



Forbes insights
НОВАЯ КУЛЬТУРА
ТРУДА:
НЕ ОТСТАВАЙ

СОБМЕСТО С:





РЕЗЮМЕ

Цифровое рабочее место выходит за пределы физического пространства. Теперь это опыт, полученный через подключенные устройства, приложения и головокружительный объем информации, расширяющий границы пространства, времени и человеческого интеллекта. Однако такое рабочее место невозможно реализовать, не дав сотрудникам цифровые средства для совместной работы и творчества.

Цифровая трансформация уже меняет наши подходы к жизни и работе. По прогнозам Международной информационной корпорации (IDC) к 2018 году две трети руководителей компаний из рейтинга Global 2000 сделают цифровую трансформацию центральным элементом своей корпоративной стратегии. Рабочее место будущего будет лишено границ и объединит в себе киберфизические системы с машинным обучением и когнитивными помощниками.

Цифровая трансформация затронет все подразделения компаний. Она потребует всестороннего и повсеместного внедрения новых инструментов, а не ограниченных одноразовых решений. Задача будет состоять в том, чтобы обеспечить каждому сотруднику доступ к корпоративным технологиям в полностью интегрированной, безопасной и интуитивно понятной среде, способствующей творчеству и совместной работе. Этот процесс начинается с признания существующих тенденций изменения рабочего места, благодаря которым возникает новая культура, дающая вдохновение каждому сотруднику.

ВВЕДЕНИЕ

Что движет изменениями в культуре труда?

- Сотрудники хотят видеть в своей работе смысл и четкую связь с миссией их компании.
- Происходит переход от рутинных задач и иерархических решений к подходу, при котором от каждого сотрудника требуется **творческий потенциал и способность к критическому мышлению и коллективной работе**.
- Впервые в истории человечества в состав **трудоспособного населения входят пять поколений**, а к 2020 году ожидается, что 50 % рабочей силы будут составлять миллениалы¹.
- Трудовые ресурсы становятся все более **диверсифицированными и мобильными**: в течение одного рабочего дня люди работают в разных местах и на множественных устройствах. Такие сотрудники ожидают, что их корпоративные устройства будут работать так же легко и интуитивно, как и личные.
- Новые устройства имеют **огромную вычислительную мощность**. Сегодняшний средний смартфон в миллионы раз мощнее всех вычислительных ресурсов NASA в 1969 году².
- **Командная работа** имеет первостепенную важность. Организации более тесно связаны с сетью, что помогает им справляться с возросшим потоком данных и легче находить ценную информацию.
- Люди по-другому смотрят на то, как и зачем они работают. Они хотят, чтобы их физическое и цифровое рабочее пространство было открытым и позволяло легко **делиться идеями и взаимодействовать с коллегами**.
- Команды и информационные ресурсы **распределены по всему миру** больше, чем когда-либо. С 2005 года трансграничный поток данных увеличился в 45 раз.
- Имея соответствующие ресурсы, можно находить лучших специалистов и работать с ними **несмотря на географические или физические барьеры**.
- Почти половина работодателей страдает от потери производительности из-за открытых вакансий³. **Нехватка специалистов** будет стимулировать новые способы найма, обучения и работы.
- Социальные сети и постоянная подключенность способствуют **повышению прозрачности**, помогая людям и бизнесу быть более гибкими, чтобы быстро реагировать на новую информацию и потребности рынка.
- Организации ориентированы на поддержание **безопасной среды, защищенной от киберугроз**.

