



Co-funded by
the European Union

DX.sea

ភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថល

ម៉ូឌុល A

សេចក្តីផ្តើមចុងក្រោយ
ខែមករា ឆ្នាំ2025

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

មាតិកា

លទ្ធផលរំពឹងទុក	3
1 ការយល់ដឹងអំពីបរិក្ខេបឌីជីថល	3
1.1 កត្តាជំរុញសំខាន់នៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល	4
1.2 ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល	5
1.3 បញ្ហាប្រឈម និងឱកាសនៃបរិក្ខេបឌីជីថល	6
1.4 ការអនុវត្តល្អបំផុតសម្រាប់បរិក្ខេបឌីជីថលប្រកបដោយជោគជ័យ	8
1.5 ការរៀបចំសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	11
1.6 អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យក្នុងបរិក្ខេបឌីជីថល	11
1.7 ការវាស់វែង និងទ្រទ្រង់ដោយជោគជ័យនៃបរិក្ខេបឌីជីថល	12
1.8 ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីបរិក្ខេបឌីជីថល	14
1.9 ការឆ្លុះបញ្ចាំង I	15
2 ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងវប្បធម៌ស្ថាប័ន	16
2.1 ការណែនាំអំពីការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ	16
2.2 ការយល់ដឹងអំពីវប្បធម៌របស់ស្ថាប័ន	16
2.3 ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ	17
2.4 ឧបករណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងវប្បធម៌	17
2.5 ការឆ្លុះបញ្ចាំង II	18
3 ការកសាងផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃបរិក្ខេបឌីជីថល	19
3.1 ការជ្រើសរើស និងការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យា	19
3.2 ការត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាព និងការវាស់វែងជោគជ័យ	20
3.3 ការបង្កើតផែនទីផ្លូវបរិក្ខេបឌីជីថលតាមបំណង	20
3.4 ការឆ្លុះបញ្ចាំង III	21
4 ភាពជាអ្នកដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងបរិក្ខេបឌីជីថល	23
4.1 ចក្ខុវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ និងការច្នៃប្រឌិតឌីជីថល	23
4.2 ការផ្លាស់ប្តូរឈានមុខគេក្នុងយុគសម័យឌីជីថល	23
4.3 ការកសាងវប្បធម៌ដែលត្រៀមរួចជាស្រេចឌីជីថល	23
4.4 ក្របខ័ណ្ឌនៃបរិក្ខេបឌីជីថល និងគំរូ	24
4.5 និន្នាការបច្ចេកវិទ្យា និងឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ	24
4.6 ករណីសិក្សានៃបរិក្ខេបឌីជីថលជោគជ័យ	25
4.7 ឧបករណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងបរិក្ខេបឌីជីថល	26
4.8 ការឆ្លុះបញ្ចាំង IV	26
5 អនុសាសន៍សម្រាប់ឧបករណ៍ឌីជីថល	27

6	គន្លឹះសំខាន់ៗ.....	30
	ឯកសារយោង	32

លទ្ធផលរំពឹងទុក

បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ម៉ូឌុល អ្នកចូលរួមត្រូវបានរំពឹងថានឹង៖

1. ស្វែងយល់ពីអត្ថន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថល និងការរំពឹងទុកនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបច្ចុប្បន្ន។
2. ស្វែងយល់ពីរបៀបដែលគំរូភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តផ្ទាល់ ក្នុងស្រុក និងជាសកល។
3. ទទួលបានចំណេះដឹងពីវប្បធម៌ចម្រុះ ការទំនាក់ទំនងឆ្លងវប្បធម៌ សក្តានុពលនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ មិនស្មើគ្នានិងការប្រើប្រាស់អំណាចរវាងក្រុម។
4. របៀបនៃការស្វែងយល់ដោយសីលធម៌និងគុណតម្លៃទាក់ទងនឹងបញ្ហានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថល។
5. បានប្រើបទពិសោធន៍ជីវិតផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថល។

1 ការយល់ដឹងអំពីបរិវេណឌីជីថល

បរិវត្តកម្មឌីជីថល (DT) សំដៅលើការរួមបញ្ចូលនៃបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលទៅគ្រប់វិស័យនៃអាជីវកម្ម ដោយផ្លាស់ប្តូរ ជាមូលដ្ឋានពីរបៀបដែលអាជីវកម្មដំណើរការ និងផ្តល់តម្លៃដល់អតិថិជន។ ដំណើរការនេះមិនត្រឹមតែនិយាយ អំពីការទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏និយាយអំពីការវិវត្តនៃ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ យុទ្ធសាស្ត្រ និង វប្បធម៌នៃស្ថាប័នផងដែរ។ ស្នូលនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលគឺស្ថិតនៅក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីបង្កើន ប្រសិទ្ធភាព បង្កើនបទពិសោធន៍របស់អតិថិជន និងជំរុញការបង្កើតថ្មី។

ដើម្បីយល់អំពីបរិវត្តកម្មឌីជីថល វាជារឿងសំខាន់ដែលត្រូវទទួលស្គាល់ថា នេះមិនមែនគ្រាន់តែជាបញ្ហា IT ប៉ុណ្ណោះទេ វាគឺជាវិធីសាស្ត្ររួមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគិតឡើងវិញនូវគំរូអាជីវកម្ម ការកែទម្រង់វប្បធម៌ក្រុមហ៊ុន និងការកំណត់ បទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់ឡើងវិញ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវតែចាត់ទុក DT ជាកាតាលីករសម្រាប់ការលូតលាស់ របស់ស្ថាប័ន និងនិរន្តរភាព។ ភាពជោគជ័យនៃយុទ្ធសាស្ត្រផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល គឺអាស្រ័យលើសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំក្នុងការតម្រឹមគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុនជាមួយនឹងទិដ្ឋភាពបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងវិវត្ត។ នេះតម្រូវឱ្យមានការយល់ដឹងយ៉ាងស៊ីជម្រៅអំពីប្រព័ន្ធអេកូឌីជីថល ដែលរួមមានកុំព្យូធីងពពក (Cloud Computing) ទិន្នន័យធំ បញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) និងអ៊ីនធឺណិតនៃវត្ថុឬឧបករណ៍ផ្សេងៗ (IoT) ក្នុងចំណោមការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាផ្សេងទៀត។

អ្នកដឹកនាំត្រូវតែពិចារណាផងដែរអំពីផលប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចសង្គមនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល ជាពិសេសរបៀបដែល វាអាចកែទម្រង់ឧស្សាហកម្ម និងបង្កើតគំរូអាជីវកម្មថ្មី។ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើឌីជីថល ពួកគេមាន បទពិសោធន៍ទាំងប្រតិបត្តិការ និងការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ ដែលអាចជះឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយាបុគ្គលិក ការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារ និងការអនុវត្តស្ថាប័នរយៈពេលវែង។

បរិវត្តកម្មឌីជីថលរួមបញ្ចូលនូវសមាសធាតុសំខាន់ៗជាច្រើនដែលធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីជំរុញការផ្លាស់ប្តូរ។ សមាសធាតុ ទាំងនេះរួមមាន៖ - បច្ចេកវិទ្យា៖ ឆ្លងខ្ទង់នៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល គ្របដណ្តប់លើក្លោដ បញ្ញាសិប្បនិម្មិត ការវិភាគ ទិន្នន័យធំ IoT និងច្រើនទៀត។ បច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះអាចឱ្យអាជីវកម្មប្រមូល ដំណើរការ និងវិភាគទិន្នន័យដ៏ច្រើន សន្លឹកសន្ធាប់ ជំរុញការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយការយល់ដឹង និងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន។ - ទិន្នន័យ៖ ទិន្នន័យគឺជាចំណុចកណ្តាលនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល។ វាផ្តល់នូវការយល់ដឹងដែលត្រូវការដើម្បីតាមដានការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន បង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការបែងចែក ធនធាន

និងការច្នៃប្រឌិតក្នុងការអនុវត្តការសិក្សា និងរដ្ឋបាល។ ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងការវិភាគប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគឺ ចាំបាច់សម្រាប់ការបង្កើនតម្លៃនៃធនធាននេះ។ - ដំណើរការ៖ រៀបចំដំណើរ ការអាជីវកម្មឡើងវិញ ដើម្បីកែលម្អប្រសិទ្ធភាព កាត់បន្ថយការចំណាយ និងបង្កើនការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន។ នេះអាចរួមបញ្ចូលការងារដដែលៗដោយស្វ័យប្រវត្តិ ការ សម្រួលលំហូរការងារ និងការទទួលយកវិធីសាស្ត្រហ្វែសប៊ីស៊ី។ - មនុស្ស និងវប្បធម៌៖ បរិវត្តកម្មឌីជីថលប្រកបដោយ ជោគជ័យ ទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ស្ថាប័ន។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងការជំរុញផ្នត់គំនិតនៃការរៀនសូត្របន្ត លើកទឹកចិត្ត ដល់ការសហការ និងការពង្រឹងបុគ្គលិកឱ្យ ទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញ ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌នេះ និងតម្រឹម អង្គភាពជាមួយនឹងគោលដៅនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ - បទពិសោធន៍របស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ៖ ការកែលម្អបទពិសោធន៍ សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ - សិស្ស មហាវិទ្យាល័យ បុគ្គលិក និងដៃគូខាងក្រៅ - គឺជាគោល បំណងស្នូល នៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល។ ស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចអាចសម្រេចបាននូវចំណុចនេះ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធឌីជីថល ដើម្បីធានាបាននូវការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយតម្លាភាព សេវាកម្មផ្ទាល់ខ្លួន និងអន្តរកម្មគ្នានៅទូទាំង ចំណុចទំនាក់ទំនង ស្ថាប័នទាំងអស់។

ការបំប្លែងឌីជីថលគឺជាដំណើរពហុមុខដែលទាមទារវិធីសាស្ត្រយុទ្ធសាស្ត្រ ពាក់ព័ន្ធនឹងបច្ចេកវិទ្យា ទិន្នន័យ ដំណើរការ មនុស្ស និងបទពិសោធន៍អ្នកប្រើប្រាស់។ វាគឺជាដំណើរការបន្តនៃការគិតឡើងវិញ និងរៀបចំប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម ឡើងវិញ ដើម្បីរក្សាភាពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងទីផ្សារដែលមិនធ្លាប់មាន។ ការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់ និងធាតុផ្សំ នៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល ផ្តល់ ជំនួយដល់អាជីវកម្មក្នុងការរក្សាការធ្វើដំណើរនេះដោយជោគជ័យ។ នៅពេលដែលយើង រីកចម្រើនតាមរយៈម៉ូឌុល យើង នឹងស្វែងយល់អំពីអ្នកបើកបរជាក់លាក់ ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យា បញ្ហាប្រឈម និងការអនុវត្តល្អបំផុតដែលកំណត់ការបំប្លែងឌី ជីថលប្រកបដោយជោគជ័យ។ ការទទួលយកបរិវត្តកម្មឌីជីថល មិនមែនគ្រាន់តែជាជម្រើសមួយប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែជាការ ចាំបាច់សម្រាប់អាជីវកម្មដែលប្រាថ្នាចង់រីកចម្រើនក្នុង យុគសម័យឌីជីថល។

1.1 កត្តាជំរុញសំខាន់នៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល

កត្តាជំរុញសំខាន់នៃបរិវត្តកម្មឌីជីថលរួមមាន ភាពជឿនលឿនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ការរំពឹងទុករបស់អ្នកប្រើប្រាស់ និងសម្ពាធប្រកួតប្រជែង។ ការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃបច្ចេកវិទ្យា ជាពិសេសនៅក្នុង AI, machine learning, និង blockchain បានធ្វើបដិវត្តន៍ដែលអង្គភាពគ្រប់គ្រងដំណើរការរបស់ពួកគេ និងធ្វើអន្តរកម្មជាមួយ អតិថិជន។ ក្រុមហ៊ុនកំពុងវិនិយោគ កាន់តែខ្លាំងឡើងលើបច្ចេកវិទ្យា ដែលអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេវិភាគទិន្នន័យ យ៉ាងច្រើន ទស្សន៍ទាយនិន្នាការ និងផ្តល់សេវាកម្ម ផ្ទាល់ខ្លួន។

កត្តាជំរុញសំខាន់មួយទៀតគឺ ការផ្លាស់ប្តូរការរំពឹងទុករបស់អ្នកប្រើប្រាស់។ នៅក្នុងពិភពដែលមាន ទំនាក់ទំនងកាន់តែខ្លាំង អតិថិជនទាមទារឱ្យមានអន្តរកម្មផ្ទាល់ខ្លួន និងពេលវេលាជាក់ស្តែងជាមួយអាជីវកម្ម។ ស្ថាប័នត្រូវបានបង្ខំឱ្យសម្របខ្លួនទៅ នឹងតម្រូវការនេះដោយការអនុវត្តឧបករណ៍ឌីជីថលដែលបង្កើនបទពិសោធន៍របស់អតិថិជន មិនថាតាមរយៈកម្មវិធីទូរស័ព្ទ វេទិកាពាណិជ្ជកម្មអេឡិចត្រូនិក ឬស្វ័យប្រវត្តិកម្មនៃសេវាកម្ម អតិថិជនក៏ដោយ។

សម្ពាធនៃការប្រកួតប្រជែងក៏ជំរុញក្រុមហ៊ុនឆ្ពោះទៅរកការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលផងដែរ។ នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកលភាវូ បនីយកម្ម ឌីជីថលភាវូបនីយកម្មជារឿយៗជាគន្លឹះក្នុងការរក្សាការប្រកួតប្រជែង។ ក្រុមហ៊ុនដែលបរាជ័យក្នុងការ ទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរ ឌីជីថលហានិភ័យបាត់បង់ចំណែកទីផ្សារទៅឱ្យដៃគូប្រកួតប្រជែងដែលមានជំនាញខាងបច្ចេកវិទ្យាកាន់តែមានភាពរហ័ស រហ័ស។ សមត្ថភាពក្នុងការច្នៃប្រឌិត និងប្រើប្រាស់វេទិកាឌីជីថលសម្រាប់ការ រីកចម្រើនក្លាយជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការរក្សាបាន នូវការប្រកួតប្រជែង។

លើសពីនេះ ការផ្លាស់ប្តូរបទប្បញ្ញត្តិ និងការកើនឡើងនៃការរំខានជាសកល ដូចជាជំងឺរាតត្បាត COVID-19 បានពន្លឿនតម្រូវការសម្រាប់បរិក្ខណៈឌីជីថល។ ធុរកិច្ចត្រូវតែបង្វែរយ៉ាងរហ័សទៅនឹងគំរូតាមអ៊ីនធឺណិត ដើម្បីរក្សាប្រតិបត្តិការក្នុងអំឡុងពេលជំងឺរាតត្បាត ដោយបង្ហាញពីតម្រូវការនៃភាពធន់ និងការសម្របខ្លួនក្នុងការប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាដែលមិនបានមើលឃើញទុកជាមុន។

តម្រូវការបទប្បញ្ញត្តិ និងអនុលោមភាពក៏ជាកត្តាជំរុញដ៏សំខាន់នៃបរិក្ខណៈឌីជីថលផងដែរ។ ស្ថាប័នត្រូវតែ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗដែលគ្រប់គ្រងឧស្សាហកម្មរបស់ពួកគេ ដែលជារឿយៗត្រូវការ ការទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ដើម្បីធានាបាននូវការអនុលោមតាម និងកាត់បន្ថយហានិភ័យ។

ជាឧទាហរណ៍ បទប្បញ្ញត្តិការពារទិន្នន័យ ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិការពារទិន្នន័យទូទៅ (GDPR) នៅក្នុងសហភាពអឺរ៉ុប តម្រូវឱ្យស្ថាប័នអនុវត្តការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងការអនុវត្តសុវត្ថិភាពដ៏រឹងមាំ។ ការបំប្លែងឌីជីថល អនុញ្ញាតឱ្យ ក្រុមហ៊ុនធ្វើស្វ័យប្រវត្តិកម្មដំណើរការអនុលោមភាព ដោយធានាថាពួកគេអាចគ្រប់គ្រង និងការពារទិន្នន័យ រសើបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ តាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដូចជាការអានត្រីប ការគ្រប់គ្រងការចូល ប្រើប្រាស់ និងការត្រួតពិនិត្យជាបន្ត ស្ថាប័ននានាអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការបំពានទិន្នន័យ និងការពិន័យមិនអនុលោមតាមច្បាប់។

ជានេះទៅទៀត បរិក្ខណៈឌីជីថលអាចជួយឱ្យស្ថាប័ននាំមុខការផ្លាស់ប្តូរបទប្បញ្ញត្តិដោយផ្តល់នូវភាពមើលឃើញជាក់ស្តែងក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ។ ឧបករណ៍វិភាគ និងរបាយការណ៍កម្រិតខ្ពស់អាចឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រួតពិនិត្យការអនុលោម តាមមាត្រដ្ឋាន កំណត់បញ្ជាដែលអាចកើតមាន និងចាត់វិធានការកែតម្រូវបានភ្លាមៗ។ វិធីសាស្ត្រសកម្ម នេះមិនត្រឹមតែធានានូវការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវបទប្បញ្ញត្តិប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងពង្រឹងអភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យផងដែរ។ ដូច្នេះហើយ តម្រូវការដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការបទប្បញ្ញត្តិ និងអនុលោមភាព ជំរុញឱ្យស្ថាប័ននានាទទួលយកគំនិតផ្តួចផ្តើមការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។

ការយល់ដឹងអំពីកត្តាជំរុញសំខាន់ៗទាំងនេះគឺចាំបាច់សម្រាប់ស្ថាប័ននានាក្នុងការរុករកទិដ្ឋភាពស្មុគស្មាញនៃបរិក្ខណៈឌីជីថលដោយជោគជ័យ។ តាមរយៈការទទួលស្គាល់ការលើកទឹកចិត្តនៅពីក្រោយគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថល របស់ពួកគេ អាជីវកម្មអាចបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីបង្កើតតម្លៃ បង្កើនបទពិសោធន៍របស់ អតិថិជន និងសម្រេចបាននូវឧត្តមភាពប្រតិបត្តិការ។ នៅពេលដែលយុគសម័យឌីជីថលបន្តវិវឌ្ឍ ស្ថាប័ន ដែលទទួលយកអ្នកបើកបរទាំងនេះ និងសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសផ្លាស់ប្តូរនឹងមានទីតាំងល្អប្រសើរជាងមុន ដើម្បីរកចម្រើននាពេលអនាគត។

