຽກຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຕໍ່ເນື່ອງທາງທຸລະກິດ.
- **ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ:** ບໍລິສັດໄດ້ລົງທຶນໃນເຄື່ອງມືຮ່ວມມືທີ່ອີງໃສ່ຄວາມດີເຊັ່ນ ທີມງານໄມໂຄຣຊອຟທ໌ (Microsoft Teams) ແລະ ສແລກຄ໌ (Slack) ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການສື່ສານທາງໄກ; ເວທີການເກັບຮັກສາຂໍ້ມູນ ແລະ ການວິເຄາະໃນຄວາມດີໄດ້ຖືກປະສົມປະສານເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງຂະບວນການເຮັດວຽກ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍການຕັດສິນໃຈ, ຜູ້ນຳເປັນຫົວໜ້າໂຄງການຄວາມຮູ້ທາງດິຈິຕອລເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານປັບຕົວ.
- **ຜົນໄດ້ຮັບ:** ປັບປຸງຄວາມສາມາດດັດແກ້ ແລະ ຂະໜາດໃນການດຳເນີນງານ; ການປະຢັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເພື່ອຫຼຸດຜູກການຮັກສາພື້ນຖານໂຄງລ່າງພ

າຍໃນສະຖານທີ່; ເພື່ອມສັກກະຍະພາບ ຂອງພະນັກງານ
ເນື້ອຈາກເຄື່ອງມືການຮ່ວມມືມີປະສິດທິພາບ.

- **ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບພາວະຜູ້ນຳສຳຄັນ:**

ຄວາມສຳເລັດແມ່ນມາຈາກຜູ້ນຳທີ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນໃນການລົງທຶນໃນໂຄງລ່າງ
ພື້ນຖານດ້ານ ຂ່າວສານຂໍ້ມູນເຕັກໂນໂລຢີ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ
ໃນຂະນະທີ່ຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ແລະ
ການຝຶກອົບຮົມຢ່າງພົ້ງພໍ.

4.7

ເຄື່ອງມືດິຈິຕອລສຳລັບພາວະຜູ້ນຳດ້ານຍຸດທະສາດໃນການຫັນປັບດິຈິຕອລ

ພາວະຜູ້ນຳທາງຍຸດທະສາດຕ້ອງການເຄື່ອງມືທີ່ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມື,
ການເລື່ອນເລື່ອງ ແລະ ການຮຸ້ນຮູ້ແບບເຄື່ອງໝາຍ. ເວທີເຊັ່ນ: Animoto, Projeqt, ແລະ TedEd
ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ນຳສະແດງວິໄສທັດ, ນຳພາທີມງານ, ແລະ ສະແດງຍຸດທະສາດທີ່ສ້າງສັນ.

ເຄື່ອງມື ແລະ ການນຳໃຊ້:

- **ອານິມໂຕ:**

ສ້າງວິດີໂອການນຳສະເໜີທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຍຸດທະສາດພາວະຜູ້ນຳ ແລະ
ກໍລະນີສຶກສາໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ.

- **ໂຄງການ:** ພັດທະນາການນຳໃຫ້ມັດຕິເດຍແບບໂຕ້ຕອບໃນກອບຍຸດທະສາດ ແລະ
ວັດທະນະທຳດິຈິຕອລ.

- **TedEd:** ມອບບົດຮຽນແບບໂຕ້ຕອບກ່ຽວກັບຫຼັກການພາວະຜູ້ນຳ ແລະ
ທ່າອ່ຽງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີດ້ວຍຄຳຖາມທີ່ຜັງໄວ້ສຳລັບການສະຫຼຸບ.

ຕົວຢ່າງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ: ໃຊ້ ອານິມໂຕ (Animoto)
ເພື່ອເນັ້ນໃຫ້ເຫັນກໍລະນີສຶກສາຕົວຈິງບ່ອນທີ່ພາວະຜູ້ນຳຍຸດທະສາດຫັນປັບ

ອົງກອນ. ສ້າງການນຳສະເໜີມັດຕິມິດຍ Project ກ່ຽວກັບກອບວິໄສທັດຍຸດທະສາດ ແລະ ມອບໝາຍບົດຮຽນວິດີໂອ

TedEd

ເພື່ອຄົ້ນຫາບົດບາດຂອງຜູ້ນຳໃນນະວັດຕະກຳດິຈິຕອລ.

