

数字化 CEO

高级管理层的动态变革



数字化革命如火如荼，不断挑战层级制度、商业模式和工作方式。人工智能、大数据、机器学习和商业智能引领大小企业，帮助它们增强战略性、关注客户需求和提高竞争力。

世界各地的企业都发现，他们需要在所处行业之外寻找具备必要技能的高管，推动企业发展。在这种巨大转变的影响下，CEO 必须坚定未来的愿景，重塑自身对企业的意义。

他们将如何挑战企业现状？

数字化转型创造数字化机遇

数据已成为新的货币。如今的 CEO 需要组建得力的高级人才队伍来解读和选择最精辟的见解，从而适应快速变化的商业模式，创造最大的投资回报。

因此数据在企业文化中变得更加重要，当前（或潜在）的领导者也必须随之转换思维方

式。基本而言，高管团队需要对数据带来的新机遇持开放态度。

我们深知，关键在于选择具有坚定愿景和多种技能的 CEO，并为他们配备所需人才，以便他们在数据丛林中找准方向，积极推动变革。

Page Executive 拉丁美洲副合伙人 Nathália Molteni 解释了这一巨大转变：“为了推动创新和变革，CEO 需要做好充分准备，引领组织走向全新的方向。这要求 CEO 转变领导心态，敢于质疑长期以来存在的设想和观念。一旦这些观念阻碍了企业发展，就必须挑战现状。”

那么，这些前沿领导者究竟是哪种人，他们应该具备哪些技能？

全新前沿领导者

敏捷管理是 CEO 应当培养的一大重要特质，这既是一项技能，也是一种有助于变革整合的方法。“领导者必须应对挑战，调整行动，从而快速响应不断变化的客户需求、日新月异的技术创新，以及竞争对手的变革步伐。这意味着我们在查看他们的过往经历时，需要重点关注他们所实施的变革、企业家精神、适应能力和技术背景。至少要先从这些方面着手。” Molteni 解释道。

CEO 必须要引领整个企业的变革、挑战公司传统并回应当今时代对领导者的期望。他们必须以机会为导向，深刻理解企业家思维，从而帮助公司寻找新机会。在客户至上理念更重要的商业环境中，这点尤为重要。

此外 CEO 还需具备批判性思维，并充分了解对于他们的工作而言至关重要的信息。Page Executive 全球技术领域总监 Sam Randall 解释道：“在这个大数据时代，CEO 可以获得五花八门的信息。优秀的领导者清楚知道哪些数据应该用于制定行动计划，哪些数据用于决策，哪些数据无关紧要。”



为了推动创新和变革，CEO 需要做好充分准备，引领组织走向全新的方向。这要求 CEO 转变领导心态，勇于质疑长期以来存在的设想和观念，一旦这些观念阻碍了企业发展，就必须挑战现状。

Page Executive 拉丁美洲副合伙人 Nathália Molteni



在这个大数据时代，CEO 可以获得五花八门的信息，优秀的领导者清楚知道哪些数据应该用于制定行动计划，哪些数据用于决策，哪些数据无关紧要。

Page Executive 全球技术领域总监 Sam Randall

提升业绩潜力

组织的成功不仅仅依靠方法和流程，聘用合适的人才至关重要。这意味着要将网罗人才的目标扩展到行业之外。雇主和招聘人员需要牢记这一点。

“不断学习和创新的能力并非天生，它需要开放的心态、谦逊的态度和自知之明。机敏多才的领导者会营造这种氛围，创造最佳结果。” Molteni 说道。

德勤对企业领导者的调查显示，72%的人认为提高技能是发挥员工潜力的最佳途径，63%的人认为新技术不断促使企业招聘具有特定技能的人才。

CEO 必须熟练利用技术和该技术为组织带来的新技能，同时运用自身的知识与软技能来进行引导。Randall 表示：“CEO 应该主动善用数据决策，而非被动跟着潮流追赶数据。”



掌握衡量标准

从推动行业变革到培养员工以适应未来工作变化，当代 CEO 必须了解如何跟踪、衡量和把握成功。

Randall 解释说，如今企业在招聘领导者时，要求候选人具备较高的商业敏锐度和明确的战略，“同时还要了解获取成功的关键指标。这些是管理汇报和取得关键成绩的核心部分，能够为新计划的成功或战略方向提供信息。”

“随着越来越多的企业在数字转型过程中走向成熟，获取高质量的数据也变得日益简单，因此 CEO 必须真正了解企业与生态系统、市场以及客户行为之间的相互作用，才能提升产品和服务效果。想要寻找这种类型的领导者，就必须对他们所在的市场和行业有深入的了解。” Randall 补充道。



随着越来越多的公司在数字转型过程中走向成熟，获取高质量的数据也变得日益简单，因此 CEO 必须真正了解企业与生态系统、市场以及客户行为之间的相互作用，才能提升产品和服务效果。想要寻找这种类型的领导者，就必须对他们所在的市场和行业有深入的了解。

Page Executive 全球技术领域总监 Sam Randall

技能万花筒

领导能力比以往更加重要和复杂，要求 CEO 从不同角度寻找解决方案，这也意味着招聘人员必须精挑细选，寻找合适人选，帮助公司勇往直前、面向未来。

当代领导者必须培养新的思维方式和行为，提升团队技能以采取全新的工作方式，并将敏捷度融入企业设计和文化之中，推动组织转型。

领导者需将重心着眼于日益增长的消费者需求，给予不间断的整合性解决方案。根据德勤的研究结果，为了紧跟时代步伐，CEO 需要不断评估数字化变革对客户行为变化的影响，重新思考企业的客户互动模式，并重新设计员工职责，培养客户成功（Customer Success）能力。

如今企业正在大力实施变革。当代 CEO 的形象也自然有所不同。领导者需要具备许多几乎相互冲突的特质：既要有远见卓识和战略眼光，又要以执行为导向；既要注重数据、擅长分析，又要具备创造力和创新思维；既要有创业精神，又能够迅速领导全球大规模运营。



“如今企业正在大力实施变革。当代 CEO 的形象也自然有所不同。领导者需要具备许多几乎相互冲突的特质：既要有远见卓识和战略眼光，又要以执行为导向；既要注重数据、擅长分析，又要具备创造力和创新思维；既要有创业精神，又能够迅速领导全球大规模运营。” Molteni 说道。

Page Executive 拉丁美洲副伙人 Nathália Molteni

核心要点

如今科技发达，比起行业知识和网络，适应和创新能力更能决定 CEO 的成败。决策者和招聘人员必须突破传统领域的限制，寻找新型领导者，确保人才不仅紧跟数字变革潮流，更能主动推动数字变革。

- ▶ 当前时代，数字转型速度迅速，CEO 要想取得成功，必须积极重塑自我、提升技能。
- ▶ 精明的决策者必须清楚哪些信息对工作至关重要，哪些无关紧要。
- ▶ 敏捷的组织依靠的不只是方法和流程，投资聘用合适的人才十分关键。
- ▶ 睿智的高管必须利用技术来满足业务需求和消费者的要求，达成团队目标。