1.2 ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល

ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាគឺជាបេះដូងនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ Cloud Computing ការវិភាគទិន្នន័យធំ និង បញ្ហាសិប្បនិម្មិត គឺជាបច្ចេកវិទ្យាដែលមានឥទ្ធិពលបំផុតដែលជំរុញការផ្លាស់ប្តូរនេះ។ Cloud Computing អនុញ្ញាតឱ្យអង្គភាពធ្វើមាត្រដ្ឋានប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដោយផ្តល់នូវភាពបត់បែន ប្រសិទ្ធភាព និងកាត់បន្ថយការចំណាយ។ តាមរយៈការប្រើប្រាស់វេទិកាដែលមានមូលដ្ឋានលើពពក ក្រុមហ៊ុននានាអាចរក្សាទុក គ្រប់គ្រង និងវិភាគទិន្នន័យដ៏ច្រើនយ៉ាងងាយស្រួល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យដំណើរការធ្វើការសម្រេចចិត្តកាន់តែលឿន និងការយល់ដឹងអំពីអាជីវកម្មក្នុងពេលជាក់ស្តែង។

ការវិភាគទិន្នន័យធំ ដែលជាការច្នៃប្រឌិតដ៏សំខាន់មួយផ្សេងទៀត ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ថាប័ននានាក្នុង ការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើទិន្នន័យ តាមរយៈការបង្ហាញនូវគំរូដែលលាក់បាំង ការទាក់ទងគ្នា និងនិន្នាការផ្សេងៗ។ ជាមួយនឹងការចូលប្រើសំណុំទិន្នន័យធំ អាជីវកម្មអាចព្យាករណ៍ពីឥរិយាបថទីផ្សារ បង្កើនប្រសិទ្ធភាពដំណើរការខាងក្នុង និងកំណត់បទពិសោធន៍អតិថិជនផ្ទាល់ខ្លួន។ AI និង machine learning ពង្រឹងសមត្ថភាពនេះបន្ថែមទៀតដោយស្វ័យប្រវត្តិកម្មភារកិច្ចដដែលៗ និងផ្តល់នូវការយល់ដឹងអំពីការទស្សន៍ទាយ។

អ៊ីនធឺណិតនៃវត្ថុ (IoT) តំណាងឱ្យការរីកចម្រើនដ៏សំខាន់មួយទៀត។ IoT ភ្ជាប់ឧបករណ៍រូបវន្តទៅនឹងអ៊ីនធឺណិត ដែលអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេទំនាក់ទំនង និងចែករំលែកទិន្នន័យ ដែលបន្ទាប់មកអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីបង្កើន ប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ ឬបង្កើតផលិតផល និងសេវាកម្មថ្មីៗ។ ឧស្សាហកម្មដូចជាការផលិត ការថែទាំសុខភាព និងការលក់រាយកំពុងប្រើប្រាស់ IoT ដើម្បីបង្កើនផលិតភាព និងបង្កើនការចូលរួមរបស់អតិថិជន។

បច្ចេកវិទ្យា Blockchain ទោះបីជានៅតែលេចធ្លោក៏ដោយ សន្យាថានឹងធ្វើបដិវត្តន៍វិធីដែលប្រតិបត្តិការត្រូវ បានដំណើរការ និងធានាសុវត្ថិភាព ជាពិសេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដូចជាហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងខ្សែសង្វាក់ ផ្គត់ផ្គង់។ ធម្មជាតិវិស័យការរបស់ Blockchain ធានានូវតម្លាភាព និងសុវត្ថិភាព ដែលធ្វើឱ្យវាឆ្លាយជា ជម្រើសដ៏គួរឱ្យទាក់ទាញ សម្រាប់អាជីវកម្មដែលផ្តល់អាទិភាពដល់ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យ។

ជាចុងក្រោយ សន្តិសុខតាមអ៊ីនធឺណិតនៅតែជាធាតុផ្សំនៃការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ នៅពេលដែលអាជីវកម្មធ្វើឌីជីថល ពួកគេបង្ហាញខ្លួនឯងទៅនឹងហានិភ័យសុវត្ថិភាពអ៊ីនធឺណិតថ្មីៗ ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវតែផ្តល់អាទិភាពដល់យុទ្ធសាស្ត្រសន្តិសុខតាមអ៊ីនធឺណិតដើម្បីការពារទិន្នន័យរសើប និងរក្សា ការជឿទុកចិត្តរបស់អតិថិជន។

ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាដូចជា cloud computing, AI និង ML, blockchain និង IoT គឺជាស្នូលនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ បច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះផ្តល់នូវឧបករណ៍ និងសមត្ថភាពដែលអាចឱ្យអាជីវកម្ម បង្កើតថ្មី បង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ និងផ្តល់នូវបទពិសោធន៍អតិថិជនដ៏ប្រសើរ។ នៅពេលដែលការផ្លាស់ប្តូរ ឌីជីថលនៅតែបន្តវិវឌ្ឍ ការរក្សាបាននូវភាពជឿនលឿននៃបច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះ នឹងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ អាជីវកម្មដែលស្វែងរកការរក្សាការប្រកួតប្រជែង និងពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងយុគសម័យឌីជីថល។ តាមរយៈការយល់ដឹង និងប្រើប្រាស់ការច្នៃប្រឌិតទាំងនេះ ស្ថាប័នស្ថាប័ននីមួយៗត្រូវតែអាចពង្រឹងប្រតិបត្តិការបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ ប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងអាចបើកឱកាសថ្មីសម្រាប់ការរីកចម្រើន និងភាពខុសគ្នាផងដែរ។ ដំណើរនៃការផ្លាស់ ប្តូរឌីជីថលកំពុងបន្ត ហើយបច្ចេកវិទ្យាដែលបានពិភាក្សានៅក្នុងមេរៀននេះគ្រាន់តែជាការចាប់ផ្តើមប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលដែលការច្នៃប្រឌិតលេចឡើង អាជីវកម្មត្រូវតែបន្តសម្របខ្លួន និងវិវឌ្ឍន៍ដើម្បីទាញយកសក្តានុពល របស់ពួកគេ និងជំរុញឱ្យទទួលបានជោគជ័យជានិរន្តរភាព។

1.3 បញ្ហាប្រឈម និងឱកាសនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល

ទោះបីជាមានគុណសម្បត្តិក៏ដោយ បរិវត្តកម្មឌីជីថលបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន ជាពិសេសសម្រាប់ភាព ជាអ្នកដឹកនាំ។ បញ្ហាប្រឈមដ៏សំខាន់បំផុតមួយគឺ ភាពធន់នឹងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងអង្គភាព។ និយោជិត អាចមានអារម្មណ៍ថាត្រូវបានគំរាមកំហែងដោយបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ភ័យខ្លាចការផ្លាស់ទីលំនៅ ឬតម្រូវការដើម្បីទទួល បានជំនាញថ្មីៗ។ អ្នកដឹកនាំស្ថាប័នត្រូវតែគ្រប់គ្រងការតស៊ូនេះតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដូចជាការផ្តួចផ្តើមជំនាញឡើងវិញ និងការបង្កើតវប្បធម៌នៃការរៀនសូត្របន្ត។

បញ្ហាប្រឈមមួយទៀតគឺការវិនិយោគដ៏សំខាន់ដែលត្រូវការសម្រាប់បរិវត្តកម្មឌីជីថល។ ការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យា ថ្មីអាចចំណាយច្រើន ហើយជារឿយៗមានភាពមិនច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងការត្រឡប់មកវិញលើការវិនិយោគ (ROI)។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែឆ្លឹងថ្លែងពីឧបសគ្គផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេលខ្លីជាមួយនឹងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង ដោយធានាថាគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថលត្រូវបានស្របតាមគោលបំណងរួមរបស់ស្ថាប័ន។

បញ្ហាប្រឈមរបស់ DT រួមមាន៖ - ភាពធន់នឹងការផ្លាស់ប្តូរ៖ ឧបសគ្គដ៏សំខាន់បំផុតមួយចំពោះបរិវត្តកម្ម ឌីជីថលគឺការតស៊ូក្នុងការផ្លាស់ប្តូរពីបុគ្គលិក។ កម្មករជាច្រើនបារម្ភថា បច្ចេកវិទ្យាថ្មីនឹងធ្វើឱ្យជំនាញរបស់ ពួកគេលែងប្រើ ឬនាំឱ្យបាត់បង់ការងារ។ ដើម្បីជម្នះបញ្ហានេះ ស្ថាប័នត្រូវតែលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រដើម្បីជួយបុគ្គលិកសម្របខ្លួនទៅនឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវថ្មីៗ - ប្រព័ន្ធកេរ្តិ៍ដំណែល៖ ការរួមបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាឌី

ដីថលថ្មីជាមួយនឹងប្រព័ន្ធកេរ៉ូដំណែល ដែលមានស្រាប់អាចជាដំណើរការដ៏ស្មុគស្មាញ និងចំណាយច្រើន។ ប្រព័ន្ធកេរ៉ូដំណែលជារឿយៗត្រូវបានបង្កប់ យ៉ាងស៊ីជម្រៅនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ស្ថាប័នមួយ ហើយការជំនួស ឬធ្វើឱ្យប្រសើរពួកវាអាចរំខានដល់ការបន្ត អាជីវកម្ម។ ស្ថាប័នត្រូវតែរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របំប្លែងឌីជីថលរបស់ពួកគេដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីកាត់បន្ថយការរំខាន និងធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដោយរលូន - សុវត្ថិភាពទិន្នន័យ និងឯកជនភាព៖ នៅពេលដែលស្ថាប័នប្រមូល និងដំណើរការចំនួនទិន្នន័យកើនឡើង ពួកគេត្រូវតែធានាថា ពួកគេមានវិធានការសុវត្ថិភាពទិន្នន័យ និងឯកជនភាពរឹងមាំ។ ការគំរាមកំហែងផ្នែកសុវត្ថិភាពតាមអ៊ីនធឺណិត កំពុងវិវត្តឥតឈប់ឈរ ហើយការរំលោភលើទិន្នន័យអាចមានផលវិបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ។ ស្ថាប័នត្រូវតែវិនិយោគលើបច្ចេកវិទ្យាសុវត្ថិភាពកម្រិតខ្ពស់ និងជំរុញវប្បធម៌នៃការយល់ដឹងអំពីសុវត្ថិភាព ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលបង្ហាញពីឱកាសដ៏ធំធេង។ ស្ថាប័នដែលអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ដោយជោគជ័យអាចបង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវការចូលរួម របស់ ទស្សនិកជនគោលដៅ និងបើកលំហូរចំណូលថ្មីៗ។ លើសពីនេះ អាជីវកម្មដែលទទួលបានការផ្លាស់ប្តូរ ឌីជីថលមានទីតាំងល្អប្រសើរជាងមុនក្នុងការច្នៃប្រឌិត ផ្តល់ជូននូវផលិតផល និងសេវាកម្មដែលបំពេញ តម្រូវការដែលកំពុងរីកចម្រើនរបស់អតិថិជនរបស់ពួកគេ។

ឱកាសដ៏សំខាន់មួយស្ថិតនៅក្នុងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ។ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ការវិភាគទិន្នន័យធំ ក្រុមហ៊ុនអាច ទទួលបានការយល់ដឹងដ៏មានតម្លៃចំពោះអាកប្បកិរិយារបស់ទស្សនិកជនគោលដៅ និន្នាការទីផ្សារ និងប្រសិទ្ធភាព ប្រតិបត្តិការ។ វិធីសាស្ត្រដែលជំរុញដោយទិន្នន័យនេះអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការសម្រេចចិត្តដែលមានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើន និងជំរុញវប្បធម៌នៃការច្នៃប្រឌិត។ ជាងនេះទៅទៀត នៅពេលដែលស្ថាប័នធ្វើឌីជីថល ពួកគេមានឱកាស ដើម្បីស្រមៃមើលគំរូអាជីវកម្មរបស់ពួកគេឡើងវិញ ដោយផ្លាស់ប្តូរពីប្រតិបត្តិការបែបប្រពៃណី ទៅជាវិធីសាស្ត្រ ដែលផ្តោតលើទស្សនិកជនរបស់ជាងមុន។

ឱកាសដែលបង្ហាញដោយ DT៖ - ប្រសិទ្ធភាពប្រសើរឡើង៖ បរិវត្តកម្មឌីជីថលអាចនាំទៅរកការកែលម្អ យ៉ាងសំខាន់ក្នុងប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ។ បច្ចេកវិទ្យាស្វ័យប្រវត្តិកម្ម ដូចជាស្វ័យប្រវត្តិកម្មដំណើរការមនុស្សយន្ត (RPA) និងបញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) អាចសម្រួលការងារដែលៗ កាត់បន្ថយកំហុស និងបង្កើនបុគ្គលិក ឱ្យផ្តោតលើសកម្មភាពដែលមានតម្លៃខ្ពស់។ - បទពិសោធន៍អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលបានពង្រឹង៖ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ស្ថាប័នអាចផ្តល់នូវបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួន និងទាក់ទាញអតិថិជនកាន់តែច្រើន។ ជាឧទាហរណ៍ ការវិភាគទិន្នន័យអាចផ្តល់នូវការយល់ដឹងអំពីចំណូលចិត្ត និងអាកប្បកិរិយារបស់អតិថិជន ដែលអាចឱ្យស្ថាប័ន ធ្វើការកែសម្រួលផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ពួកគេដើម្បីបំពេញតម្រូវការបុគ្គល។ លើសពីនេះ បណ្តាញឌីជីថល ដូចជាកម្មវិធីទូរស័ព្ទ និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម ផ្តល់មធ្យោបាយថ្មីក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអតិថិជន។ - នវានុវត្តន៍ និងការរីកចម្រើន៖ បរិវត្តកម្មឌីជីថលបើកឱកាសថ្មីសម្រាប់ការច្នៃប្រឌិត និងការរីកចម្រើន។ ស្ថាប័នអាចអភិវឌ្ឍផលិតផល និងសេវាកម្មឌីជីថលថ្មី ចូលទីផ្សារថ្មី និងបង្កើតគំរូអាជីវកម្មថ្មី។ ឧទាហរណ៍ ការកើនឡើងនៃសេដ្ឋកិច្ចធំ និងគំរូអាជីវកម្មផ្អែកលើវេទិកាត្រូវបានបើកដំណើរការដោយបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល។ តាមរយៈការទទួលយកបរិវត្តកម្មឌីជីថល ស្ថាប័នអាចនាំមុខការប្រកួតប្រជែង និងជំរុញកំណើនរយៈពេលវែង។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីជំនះបញ្ហាប្រឈម៖

- ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងចក្ខុវិស័យ៖ បរិវត្តកម្មឌីជីថលដ៏ជោគជ័យទាមទារភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏រឹងមាំ និងចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែបញ្ជាក់អំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល និងជំរុញ បុគ្គលិកឱ្យទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរ។ ពួកគេក៏គួរតែជំរុញវប្បធម៌នៃការច្នៃប្រឌិត និងការពិសោធន៍ លើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យទទួលយកហានិភ័យ និងរៀនពីការបរាជ័យ។
- ការចូលរួម និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក៖ ការចូលរួមបុគ្គលិកនៅក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល គឺចាំបាច់ណាស់។ ស្ថាប័នគួរតែផ្តល់ឱកាសបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីជួយបុគ្គលិកទទួលបាន ជំនាញថ្មីៗ និងសម្រប

ខ្លួនទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ។ លើសពីនេះ ការចូលរួមរបស់និយោជិតក្នុង ការធ្វើផែនការ និងការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើម ឌីជីថលអាចបង្កើនការទិញចូល និងកាត់បន្ថយ ភាពធន់នឹងការផ្លាស់ប្តូរ។

- វិធីសាស្ត្របន្ថែម៖ ជំនួសឱ្យការព្យាយាមជួសជុលអង្គភាពទាំងមូលក្នុងពេលតែមួយ វិធីសាស្ត្រដែលអាច គ្រប់គ្រង បាន និងមិនសូវខានគឺអនុវត្តការបំប្លែងឌីជីថលជាលំដាប់ៗ ដោយចាប់ផ្តើមជាមួយ គម្រោងតូចៗដែលអាច សម្រេចបាន ស្ថាប័នអាចបង្កើតសន្ទុះ និងបង្ហាញពីអត្ថប្រយោជន៍នៃបរិក្ខណៈ ឌីជីថល។ វិធីសាស្ត្រនេះក៏អនុញ្ញាត ឱ្យមានការកែតម្រូវ និងការកែលម្អដោយផ្អែកលើមេរៀន ដែលបានរៀនពីគំនិតផ្តួចផ្តើមដំបូង។

បរិក្ខណៈឌីជីថលបង្ហាញទាំងបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ និងឱកាសយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ស្ថាប័ន។ តាមរយៈការយល់ដឹង និងដោះស្រាយឧបសគ្គ ដូចជាការធន់ទ្រាំនឹងការផ្លាស់ប្តូរ ប្រព័ន្ធកេរដ៏ណែល និងកង្វល់សុវត្ថិភាពទិន្នន័យ ស្ថាប័នអាចរុករកដំណើរប រិក្ខណៈឌីជីថលរបស់ពួកគេដោយជោគជ័យ។ ជាងនេះទៅទៀត តាមរយៈការប្រើប្រាស់ ឱកាសសម្រាប់ការធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើង ប្រសិទ្ធភាព បទពិសោធន៍របស់អតិថិជន និងភាពច្នៃប្រឌិត ស្ថាប័នអាចសម្រេចបាននូវគុណសម្បត្តិប្រកួតប្រជែងយូរ អង្វែង និងជំរុញកំណើនរយៈពេលវែង។ នៅពេលដែល បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលបន្តវិវឌ្ឍ ស្ថាប័នដែលទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរឌីជី ថលនឹងមានទីតាំងល្អដើម្បីរីកចម្រើនក្នុង ទិដ្ឋភាពអាជីវកម្មដែលផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័ស។