4.8 ການຄິດທົບທວນ IV



ໃຊ້ເວລາຂອງທ່ານໃນການຄິດທົບທວນ: ບາງຄຳຖາມທົບທວນ ແລະ

ການພິຈາລະນາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫົວຂໍ້ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້.

1. ພາວະຜູ້ນຳພາມີບົດບາດອັນໃດໃນການຮັບປະກັນການປະຕິບັດໃຫ້ສຳເລັດຜົນຂອງກອບການຫັນເປັນດິຈິຕອລ?
2. ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພະແນກການສາມາດເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງກອບການຫັນເປັນດິຈິຕອລໃນທາງໃດແດ່?
3. ແນວໃນ້ມຂອງຄວາມສຳຄັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຫັນເປັນດິຈິຕອລແມ່ນຫຍັງ, ແລະ ວິທີການທີ່ພວກເຂົາສາມາດຫຼຸດຜ່ອນໂດຍຜ່ານການວາງແຜນຍຸດທະສາດ?

5 ຄໍາແນະນຳສໍາລັບເຄື່ອງມືດິຈິຕອລ

1. ອານິມເຕີ[<https://animoto.com/>]

- ສ້າງບົດເລື່ອງວິດີໂອສະແດງໃຫ້ເຫັນວິທີການວິໄສທັດຍຸດທະສາດເຮັດໃຫ້ການປະດິດສ້າງໃນກໍລະນີສຶກສາສົບຜົນສໍາເລັດ.
- ສ້າງບົດສະຫຼຸບວິດີໂອຂອງຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດທີ່ສໍາຄັນ (KPIs) ແລະຕົວຢ່າງທີ່ແທ້ຈິງຂອງຜົນສໍາເລັດແບບຍືນຍົງໃນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ.

2. Basecamp[<https://basecamp.com/>]

- ໃຊ້ Basecamp ສໍາລັບການຄຸ້ມຄອງໂຄງການການຄຸ້ມຄອງການປັບປຸງແບບ, ການມອບໝາຍວຽກງານ, ແລະ ການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ.

3. Canva ສໍາລັບການສຶກສາ[<https://www.canva.com/education/>]

- ພັດທະນາໂຄງຮ່າງທີ່ອຸດົມສົມບູນທາງດ້ານສາຍຕາສໍາລັບການຄັດເລືອກເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ແຜນທີ່ເສັ້ນທາງການປະຕິບັດ
- ໃຊ້ Canva ເພື່ອນຳສະເໜີອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງກໍລະນີສຶກສາ, ສຸມໃສ່ຄວາມສໍາເລັດ ແລະ ສິ່ງທີ່ທາຍຂອງຕົນ.

4. ຄວາມຂັດແຍ້ງ[<https://discord.com/>]

- ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການສົນທະນາກຸ່ມກ່ຽວກັບບົດຮຽນຍຸດທະສາດທີ່ຖອດຖອນໄດ້ຈາກໂມດູລ, ສົ່ງເສີມການສະຫ້ອນຮ່ວມກັນ.
- ຈັດຕັ້ງການສົນທະນາສະເໝືອນ ແລະ ກອງປະຊຸມແລກປ່ຽນໝູ່ກ່ຽວກັບພາລະກິດຄວາມເປັນຜູ້ນຳສ່ວນຕົວ ແລະ ວິໄສທັດ.

5. EduClipper[<https://educlipper.net/>]

- ຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈັດການ ແລະ ແບ່ງປັນຫຼັກຊັບດິຈິຕອລທີ່ສະທ້ອນເຖິງຍຸດທະສາດແຜນທີ່ເສັ້ນທາງຂອງເຂົາເຈົ້າ.

6. ຫ້ອງຮຽນ Google[<https://classroom.google.com/>]

- ສ້າງລະບົບສູນກາງເພື່ອຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງໂຄງການ ແລະ ຈຸດສໍາຄັນ.

- ຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ້າງຄຳບັນຍາຍທີ່ສະທ້ອນເຖິງການເດີນທາງຂອງຜູ້ນຳດິຈິຕອລຂອງຕົນ, ສົ່ງເສີມການປະເມີນຕົນເອງ ແລະ ການເຕີບໂຕ.

13. **TedEd**[<https://ed.ted.com/>]

- ມອບບົດຮຽນກ່ຽວກັບເຕັກໂນໂລຢີທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນ ແລະ ຟັງຄຳຖາມທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.
- ມອບບົດຮຽນວິດີໂອສະທ້ອນທີ່ລວມເອົາຄຳຖາມທີ່ຟັງໄວ້ກ່ຽວກັບແບບຈຳລອງພາວະຜູ້ນຳດິຈິຕອລ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງມັນ.

14. **Thinglink**[<https://www.thinglink.com/>]

- ສ້າງເຄື່ອງມືໃຕ້ຕອບເພື່ອສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າວັດທະນະທຳມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມພ້ອມຂອງດິຈິຕອລແນວໃດ.
- ສ້າງຮູບພາບແບບໃຕ້ຕອບເພື່ອສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການປະດິດສ້າງທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ເຊັ່ນ ສົ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເຕີເນັດ, ບລອກເຈນ ແລະ ບັນຍາປະດິດ. ຟັງວິດີໂອ ແລະ ບົດຄວາມສຳລັບການສຳຫຼວດແບບເລືອກເຊິ່ງ.

15. **ໂດຍທີ່ໄປ**[<https://genially.com/>]

- ພັດທະນາການນຳສະເໜີແບບເກມ ຫຼື ກິດຈະກຳແບບຫ້ອງຫລັບ ກ່ຽວກັບການປະດິດສ້າງທາງເຕັກໂນໂລຢີ ເພື່ອມີສ່ວນຮ່ວມກັບຜູ້ຮຽນ.

16. **4Docent**[<https://app.4docent.es/>]

- ສ້າງກອງປະຊຸມຜູ້ກອບຮົມແບບໃຕ້ຕອບກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນ ແລະ ການປ່ຽນແປງແບບຈຳລອງ.

17. **ວິສະວະກອນ Globe**[<https://explorer.globe.engineer/>]

- ວາງແຜນການຮຽນຮູ້ສ່ວນບຸກຄົນຫຼືເສັ້ນທາງການປະຕິບັດເພື່ອຈັດເປົ້າໝາຍຂອງຫມົດມູນ.

18. **ປ໋ອຕູນ**[<https://www.powtoon.com/>]

- ຜະລິດວິດີໂອເຄື່ອນໄຫວທີ່ປັບປຸງແນວຄວາມຄິດພາວະຜູ້ນຳທີ່ຊັບຊ້ອນ.

Key Takeaways

ໂມດູລູນີ້ກ່ຽວກັບພາວະຜູ້ນຳການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລໄດ້ໃຫ້ຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າໃນອົງປະກອບຫຼັກທີ່ເຮັດໃຫ້ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລສົບຜົນສຳເລັດພາຍໃນອົງກອນ.

ການປະຕິບັດທີ່ສຳຄັນໜຶ່ງໃນສະໄຫມຍຸດທະສາດ, ສິ່ງທີ່ທາຍ, ແລະການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ຜູ້ນຳຕ້ອງພິຈາລະນາໃນການເດີນທາງຂອງຕົນໄປສູ່ການບັນລຸ, ການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວໃນໄລກດິຈິຕອລທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ.

1. ການຫັນປ່ຽນທາງດິຈິຕອລແມ່ນຄວາມຈຳເປັນທາງຍຸດທະສາດ:

ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລບໍ່ແມ່ນທາງເລືອກອີກຕໍ່ໄປ

ແຕ່ເປັນຄວາມຈຳເປັນທາງຍຸດທະສາດສຳລັບອົງກອນອຸດສາຫະກຳຕ່າງໆ.

