



A transformação digital é o investimento mais importante que as organizações podem fazer para gerar valor corporativo. Isso está de acordo com 68% dos 1.600 líderes empresariais pesquisados pela Deloitte. E enquanto eu concordo amplamente com o pensamento deles, levaria as coisas um passo muito importante.

Nos meus seis anos como CEO da Argyle, uma empresa de [tecnologia](#) cuja existência depende da disposição de outras organizações de transformar digitalmente seu processo de verificação de renda, aprendi isso: uma transformação que prioriza as necessidades, habilidades e experiências dos humanos que operam a tecnologia. Ser adotado é a chave para o sucesso a longo prazo.

O que você vai ler:



- [Considere os usuários](#)
- [Priorize as pessoas em sua transformação digital](#)
- [4 maneiras de colocar as pessoas em primeiro lugar](#)

Considere os usuários

Alguns chamam isso de adoção de uma abordagem centrada no ser humano. Eu chamo de bom senso. O objetivo de automatizar os processos de negócios é melhorar o desempenho e impulsionar a eficiência que permite que os seres humanos se concentrem nas tarefas que



fazem melhor. Portanto, é lógico que definir uma estratégia de transformação digital em um vácuo e a importação de tecnologia aos funcionários falhará, na melhor das hipóteses, e sai na pior das hipóteses.

Eu digo isso com experiência. Em nossos primeiros dias em Argyle, estávamos a montar uma infraestrutura que não existia anteriormente. Focamos na funcionalidade de nossa plataforma e de sua saída, porque tivemos que chegar ao mercado e provar que tínhamos um produto viável. No processo, consideramos as necessidades dos negócios que comprariam nossos produtos, mas não tinham os recursos ou a largura de banda para priorizar a experiência em potencial do usuário. Como resultado, conseguimos vender com sucesso nossa tecnologia, mas lutamos para atingir as taxas de adoção que consideramos indicativos de verdadeiro sucesso.

À medida que amadurecemos, aprendemos melhor e acumulamos os recursos que precisávamos fazer algo a respeito. Agora sabemos que a transformação digital generalizada só acontece quando as pessoas valorizam e confiam em novas tecnologias o suficiente para mudar seu comportamento. E a mudança é difícil.

Priorize as pessoas em sua transformação digital

Segundo a Accenture Research, 80% das organizações pretendem implementar mudanças transformacionais no futuro. Enquanto isso, 95% das organizações passaram por pelo menos duas ou mais transformações nos últimos três anos.

Ao mesmo tempo, a maioria das organizações não está exatamente otimista sobre o processo de transformação ou seus resultados projetados. Apenas 30% se sentem confiantes sobre seus recursos de mudança e 30% antecipam seus esforços de transformação com um impacto significativo no desempenho.

Isso é deprimente. Mas não é insolúvel.

A McKinsey Research mostrou que priorizar *pessoas* Uma coisa é que as organizações que foram submetidas a transformações digitais bem-sucedidas têm em comum. Eles não perdem de vista o fato de que seus esforços estão a serviço do desempenho de seus funcionários e que o sucesso depende de sua adoção entusiasmada de novas tecnologias introduzidas.

4 maneiras de colocar as pessoas em primeiro lugar

Na prática, colocar as pessoas em primeiro lugar significa levar os funcionários em consideração em todas as etapas de uma jornada de transformação digital. Aqui estão quatro maneiras de fazer isso.

1. **Trabalho tedioso:** Ao decidir por onde concentrar seus esforços, por exemplo, você

pode começar com as tarefas e processos que os funcionários acham o mais tedioso ou frustrante - aqueles que mais mantêm no caminho de fazer o trabalho que desfrutam ou derivam valor de . Também implica ser realista sobre a extensão da mudança tecnológica que sua equipe pode razoavelmente lidar em seu estado atual.

2. **Ele odeia a entrada:** Ao avaliar soluções, uma abordagem centrada no ser humano pode significar convidar os funcionários a participar de um programa piloto e solicitar suas contribuições. E isso deve significar trabalhar com fornecedores de tecnologia que antecipam proativamente as necessidades de seus funcionários no design de sua solução. Além disso, os fornecedores também devem estar dispostos, capazes e ágeis o suficiente para personalizar sua solução para atender ainda mais às suas demandas operacionais e às preferências da equipe. Isso ajuda bastante a eliminar ou minimizar as interrupções e frustrações que podem criar confusão entre os funcionários ou desencadear sua resistência.
3. **Comunicações:** Na implementação, priorizar as pessoas significa criar uma estratégia de lançamento concertada que comunique efetivamente a mudança que está sendo instituída, por que está sendo instituída e sua linha do tempo - emitindo do lado da comunhão, se houver alguma dúvida. A [pesquisa](#) da McKinsey mostrou que as empresas que se mostraram bem -sucedidas em seus esforços de [automação](#) tinham sete vezes mais chances de envolver formalmente sua equipe de comunicações na fase de implementação. O treinamento atencioso e em toda a equipe também é fundamental e deve ser profundamente apoiado, se não for ativamente co-gerenciado pelo fornecedor de tecnologia.
4. **Rastrear e avaliar:** E, finalmente, a transformação digital não deve ser uma iniciativa de conjunto e esquecer. Você deve planejar avaliar regularmente as soluções de tecnologia com informações dos funcionários para identificar e corrigir rapidamente problemas que afetam a adoção e o desempenho. Isso também permitirá que você absorva, se comunique com sucesso e forneça treinamento sobre atualizações à medida que estiverem disponíveis.

Em Argyle, para liderarmos nossa própria fatia da transformação digital, agora consideramos e explicamos o elemento humano da transformação tanto quanto a própria tecnologia. Sabemos que nosso progresso coletivo depende da receptividade das pessoas que operam nossos produtos - e isso depende de nossa disposição de vê -los, ouvi -los e explicá -los em todas as nossas decisões. Incentivamos todos os líderes de tecnologia a seguir o exemplo.

Shmulik Fishman é fundador e CEO da Argyle.