1.4 ការអនុវត្តល្អបំផុតសម្រាប់បរិក្ខណៈឌីជីថលប្រកបដោយជោគជ័យ

ដើម្បីឱ្យបរិក្ខណៈឌីជីថលទទួលបានជោគជ័យ ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវតែទទួលយកការអនុវត្តល្អបំផុតដែល ស្របតាមការ ផ្លាស់ប្តូរទាំងបច្ចេកវិទ្យា និងវប្បធម៌នៅក្នុងស្ថាប័ន។ ទីមួយ ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវ តែបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ច្បាស់លាស់សម្រាប់បរិក្ខណៈឌីជីថល។ ចក្ខុវិស័យនេះគួរតែបញ្ជាក់អំពី របៀបដែលឌីជីថលនឹងយកមកនឹងលើកកម្ពស់អត្ថ ប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់ស្ថាប័ន ហើយវាត្រូវតែមានការ ប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់កម្រិតទាំង អស់នៃអាជីវកម្ម។ បើគ្មានទិសដៅច្បាស់លាស់ទេ គំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថលអាចនឹងធ្លាក់ចុះ ដោយសារតែខ្វះការតម្រឹម ឬការ ចូលរួម។

ទីពីរ ស្ថាប័នត្រូវវិនិយោគលើការអភិវឌ្ឍន៍ទេពកោសល្យ និងជំនាញ។ ការបំប្លែងឌីជីថលមិនមែនគ្រាន់តែជា បច្ចេកវិទ្យា ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏និយាយអំពីមនុស្សផងដែរ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវតែផ្តល់អាទិភាពដល់ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលបំពាក់ ឱ្យនិយោជិតនូវជំនាញឌីជីថលចាំបាច់ដើម្បីរីកចម្រើននៅកន្លែងធ្វើការដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ។ នេះអាចរាប់បញ្ចូលទាំងការ បង្កើនជំនាញដល់បុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន និងការទាក់ទាញទេពកោសល្យថ្មីៗ ជាមួយនឹងអ្នកជំនាញក្នុងបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកច ម្រើន។

ការអនុវត្តល្អបំផុតមួយទៀតគឺត្រូវប្រកាន់យកនូវវិធីសាស្ត្ររហ័សរហួនចំពោះការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ ដំណើរការ តឹងរ៉ឹងបែប ប្រពៃណី ប្រហែលជាមិនសមស្របនឹងល្បឿននៃបរិក្ខណៈឌីជីថលនោះទេ។ វិធីសាស្ត្ររហ័សរហួន កំណត់លក្ខណៈដោយ ភាពបត់បែន និងវឌ្ឍនភាពដដែលៗ អនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នឆ្លើយតបយ៉ាងឆាប់រហ័សចំពោះ ការអភិវឌ្ឍន៍ថ្មី សាកល្បងបច្ចេក វិទ្យាថ្មី និងបន្តកែលម្អយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេដោយផ្អែកលើមតិកែលម្អក្នុងពេល ជាក់ស្តែង។

ជាងនេះទៅទៀត អ្នកដឹកនាំត្រូវតែជំរុញវប្បធម៌នៃការច្នៃប្រឌិត។ ការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការពិសោធន៍ និងការទទួលយក ហានិភ័យអាចជួយបុគ្គលិកទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរ និងរួមចំណែកដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលរបស់ស្ថាប័ន។ ជា ចុងក្រោយ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការវាស់វែង និងវាយតម្លៃ ផលប៉ះពាល់ នៃគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថល។ ភាពជាអ្នក ដឹកនាំគួរតែអនុវត្តសូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ៗ (KPIs) ដែលតាមដាន វឌ្ឍនភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល ដោយធានាថាពួកគេផ្តល់តម្លៃ និងស្របតាមគោលដៅ អាជីវកម្ម។

សមាសធាតុសំខាន់ៗ៖

1. ការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យា៖ ការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាទំនើបដូចជា AI, IoT និង cloud computing ។
2. ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពដំណើរការ៖ សម្រួលដំណើរការអាជីវកម្ម ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាព។
3. ការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក៖ ជំរុញវប្បធម៌ដែលគាំទ្រការច្នៃប្រឌិត និងការអនុវត្តយ៉ាងរហ័ស។

តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជំរុញបរិវត្តកម្មឌីជីថល។ អ្នកដឹកនាំ ត្រូវតែមិនត្រឹមតែ ឈ្នះការផ្លាស់ប្តូរប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងណែនាំក្រុមរបស់ពួកគេតាមរយៈដំណើរផ្លាស់ប្តូរ។ ពួកគេត្រូវការទំនាក់ទំនងចក្ខុវិស័យ កំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ធនធាន និងការគាំទ្រចាំបាច់។

បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្របរិវត្តកម្មឌីជីថល

យុទ្ធសាស្ត្រដែលបានកំណត់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថលជោគជ័យណាមួយ។ ផ្នែកនេះ បង្ហាញអំពី ជំហានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្របំប្លែងឌីជីថលដ៏រឹងមាំ ដែលស្របតាមគោលដៅ របស់ ស្ថាប័ន និងតម្រូវការ របស់អតិថិជន។

ការវាយតម្លៃស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន៖ មុនពេលចាប់ផ្តើមបរិវត្តកម្មឌីជីថល វាចាំបាច់ក្នុងការស្វែងយល់ពីស្ថានភាព បច្ចុប្បន្ននៃស្ថាប័នរបស់អ្នក។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃដំណើរការដែលមានស្រាប់ បច្ចេកវិទ្យា និងវប្បធម៌ស្ថាប័ន។ ការធ្វើការវិភាគ SWOT អាចជួយកំណត់អត្តសញ្ញាណភាពខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ ឱកាស និងការគំរាមកំហែង។

ការកំណត់គោលបំណង៖ គោលដៅច្បាស់លាស់ និងអាចវាស់វែងបានគឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ដឹកនាំដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ។ គោលបំណងគួរត្រូវបានតម្រឹមជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រអាជីវកម្មទាំងមូល និងផ្តោតលើការផ្តល់តម្លៃដល់ អតិថិជន។ ឧទាហរណ៍រួមមានការកែលម្អបទពិសោធន៍របស់អតិថិជន ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ និងការជំរុញការបង្កើតថ្មី។

ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ និងចំណុចសំខាន់ៗ៖ ការបង្កើតផែនទីបង្ហាញផ្លូវលម្អិតជាមួយនឹងចំណុចសំខាន់ៗជាក់លាក់ ជួយធានាថាការផ្លាស់ប្តូរដំណើរការទៅមុខយ៉ាងរលូន។ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវគួរតែតូចសបញ្ជាក់ពីគំនិតផ្តួចផ្តើមសំខាន់ៗ ការកំណត់ពេលវេលា និងតម្រូវការធនធាន។ ការត្រួតពិនិត្យ និងកែសម្រួលផែនទីបង្ហាញផ្លូវឱ្យបានទៀងទាត់ ដោយផ្អែកលើវឌ្ឍនភាព និងមតិកែលម្អ គឺចាំបាច់សម្រាប់ការបន្តដំណើរទៅមុខទៀត។

ការទទួលយកវិធីសាស្ត្ររហ័សរហួន

វិធីសាស្ត្ររហ័សរហួនមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលប្រកបដោយជោគជ័យ។ ពួកគេលើកកម្ពស់ភាព បត់បែន ការសហការ និងការឡើងវិញយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការសម្របខ្លួន ទៅនឹងទិដ្ឋភាពឌីជីថលដែលមានល្បឿនលឿន។

គោលការណ៍នៃភាពរហ័សរហួន៖ វិធីសាស្ត្ររហ័សរហួនគឺផ្អែកលើគោលការណ៍ដែលសង្កត់ធ្ងន់លើការពេញចិត្តរបស់អតិថិជនតាមរយៈការចែកចាយកម្មវិធីដ៏មានតម្លៃមុនគេ និងបន្ត ការស្វាគមន៍ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការ និងការចែកចាយ កម្មវិធីដែលធ្វើការញឹកញាប់។ ក្រុមគួរតែធ្វើការជាមួយគ្នាជារៀងរាល់ថ្ងៃពេញមួយគម្រោង ដោយផ្តោតលើ ភាពល្អឥតខ្ចោះផ្នែកបច្ចេកទេស និងការចនាដ៏ល្អ។

ការអនុវត្តការអនុវត្តន៍រហ័សរហួន៖ ការអនុវត្តការអនុវត្ត Agile ពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលយកក្របខ័ណ្ឌដូចជា Scrum ឬ Kanban ។ Scrum ជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការជាក្រុមតូចៗ ដែលបំពេញមុខងារក្នុងវដ្តម្តងហើយម្តងទៀត ដែលហៅថា sprints ។ Kanban ផ្តោតលើការមើលឃើញការងារ ការកំណត់ការងារដែលកំពុងដំណើរការ និងការគ្រប់គ្រងលំហូរ។ ក្របខ័ណ្ឌទាំងពីរសង្កត់ធ្ងន់លើការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ និងភាពបត់បែន។

អត្ថប្រយោជន៍របស់ Agile៖ វិធីសាស្ត្រ Agile ជួយឱ្យស្ថាប័នឆ្លើយតបយ៉ាងឆាប់រហ័សចំពោះការផ្លាស់ប្តូរទីផ្សារ និងតម្រូវការរបស់អតិថិជន។ ពួកគេលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃកិច្ចសហការ និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ដែលនាំឱ្យផលិតផល និងសេវាកម្ម

គុណភាពខ្ពស់ជាងមុន។ លើសពីនេះ ការអនុវត្ត Agile អាចនាំឱ្យមាន ការបង្កើនការចូលរួម និងការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក ដោយជំរុញការចូលរួមនៃភាពជាម្ចាស់ និងការទទួលខុសត្រូវ។

ជំរុញការច្នៃប្រឌិត និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់

ការច្នៃប្រឌិត និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៃបរិវត្តកម្មឌីជីថលដ៏ជោគជ័យ។ ស្ថាប័នត្រូវតែបង្កើត បរិយាកាសដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការច្នៃប្រឌិត និងការពិសោធន៍ ខណៈពេលដែលបន្ត ស្វែងរកវិធីដើម្បីបង្កើនដំណើរការ និងលទ្ធផល។

ការបង្កើតវប្បធម៌នៃការច្នៃប្រឌិត៖ ការជំរុញការបង្កើតថ្មីត្រូវឱ្យមានវប្បធម៌ស្ថាប័នដែលគាំទ្រ។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹង ការលើក កម្ពស់ផ្នែកគំនិតដែលទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរ ផ្តល់តម្លៃដល់ទស្សនវិស័យចម្រុះ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យ មានហានិភ័យ។ អ្នក ដឹកនាំគួរតែផ្តល់ធនធាន និងការគាំទ្រចាំបាច់សម្រាប់បុគ្គលិក ដើម្បីពិសោធន៍ជាមួយគំនិត និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ។

ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់៖ ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃ និងកែលម្អដំណើរការ និងការអនុវត្តជាប្រចាំ ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ។ បច្ចេកទេសដូចជា Lean និង Six Sigma អាចជួយកំណត់អត្តសញ្ញាណភាពគ្មាន ប្រសិទ្ធភាព និងផ្នែកសម្រាប់ការកែលម្អ។ ការអនុវត្តក្របខណ្ឌការកែលម្អជា បន្តបន្ទាប់ធានាថា អង្គភាពនៅតែរហ័សរហួន និងឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងទីផ្សារ និងតម្រូវការរបស់អតិថិជន។

ការលើកទឹកចិត្តដល់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ៖ កិច្ចសហការមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការជំរុញការបង្កើតថ្មី និងការកែ លម្អជា បន្តបន្ទាប់។ ក្រុមឆ្លងមុខងារអាចនាំមកនូវអ្នកជំនាញ និងទស្សនៈចម្រុះ ដែលនាំទៅរកដំណោះស្រាយ ប្រកបដោយភាពច្នៃ ប្រឌិត និងការសម្រេចចិត្តកាន់តែប្រសើរឡើង។ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ និងបច្ចេកវិទ្យា សហការអាចជួយសម្រួលដល់ការ ទំនាក់ទំនង និងការងារជាក្រុម សូម្បីតែនៅក្នុងបរិយាកាសការងារដែល ចែកចាយ ឬពីចម្ងាយក៏ដោយ។

ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ គឺជាទិដ្ឋភាពសំខាន់នៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល។ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរដោយជោគជ័យ ពាក់ព័ន្ធនឹង ការរៀបចំ ការគាំទ្រ និងការជួយជាបុគ្គល ជាក្រុម និងស្ថាប័នក្នុងការផ្លាស់ប្តូរអង្គភាព។

ការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍គ្រប់គ្រង៖ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ ដូចជា ការ ទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់ ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់។ វាពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ដឹង ពីផ្នែកមនុស្សនៃ ការផ្លាស់ប្តូរ និងការដោះស្រាយកង្វល់ និងការតស៊ូដែលអាចកើតឡើង។

យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនង៖ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងច្បាស់លាស់ និងជាប់លាប់គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រង ការផ្លាស់ ប្តូរ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាអំពីចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណងនៃការផ្លាស់ប្តូរ ក៏ដូចជា ការផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗ ជាប្រចាំអំពីវឌ្ឍនភាព និងការដោះស្រាយសំណួរ ឬកង្វល់ណាមួយ។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជួយ បង្កើតទំនុកចិត្ត និងការទិញចូលពីបុគ្គលិក និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រ៖ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់គឺចាំបាច់ សម្រាប់ការជួយ បុគ្គលិកឱ្យ សម្របខ្លួនទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យា និងដំណើរការថ្មីៗ។ នេះអាចរួមបញ្ចូលការផ្តល់ជូននូវ សិក្ខាសាលា វគ្គសិក្សាតាមអ៊ីនធឺណិត និងការបង្វឹកមួយទល់នឹងមួយឬដោយផ្ទាល់។ ការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់ ធានាថានិយោជិត មានអារម្មណ៍ជឿជាក់ និងមានសមត្ថ ភាពក្នុងតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវថ្មីរបស់ពួកគេ។

តាមរយៈការអនុវត្តតាមការអនុវត្តល្អបំផុតទាំងនេះ ស្ថាប័នអាចដាក់ខ្លួនពួកគេឱ្យប្រើប្រាស់យ៉ាងពេញលេញនូវ អត្ថ ប្រយោជន៍នៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល ដោយធានាបាននូវកំណើនរយៈពេលវែង និងការប្រកួតប្រជែង នៅក្នុងពិភព ឌីជីថលដែល កាន់តែខ្លាំងឡើង។

1.5 ការរៀបចំសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលមានប្រសិទ្ធភាព ចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងការរៀបចំ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែបង្កើតការ យល់ដឹងយ៉ាងទូលំ ទូលាយ អំពីទិដ្ឋភាពឌីជីថល រួមទាំងបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើន និងការវិវត្តន៍អាកប្បកិរិយារបស់អតិថិជន។ ការរៀបចំនេះទាមទារមិនត្រឹមតែចំណេះដឹងបច្ចេកទេសប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងមានផ្នត់គំនិតគិតឆ្ពោះទៅមុខ ដែលរំពឹងថា នឹងមានការផ្លាស់ប្តូរ និងទីតាំងរបស់អង្គភាពដើម្បីសម្រប ខ្លួនឱ្យបានឆាប់រហ័ស។

ជំហានដំបូងក្នុងការរៀបចំសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺការវាយតម្លៃខ្លួនឯង។ អ្នកដឹកនាំត្រូវ តែវាយតម្លៃសមត្ថភាពឌីជីថលបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេ និងកំណត់តំបន់សម្រាប់ការរីកចម្រើន។ នេះអាចរួមបញ្ចូលការទទួល បានចំណេះដឹងក្នុងការវិភាគកម្រិតខ្ពស់ បញ្ហាសិប្បនិម្មិត និងយុទ្ធសាស្ត្រទីផ្សារឌីជីថល។ ស្ថាប័នជាច្រើនឡើយនេះវិនិយោគ លើកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលផ្តោតលើជំនាញឌីជីថល ផ្តល់ សិក្ខាសាលា វិញ្ញាបនប័ត្រ និងការក្លែងធ្វើពិភពពិត ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពអ្នកដឹកនាំ។

បន្ទាប់មក អ្នកដឹកនាំត្រូវបណ្តុះវប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រជាបន្តបន្ទាប់នៅក្នុងអង្គភាពរបស់ពួកគេ។ តាមរយៈការ លើកទឹកចិត្ត បុគ្គលិកគ្រប់កម្រិតឱ្យចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមបង្កើនជំនាញ និងជំនាញឡើងវិញ អ្នកដឹកនាំធានា ថា ក្រុមរបស់ពួកគេត្រូវ បានរៀបចំដើម្បីរកភាពស្មុគស្មាញនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល។ នេះរួមបញ្ចូលមិនត្រឹមតែការ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជំរុញជំនាញទទួលបានជោគជ័យជាការសម្របខ្លួន ការសហការ និងការ គិតប្រកបដោយការរិះគន់ ដែលមានសា រៈសំខាន់នៅក្នុងពិភពឌីជីថលដំបូងគេ។

ការកសាងប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីនៃការច្នៃប្រឌិតក៏សំខាន់ផងដែរ។ អ្នកដឹកនាំគួរតែ បង្កើតយន្តការដើម្បីគាំទ្រដល់ការ ពិសោធន៍ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានហានិភ័យនៅក្នុងស្ថាប័ន។ នេះអាចរាប់បញ្ចូលទាំងមជ្ឈមណ្ឌលបង្កើតថ្មី ក្រុម ការងារចម្រុះ និងភាព ជាដៃគូជាមួយអ្នកផ្តល់បច្ចេកវិទ្យា ឬការចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម។ គំនិតផ្តួចផ្តើមបែបនេះ ជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសសហការ ដែល ដំណោះស្រាយប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិតអាចលេចឡើង។

ជាចុងក្រោយ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីដឹកនាំឆ្លងកាត់ភាពមិនច្បាស់លាស់។ ធ្វើបរិវត្តកម្មឌីជីថល ជារឿយៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរំខានដ៏សំខាន់ ហើយអ្នកដឹកនាំត្រូវតែបង្ហាញពីភាពធន់ ភាពច្បាស់លាស់ និងការ សម្រេចចិត្ត។ នេះទាមទារ ឱ្យមានការយល់ដឹងអំពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ដើម្បីណែនាំអង្គភាពឱ្យ ឆ្លងកាត់បញ្ហាប្រឈម និងការតស៊ូដែល ជៀសមិនរួចដែលអមជាមួយការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។