В ЭТОМ ДОКУМЕНТЕ МЫ РАССМОТРИМ ЧЕТЫРЕ АСПЕКТА ТРАНСФОРМАЦИИ:

- 1 **Культивирование творчества в эпоху «дополненного» человека**
- 2 **Agile и Scrum: командная работа в цифровой компании**
- 3 **Интегрированная платформа: возможность работы в любое время и в любом месте**
- 4 **Безопасность превыше всего: защита на предприятии без физических границ**

¹ Хаузер, Лесли, Шастри, Нейл и Вайс, Рубен. Управление миллениалами: изменение перспектив для меняющейся рабочей силы. Аон Хьюитт, октябрь 2016 года: http://respond.aonhewitt.com/managing_millennials_whiteraper

² Каку, Мичио. Физика будущего: как наука будет формировать человеческую судьбу и нашу повседневную жизнь к 2100 году. Аллен Лейн, май 2011 года: <http://knopfdoubleday.com/2011/03/14/your-cell-phone/>

³ Опрос CareerBuilder совместно с Harris Poll, опубликованный в апреле 2017 года, показал, что 55 % работодателей наблюдали негативное влияние незакрытых вакансий на их бизнес; 45 % сообщили о потере производительности, а 29 % не могли развивать свой бизнес, поскольку им не удалось нанять нужных специалистов.

КУЛЬТИВИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСТВА В ЭПОХУ «ДОПОЛНЕННОГО» ЧЕЛОВЕКА

Мы прошли тот этап, на котором для обеспечения прибыли и роста компании достаточно было повышать эффективность. Следующей волной конкурентных преимуществ станут инновации и творчество. Одновременно с этим автоматизация полностью меняет многие традиционные профессии, давая работникам возможность работать по-новому. Когнитивные средства дают доступ к целой вселенной знаний и открывают возможности моделирования во многих областях. Правильно выбранные инструменты могут автоматизировать работу и открыть возможности для творчества, выявления закономерностей и объединения всех рабочих процессов, независимо от того, на каких устройствах они происходят.

Джордж Вестерман, главный научный сотрудник Инициативы MIT по цифровой экономике, считает, что автоматизация сделает ненужным большой объем рутинной работы. Это позволит сосредоточиться на инновациях и творчестве, а не на выполнении однообразных действий. Представьте себе отдел продаж, сотрудникам которого больше не нужно заниматься оформлением заказов и заполнением расходных бланков. Вместо этого они могут сосредоточиться на отношениях с клиентами. Или представьте инженеров, которые могут направить свои творческие способности на улучшение продуктов и процессов, а не на устранение мелких производственных неполадок. Представьте специалистов по кадрам, которые могут стимулировать вовлеченность и развитие сотрудников, вместо того, чтобы заниматься бюрократической возней и соблюдением нормативно-правовых стандартов. «Новые технологии — машинное обучение, мобильность, интернет вещей — позволяют использовать новые подходы к работе, которые раньше были просто невозможны, — говорит Вестерман. — Это требует полного переосмысления, а не просто небольшой корректировки».

Том Дэвенпорт, профессор информационных технологий и менеджмента в Бэбсон Колледж, изучает роль автоматизации в управлении капиталом. Роботы-консультанты отлично справляются с повседневными задачами, такими как реализация налоговых убытков и ребалансировка инвестиционного портфеля. Но они не слишком сильны в психологии. «Лучшая система — это гибрид человека и машины. Она разгружает консультантов и позволяет им делать то, что они делают лучше всего — давать финансовые консультации, — говорит Дэвенпорт.

Вопрос, которым должно задаваться большинство организаций: «Какую добавочную ценность мы даем миру?» Если вычислительная машина может выполнять для нас ту же работу, что и для наших конкурентов, что мы можем сделать, чтобы зажечь искру человеческого творчества? В эпоху «дополненного» человека ключевым отличием — и ключевой задачей — для каждой организации станет культивирование творчества, воображения и интуиции.

Технологии дают нам более широкий выбор и более тонкие и сложные инструменты. Но большинство из нас избегает сложностей. Нам



ВИДЕО: ТОМ ДЭВЕНПОРТ ОБСУЖДАЕТ СВОЮ НАУЧНУЮ РАБОТУ



«Если вычислительная машина может выполнять для нас ту же работу, что и для наших конкурентов, что мы можем сделать, чтобы зажечь искру человеческого творчества?»