ຜູ້ນຳທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດເຂົ້າໃຈວ່າການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລເປັນສິ່ງຈຳເປັນສຳລັບການປັບປຸງປະສິດທິພາບ, ເສີມຂະຫຍາຍປະສົບປະການຂອງລູກຄ້າ, ແລະການຊຸກຍູ້ການປະດິດສ້າງ.

ເພື່ອນຳພາອົງກອນຂອງຕົນຢ່າງມີປະສິດທິພາບໂດຍຜ່ານການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ, ຜູ້ນຳຕ້ອງພັດທະນາວິໄສທັດທີ່ຊັດເຈນທີ່ສອດຄ່ອງກັບການລິເລີ່ມດ້ານເຕັກໂນໂລຢີກັບເປົ້າໝາຍທຸລະກິດຂອງຕົນ.

2. ພາວະຜູ້ນຳເປັນກຸນແຈສູ່ຄວາມສຳເລັດຂອງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ:

ພາວະຜູ້ນຳດ້ານດິຈິຕອລທີ່ມີປະສິດທິພາບພົວພັນເຖິງຫຼາຍຢ່າງບໍ່ສະເພາະແຕ່ບໍລິຫານຈັດການເຕັກໂນໂລຢີທີ່ເໝາະສົມ.

ມັນຍັງຮັບຮອງໃຫ້ມີການລວມເອົາວິໄສທັດດ້ານຍຸດທະສາດ, ການປັບຕົວ, ແລະທັກສະການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ຜູ້ນຳຕ້ອງບໍ່ພຽງແຕ່ຂັບເຄື່ອນນະວັດຕະກຳ, ແຕ່ຍັງສ້າງວັດທະນະທຳຂອງຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ການຮ່ວມມື, ຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະຮັບເອົາເຕັກໂນໂລຢີໃໝ່. ການນຳພາໂດຍຕົວຢ່າງ ແລະ

ການສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳການຮຸ້ນຮູ້ແມ່ນສຳຄັນສຳລັບການຍື່ນຍົງການຫັນເປັນດິຈິຕອລໃນໄລຍະຍາວ.

3. ນະວັດຕະກຳທາງເຕັກໂນໂລຢີເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນຂອງການປ່ຽນແປງ: ການເຊື່ອມໂຍງຂອງນະວັດຕະກຳທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ເຊັ່ນ: ບັນຍາປະດິດ, ການປະມວນຄວາມດີ, ຂໍ້ມູນໃຫຍ່ ແລະ ສົ່ງເສີມກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເຕີເນັດ ເປັນແຮງຂັບເຄື່ອນທາງຫຼັກຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ.

ຜູ້ນຳຕ້ອງຢູ່ຂ້າງໜ້າຂອງເຕັກໂນໂລຢີທີ່ພັດທະນາຂຶ້ນ ແລະ ເຂົ້າໃຈຜົນກະທົບທີ່ອາດມີຕໍ່ການດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ການພົວພັນກັບລູກຄ້າ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ,

ການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີທີ່ຖືກຕ້ອງແມ່ນພຽງແຕ່ສ່ວນໜຶ່ງຂອງສົມຜົນ; ການປະຕິບັດສົມຜົນສຳລັບຜູ້ຮ້ອງໃຫ້ມີການຄັດເລືອກລະມັດລະວັງ, ການຜຶກອົບຮົມ, ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບຂະບວນການທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ.

4. ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງແມ່ນຈຳເປັນສຳລັບຄວາມສຳເລັດ: ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນຂອງຂະບວນການຫັນເປັນດິຈິຕອລ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດ້ານເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລ

ສ່ວນໃຫຍ່ຖືກຕັ້ງດ້ານຈາກພະນັກງານ,

ດັ່ງນັ້ນຜູ້ນຳຕ້ອງໃຊ້ຍຸດທະສາດການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງທີ່ສົມບູນແບບທີ່ສົ່ງເສີມການຊື້ເຂົ້າ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຂັດແຍ້ງ. ລະບົບການສື່ສານ, ການຜຶກອົບຮົມ, ແລະ

ການສະໜັບສະໜູນທີ່ຊັດເຈນຕ້ອງໄດ້ຮັບການວາງໄວ້ເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍທາງດ້ານຈິດໃຈ ແລະ ການປະຕິບັດຂອງການປ່ຽນແປງ.