1.6 អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យក្នុងបរិវត្តកម្មឌីជីថល

អភិបាលកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីសាស្ត្រដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធក្នុងការគ្រប់គ្រងគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថលនៅក្នុងស្ថាប័នមួយ។ វាធានា ថាការវិនិយោគលើបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលស្របនឹងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិ និងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ អភិបាលកិច្ចប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ធនធាន ការ សម្រេចបាននូវ គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងការជំរុញការបង្កើតថ្មី។

សមាសធាតុសំខាន់ៗនៃអភិបាលកិច្ចបំប្លែងឌីជីថលរួមមាន៖ - ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងភាពជាម្ចាស់៖ អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ត្រូវតែគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់គំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថល ដោយចាត់តាំងការទទួលខុសត្រូវ និងតួនាទីច្បាស់លាស់។ - ការតម្រឹម យុទ្ធសាស្ត្រ៖ ធានាថាគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថលស្របនឹងគោលដៅអាជីវកម្ម និងគោលបំណង ផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការ សម្រេចចិត្ត និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ។ - ការត្រួតពិនិត្យ និងការកែតម្រូវជាបន្តបន្ទាប់៖ ពិនិត្យមើលយុទ្ធសាស្ត្រជាប្រចាំ ដោយផ្អែកលើមតិកែលម្អ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីរក្សាដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ។

ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ គឺចាំបាច់សម្រាប់ភាពជោគជ័យនៃបរិក្ខេបកម្មឌីជីថល។ ដំណើរការនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការ កំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យដែលអាចកើតមាន ការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់របស់ពួកគេ និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីកាត់បន្ថយពួកគេ។

ទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗរួមមាន៖ - ការកំណត់អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ និងការត្រួតពិនិត្យ៖ បច្ចេកទេសកំណត់អត្តសញ្ញាណ ហានិភ័យរបស់គេគឺចាំបាច់ដើម្បីដោះស្រាយទិដ្ឋភាពហានិភ័យតាមអ៊ីនធឺណិតថាមវន្ត។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការការពារការវាយប្រហារតាមអ៊ីនធឺណិត ការបំពានទិន្នន័យ និងការបរាជ័យក្នុងប្រតិបត្តិការ។ - ស្ថាបត្យកម្មផ្នែកលើហានិភ័យ៖ បង្កើតស្ថាបត្យកម្មឌីជីថលផ្នែកលើហានិភ័យ ដែលស្របតាមតម្រូវការរបស់ស្ថាប័ន គាំទ្រដោយក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចហានិភ័យដ៏ទូលំទូលាយ។ - ការកែលម្អឥតឈប់ឈរ៖ បង្កប់ដំណើរការ ត្រួតពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីសម្របខ្លួនទៅនឹងការវិវឌ្ឍន៍ និងការអភិវឌ្ឍន៍ថ្មីៗនៅទូទាំងបរិយាកាសឌីជីថល។

ការរួមបញ្ចូលគ្នានៃអភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ

សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលប្រកបដោយជោគជ័យ អភិបាលកិច្ច និង ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យគួរតែត្រូវបាន រួមបញ្ចូល៖ ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច ហានិភ័យ និងអនុលោមភាព (GRC)៖ ប្រព័ន្ធទាំងនេះផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសហគ្រាស អំពីហានិភ័យ ការផ្សារភ្ជាប់ silos នៅក្នុងស្ថាប័ន។ ពួកគេសម្របសម្រួលការយល់ដឹងអំពីហានិភ័យនៅទូទាំងស្ថាប័ន និងបង្កើនការឆ្លើយតបក្នុងការកាត់បន្ថយហានិភ័យ

វិធីសាស្ត្ររួម៖ ដោះស្រាយហានិភ័យឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ ដើម្បីបង្កើនការអនុវត្ត និងណែនាំយុទ្ធសាស្ត្រ។ វាពាក់ព័ន្ធ នឹងការប្រើប្រាស់ការវិភាគកម្រិតខ្ពស់សម្រាប់ភាពត្រឹមត្រូវ ប្រសើរជាងមុននៅក្នុងគំរូហានិភ័យ និងការបញ្ចូល ដំណោះស្រាយទៅក្នុងដំណើរការអាជីវកម្ម

សរុបមក អភិបាលកិច្ចប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យមានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការធានា ថាគំនិតផ្តួចផ្តើមការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលរួមចំណែកជាវិជ្ជមានដល់ភាពជោគជ័យទាំងមូលរបស់ស្ថាប័ន។ ពួកគេជួយគ្រប់គ្រងធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្រឹមគម្រោងជាមួយនឹងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ កាត់បន្ថយ ហានិភ័យ និងធានាការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិ។

1.7 ការវាស់វែង និងទ្រទ្រង់ដោយជោគជ័យនៃបរិក្ខេបកម្មឌីជីថល

ការវាស់វែងភាពជោគជ័យ នៃបរិក្ខេបកម្មឌីជីថល គឺចាំបាច់ដើម្បីធានាថាការវិនិយោគលើបច្ចេកវិទ្យា និងការ គ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាក់ស្តែង។ ការរក្សាភាពជោគជ័យនេះទាមទារការប្តេជ្ញាចិត្តរយៈពេលវែងចំពោះការច្នៃប្រឌិត ការសម្របខ្លួន និងការកែលម្អ ជាបន្តបន្ទាប់។

ជំហានដំបូងក្នុងការវាស់វែងភាពជោគជ័យនៃបរិក្ខេបកម្មឌីជីថលគឺការកំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់ និងសូចនាករ ការអនុវត្តសំខាន់ៗ (KPIs)។ KPIs ទាំងនេះគួរតែតម្រឹមតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័ន ហើយអាចរួមបញ្ចូល នូវម៉ែត្រដូចជាការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ ការបង្កើនការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន កំណើនប្រាក់ចំណូល និងការចូលរួមរបស់បុគ្គលិក។ ឧទាហរណ៍ ការបំប្លែងឌីជីថលក្នុងសេវាកម្មអតិថិជន អាចត្រូវបានវាស់វែង ដោយរង្វាស់ដូចជា ពេលវេលាឆ្លើយតបកាត់បន្ថយ ពិន្ទុអ្នកផ្សព្វផ្សាយសុទ្ធ (NPS) ដែលប្រសើរឡើង ឬអត្រាការរក្សា អតិថិជនខ្ពស់ជាង។

អ្នកដឹកនាំត្រូវពិចារណាលើវិធានការគុណភាពនៃភាពជោគជ័យផងដែរ។ ទាំងនេះរួមបញ្ចូលការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក ដូចជាការបង្កើនកិច្ចសហការ ការបើកចំហចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ និងការច្នៃប្រឌិតនៅក្នុងស្ថាប័ន។ ការស្ទង់មតិ និងការសម្ភាសន៍អាចផ្តល់នូវការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលបុគ្គលិក និងអតិថិជនយល់ឃើញពីទិដ្ឋភាពនៃកិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងបំប្លែងឌីជីថល។

ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា គឺជាម៉ែត្រដ៏សំខាន់មួយទៀត។ ស្ថាប័នគួរតែវាយតម្លៃពីវិសាលភាពដែលឧបករណ៍ ឌីជីថលថ្មីកំពុងត្រូវបានអនុម័ត និងបញ្ចូលទៅក្នុងលំហូរការងារ។ អត្រាស្មុំកូនទាបអាចបង្ហាញពីតម្រូវការ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ឬការកែតម្រូវលើបច្ចេកវិទ្យាខ្លួនឯង។

ការបន្តជោគជ័យក្នុងការបំប្លែងឌីជីថលតម្រូវឱ្យមានការតាមដាន និងការសម្របសម្រួលជាបន្តបន្ទាប់។ ទិដ្ឋភាព ឌីជីថលកំពុងវិវឌ្ឍន៍យឺតយ៉ាវ ហើយស្ថាប័ននានាត្រូវតែមានភាពរហ័សរហួន ដើម្បីបន្តដំណើរជាមួយនឹងការ អភិវឌ្ឍន៍ថ្មីៗ។ អ្នកដឹកនាំគួរតែបង្កើតយន្តការសម្រាប់ការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់ ដូចជាជ្វាង្គគ្រប់គ្រងដំណើរការ និងការត្រួតពិនិត្យយុទ្ធសាស្ត្រជាប្រចាំ ដើម្បីធានាថាគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថលនៅតែមានជាប់ទាក់ទង និងមាន ប្រសិទ្ធភាព។

ការច្នៃប្រឌិតត្រូវតែមាននិរន្តរភាពផងដែរ។ ស្ថាប័នអាចសម្រេចបាននូវចំណុចនេះដោយការជំរុញវប្បធម៌នៃការ ពិសោធន៍ និងទទួលយកវិធីសាស្ត្រដែលៗចំពោះវិវត្តកម្មឌីជីថល។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងការសាកល្បងគំនិតថ្មី ក្នុងកម្រិតតូចមួយ ប្រមូលមតិកែលម្អ និងពង្រីកគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលទទួលបានជោគជ័យ។

ការវិនិយោគលើមនុស្ស គឺជាកត្តាសំខាន់មួយទៀតសម្រាប់ទ្រទ្រង់ភាពជោគជ័យនៃបរិក្ខារឌីជីថល។ ស្ថាប័ន ត្រូវតែបន្តផ្តល់ឱកាសសម្រាប់បុគ្គលិកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងឌីជីថលរបស់ពួកគេ។ នេះអាចរួមបញ្ចូល កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតខ្ពស់ ការណែនាំ និងការចូលរួមប្រើប្រាស់ធនធានដែលរក្សាកម្លាំងការងារឱ្យ ដឹងអំពីនិន្នាការ បច្ចេកវិទ្យាចុងក្រោយបំផុត។

សូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ៗ (KPIs)៖

1. ប្រសិទ្ធភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ វាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលលើគោលដៅស្ថាប័ន។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការវាយតម្លៃ ចនាប័ទ្មភាពជាអ្នកដឹកនាំផ្លាស់ប្តូរ ដែលត្រូវបានបង្ហាញថាមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ ឌីជីថលនៅក្នុងការអប់រំឧត្តមសិក្សា។
2. មាត្រដ្ឋាននៃស្ថាប័ន និងវប្បធម៌៖ ប្រើឧបករណ៍ដើម្បីវាស់ស្ទង់លក្ខណៈស្ថាប័ន សង្គមវប្បធម៌ និង បច្ចេកវិទ្យាដែលជំរុញបរិក្ខារឌីជីថល។ ឧបករណ៍ទាំងនេះអាចជួយកំណត់អត្តសញ្ញាណ តំបន់សម្រាប់ការ កែលម្អ និងតាមដានវឌ្ឍនភាពតាមពេលវេលា។
3. ការអនុម័ត និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា៖ តាមដានអត្រាទទួលយកឧបករណ៍ឌីជីថល និងវេទិកានានា នៅទូទាំងស្ថាប័ន។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការវាស់ស្ទង់ថាតើ បច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះត្រូវបានបញ្ចូល ទៅក្នុងដំណើរ ការបង្រៀន ការរៀន និងដំណើរការរដ្ឋបាលបានល្អប៉ុណ្ណា។
4. សូចនាករនិរន្តរភាព៖ វាយតម្លៃពីរបៀបដែលបរិក្ខារឌីជីថល រួមចំណែកដល់គោលដៅប្រកបដោយ និរន្តរភាពដូចជា ការកាត់បន្ថយកាបូនឌីអុកស៊ីត និងការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តប្រកបដោយ និរន្តរភាពនៅក្នុងស្ថាប័ន

ការបន្តភាពជោគជ័យនៃបរិក្ខារឌីជីថល៖

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងវប្បធម៌

1. វិធីសាស្ត្រផ្តោតលើប្រជាជន៖ ត្រូវប្រាកដថាការផ្លាស់ប្តូររក្សាមនុស្ស នៅមជ្ឈមណ្ឌលរបស់ខ្លួនដោយការ ចូលរួមជាមួយសាស្ត្រាចារ្យ និងបុគ្គលិក នៅក្នុងដំណើរការជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងគាំទ្រដល់ការ អភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ។
2. កិច្ចសហប្រតិបត្តិការឆ្លងនាយកដ្ឋាន៖ លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការសហការគ្នានៅទូទាំងនាយកដ្ឋាន ដើម្បី បំបែកស៊ីឡូ និងចែករំលែកការរៀនសូត្រពីគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថល។ នេះជួយរក្សាសន្ទុះ និងធានានូវ វិធីសាស្ត្ររួមមួយចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ។

3. ការរៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ជាបន្តបន្ទាប់៖ វិនិយោគលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលកំពុងបន្ត ដើម្បី បង្កើត ជំនាញឌីជីថលក្នុងចំណោមមហាវិទ្យាល័យ និងបុគ្គលិក ដោយធានាថាពួកគេត្រូវបានបំពាក់ ដើម្បីប្រើប្រាស់បច្ចេក វិទ្យាថ្មីៗប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា

1. ប្រព័ន្ធអេកូឌីជីថលប្រកបដោយនិរន្តរភាព៖ បង្កើតហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងមាន ប្រសិទ្ធភាព ដែលគាំទ្រដល់គោលដៅនិរន្តរភាពរយៈពេលវែងក្នុងការអប់រំឧត្តមសិក្សា។
2. ការច្នៃប្រឌិត និងការសម្របខ្លួន៖ លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបង្កើតថ្មីដោយការរួមបញ្ចូល បច្ចេកវិទ្យាថ្មី ទៅក្នុងប្រព័ន្ធ ដែលមានស្រាប់ សម្របពួកវាដើម្បីបំពេញតម្រូវការផ្លាស់ប្តូរ និងការស្វែងរកឱកាសថ្មីៗ សម្រាប់ការរីកចម្រើនផ្នែក ឌីជីថល។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវតែផ្តល់អាទិភាពដល់ការទំនាក់ទំនង និងការចូលរួម ដើម្បីរក្សាសន្ទុះ។ តាមរយៈការចែក រំលែកសមិទ្ធិ ផលនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល និងការទទួលស្គាល់ការរួមចំណែករបស់ក្រុម និងបុគ្គល អ្នកដឹកនាំអាចពង្រឹងការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្តនៅទូទាំងស្ថាប័ន។

ការវាស់ស្ទង់ និងនិរន្តរភាពនៃភាពជោគជ័យ នៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល តម្រូវឱ្យមានវិធីសាស្ត្ររួមដែលរួមបញ្ចូលគ្នា នូវផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រ ការវាស់វែងជីវីយមាំ ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ និងការសង្កត់ធ្ងន់យ៉ាងខ្លាំងលើមនុស្ស និងវប្បធម៌។ តាមរយៈការ វាស់វែងដោយឧស្សាហកម្មព្យាបាល និងការផ្តោតអារម្មណ៍មិនផ្លាស់ប្តូរ ស្ថាប័នអាចទទួល បានអត្ថប្រយោជន៍យូរអង្វែងពីកិច្ច ខិតខំប្រឹងប្រែងបំប្លែងឌីជីថលរបស់ពួកគេ។

1.8 ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីបរិវត្តកម្មឌីជីថល

ការយល់ដឹងពីការបំប្លែងឌីជីថលតម្រូវឱ្យចូលប្រើឧបករណ៍អន្តរកម្ម សហការគ្នា និងសម្បូរបែបដែលមើលឃើញ ដើម្បី ប្រាស្រ័យទាក់ទងធាតុផ្សំរបស់វាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជំរុញការយល់ដឹងក្នុងចំណោមអ្នកសិក្សា។ ឧបករណ៍ឌីជីថល ដូចជា Thinglink, Google Classroom និង Padlet ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ពិសេស។

ឧបករណ៍ និងការប្រើប្រាស់៖

- Thinglink ៖ បង្កើតរូបភាពអន្តរកម្មសម្រាប់ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាដូចជា IoT និង blockchain ។ បង្កប់វីដេអូ អត្ថ បទ និងករណីសិក្សា។
- Google Classroom ៖ ប្រមូលផ្តុំធនធាន ផ្តល់ការចាត់តាំងដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ និងបើកដំណើរការ មតិកែលម្អលើ កត្តាជំរុញសំខាន់ៗ និងបញ្ហាប្រឈមនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល។
- Padlet ៖ ជួយសម្រួលដល់ការសហការគ្នាក្នុងការបំផុសគំនិតអំពីឱកាស និងបញ្ហាប្រឈម ដោយលើក ទឹកចិត្តឱ្យ អ្នកចូលរួមចែករំលែកការយល់ដឹងក្នុងពេលវេលាជាក់ស្តែង។

ឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្ត៖ ប្រើ Thinglink ដើម្បីរចនាផែនទីអន្តរកម្មដែលបង្ហាញពីការច្នៃប្រឌិតដូចជា AI និង IoT ។ Padlet អាចបម្រើជាផ្ទាំងក្រណាត់ឌីជីថល ដែលអ្នកចូលរួមរាយបញ្ជីឧបសគ្គដែលអាចកើតមានចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ ដែលបន្ទាប់មក ត្រូវបានដោះស្រាយនៅក្នុងការពិភាក្សារួមគ្នាតាមរយៈ Google Classroom។

1.9 ការឆ្លុះបញ្ចាំង I



ចំណាយពេលរបស់អ្នកដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង៖ សួរសំណួរទាំងនេះទាក់ទងនឹងរចនាបទ ភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថល របស់អ្នក។

1. តើអ្នកពណ៌នាអំពីរចនាប័ទ្មភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលរបស់អ្នកយ៉ាងដូចម្តេច?
2. តើអ្វីជាចំណុចខ្លាំងបំផុតរបស់អ្នក?
3. តើអ្វីជាចំណុចខ្សោយបំផុតរបស់អ្នក?
4. តើអ្នកទទួលបានការរិះគន់បែបណាជាងគេ?
5. តើអ្នកធ្វើឱ្យអ្នកដទៃទទួលយកគំនិតរបស់អ្នកដោយរបៀបណា?
6. តើអ្នកធ្វើដូចម្តេចដើម្បីប្រាកដថាគម្រោង និងកិច្ចការរបស់អ្នកទៅតាមកាលវិភាគ?
7. តើអ្នកដោះស្រាយការខ្វែងគំនិតក្នុងក្រុមរបស់អ្នកដោយរបៀបណា?
8. តើការសម្រេចចិត្តដ៏លំបាកមួយណាដែលអ្នកត្រូវធ្វើក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ ហើយ តើអ្នកធ្វើការសម្រេច ចិត្តនោះដោយរបៀបណា?
9. តើអ្នកមានប្រសិទ្ធភាពជាងគេនៅក្នុងក្រុម ឬលើមូលដ្ឋានមួយ?
10. តើក្រុមរបស់អ្នកនឹងនិយាយថាអ្នកជាអ្នកដឹកនាំប្រភេទណា?