ТОМ ДЭВЕНПОРТ, ЗАСЛУЖЕННЫЙ ПРОФЕССОР ПО
ИНФОРМАЦИОННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ И УПРАВЛЕНИЮ,
БЭБСОН КОЛЛЕДЖ

нужен интуитивно понятный интерфейс, через который мы сможем в нужный момент получить нужные нам сведения. Гартнер называет это переходом от людей, разбирающихся в технологии, к технологии, разбирающейся в людях. Новая культура труда потребует баланса между получением оптимальных на сегодняшний день инструментов и созданием инфраструктуры, которая сможет служить основой для интеллекта, безопасности и аналитического потенциала уже начавшейся киберфизической революции.

Работник будущего будет должен:

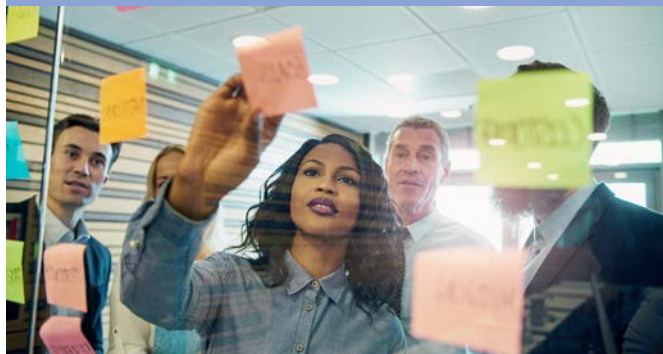
- Визуализировать терабайты информации
- Приоритизировать задачи
- Моделировать результаты
- Создавать и изобретать с невиданной ранее скоростью
- Сотрудничать с коллегами, экспертами вне организации и когнитивными системами

Правильно подобранные цифровые инструменты могут вдохновлять на творчество и инновации за счет таких возможностей, как:

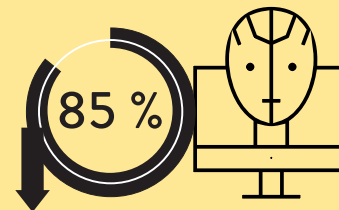
- Использование естественного языка, управление голосом, прикосновением и взглядом
- Развитие непрерывного обучения
- Новые способы визуализации информации
- Использование интеллектуальных приложений для создания экспрессивных презентаций идей и концепций
- Поиск решений путем использования результатов работы, опыта и знаний других людей

ОТНОШЕНИЕ К СОТРУДНИКАМ КАК К КЛИЕНТАМ

В отчете Deloitte University Press по тенденциям человеческого капитала за 2017 год отмечается, что в мире, находящемся на стадии трансформации цифровыми технологиями, с ростом прозрачности и спроса на талантливых профессионалов и работников с быстро меняющимися навыками, опыт, приобретаемый сотрудниками, будет становиться все более важным аспектом конкуренции и привлечения рабочей силы⁷. Бренд и репутация сотрудников — история, которую сотрудники рассказывают о своем опыте — станут критически важным фактором. Создание привлекательного и продуктивного опыта будет в равной мере важно для подрядчиков, контрактных и временных работников.



88 % работников, способных самостоятельно решать, где и как они работают, и свободно выбирающих рабочее пространство в соответствии со своей задачей в процессе самостоятельной или совместной работы, отмечают высокий уровень **СВОЕЙ ВОВЛЕЧЕННОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ**.⁴



Автоматизация и искусственный интеллект обещают организациям значительную выгоду: по оценкам MIT использование роботов для совместной работы с людьми ведет к **СОКРАЩЕНИЮ ПРОСТОЕВ персонала на 85 %**.⁵



В течение следующих 50 лет автоматизация будет ежегодно добавлять до 1,4 % к общему приросту производительности — больше, чем паровой двигатель, ранняя робототехника и информационные технологии в предыдущие эпохи⁶.