5. ການຈັດລົງວັດທະນະທຳ ແລະ ພາວະຜູ້ນຳ: ການສ້າງວັດທະນະທຳທີ່ກົມຄືບອມທາງດ້ານດິຈິຕອລ

ມີຄວາມສໍາຄັນເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນເຄື່ອງມືເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງເປັນແນວຄິດແລະພຶດຕິກຳຂອງຄົນພາຍໃນອົງກອນ. ຜູ້ນຳຕ້ອງບູກຜັງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ໃຫ້ຄຸນຄ່າການຮ່ວມມື, ການຮຸ້ນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ແລະ ການເປີດກວ້າງຂອງແນວຄວາມຄິດໃໝ່.

ວັດທະນະທຳທີ່ສະໜັບສະໜູນການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລຮັບປະກັນວ່າອົງກອນຍັງຄົງວ່ອງໄວ, ຕອບສະໜອງ, ແລະ ສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບການຕະຫຼາດທີ່ມີການປ່ຽນແປງ.

6. ການປົກຄອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງ:
ໃນຖານະທີ່ອົງກອນກ້າວເຂົ້າສູ່ການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລ, ການປົກຄອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງຕ້ອງໄດ້ຮັບບຸລິມະສິດ.

ຜູ້ນຳຄວນປະຕິບັດກອບທີ່ຮັບປະກັນການຄວບຄຸມທີ່ເໝາະສົມຂອງການລິເລີ່ມດິຈິຕອລ, ແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆເຊັ່ນ: ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຂອງຂໍ້ມູນ, ຄວາມປອດໄພທາງອິນເຕີເນັດ, ແລະ ການປະຕິບັດຕາມໂຄງສ້າງການປົກຄອງທີ່ຈະແຈ້ງຈະຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍພາຍໃນ ແລະ ລະບົບການພາຍນອກ.

7. ການວັດແທກ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ:
ການວັດແທກຜົນສໍາເລັດຂອງຄວາມພະຍາຍາມໃນການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລເປັນສິ່ງຈໍາເປັນສໍາລັບການເຂົ້າໃຈຜົນກະທົບຂອງຕົນ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງ. ຜູ້ນຳຕ້ອງກໍານົດ ແລະ ຕິດຕາມຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດທີ່ສໍາຄັນ (KPIs) ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງທາງທຸລະກິດ ແລະ ສະຫຼຸບໃຫ້ເຫັນຜົນຂອງການລິເລີ່ມດິຈິຕອລ. ການຕິດຕາມ ແລະ ປັບປຸງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄວາມພະຍາຍາມວ່າການຫັນປ່ຽນປົນສົມບູນໄປຕາມແຜນ ແລະ ສົ່ງມອບໃຫ້ມີມູນຄ່າຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

8. ການເຮັດໃຫ້ແຜນງານການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລແບດເໝາະ: ແຜນງານການຫັນປ່ຽນທາງດິຈິຕອລທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອົງກອນ ແລະ ເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດ. ຜູ້ນໍາຕ້ອງມີຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກຂັ້ນຮ່ວມກັນສ້າງແຜນທີ່ທີ່ມີຈຸດໝາຍທີ່ຈະແຈ້ງ, ການແບ່ງບັນຊັບພະຍາກອນ, ແລະ ໄລຍະເວລາ. ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການບັບຕົວແມ່ນສໍາຄັນ, ເນື້ອງຈາກວ່າແຜນງານ ຕ້ອງພັດທະນາໂດຍອີງໃສ່ການສ້າງແຮງ ແລະ ການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍຂອງຕະຫຼາດ.