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

2 ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងវប្បធម៌ស្ថាប័ន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលជំរុញ ដោយគុណតម្លៃបង្កប់ន័យការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការតម្រឹមយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលដៅ របស់ស្ថាប័ន ជាមួយនឹងគោលការណ៍សីលធម៌ ការរំពឹងទុករបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការយល់ដឹងអំពីគោលបំណង ច្បាស់លាស់។ វិធីសាស្ត្រ នេះគឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសក្នុងការរុករកការផ្លាស់ប្តូរ និងជំរុញវប្បធម៌ដែលគាំទ្រ ការផ្លាស់ប្តូរ ការច្នៃប្រឌិត និងភាពឆន់។ អ្នកដឹកនាំដែលផ្តល់អាទិភាពដល់គុណតម្លៃរបស់ស្ថាប័ន បណ្តុះការជឿ ទុកចិត្ត តម្លាភាព និងការចូលរួម បង្កើតមូលដ្ឋាន គ្រឹះសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយជោគជ័យ និងវប្បធម៌ស្ថាប័នដែលរីកចម្រើន។

2.1 ការណែនាំអំពីការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ

ការយល់ដឹងអំពីការផ្លាស់ប្តូរ គឺជាចំណុចសំខាន់ សម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការគ្រប់គ្រង ការផ្លាស់ប្តូរ សំដៅលើវិធីសាស្ត្រដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធដែលអ្នកដឹកនាំប្រើប្រាស់ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបុគ្គល ក្រុម និងស្ថាប័ន ពីស្ថានភាព បច្ចុប្បន្នទៅស្ថានភាពអនាគតដែលចង់បាន។ ដំណើរការនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើផែនការ ការប្រាស្រ័យ ទាក់ទង និងការចូលរួម ដើម្បីធានាថាគំនិតផ្តួចផ្តើមនៃការផ្លាស់ប្តូរត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព។

ការផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់ត្រូវបានជួបជាមួយនឹងការតស៊ូ ឬសគល់នៅក្នុងភាពមិនច្បាស់លាស់ ការភ័យខ្លាច ឬការរំខាននៃ ទម្លាប់ដែលបានបង្កើតឡើង។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែទទួលស្គាល់ឥទ្ធិពលផ្លូវចិត្តនៃការផ្លាស់ប្តូរ ហើយប្រើ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីដោះស្រាយវា។ គំរូ ADKAR (Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement) គឺជាក្របខ័ណ្ឌដ៏ពេញនិយមមួយ សម្រាប់ការណែនាំការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់ នៃការ កសាង ការយល់ដឹងអំពីតម្រូវការ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ ជំរុញឱ្យមានបំណងប្រាថ្នាដើម្បីគាំទ្រវា ការផ្តល់ចំណេះ ដឹង និងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តវា។ និងពង្រឹង ឥរិយាបថដើម្បីទ្រទ្រង់វា។ លើសពីនេះចំពោះការត្រៀមខ្លួន ជាលក្ខណៈ បុគ្គល ការត្រៀមខ្លួនជាប្រព័ន្ធសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរគឺ មានសារៈសំខាន់ណាស់។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយ តម្លៃ សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័ន លទ្ធភាពទទួលបានធនធាន និងការប្តេជ្ញា ចិត្តជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីធានាថាវាបានចំណុះ ប្រឹងប្រែងផ្លាស់ប្តូរត្រូវបានគាំទ្រនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់។ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ដោយជោគជ័យ ត្រូវបានគាំទ្រ ដោយគោលដៅច្បាស់លាស់ ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែល បានតម្រឹម និងការផ្ដោតទៅលើការចូលរួមភាគី ពាក់ព័ន្ធ ពេញមួយដំណើរការ។

2.2 ការយល់ដឹងអំពីវប្បធម៌របស់ស្ថាប័ន

វប្បធម៌ស្ថាប័នសំដៅលើតម្លៃរួម ជំនឿ និងបទដ្ឋានដែលមានឥទ្ធិពលលើរបៀបដែលបុគ្គលនៅក្នុងស្ថាប័ន មានអន្តរកម្ម ធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងអនុវត្តតួនាទីរបស់ពួកគេ។ វាបម្រើជាទាំងកត្តាជំរុញ និងជាឧបសគ្គ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ អាស្រ័យលើថាតើ វប្បធម៌ស្របនឹងគោលដៅនៃការផ្លាស់ប្តូរបានល្អប៉ុណ្ណា។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលជំរុញដោយតម្លៃគឺត្រូវការ និងទាមទារនៅក្នុងស្ថាប័នដែលកំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរ ព្រោះវា ពង្រឹងគោលការណ៍ និងអាកប្បកិរិយាដែលស្របតាមស្ថានភាពអនាគតដែលចង់បាន។ អ្នកដឹកនាំដើរតួនាទី យ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើត និងចិញ្ចឹមបីចាត់វប្បធម៌ស្ថាប័ន ដោយយកគំរូតាមតម្លៃដែលពួកគេ ចង់ឃើញបង្កប់ នៅក្នុងក្រុមរបស់ពួកគេ។

វប្បធម៌រៀបចំដឹងមាំត្រូវបានកំណត់ដោយការរួមបញ្ចូល ការសហការ និងការច្នៃប្រឌិត។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែជំរុញ បរិយាកាស មួយដែលនិយោជិតមានអារម្មណ៍ថាមានអំណាចក្នុងការរួមចំណែកគំនិត និងទទួលយកភាពជាម្ចាស់ នៃតួនាទីរបស់ពួកគេ ក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ។ នេះតម្រូវឱ្យមានការសង្កត់ធ្ងន់លើការជឿទុកចិត្ត ការទទួលស្គាល់ និងការទំនាក់ទំនងបើកចំហ។

ការវាយតម្លៃវប្បធម៌ គឺជាឧបករណ៍ដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃវប្បធម៌របស់ស្ថាប័ន មួយ។ តាមរយៈការកំណត់អត្តសញ្ញាណគម្លាតរវាងគុណលក្ខណៈវប្បធម៌ដែលមានស្រាប់ និងចង់បាន អ្នកដឹកនាំ អាចបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រគោលដៅ ដើម្បីភ្ជាប់ចន្លោះទាំងនេះ។ ជាឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកិច្ចសហការ ជាតម្លៃដែល ចង់បាន អ្នកដឹកនាំអាចអនុវត្តគម្រោងឆ្លងមុខងារ បង្កើតកម្មវិធីណែនាំ ឬវិនិយោគលើបច្ចេកវិទ្យាសហការ។

វប្បធម៌របស់ស្ថាប័នដែលមានសុខភាពល្អ គឺជាវប្បធម៌មួយដែលសម្របខ្លួន និងវិវឌ្ឍក្នុងការឆ្លើយតប ទៅនឹង ការផ្លាស់ប្តូរខាងក្រៅ និងខាងក្នុង។ នេះតម្រូវឱ្យមានការផ្តោតជាបន្តលើការតម្រូវវប្បធម៌ ជាមួយនឹងគោលដៅ របស់ស្ថាប័ន និងការចូលរួមជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយនិយោជិត ដើម្បីរក្សាសន្ទុះ។

2.3 ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ

ពាក្យ "គណនេយ្យភាព" និង "ទំនួលខុសត្រូវ" ជាញឹកញយត្រូវបានប្រើប្រាស់ជំនួសគ្នា ដែលអាចនាំឱ្យមានការភ័ន្តច្រឡំ នៅក្នុងបរិបទនៃការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ។ ខណៈពេលដែលពាក្យទាំងពីរមានសារៈសំខាន់ ពួកវាមានអត្ថន័យ និងការប្រើប្រាស់ផ្សេងគ្នា។ គណនេយ្យភាព សំដៅលើកាតព្វកិច្ចក្នុងការរាយការណ៍ ពន្យល់ និងបង្ហាញអំពីភាពត្រឹមត្រូវ នៃសកម្មភាព ឬការសម្រេចចិត្ត។ ម៉្យាងវិញទៀត ទំនួលខុសត្រូវ ពាក់ព័ន្ធនឹងកាតព្វកិច្ចក្នុងការបំពេញភារកិច្ច ឬតួនាទីជាក់លាក់។

នៅក្នុងអាណាចក្រនៃការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ភាពច្បាស់លាស់ជុំវិញគណនេយ្យភាព និងទំនួលខុសត្រូវ គឺមាន សារៈសំខាន់ក្នុងការធានាថាបុគ្គល និងក្រុមយល់ពីតួនាទី និងការរំពឹងទុករបស់ពួកគេ ក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការ ផ្លាស់ប្តូរ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែកំណត់ថា តើនរណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការត្រួតពិនិត្យទិដ្ឋភាពជាក់លាក់ នៃការផ្លាស់ប្តូរ ហើយអ្នកណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការដែលគាំទ្រ។ រចនាសម្ព័ន្ធគណនេយ្យភាព ដូចជាគណៈកម្មាធិការអភិបាលកិច្ច ឬការិយាល័យគ្រប់គ្រងគម្រោង ផ្តល់ការត្រួតពិនិត្យ និងធានាថាគំនិត ផ្តួចផ្តើមនៃការផ្លាស់ប្តូរនៅតែស្របតាមគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។ ទំនួលខុសត្រូវដែលបានចែកចាយនៅទូទាំងក្រុម ធានាថាទិដ្ឋភាពប្រតិបត្តិការនៃការផ្លាស់ប្តូរត្រូវបានប្រតិបត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការទំនាក់ទំនងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការពង្រឹងទាំងគណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវ។ អ្នកដឹកនាំ ត្រូវតែបង្កើតបណ្តាញច្បាស់លាស់សម្រាប់ទំនាក់ទំនងការរំពឹងទុក វឌ្ឍនភាព និងលទ្ធផល។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការ អាប័ដេតជាប្រចាំ វគ្គមតិកែលម្អ និងការទទួលស្គាល់ការរួមចំណែក។

សារៈសំខាន់ស្មើគ្នាគឺតម្រូវការសម្រាប់អ្នកដឹកនាំដើម្បីធ្វើគំរូគណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវ។ តាមរយៈ ការបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេចំពោះដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ និងទទួលយកភាពជាម្ចាស់នៃលទ្ធផលរបស់វា អ្នកដឹកនាំបានធ្វើជាគំរូដ៏មានឥទ្ធិពលសម្រាប់ក្រុមរបស់ពួកគេ។ នេះជំរុញឱ្យមានវប្បធម៌នៃទំនួលខុសត្រូវ ដែលបុគ្គលម្នាក់ៗមានមោទនភាពចំពោះការរួមចំណែករបស់ពួកគេ និងធ្វើការរួមគ្នាឆ្ពោះទៅរកគោលដៅរួម។

ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ទាមទារឱ្យមានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីវប្បធម៌របស់ស្ថាប័ន ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលជំរុញដោយតម្លៃ និងការកំណត់ច្បាស់លាស់នៃតួនាទី និងទំនួល ខុសត្រូវ។ តាមរយៈការដោះស្រាយសមាសធាតុទាំងនេះ អ្នកដឹកនាំអាចរកភាពស្មុគស្មាញនៃការផ្លាស់ប្តូរ និងកំណត់ទីតាំងអង្គភាពរបស់ពួកគេឱ្យទទួលបានជោគជ័យយូរអង្វែង។

2.4 ឧបករណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងវប្បធម៌

ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងការសម្របខ្លួនតាមវប្បធម៌ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីឧបករណ៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការធ្វើផែនការ ការសហការ និងមតិកែលម្អ។ វេទិកាដូចជា Basecamp និង Socrative និង Padlet ពង្រឹងដំណើរការទាំងនេះដោយជំរុញការចូលរួម និងការរៀបចំ។

ឧបករណ៍ និងការប្រើប្រាស់៖

- Basecamp៖ គ្រប់គ្រងគម្រោងទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន ចាត់តាំងកិច្ចការ និងធានាឱ្យមាន តម្លាភាពក្នុងការទទួលខុសត្រូវ។
- Socrative៖ ធ្វើកម្រងសំណួរ និងការស្ទង់មតិផ្ទាល់ ដើម្បីវាយតម្លៃការយល់ដឹងអំពីគំរូនៃការគ្រប់គ្រង ការផ្លាស់ប្តូរដូចជា ADKAR ជាដើម។
- Padlet ៖ ប្រើសម្រាប់សកម្មភាពផែនទីវប្បធម៌ ដែលក្រុមកំណត់ និងស្វែងយល់ពីតម្លៃវប្បធម៌បច្ចុប្បន្ន និងសេចក្តីប្រាថ្នារបស់ពួកគេ។

ឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្ត៖ រៀបចំគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្លាស់ប្តូរដោយប្រើ Basecamp ចាត់តាំងអ្នកដឹកនាំក្រុម និងព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗ។ អនុវត្តកម្រងសំណួរ Socrative ដើម្បីវាយតម្លៃការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ ប្រើប្រាស់ Padlet សម្រាប់ការសហការក្នុងការកែប្រែវប្បធម៌ស្ថាប័ន។

2.5 ការឆ្លុះបញ្ចាំង II



ចំណាយពេលរបស់អ្នកដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង៖ សួរសំណួរទាំងនេះទាក់ទងនឹងគោលបំណង និងតម្លៃ របស់អ្នកក្នុងនាម ជាអ្នកដឹកនាំ

1. នៅពេលអ្នកគិតអំពីអ្វីដែលអ្នកកំពុងនាំមុខគេសម្រាប់ថ្ងៃនេះ តើមានលទ្ធភាពអ្វីខ្លះនៅថ្ងៃអនាគត ដែលធ្វើឱ្យអ្នករំភើបជាងគេ?
2. តើបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះដែលអ្នកគិតថាត្រូវដោះស្រាយក្នុងរយៈពេល 1-3 ឆ្នាំខាងមុខ?
3. តើវាជាអ្វីដែលធ្វើឱ្យរបៀបវារៈភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកជាងគេ?
4. តើអ្នកទទួលបានអត្ថន័យ និងសារៈសំខាន់ពីគោលដៅដឹកនាំរបស់អ្នកតាមរបៀបណាខ្លះ?
5. តើអ្នកចង់ផ្លាស់ប្តូរ ឬធ្វើអ្វីទៅថ្ងៃអនាគត? (ចក្ខុវិស័យ)
6. ហេតុអ្វីបានជាអ្នកចង់ធ្វើឱ្យរឿងកើតឡើង? ឬតើអ្វីជាភាពខុសគ្នាដែលអ្នកចង់បង្កើត? (បេសកកម្ម)

3 ការកសាងផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃបរិវេណកម្មឌីជីថល

ដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងដំណើរការនានានៅទូទាំងអង្គភាព ដោយធានាបាននូវការតម្រឹមជាមួយនឹងគោលដៅអាជីវកម្ម និងពង្រីក សក្តានុពលសម្រាប់ភាពជោគជ័យ។ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃបរិវេណកម្មឌីជីថលដែលបានរៀបចំយ៉ាងល្អ បម្រើជា មគ្គុទ្ទេសសម្រាប់ស្ថាប័ននានាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរពីគំរូអាជីវកម្មបែបប្រពៃណី ទៅជាប្រតិបត្តិការដ៏រហ័សរហ័ទន់ ដំណើរ ការដោយទិន្នន័យ និងផ្តោតលើអតិថិជន។ វាគូសបញ្ជាក់អំពីដំណើរពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ទៅកាន់ស្ថានភាព អនាគតដែលចង់បាន ដោយរួមបញ្ចូលទិដ្ឋភាពផ្សេងៗដូចជាការទទួលយកបច្ចេកវិទ្យា ការរៀបចំដំណើរការ ឡើងវិញ ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ។

ផែនទីបង្ហាញផ្លូវជាធម្មតាមានធាតុផ្សំសំខាន់ៗជាច្រើន៖

1. ចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់ និងការកំណត់គោលដៅសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ
2. ការវាយតម្លៃនៃភាពចាស់ទុំ និងសមត្ថភាពឌីជីថលបច្ចុប្បន្ន
3. ការកំណត់អត្តសញ្ញាណគំនិតផ្តួចផ្តើម និងគម្រោងសំខាន់ៗ
4. ពេលវេលា និងចំណុចសំខាន់សម្រាប់ការអនុវត្ត
5. ការបែងចែកធនធាន និងការពិចារណាថវិកា
6. រង្វាស់សម្រាប់វាស់វែងស្ថានភាព និងជោគជ័យ

ជាមួយនឹងគោលបំណងច្បាស់លាស់ ក្រុមការងារដឹងពីគោលដៅ។ ជាមួយនឹងភាពច្បាស់លាស់នៃផែនការ ក្រុមការងារដឹងពីរបៀបទៅទីនោះ។ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវដើរតួនាទីជាមគ្គុទ្ទេស យុទ្ធសាស្ត្រ ដែលរៀបរាប់ពីជំហាន ដែលត្រូវការដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យរបស់ស្ថាប័ន។ ផែនការដែលបានបង្កើតឡើងដោយសហសមាជិកក្រុម តំណាងឱ្យការយល់ដឹងដ៏ល្អបំផុតនាពេលបច្ចុប្បន្នអំពីរបៀបបំពេញបេសកកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ វាផ្តល់នូវ ក្របខ័ណ្ឌរចនាសម្ព័ន្ធដើម្បីតម្រឹមធនធានគោលដៅ និងសកម្មភាព ដោយធានាថាភាគីពាក់ព័ន្ធ ទាំងអស់ កំពុងឆ្ពោះទៅរកគោលដៅដូចគ្នា។

3.1 ការជ្រើសរើស និងការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យា

ប្រសិនបើគោលដៅរបស់អ្នកដើម្បីទាញយកថាមពល នៃឧបករណ៍ឌីជីថលដើម្បីជំរុញការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន នោះការ ជ្រើសរើសបច្ចេកវិទ្យានឹងក្លាយជាផ្នែកមួយនៃធាតុផ្សំសំខាន់បំផុតនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ។ ជម្រើសនៃបច្ចេកវិទ្យា គួរតែត្រូវបានដឹកនាំដោយគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័ន និងត្រូវតាមតម្រូវការជាក់លាក់របស់វា។ អ្នកដឹកនាំ ត្រូវតែធានាថាឧបករណ៍ដែលបានជ្រើសរើសត្រូវនឹងដំណើរការដែលមានស្រាប់ ហើយអាចរួមបញ្ចូលយ៉ាងរលូន ទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌប្រតិបត្តិការ។

ការខ្វះគោលដៅច្បាស់លាស់ និងមានគោលបំណងបង្កើតភាពតានតឹងដែលមិនមានផលិតភាពនៅក្នុងក្រុម។ បើគ្មានចក្ខុវិស័យផ្តោតអារម្មណ៍ទេ ការវិនិយោគលើបច្ចេកវិទ្យាប្រឈមនឹងការមិនចុះសម្រុងគ្នា និងខុសពី គោលបំណងរបស់ស្ថាប័ន។ ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហានេះ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការឱ្យបានហ្មត់ចត់ ដោយមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗដើម្បីកំណត់ចំណុចឈឺចាប់ និងតំបន់នៃឱកាស។ វិធីសាស្ត្រសហការ នេះធានាថាបច្ចេកវិទ្យាដែលបានជ្រើសរើសដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមពិតប្រាកដ និងរួមចំណែកដល់លទ្ធផល ដែលអាចវាស់វែងបាន។

ការអនុវត្តមានសារៈសំខាន់ដូចគ្នា។ ការដាក់ឱ្យដំណើរការដោយជោគជ័យ តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំផែនការដ៏រឹងមាំ ការបណ្តុះបណ្តាលដ៏ទូលំទូលាយ និងការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់។ អ្នកដឹកនាំគួរតែផ្តល់អាទិភាពដល់ការគ្រប់គ្រង ការផ្លាស់ប្តូរ ដើម្បីដោះស្រាយការតស៊ូ ធានាថាបុគ្គលិកត្រូវបានបំពាក់ដោយជំនាញ និងទំនុកចិត្តក្នុងការទទួលយក ឧបករណ៍ថ្មីៗ។ យុទ្ធសាស្ត្រនៃ

ការអនុវត្តជាដំណាក់កាល ដូចជាបច្ចេកវិទ្យាសាកល្បងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានជាក់លាក់ អនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នសាកល្បងប្រសិទ្ធភាព ប្រមូលមតិកែលម្អ និងកែលម្អដំណើរការមុនពេលធ្វើមាត្រដ្ឋាន ដំណោះស្រាយទូទាំងសហគ្រាស។

ការពិចារណាមួយទៀតគឺការធ្វើមាត្រដ្ឋាន និងសម្របខ្លួន។ ល្បឿននៃការរីកចម្រើនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ទាមទារ ឱ្យស្ថាប័នជ្រើសរើសដំណោះស្រាយដែលអាចបត់បែនបានដែលមានសមត្ថភាពវិវត្តន៍ជាមួយនឹងនិន្នាការដែលកំពុងរីកចម្រើន និងតម្រូវការអាជីវកម្ម។ វិធីសាស្ត្រទប់ស្កាត់ការគិតល្បឿនពេកដោយមិនបានពិចារណា និងបង្កើនការ ត្រឡប់មកវិញលើការវិនិយោគ។

3.2 ការត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាព និងការវាស់វែងជោគជ័យ

ដើម្បីសម្រេចបានជោគជ័យយូរអង្វែង និងនិរន្តរភាព ស្ថាប័នត្រូវតែទទួលយក សម្របខ្លួន និងអនុវត្តការ ផ្លាស់ប្តូរជាបន្តបន្ទាប់នៅក្នុងដំណើរការ វប្បធម៌ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេ។ ការតាមដានវឌ្ឍនភាព និងការវាស់វែងភាពជោគជ័យ មានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាថា ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល នៅតែដើរ លើផ្លូវ និងផ្តល់នូវលទ្ធផលដែលចង់បាន។

ភាពជោគជ័យចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងការកំណត់រង្វាស់ច្បាស់លាស់ និង KPIs ដែលស្របតាមគោលបំណងរបស់ ស្ថាប័ន។ ម៉ែត្រទាំងនេះអាចរួមបញ្ចូលប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ ផលិតភាពបុគ្គលិក ការពេញចិត្តរបស់អតិថិជន កំណើនប្រាក់ចំណូល និងការសន្សំការចំណាយ។ ការបង្កើតខ្សែបន្ទាត់មូលដ្ឋានមុនពេលអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរ គឺមាន សារៈសំខាន់សម្រាប់ការវាស់វែងយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវវឌ្ឍនភាព។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែទទួលយក ឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យ តាមពេលវេលាជាក់ស្តែង ដូចជាផ្ទាំងគ្រប់គ្រង និងវេទិកាវិភាគ ដើម្បីតាមដានការអនុវត្ត លើគ្រប់ទិដ្ឋភាព នៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ ឧបករណ៍ទាំងនេះផ្តល់នូវការយល់ដឹងដែលអាចអនុវត្តបាន អនុញ្ញាតឱ្យស្ថាប័នកំណត់ អត្តសញ្ញាណនិន្នាការ ដោះស្រាយការរាំងស្ទះ និងកែតម្រូវយុទ្ធសាស្ត្រដោយថាមវន្ត។ ការត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាព ជាទៀងទាត់ និងរង្វិលជុំផ្តល់យោបល់បន្ថែម ធានាថាភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅតែចូលរួម និងស្របតាមគោលដៅ នៃការផ្លាស់ប្តូរ។

ស្ថាប័នក៏គួរតែផ្តល់អាទិភាពដល់វិធានការគុណភាពនៃភាពជោគជ័យ ដូចជាបុគ្គលិក និងការពេញចិត្តរបស់ អតិថិជន។ ការស្ទង់មតិ ការសំភាសន៍ និងការផ្តោតអារម្មណ៍ជាក្រុមអាចផ្តល់នូវការយល់ដឹង ដ៏មានតម្លៃចំពោះ បច្ចេកវិទ្យា និងដំណើរការថ្មីៗកំពុងត្រូវបានអនុម័ត។ ការយល់ដឹងទាំងនេះមានសារៈសំខាន់ ជាពិសេស សម្រាប់ការកំណត់អត្តសញ្ញាណរបាំងវប្បធម៌ និងតំបន់ដែលការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ឬជំនួយដែលត្រូវការ។

អ្នកដឹកនាំដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការរក្សាសន្ទុះ។ តាមរយៈការប្រារព្ធព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗ និងការទទួលស្គាល់ការ រួមចំណែកពួកគេពង្រឹងតម្លៃនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្លាស់ប្តូរ និងលើកទឹកចិត្តក្រុមឱ្យបន្តការប្តេជ្ញាចិត្ត ចំពោះ ចក្ខុវិស័យ។

3.3 ការបង្កើតផែនទីផ្លូវបរិវត្តកម្មឌីជីថលតាមបំណង

ការជំរុញ "ទស្សនៈវិស័យរួមគ្នា" គឺជាហត្ថលេខានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្រឹមកិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងជាក្រុម និងការប្តេជ្ញាចិត្តបំផុសគំនិតចំពោះគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។ ការបង្កើតផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃការ បំប្លែងឌីជីថលតាមតម្រូវការតម្រូវឱ្យអ្នកដឹកនាំរួមគ្នាបង្កើតចក្ខុវិស័យជាមួយក្រុមរបស់ពួកគេ ជំរុញអារម្មណ៍ នៃភាពជាម្ចាស់ និងការតម្រឹមនៅទូទាំងស្ថាប័ន។

ការប្តូរតាមបំណងចាប់ផ្តើមដោយការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅអំពីបរិបទ បញ្ហាប្រឈម និងឱកាសពិសេសរបស់ស្ថាប័ន។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីប្រមូលផ្តុំទស្សនៈ និងការយល់ដឹងចម្រុះ ដោយធានាថាផែនទីបង្ហាញផ្លូវឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំនាញរួម និងសេចក្តីប្រាថ្នារបស់ស្ថាប័ន។ វិធីសាស្ត្រសហការនេះ មិនត្រឹមតែបង្កើនភាពពាក់ព័ន្ធនៃផែនការប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបង្កើតការទិញចូល និងការប្តេជ្ញាចិត្តពីអ្នក ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រតិបត្តិរបស់វា។

ផែនទីបង្ហាញផ្លូវជោគជ័យគឺមានភាពស្មាហាប់ វិវឌ្ឍន៍ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងមតិកែលម្អ លទ្ធផល និងនិន្នាការ ដែលកំពុងលេចឡើង។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពលើអាទិភាព រយៈពេលខ្លីជាមួយនឹងគោលដៅ រយៈពេលវែង ដោយធានាថាដំណាក់កាលនីមួយៗនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅលើចំណុចមុន ដើម្បី ជំរុញឱ្យមានការរីកចម្រើនប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ធាតុសំខាន់ៗនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវផ្ទាល់ខ្លួនរួមមាន៖

- ចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណង៖ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ច្បាស់លាស់ អំពីអ្វីដែលស្ថាប័នមានបំណងសម្រេចបាន តាមរយៈបរិវត្តកម្មឌីជីថល។
- អាទិភាពយុទ្ធសាស្ត្រ៖ កំណត់តំបន់ផ្ដោតអារម្មណ៍ដែលស្របតាមបេសកកម្មរបស់ស្ថាប័ន និងដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ។
- ចំណុចសំខាន់ៗ និងការចែកចាយ៖ ជាក់លាក់ លទ្ធផលដែលអាចវាស់វែងបាន ដែលសម្គាល់វឌ្ឍនភាព ឆ្ពោះទៅរកចក្ខុវិស័យ។
- ការបែងចែកធនធាន៖ ផែនការលម្អិតសម្រាប់ការផ្តល់មូលនិធិ បុគ្គលិក និងការវិនិយោគផ្នែក បច្ចេកវិទ្យា។
- ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ៖ យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការប្រមើលមើល និងកាត់បន្ថយឧបសគ្គដែលអាចកើតមាន។

អ្នកដឹកនាំត្រូវតែសង្កត់ធ្ងន់លើការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងតម្លាភាពក្នុងដំណើរផ្លាស់ប្តូរ។ តាមរយៈការបង្ហាញ ទស្សនៈវិស័យ អបអរសាទរវឌ្ឍនភាព និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដោយបើកចំហ ពួកគេជំរុញឱ្យមានទំនុកចិត្ត និងរក្សាការតម្រឹមនៅទូទាំងស្ថាប័ន។

ជាចុងក្រោយ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវត្រូវតែត្រូវបានគាំទ្រដោយវប្បធម៌នៃការច្នៃប្រឌិត និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។ ការលើកទឹកចិត្តដល់ភាពិសោធន៍ និងការប្រើប្រាស់មេរៀនដែលបានរៀន ធានាថា ស្ថាប័ននៅតែមានភាព រហ័សរហួន និងធន់នឹងការប្រឈមមុខនឹងការផ្លាស់ប្តូរ។

តាមរយៈការបង្កើតផែនទីបង្ហាញផ្លូវតាមតម្រូវការ និងបំផុសគំនិតរួមគ្នា អ្នកដឹកនាំមិនត្រឹមតែណែនាំ អង្គភាព របស់ពួកគេតាមរយៈបរិវត្តកម្មឌីជីថលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងកំណត់ពួកគេឱ្យទទួលបានភាពជោគជ័យ ជា និរន្តរភាព នៅក្នុងទិដ្ឋភាពឌីជីថលដែលកំពុងវិវត្តយ៉ាងឆាប់រហ័ស។

3.4 ឧបករណ៍សម្រាប់កសាងផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល

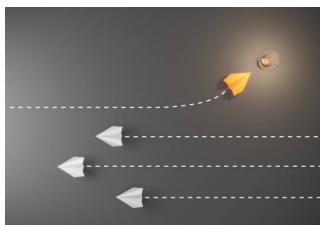
ការបង្កើតផែនទីបង្ហាញផ្លូវតម្រូវឱ្យមានឧបករណ៍ដែលគាំទ្រការមើលឃើញ ការតាមដាន និងការធ្វើឡើងវិញ។ ឧបករណ៍ដូចជា Canva for Education និង Obsidian អាចណែនាំដំណើរការនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ឧបករណ៍ និងការប្រើប្រាស់៖

- Canva សម្រាប់ការអប់រំ៖ រចនាផែនទីបង្ហាញផ្លូវដែលទាក់ទាញដោយមើលឃើញ និងក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការ ជ្រើសរើស និងការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យា។
- Obsidian៖ ជ្រើសសម្រាប់ការកត់ចំណាំតាមបណ្តាញ និងការមើលឃើញជំហានដែលទាក់ទងគ្នា នៃផែនទី បង្ហាញ ផ្លូវ។

ឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្ត៖ ប្រើប្រាស់ Canva ដើម្បីបង្កើតការបង្ហាញផែនទីបង្ហាញផ្លូវដែលរួមបញ្ចូលពេលវេលា គោលដៅ និងម៉ែត្រ។ ប្រើ Obsidian ដើម្បីភ្ជាប់ចំណាំលើភាពអាស្រ័យគម្រោង និងគ្រប់គ្រងការដាក់ស្នើ។

3.4 ការឆ្លុះបញ្ចាំង III



ចំណាយពេលរបស់អ្នកដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង៖ សួរសំណួរទាំងនេះទាក់ទងនឹងការលើកទឹកចិត្តមនុស្សផ្សេងទៀត។

1. តើនៅពេលណាដែលអ្នកមានអារម្មណ៍បំផុសគំនិតបំផុតក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ?
2. តើអ្វីជាការយល់ដឹងដ៏សំខាន់បំផុតរបស់អ្នកចំពោះរបៀបដែលអ្នកផ្ទាល់អាចត្រូវបានបំផុសគំនិតបន្ថែមទៀតក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ?
3. តើមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះចំពោះវិធីដែលអ្នកនឹងស្វែងរកលើកទឹកចិត្តអ្នកដទៃ?

តេស្តភាពវៃឆ្លាតខាងអារម្មណ៍៖ <https://globalleadershipfoundation.com/geit/eitest.html>

ការធ្វើតេស្តដែលអាចទុកចិត្តបានលើភាពវៃឆ្លាតខាងអារម្មណ៍៖ សំណួរភាពវៃឆ្លាតខាងអារម្មណ៍លក្ខណៈ - ទម្រង់ខ្លី (TEIQue-SF), Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT) ។

4 ភាពជាអ្នកដឹកនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងបរិវត្តកម្មឌីជីថល

ភាពជាអ្នកដឹកនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងបរិវត្តកម្មឌីជីថល ដើរតួនាទីក្នុងការរុករកស្ថាប័ន តាមរយៈភាពស្មុគស្មាញ នៃវឌ្ឍនភាពបច្ចេកវិទ្យា និងការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ធានាថាការទទួល យកបច្ចេកវិទ្យាស្របនឹងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ថាប័ន ខណៈពេលដែលជំរុញការបង្កើតថ្មី និងការសម្របខ្លួន តាមវប្បធម៌។ ខាងក្រោមនេះ យើងស្វែងយល់ពីវិមាត្រផ្សេងៗនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រ ក្នុងបរិវត្តកម្មឌីជីថលដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងជាប្រធានបទរងសំខាន់ៗ។

4.1 ចក្ខុវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ និងការច្នៃប្រឌិតឌីជីថល

ចក្ខុវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រដ៏រឹងមាំគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ដឹកនាំស្ថាប័នតាមរយៈបរិវត្តកម្មឌីជីថល។ អ្នកដឹកនាំត្រូវ តែបង្ហាញនូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវអនាគតច្បាស់លាស់ ដែលរួមបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាជាកត្តាជំរុញសម្រាប់ការច្នៃប្រឌិត។ ចក្ខុវិស័យនេះគួរតែតម្រឹមតាមគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន ខណៈពេលដែលពិចារណាពីនិន្នាការទីផ្សារ វឌ្ឍនភាព បច្ចេកវិទ្យា និងសក្តានុពលនៃការប្រកួតប្រជែង។

ការច្នៃប្រឌិតឌីជីថលពង្រីកលើសពីការអនុវត្តឧបករណ៍ថ្មី; វារួមបញ្ចូលការគិតឡើងវិញនូវដំណើរការអាជីវកម្ម បង្កើនបទពិសោធន៍របស់អតិថិជន និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត។ ជាឧទាហរណ៍ ការរួមបញ្ចូល ថ្នាក់និម្មិត និងការកំណត់ផ្ទាល់ខ្លួនដែលជំរុញដោយ AI នៅក្នុងការអប់រំ ជាឧទាហរណ៍ សក្តានុពលនៃការ ច្នៃប្រឌិតឌីជីថលក្នុងការរៀបចំឡើងវិញនូវក្របខ័ណ្ឌប្រពៃណី។

4.2 ការផ្លាស់ប្តូរឈានមុខគេក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

ការឈានមុខគេក្នុងយុគសម័យឌីជីថលតម្រូវឱ្យមានការសម្របសម្រួល ការទំនាក់ទំនង និងផ្គត់ផ្គង់ធនធានបុរេ ទិសដៅ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែឈ្នះការផ្លាស់ប្តូរដោយការដោះស្រាយការតស៊ូ ជំរុញការរួមបញ្ចូល និងធានាឱ្យមាន ទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់។ តាមរយៈការចូលរួមយ៉ាងសកម្មដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ពួកគេអាចបង្កើតការជឿទុកចិត្ត និងកាត់បន្ថយការរំខាន។ ដំណើរការនេះច្រើនតែពាក់ព័ន្ធនឹងការតម្រឹមចក្ខុវិស័យរបស់ស្ថាប័នជាមួយនឹងតម្រូវការដែលកំពុងវិវត្តនៃសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងការអប់រំឧត្តមសិក្សា ភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយជោគជ័យ រួមមានការទទួលយកគំរូកូនកាត់ ជំរុញកិច្ចសហការ និងការសង្កត់ធ្ងន់លើអក្ខរកម្មឌីជីថលក្នុងចំណោមអ្នកអប់រំ និងអ្នកសិក្សា។