9. ຮັບເອົາທ່າອ່ຽງດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ພາວະຜູ້ນໍາ: ຜູ້ນໍາຕ້ອງຮັບຮູ້ເຖິງທ່າອ່ຽງຂອງເຕັກໂນໂລຢີໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ ແລະ ເຂົ້າໃຈເຖິງທ່າແຮງທີ່ອາດຈະລົບກວນ ຫຼື ເສີມຂະຫຍາຍການດໍາເນີນທຸລະກິດ. ເຕັກໂນໂລຢີເຊັ່ນ: ອັດຕະໂນມັດ, ບລອກເຈນ, ແລະ ການຮົບຮູ້ເຄື່ອງຈັກກໍານົດ ອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ບົດບາດຜູ້ນໍາ. ຜູ້ນໍາດ້ານຍຸດທະສາດຕ້ອງໃຊ້ທ່າອ່ຽງເຫຼົ່ານີ້ເພື່ອພົ້ນໄປຈາກຂັບເຄື່ອງໂອນການຫັນປ່ຽນເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງກໍານົດວິທີການທີ່ອົງການສ້າງມູນຄ່າ ແລະ ການແຂ່ງຂັນໃນເສດຖະກິດດິຈິຕອລ.

10. ການຮົບຮູ້ຈາກກໍລະນີສຶກສາຕົວຈິງຂອງໂລກ: ການສຶກສາກໍລະນີສຶກສາຂອງການຫັນປ່ຽນດິຈິຕອລທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າພາວະຜູ້ນໍາດ້ານຍຸດທະສາດ, ການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີ, ແລະ ຄວາມພ້ອມທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ຮ່ວມເຂົ້າກັນເພື່ອສ້າງຜົນໄດ້ຮັບທີ່ມີຜົນສໍາເລັດ. ໂດຍການຮົບຮູ້ຈາກຕົວຢ່າງຕົວຈິງເຫຼົ່ານີ້, ຜູ້ນໍາສາມາດເຂົ້າໃຈໃນການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ, ສິ່ງທີ່ທ້າທາຍເພື່ອຈະຫຼີກລ້ຽງ, ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ຈະທັບຊ້ອນອົງກອນຂອງຕົນ.

ຄວາມສໍາເລັດຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລຮັບກຮ້ອງໃຫ້ມີພາວະຜູ້ນໍາທີ່ມີວິໄສທັດ, ການຄຸ້ມຄອງການບໍ່ຜິດເຊື່ອທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ການປະດິດສ້າງເຕັກໂນໂລຢີ, ແລະ ວັດທະນະທຳອົງກອນທີ່ເຂັ້ມແຂງ.

ໂດຍປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນໂມດູນ -
 ການກໍານົດວິໄສທັດຍຸດທະສາດທີ່ຊັດເຈນ, ຮັບເອົາເຕັກໂນໂລຢີ,
 ສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳສະໜັບສະໜູນ, ແລະ ການຮັບປະກັນການປົກຄອງທີ່ເຂັ້ມແຂງ -
 ຜູ້ນໍາສາມາດຊອກຫາສິ່ງທີ່ທາຍຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ ແລະ
 ວາງຕໍາແໜ່ງອົງກອນຂອງຕົນສໍາລັບຄວາມສໍາເລັດແບບຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວ ມະເລິກ
 ດ້ານດິຈິຕອລ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