4.3 ការកសាងវប្បធម៌ដែលត្រៀមរួមជាស្រេចឌីជីថល

ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌គឺជាកត្តាជំរុញឱ្យមានការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចបែបឌីជីថល។ អ្នកដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវតែ បណ្តុះ បណ្តាលបរិយាកាសដែលជំរុញឱ្យមានការពិសោធន៍ ភាពរហ័សរហួន និងការរៀនសូត្រជាបន្តបន្ទាប់។ នេះពាក់ព័ន្ធ នឹងការបញ្ចូលសមត្ថភាពឌីជីថលទៅក្នុងតម្លៃ និងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន។

ការលើកកម្ពស់កិច្ចសហការរវាងក្រុម IT និងអ្នកអប់រំ ឬបុគ្គលិក ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងការសិក្សា អំពីការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកអប់រំ ធានាថាឧបករណ៍ឌីជីថលត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ហើយភាគីពាក់ព័ន្ធ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ការវិវត្តន៍បច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងបន្ត។

4.4 ក្របខ័ណ្ឌនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថល និងគំរូ

ក្របខ័ណ្ឌដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រជាមួយនឹងគោលការណ៍ណែនាំដែលអាចធ្វើសកម្មភាពបានសម្រាប់បរិវត្តកម្មឌីជីថល។ ក្របខ័ណ្ឌជារឿយៗមានដំណាក់កាលដូចជា ការវាយតម្លៃ ការធ្វើផែនការ ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែកែសម្រួលគំរូទាំងនេះទៅតាមបរិបទនៃស្ថាប័នរបស់ពួកគេ ដើម្បីធានាបាននូវភាពពាក់ព័ន្ធ និងផលប៉ះពាល់។

ក្របខ័ណ្ឌ និងគំរូនៃបរិវត្តកម្មឌីជីថលផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធដើម្បីណែនាំស្ថាប័នតាមរយៈដំណើរការស្មុគស្មាញនៃការរួមបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលទៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ។ ក្របខ័ណ្ឌទាំងនេះជាធម្មតា រួមបញ្ចូលនូវសមាសធាតុសំខាន់ៗ៖ - ការវាយតម្លៃយុទ្ធសាស្ត្រ៖ ធ្វើការវាយតម្លៃឬក៏ចាត់ចែងនៃទិដ្ឋភាពបច្ចេកវិទ្យាបច្ចុប្បន្ន និងការ ត្រៀមខ្លួនរបស់ស្ថាប័នសម្រាប់បរិវត្តកម្មឌីជីថល។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់អត្តសញ្ញាណ គម្លាតដែលមានស្រាប់ នៅក្នុងបច្ចេកវិទ្យា ជំនាញ និងដំណើរការ។ - ចក្ខុវិស័យ និងការអភិវឌ្ឍន៍ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ៖ ការបង្កើត ចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់ដែលតម្រឹមគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថលជាមួយនឹងគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន។ នេះរួម បញ្ចូលទាំងការកំណត់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវដែលរៀបរាប់ពីគោលបំណងរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង សម្រាប់ការរួម បញ្ចូលឌីជីថល។ - សមាហរណកម្មបច្ចេកវិទ្យា៖ ការជ្រើសរើស និងអនុវត្តឧបករណ៍ឌីជីថលសមស្រប និងវេទិកា ដែលបង្កើនប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការ និងការចូលរួមរបស់អតិថិជន។ ជំហាននេះជារឿយៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងការ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ ដើម្បីគាំទ្របច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ។ - ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ៖ បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក និងស្ថាប័ន ដែលត្រូវការសម្រាប់បរិវត្តកម្មឌីជីថល ប្រកប ដោយជោគជ័យ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការដោះស្រាយការតស៊ូចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ ការជំរុញផ្គត់ផ្គង់ឌីជីថល ដំបូង និងការលើកកម្ពស់ការរៀនសូត្របន្ត។ - ការវាយតម្លៃបន្ត៖ ការអនុវត្តយន្តការដើម្បីវាយតម្លៃជាប្រចាំ នូវ ប្រសិទ្ធភាពនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថល។ នេះពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រមូលមតិកែលម្អ ការវាស់ស្ទង់លទ្ធផល ធៀបនឹងការកំណត់គោល និងយុទ្ធសាស្ត្រកែលម្អដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងដែលជំរុញដោយទិន្នន័យ។ - ការអនុវត្ត ល្អបំផុត៖ លើកទឹកចិត្តឱ្យមានកិច្ចសហការរវាងនាយកដ្ឋាន ផ្តល់អាទិភាពដល់ការរចនាដែលផ្តោតលើអ្នកប្រើប្រាស់ និងការវិនិយោគក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដែលកំពុងបន្ត ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ផ្លាស់ប្តូរ ឌីជីថល។

សមាសធាតុទាំងនេះ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌដ៏ទូលំទូលាយ ដែលមិនត្រឹមតែផ្តោតលើ ភាពជឿនលឿន នៃបច្ចេកវិទ្យាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងពិចារណាលើទិដ្ឋភាពមនុស្ស និងវប្បធម៌ នៃបរិវត្តកម្ម ឌីជីថលផងដែរ។ តាមរយៈការអនុវត្តតាមក្របខ័ណ្ឌបែបនេះ ស្ថាប័នអាចរកភាពស្មុគស្មាញនៃការផ្លាស់ប្តូរ ឌីជីថលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងសម្រេចបាននូវគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេក្នុងយុគសម័យឌីជីថល។

4.5 និន្នាការបច្ចេកវិទ្យា និងឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ

បច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើនដូចជា បញ្ញាសិប្បនិម្មិត Blockchain និង Internet of Things (IoT) កំពុងផ្លាស់ប្តូរឧស្សាហកម្ម និងកំណត់តួនាទីភាពជាអ្នកដឹកនាំឡើងវិញ។ អ្នកដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវតែបន្តជូនដំណឹង អំពី និន្នាការទាំងនេះ និងផលប៉ះពាល់របស់ពួកគេសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ស្ថាប័ន និងការសម្រេចចិត្ត។

ជាឧទាហរណ៍ ការកើនឡើងនៃឧបករណ៍ដែលដំណើរការដោយ AI ក្នុងការអប់រំ និងដំណើរការអាជីវកម្ម តម្រូវ ឱ្យអ្នកដឹកនាំមានការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋានអំពីបច្ចេកវិទ្យាទាំងនេះ ដើម្បីរួមបញ្ចូលពួកវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងដោះស្រាយកង្វល់ដែលពាក់ព័ន្ធខាងសីលធម៌ និងជាក់ស្តែង។

នេះគឺជានិន្នាការបច្ចេកវិទ្យាពីរ និងឥទ្ធិពលរបស់វាទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖

1. បញ្ញាសិប្បនិម្មិត (AI) និងស្វ័យប្រវត្តិកម្ម

ផលប៉ះពាល់លើភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ AI និងស្វ័យប្រវត្តិកម្មកំពុងផ្លាស់ប្តូរបៀបដែលអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង ប្រតិបត្តិការ និងធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែយល់ពីសក្តានុពលរបស់ AI ក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព កែលម្អបទពិសោធន៍របស់អតិថិជន និងជំរុញការច្នៃប្រឌិត។ នេះតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការផ្តោត អាទិភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចចិត្តដែលជំរុញដោយទិន្នន័យ និងការពិចារណា ប្រកប ដោយក្រមសីលធម៌នៅក្នុងការដាក់ពង្រាយ AI ។

2. បច្ចេកវិទ្យាការងារពីចម្ងាយ

ផលប៉ះពាល់លើភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ ការផ្លាស់ប្តូរឆ្ពោះទៅរកការងារពីចម្ងាយ ត្រូវការវិធីសាស្ត្រអ្នកដឹកនាំថ្មី ដើម្បីគ្រប់គ្រងក្រុមចែកចាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ កិច្ចសហ ប្រតិបត្តិការឌីជីថល រក្សាការសហការគ្នាជាក្រុម និងធានាផលិតភាព ខណៈពេលដែលដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម នានា ដែលទាក់ទងនឹងសក្តានុពលការងារពីចម្ងាយ។

4.6 ករណីសិក្សានៃបរិវត្តកម្មឌីជីថលលើស្ថាប័ន

ការពិនិត្យមើលករណីសិក្សានៃបរិវត្តកម្មឌីជីថលដែលទទួលបានជោគជ័យ បង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រ បញ្ហាប្រឈម និងលទ្ធផលដែលស្ថាប័នបានជួបប្រទះ។ ករណីទាំងនេះផ្តល់នូវមេរៀនដ៏មានតម្លៃក្នុងការដឹកនាំ ការច្នៃប្រឌិត និងការរួមបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ។ ខាងក្រោមនេះ យើងពិភាក្សាអំពី ឧទាហរណ៍ក្នុងវិស័យផ្សេងៗ ដោយលើកឡើងពីការអនុវត្តល្អបំផុត និងតួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ នៅក្នុង សេណារីយ៉ូនីមួយៗ។

1. វិស័យអប់រំ៖ ការផ្លាស់ប្តូរទៅជាគំរូសិក្សាកូនកាត់

- ផ្ទៃខាងក្រោយ៖ វិស័យអប់រំបានឆ្លងកាត់បរិវត្តកម្មឌីជីថលយ៉ាងសំខាន់ ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេល និងក្រោយការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ សាកលវិទ្យាល័យ និងសាលារៀនបានផ្លាស់ប្តូរពីការកំណត់ថ្នាក់ រៀនបែបបុរាណ ទៅជាគំរូសិក្សាតាមអ៊ីនធឺណិតបែបកូនកាត់ និងពេញលេញ។
- ការអនុវត្ត៖ ស្ថាប័នដូចជានៅកូសូវ៉ូបានទទួលយកថ្នាក់រៀននិម្មិត ការបោះពុម្ព 3D សម្រាប់វគ្គសិក្សា ស្ថាបត្យកម្ម និងការវាយតម្លៃដែលជំរុញដោយ AI ដើម្បីបង្កើនការរៀនសូត្រ។ អ្នកអប់រំត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាលក្នុងការប្រើប្រាស់វេទិកាឌីជីថល ហើយហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាត្រូវបានធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើង ដើម្បីធានាបាននូវការតភ្ជាប់ និងភាពងាយស្រួល។
- លទ្ធផល៖ លទ្ធភាពប្រើប្រាស់បានប្រសើរឡើងសម្រាប់សិស្សនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល; បង្កើនការចូលរួមតាម រយៈពេលធានាពហុព័ត៌មាន និងការក្លែងធ្វើនិម្មិត។ បញ្ហាប្រឈមរួមមានគម្លាត អត្រាកម្មឌីជីថល ក្នុងចំណោមអ្នកអប់រំ និងសិស្ស ដែលត្រូវបានកាត់បន្ថយតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគោលដៅ។
- ការយល់ដឹងអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសំខាន់ៗ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះផ្តោតលើកិច្ចសហការរវាងអ្នកអប់រំ ក្រុម IT និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយដើម្បីតម្រឹមការអនុម័តបច្ចេកវិទ្យាជាមួយនឹងគោលដៅគុណសល្យ។

2. វិស័យសាធារណៈ៖ ការប្រើប្រាស់ Cloud Computing

- ផ្ទៃខាងក្រោយ៖ ក្នុងអំឡុងពេលនៃជំងឺរាតត្បាតនេះ សាធារណៈបានដាក់ទៅប្រើ cloud computing ដើម្បីគាំទ្រការងារពីចម្ងាយ និងធានាឱ្យមានការបន្តអាជីវកម្ម។
- ការអនុវត្ត៖ ក្រុមហ៊ុនបានបណ្តាក់ទុនលើឧបករណ៍សហការដែលមានមូលដ្ឋានលើក្លោដ ដូចជា Microsoft Teams និង Slack ដើម្បីបើកការទំនាក់ទំនងពីចម្ងាយ។ វេទិកាផ្ទុកទិន្នន័យ និងការវិភាគនៅក្នុងពពក ត្រូវបានរួមបញ្ចូល

ដើម្បីគ្រប់គ្រងលំហូរការងារ និងបង្កើនការសម្រេចចិត្ត អ្នកដឹកនាំបានដឹកនាំកម្មវិធី ចំណេះដឹងឌីជីថលដើម្បីជួយបុគ្គលិកសម្របខ្លួន។

- លទ្ធផល៖ បង្កើនភាពបត់បែន និងវិសាលភាពក្នុងប្រតិបត្តិការ; ការសន្សំថ្លៃដើមគួរឱ្យកត់សម្គាល់ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងការរក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងបរិវេណ។ ការបង្កើនផលិតភាពរបស់និយោជិត ដោយសារឧបករណ៍សហការគ្នាថ្មីៗ។
- ការយល់ដឹងអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសំខាន់ៗ៖ ភាពជោគជ័យត្រូវបានសន្មត់ថាជាអ្នកដឹកនាំ ដែលបានផ្តល់ អាទិភាពដល់ការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ IT ដ៏រឹងមាំ ខណៈពេលដែលធានាថាបុគ្គលិក ទទួលបាន ការគាំទ្រ និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់។

4.7 ឧបករណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងបរិវត្តកម្មឌីជីថល

ភាពជាអ្នកដឹកនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រទាមទារឧបករណ៍ដែលជំរុញឱ្យមានកិច្ចសហការ ការនិទានរឿង និងការរៀនសូត្រប្រកបដោយថាមពល។ វេទិកាដូចជា Animoto, Projeqt និង TedEd ជួយអ្នកដឹកនាំបង្ហាញចក្ខុវិស័យ ណែនាំក្រុម និងបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រច្នៃប្រឌិត។

ឧបករណ៍ និងការប្រើប្រាស់៖

- Animoto៖ បង្កើតបទបង្ហាញជាវីដេអូដែលបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងករណីសិក្សា ជោគជ័យ។
- Projeqt ៖ បង្កើតបទបង្ហាញពហុព័ត៌មានអន្តរកម្មលើក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងវប្បធម៌ឌីជីថល។
- TedEd៖ ផ្តល់មេរៀនអន្តរកម្មលើគោលការណ៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងនិន្នាការបច្ចេកវិទ្យា ជាមួយនឹងសំណួរ បង្កប់សម្រាប់ការឆ្លុះបញ្ចាំង។

ឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្ត៖ ប្រើ Animoto ដើម្បីរំលេចករណីសិក្សាក្នុងពិភពពិត ដែលភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជាយុទ្ធសាស្ត្របានប្រែក្លាយស្ថាប័នមួយ។ បង្កើតបទបង្ហាញពហុមេរៀន Projeqt លើក្របខណ្ឌចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងផ្តល់មេរៀនវីដេអូ TedEd ដើម្បីស្វែងយល់ពីតួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការច្នៃប្រឌិតឌីជីថល។

4.8 ការឆ្លុះបញ្ចាំង IV



ចំណាយពេលរបស់អ្នកដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង៖ សំណួរឆ្លុះបញ្ចាំង និងការពិចារណាមួយចំនួនទាក់ទងនឹងប្រធានបទនេះ។

1. តើភាពជាអ្នកដឹកនាំមានតួនាទីអ្វីខ្លះ ក្នុងការធានាការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនៃក្របខ័ណ្ឌ បរិវត្តកម្មឌីជីថល?
2. តើកិច្ចសហការរវាងនាយកដ្ឋានអាចបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃក្របខ័ណ្ឌបរិវត្តកម្មឌីជីថលតាមរបៀបណាខ្លះ?
3. តើអ្វីទៅជាហានិភ័យដែលអាចកើតមានទាក់ទងនឹងបរិវត្តកម្មឌីជីថល ហើយតើពួកគេអាចកាត់បន្ថយ តាមរយៈការធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រយ៉ាងដូចម្តេច?