- Abysova, MA, Kravchuk, MH, & Hurniak, OM (2023). Digitalization ໃນການສຶກສາມະຫາວິທະຍາໄລ: ດ້ານ Didactic. ເຕັກໂນໂລຢີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຄື່ອງມືການຮຽນຮູ້, 93(1), 68–79.<https://doi.org/10.33407/itlt.v93i1.5097>
- Aliu, N., Aliu, V., & Gashi, M. (2023). 9. ເຕັກໂນໂລຢີດິຈິຕອລ - ວິທີການໃນອະນາຄົດຂອງການຮຽນຮູ້ໃນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ການທົບທວນຄືນການສຶກສາສິລະປະ, 26(1), 285–292. <https://doi.org/10.2478/rae2023-0039>
- Ariso, B. (2022). Digitalization ໃນການສຶກສາ. Cyprສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອິນເທີເນັດ Journal of Educational Sciences, 17(5), 1799–1811.<https://doi.org/10.18844/cjes.v17i5.6982>
- ນົກ, A. (2018). ຜູ້ນຳທີ່ໄດ້ຮັບການດຶງດູດ: ຜູ້ນຳສາມາດຄົ້ນພົບ, ປະສົບປະການ ແລະ ຮັກສາການດຶງດູດຂອງຕົນໄດ້ແນວໃດ. ເອກະສານ.
- Da Wan, C., Sok, S., Sirat, M., & Un, L. (2018). ການຄຸ້ມຄອງການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນມາເລເຊຍ ແລະ ກຳປູເຈຍ: ແລ່ນຕາມເສັ້ນທາງທີ່ຄ້າຍຄືກັນ. ວາລະສານການສຶກສາລະຫວ່າງປະເທດ ແລະ ບົດບາດ (JICE), 49–63.
- Finatariani, E. (2023). ການວິເຄາະລາຍລະອຽດຂອງພາວະຜູ້ນຳໃນການສຶກສາທີ່ສູງຂຶ້ນ: ລັກສະນະ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການນຳພາ. ວາລະສານ Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 3(1).
- Gorrell, A. (2023). ຜົນກະທົບຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລກ່ຽວກັບວົງການວິຊາການ. ໃນການສຶກສາໃນການຮຽນຮູ້ການເພີ່ມມະສິດທິພາບເຕັກໂນໂລຢີ (ສະບັບທີ 3, ສະບັບທີ 2). PubPub.<https://doi.org/10.21428/8c225f6e.ac86609b>
- Hill, C., Hell, S., & Van Cauter, K. (2021). ການສຶກສາຊັ້ນສູງສາກົນຢູ່ກຳປູເຈຍ, ສປປ ລາວ, ມືນມາ, ແລະ ຫວຽດນາມ: ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ວິທີການ. ການສຶກສາຊັ້ນສູງ, 46(7), 1477–1491.
- Masatoshi, H. (2023). ການປະຕິຮູບດ້ານການສຶກສາສຳລັບດັກທີ່ມີລາຍໄດ້ປານກາງພາຍໃຕ້ການຫັນເປັນດິຈິຕອລ: ການກະທຳຜິດ, ສິ່ງທ້າທາຍ, ແລະ ຍຸດທະສາດໃນຟີລິບປິນ. ສິ່ງທ້າທາຍດ້ານເສດຖະກິດສັງຄົມ (SEC), 7(3).
- Miller, M. (2023). ການກະກຽມຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງສະຖາບັນ: ທັດສະນະທີ່ວິໄລກ່ຽວກັບການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ເປີດວາລະສານພາວະຜູ້ນຳ, 12(01), 1–14.<https://doi.org/10.4236/ojl.2023.121001>
- Nurdiana, ED, Hariyani, HF, & Boedirochminarni, A. (2023). ຜົນກະທົບຂອງການຫັນເປັນດິຈິຕອລ ແລະ

ການເປີດກວ້າງທາງດ້ານເສດຖະກິດຕໍ່ການເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດໃນບັນດາປະເທດອາຊີ. ວາລະສານ Ekonomi & Studi Pembangunan, 24(2), 331–345.

Røe, Y., Wojniusz, S., & Bjerke, AH (2022). ການຫັນປັບນິຕິຕຳລຂອງການສຶກສາສູ່ການສຶກສາຊັ້ນສູງ: ສິ່ງໃບສັ່ງສອນ pedagogical ເພື່ອຍ້າຍ pedagogy ການຮຽນຮູ້ການເຄື່ອນໄຫວໄປຂ້າງໜ້າ. ດ້ານການສຶກສາ, 6.<https://doi.org/10.3389/feduc.2021.784701>

Usoh, EJ, & Karundeng, FEF (2023). ພາລະບົດບາດຂອງຜູ້ນຳໃນການນຳພາ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງການປ່ຽນແປງອົງກອນໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 9(2), 854.<https://doi.org/10.29210/020231635>

- ການສ້າງທັກສະພື້ນຖານໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ພາລະຜູ້ນຳ:<https://managementhelp.org/freebusinessstraining/leadership.htm>