5 អនុសាសន៍សម្រាប់ឧបករណ៍ឌីជីថល

1. Animoto [<https://animoto.com/>]
 - បង្កើតវីដេអូដែលបង្ហាញពីរបៀបដែលចក្ខុវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ ធ្វើការជំរុញឱ្យមានការបង្កើតថ្មី នៅក្នុង ករណីសិក្សាដែលទទួលបានជោគជ័យ។
 - បង្កើតវីដេអូសង្ខេបនៃសូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ៗ (KPIs) និងឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង នៃភាពជោគជ័យប្រកបដោយនិរន្តរភាពក្នុងបរិវត្តកម្មឌីជីថល។
2. Basecamp [<https://basecamp.com/>]
 - ប្រើប្រាស់ Basecamp សម្រាប់គ្រប់គ្រងគម្រោងដែលធ្វើការគ្រប់គ្រងលើការផ្លាស់ប្តូរ ចាត់ចែងកិច្ចការ និងតាមដានវឌ្ឍនភាព។
3. Canva សម្រាប់ការអប់រំ [<https://www.canva.com/education/>]
 - បង្កើតក្របខ័ណ្ឌដែលមើលឃើញសម្រាប់ការជ្រើសរើសបច្ចេកវិទ្យា និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃការអនុវត្ត។
 - ប្រើ Canva ដើម្បីបង្ហាញទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗនៃករណីសិក្សា ដោយផ្ដោតលើភាពជោគជ័យ និងបញ្ហាប្រឈម របស់ពួកគេ។
4. Discord [<https://discord.com/>]
 - សម្របសម្រួលការពិភាក្សាជាក្រុម លើមេរៀនយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានរៀនពីមុន លើកកម្ពស់ការឆ្លុះបញ្ចាំង រួមគ្នា។
 - រៀបចំការពិភាក្សានិម្មិត និងវគ្គចែករំលែកមិត្តភក្តិអំពីបេសកកម្ម និងទស្សនៈវិស័យភាពជាអ្នកដឹកនាំ ផ្ទាល់ខ្លួន។
5. EduClipper [<https://educlipper.net/>]
 - លើកទឹកចិត្តអ្នកចូលរួមឱ្យរៀបចំ និងចែករំលែកផលប៉ះពាល់ឌីជីថល ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីយុទ្ធសាស្ត្រផែនទី បង្ហាញផ្លូវរបស់ពួកគេ។
6. Google Classroom [<https://classroom.google.com/>]
 - បង្កើតប្រព័ន្ធកណ្តាលសម្រាប់តាមដានវឌ្ឍនភាពគម្រោង និងព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗ។
 - ប្រើប្រាស់ Google Classroom ដើម្បីគ្រប់គ្រងឃ្លាំងសម្ភារៈនៅលើកម្មវិធីបញ្ចប់ប្លែងឌីជីថល និងចែករំលែកព័ត៌មានថ្មីៗក្នុងពេលជាក់ស្តែងអំពីភាពជឿនលឿននៃបច្ចេកវិទ្យា និងករណីសិក្សាជាមួយអ្នកសិក្សា។
7. Moodle [<https://moodle.org/>]
 - ប្រើ Moodle ដើម្បីក្លែងធ្វើសេណារីយ៉ូអភិបាលកិច្ច និងគ្រប់គ្រងការពិភាក្សាអំពីយុទ្ធសាស្ត្រកាត់បន្ថយហានិភ័យតាមរយៈវេទិកា និងកម្រងសំណួរ។
 - ប្រើប្រាស់ Moodle ដើម្បីរៀបចំ និងវិភាគក្របខ័ណ្ឌផ្សេងៗជាមួយនឹងកម្រងសំណួរ និងវេទិកាពិភាក្សាស៊ីជម្រៅ។

8. Obsidian [<https://obsidian.md/>]
 - ប្រើ Obsidian សម្រាប់ការកត់ចំណាំតាមបណ្តាញ និងការគូសផែនទីទំនាក់ទំនងគ្នារវាងជំហាននៅក្នុងផែនទីបង្ហាញផ្លូវ។
9. Padlet [<https://padlet.com/>]
 - សម្របសម្រួលការធ្វើផែនទីរួមគ្នានៃគុណលក្ខណៈវប្បធម៌របស់ស្ថាប័នដោយប្រើ Padlet ។
 - ប្រើ Padlet សម្រាប់វគ្គបំផុសគំនិតរួមគ្នា ដែលសិស្សអាចបង្ហាត់បង្រៀនប្រឈមដែលពួកគេបានរកឃើញនៅក្នុងបរិបទរបស់ពួកគេ និងពិភាក្សាអំពីឱកាស។
10. Projeqt [<https://www.projeqt.com/>]
 - បង្កើតបទបង្ហាញអន្តរកម្មដែលបង្ហាញពីការអនុវត្តល្អបំផុត ដោយប្រើករណីសិក្សា និងឧទាហរណ៍ពហុព័ត៌មាន។
 - បង្កើតបទបង្ហាញដែលសំបូរទៅដោយពហុព័ត៌មានអំពីយុទ្ធសាស្ត្រភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុគសម័យឌីជីថល។
11. Socrative [<https://www.socrative.com/>]
 - បង្កើតកម្រងសំណួរ ដើម្បីវាស់ស្ទង់ការយល់ដឹងអំពីគំរូគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរដូចជា ADKAR ជាដើម។
12. Storybird [<https://storybird.com/>]
 - លើកទឹកចិត្តអ្នកចូលរួមបង្កើតការនិទានកថាឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីដំណើរនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថលរបស់ពួកគេ ជំរុញការវាយតម្លៃខ្លួនឯង និងការរីកចម្រើន។
13. TedEd [<https://ed.ted.com/>]
 - ផ្តល់មេរៀនអំពីបច្ចេកវិទ្យាដែលកំពុងរីកចម្រើន និងបង្កប់សំណួរឆ្លុះបញ្ចាំងសម្រាប់អ្នកចូលរួម។
 - ផ្តល់មេរៀនវីដេអូឆ្លុះបញ្ចាំង ដែលរួមបញ្ចូលសំណួរបង្កប់អំពីរចនាប័ទ្មភាពជាអ្នកដឹកនាំឌីជីថល និងផលប៉ះពាល់របស់វា។
14. Thinglink [<https://www.thinglink.com/>]
 - បង្កើតឧបករណ៍អន្តរកម្មដើម្បីបង្ហាញពីរបៀបដែលវប្បធម៌ប៉ះពាល់ដល់ការត្រៀមខ្លួនជាឌីជីថល។
 - បង្កើតរូបភាពអន្តរកម្មដើម្បីបង្ហាញពីការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាដូចជា IoT, blockchain និង AI ។ បង្កប់វីដេអូ និងអត្ថបទសម្រាប់ការរុករកស៊ីជម្រៅ។
15. Genially ៧ [<https://genially.com/>]
 - បង្កើតបទបង្ហាញដែលមានលក្ខណៈជាល្បែង ឬសកម្មភាពក្នុងរចនាប័ទ្មបន្ទប់គេចពីការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីទាក់ទាញអ្នកសិក្សា។

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

- បង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអន្តរកម្មលើការគ្រប់គ្រងវប្បធម៌ស្ថាប័ន និងការផ្លាស់ប្តូរគំរូ។

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

- គូសផែនទីបង្ហាញផ្លូវសិក្សាផ្ទាល់ខ្លួន ឬការអនុវត្ត ដើម្បីតម្រឹមគោលដៅក្រុម។

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

- ផលិតវីដេអូមានចលនាដែលសម្រួលដល់គំនិតនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏ស្មុគស្មាញ។

6 គន្លឹះសំខាន់ៗ

ម៉ូឌុលដែលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលនេះ បានផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីធាតុស្នូលដែលជំរុញការផ្លាស់ប្តូរ ឌីជីថល ប្រកបដោយជោគជ័យនៅក្នុងស្ថាប័ន។ ការទទួលយកគន្លឹះសំខាន់ៗ បង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រ បញ្ហាប្រឈម និងការអនុវត្តល្អបំផុតដែលអ្នកដឹកនាំត្រូវតែពិចារណាក្នុងដំណើរបស់ពួកគេ ឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវ ការប្រកួតប្រជែង និងនិរន្តរភាពរយៈពេលវែងនៅក្នុងពិភពឌីជីថលដែលកាន់តែខ្លាំងឡើង។

1. ការបំប្លែងឌីជីថលគឺជាកត្តាយុទ្ធសាស្ត្រចាំបាច់៖ ការបំប្លែងឌីជីថលមិនមែនជាជម្រើសទៀតទេ ប៉ុន្តែជាភាព ចាំបាច់ យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ស្ថាប័ននានាគ្រប់វិស័យ។ អ្នកដឹកនាំជោគជ័យយល់ថា ការទទួលយកបច្ចេកវិទ្យា ឌីជីថល គឺ ចាំបាច់សម្រាប់ការកែលម្អប្រសិទ្ធភាព បង្កើនបទពិសោធន៍របស់អតិថិជន និងជំរុញការបង្កើតថ្មី។ ដើម្បីដឹកនាំស្ថាប័ន របស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល អ្នកដឹកនាំត្រូវតែបង្កើត ចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់ ដែលតម្រឹមគំនិតផ្តួចផ្តើមបច្ចេកវិទ្យាជាមួយនឹងគោលដៅអាជីវកម្ម។
2. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាគន្លឹះនៃភាពជោគជ័យនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបឌីជីថល ដែលមាន ប្រសិទ្ធភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងច្រើនជាងបច្ចេកវិទ្យា។ វាទាមទារឱ្យមានការរួមបញ្ចូលគ្នា នៃ ចក្ខុវិស័យយុទ្ធ សាស្ត្រ ការសម្របខ្លួន និងជំនាញគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរដ៏វិសាល។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែមិនត្រឹមតែជំរុញ ការច្នៃប្រឌិត ប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងបង្កើតវប្បធម៌នៃការជឿទុកចិត្ត និងកិច្ចសហការ ដោយធានាថាបុគ្គលិក ត្រូវបានចូលរួម និង បំពាក់ដើម្បីទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ។ ការដឹកនាំដោយគំរូ និងការជំរុញវប្បធម៌នៃ ការរៀនសូត្រ គឺមានសារៈ សំខាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់ការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលក្នុងរយៈពេលយូរ។
3. ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យាជាកត្តាជំរុញនៃការផ្លាស់ប្តូរ៖ ការរួមបញ្ចូលនៃការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យា ដូចជា AI, cloud computing, big data, and IoT—គឺជាកម្លាំងជំរុញនៅពីក្រោយការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែនាំមុខ បច្ចេកវិទ្យា ដែលកំពុងរីកចម្រើន និងយល់ពីផលប៉ះពាល់សក្តានុពលរបស់ពួកគេលើប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម និងការ ចូលរួមរបស់អតិថិជន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការទទួលយកបច្ចេកវិទ្យាត្រឹមត្រូវ គឺគ្រាន់តែជា ផ្នែកមួយ នៃសមីការ។ ការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យទាមទារការជ្រើសរើស ការបណ្តុះបណ្តាល និងការរួមបញ្ចូលយ៉ាង ប្រុងប្រយ័ត្នទៅក្នុងលំហូរការងារដែលមានស្រាប់។
4. ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរគឺចាំបាច់សម្រាប់ភាពជោគជ័យ៖ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ គឺជាផ្នែកសំខាន់មួយ នៃ ដំណើរការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល។ ការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលច្រើនតែជួបនឹងការប្រឆាំងពីនិយោជិត ដូច្នេះ អ្នកដឹកនាំ ត្រូវតែប្រើយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងទូលំទូលាយ ដែលលើកកម្ពស់ការគាំទ្រ និងកាត់បន្ថយ ភាពតានតឹង។ ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនង ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រច្បាស់លាស់ត្រូវតែដាក់ឱ្យដំណើរការ ដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈមខាងផ្លូវចិត្ត និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃការផ្លាស់ប្តូរ។
5. វប្បធម៌នៃការរៀបចំ និងការតម្រឹមភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ ការកសាងវប្បធម៌ដែលត្រៀមរួចជាស្រេច ឌីជីថលគឺ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ធានាថាការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលមិនត្រឹមតែជាឧបករណ៍ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងផ្គត់ផ្គង់ និង អាកប្បកិរិយារបស់មនុស្សនៅក្នុងស្ថាប័នផងដែរ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែបណ្តុះបណ្តាល បរិយាកាស ដែលផ្តល់តម្លៃដល់ កិច្ចសហការ ការរៀនសូត្របន្ត និងការបើកចំហចំពោះគំនិតថ្មីៗ។ វប្បធម៌ដែលគាំទ្រការបំប្លែងឌីជីថលធានាថា ស្ថាប័ន នៅតែមានភាពរហ័សរហួន ឆ្លើយតប និងមានសមត្ថភាពសម្របខ្លួនទៅនឹងស្ថានភាពទីផ្សារ ដែលកំពុង វិវត្ត។
6. អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ៖ នៅពេលដែលស្ថាប័នចាប់ផ្តើមការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល អភិបាលកិច្ច និងការ គ្រប់គ្រងហានិភ័យត្រូវតែមានអាទិភាព។ អ្នកដឹកនាំគួរតែអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌ ដែលធានាបាននូវការ ត្រួតពិនិត្យត្រឹម

ត្រូវនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមឌីជីថល ដោះស្រាយបញ្ហានានាដូចជា ឯកជនភាពទិន្នន័យ សុវត្ថិភាពតាម អ៊ីនធឺណិត និងការអនុលោមតាមច្បាប់។ រចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចច្បាស់លាស់កាត់បន្ថយហានិភ័យ និងធានាថា ការបំប្លែងឌីជីថលស្របតាមគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង និងបទប្បញ្ញត្តិខាងក្រៅ។

7. ការវាស់វែង និងនិរន្តរភាព៖ ការវាស់វែងស្ថានភាពជោគជ័យនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបំប្លែងឌីជីថលគឺ ចាំបាច់ សម្រាប់ការយល់ដឹងពីផលប៉ះពាល់របស់ពួកគេ និងធានានូវនិរន្តរភាព។ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែកំណត់ និងតាមដាន សូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ៗ (KPIs) ដែលស្របតាមគោលបំណងអាជីវកម្ម និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃគំនិត ផ្តួចផ្តើមឌីជីថល។ ការត្រួតពិនិត្យ និងការកែតម្រូវជាបន្តបន្ទាប់ ធានាថា កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៃការ ផ្លាស់ប្តូរនៅតែមាននៅលើផ្លូវ និងផ្តល់នូវតម្លៃបន្ត។
8. ការកែប្រែផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលតាមបំណង៖ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលដ៏ ជោគជ័យ មួយ ត្រូវបានកែសម្រួលទៅតាមតម្រូវការតែមួយគត់របស់ស្ថាប័ន និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ។ អ្នកដឹកនាំ ត្រូវតែចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីរួមគ្នាបង្កើតផែនទីបង្ហាញផ្លូវដែលមានព្រឹត្តិការណ៍ សំខាន់ៗ ការបែងចែកធនធាន និងពេលវេលាកំណត់។ ភាពបត់បែន និងការសម្របខ្លួនគឺជាគន្លឹះ ព្រោះផែនទី បង្ហាញផ្លូវត្រូវតែវិវឌ្ឍដោយផ្អែកលើមតិកែលម្អ និងការផ្លាស់ប្តូរថាមវន្តទីផ្សារ។
9. ការទទួលយកនិន្នាការបច្ចេកវិទ្យា និងផលប៉ះពាល់លើភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ អ្នកដឹកនាំត្រូវតែដឹងអំពីនិន្នាការ បច្ចេកវិទ្យាបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត ហើយយល់ពីសក្តានុពលរបស់ពួកគេក្នុងការរំខាន ឬពង្រឹងប្រតិបត្តិការ អាជីវកម្ម។ បច្ចេកវិទ្យាដូចជាស្វ័យប្រវត្តិកម្ម Blockchain និងការរៀនម៉ាស៊ីនកំពុងផ្លាស់ប្តូរឧស្សាហកម្ម និងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ។ អ្នកដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវតែប្រើប្រាស់និន្នាការទាំងនេះ ដើម្បីមិនត្រឹមតែជំរុញការផ្លាស់ប្តូរ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងកំណត់ឡើងវិញពីរបៀបដែលអង្គភាពបង្កើតតម្លៃ និងប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច ឌីជីថល។
10. ការរៀនពីករណីសិក្សាពិភពលោកពិត៖ ការសិក្សាអំពីករណីសិក្សាស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលប្រកបដោយជោគជ័យ បានបង្ហាញពីរបៀបដែលភាពជាអ្នកដឹកនាំយុទ្ធសាស្ត្រ ការទទួលយកបច្ចេកវិទ្យា និងការត្រៀមខ្លួនខាង វប្បធម៌ រួមគ្នាដើម្បីបង្កើតលទ្ធផលជោគជ័យ។ តាមរយៈការរៀនពីឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងទាំងនេះ អ្នកដឹកនាំ អាចទទួលបានការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តល្អបំផុត បញ្ហាប្រឈមដែលត្រូវជៀសវាង និងយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីចម្លង សម្រាប់ស្ថាប័នរបស់ពួកគេផ្ទាល់។

ភាពជោគជ័យនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថលទាមទារភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយចក្ខុវិស័យ ការគ្រប់គ្រង ការផ្លាស់ប្តូរប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាព ការច្នៃប្រឌិតបច្ចេកវិទ្យា និងវប្បធម៌រៀបចំដ៏រឹងមាំ។ ដោយធ្វើតាមគោលការណ៍ ដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងម៉ូឌុលនេះ — ការកំណត់ចក្ខុវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់ ទទួលយកបច្ចេកវិទ្យា ជំរុញ វប្បធម៌គាំទ្រ និងធានាអភិបាលកិច្ចដ៏រឹងមាំ — អ្នកដឹកនាំអាចស្វែងរកបញ្ហាប្រឈមនៃការផ្លាស់ប្តូរឌីជីថល និង កំណត់ទីតាំងស្ថាប័នរបស់ពួកគេសម្រាប់ភាពជោគជ័យប្រកបដោយនិរន្តរភាពនៅក្នុងពិភពឌីជីថលដំបូងគេ។



- Abysova, M. A., Kravchuk, M. H., & Hurniak, O. M. (2023). Digitalization in university education: Didactic aspects. *Information Technologies and Learning Tools*, 93(1), 68–79. <https://doi.org/10.33407/itlt.v93i1.5097>
- Aliu, N., Aliu, V., & Gashi, M. (2023). 9. Digital technologies - The future way of learning in higher education. *Review of Artistic Education*, 26(1), 285–292. <https://doi.org/10.2478/rae2023-0039>
- Arisoy, B. (2022). Digitalization in education. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(5), 1799–1811. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i5.6982>
- Bird, A. (2018). The inspired leader: How leaders can discover, experience and maintain their inspiration. Paperback.
- Da Wan, C., Sok, S., Sirat, M., & Un, L. (2018). Higher education governance in Malaysia and Cambodia: Running along a similar path. *Journal of International and Comparative Education (JICE)*, 49–63.
- Finatariani, E. (2023). Descriptive analysis of higher education leadership: Character and ability to lead. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 3(1).
- Gorrell, A. (2023). The impact of digital transformation on academic work. In *Studies in Technology Enhanced Learning* (Vol. 3, Issue 2). PubPub. <https://doi.org/10.21428/8c225f6e.ac86609b>
- Hill, C., Hell, S., & Van Cauter, K. (2021). Internationalising higher education in Cambodia, Lao PDR, Myanmar, and Viet Nam: Challenges and approaches. *Studies in Higher Education*, 46(7), 1477–1491.
- Masatoshi, H. (2023). Educational reform for middle-income trap under digitalization: Culprits, challenges, and strategies in the Philippines. *SocioEconomic Challenges (SEC)*, 7(3).
- Miller, M. (2023). Leadership preparation and institutional priorities: A global perspective on higher education. *Open Journal of Leadership*, 12(01), 1–14. <https://doi.org/10.4236/ojl.2023.121001>
- Nurdiana, E. D., Hariyani, H. F., & Boedirochminarni, A. (2023). The impact of digitalization and economic openness on economic growth in ASEAN countries. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 24(2), 331–345.
- Røe, Y., Wojniusz, S., & Bjerke, A. H. (2022). The digital transformation of higher education teaching: Four pedagogical prescriptions to move active learning pedagogy forward. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.784701>
- Usoh, E. J., & Karundeng, F. E. F. (2023). The leaders' role in leading and managing organisational change in higher education institutions. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 854. <https://doi.org/10.29210/020231635>
- Building Basic Skills in Management and Leadership: <https://managementhelp.org/freebusinessstraining/leadership.htm>