⁴ Вовлеченность и глобальное рабочее место: основные выводы для повышения производительности индивидуальных сотрудников, команд и организаций, 27 мая 2016 года: https://info.steelcase.com/global-employee-engagement-workplace-report?utm_campaign=2016-WPR-Campaign-En&utm_medium=Print&utm_source=Ad#engagement.

⁵ Найт, Уилл. «Как сотрудничество человека и роботов изменит мир производства», Технологический обзор MIT, 16 сентября 2014 года: <http://www.technologyreview.com/news/530696/how-human-robot-teamwork-will-upend-manufacturing/>

⁶ Автоматизация для создания работоспособного будущего, McKinsey Global Institute, январь 2017 года: <http://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>
⁷ Новые правила для цифровой эры: отчет компании Deloitte о глобальных трендах в развитии человеческого капитала в 2017 году, стр. 60, https://dupress.deloitte.com/content/dam/dup-us-en/articles/HCSTrends_2017/DUP_Global-Human-capital-trends_2017.pdf

AGILE И SCRUM: КОМАНДНАЯ РАБОТА НА ЦИФРОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Основополагающая идея коллективной работы — обеспечение связи между людьми независимо от времени и местонахождения. Одновременно с этим сотрудничество предполагает преодоление пространственных и технологических препятствий. Во многих отношениях сотрудничество противоположно бюрократизму и является для организаций противоядием от изолированности. В ежеквартальном отчете McKinsey об изменении культуры труда, опубликованном в июле 2017 года, аналитики утверждают, что, поскольку изменения непредсказуемы, чем больше контекста вы предоставляете своим сотрудникам, тем эффективнее они смогут принимать правильные решения, сталкиваясь с изменениями. По мнению авторов отчета, один из способов достичь этого — создать более эффективные механизмы сотрудничества⁸.



«Это работает только в том случае, если все работники сотрудничают так, как будто находятся под одной крышей. В свою очередь, технологии позволяют обойтись без самой крыши».

ДЖЕЙМС ЛЮДВИГ, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО ГЛОБАЛЬНОМУ ДИЗАЙНУ И РАЗРАБОТКЕ, КОМПАНИЯ STEELCASE

Темпы изменений и инноваций не всегда позволяют строить команды традиционными способами. Исследовательская компания Gartner выделяет новый стиль работы — «сворминг» (роение), предполагающий интенсивную коллективную деятельность с участием любого, кто может принять в ней участие и способен принести пользу. Сворминг — это гибкий ответ на наблюдаемое увеличение потребности в высокоспециализированных видах деятельности, продолжающих вытеснять структурированные бюрократические подходы. «Рои» быстро формируются, атакуют проблему или реализуют представившуюся возможность, а затем быстро рассеиваются⁹.



ВИРТУАЛЬНАЯ СРЕДА

Лучшие инструменты для виртуальных совещаний не всегда имеют наибольшее количество функций. Лучшими являются те, которые устраняют барьеры, не создают новых трудностей и позволяют индивидуальным сотрудникам и целым командам легко продолжать работу с того места, на котором они остановились. Чтобы стимулировать командную работу и, в частности, сворминг, унифицированная коммуникационная платформа должна сочетать в себе такие функциональные возможности, как обмен файлами, видеосвязь, обмен текстовыми сообщениями и функции социальной сети предприятия.



ФИЗИЧЕСКАЯ СРЕДА

Организации не могут позволить себе пренебрегать возможностями спонтанного сотрудничества и запланированных встреч. Привлекательная обстановка способна стимулировать сотрудничество, будь то открытое офисное пространство с маркерной доской или зал для совещаний, позволяющие проводить личные и виртуальные встречи. По оценкам Эндрю Дэвиса, старшего аналитика Wainhouse Research, в мире насчитывается от 30 до 50 миллионов залов для совещаний. Экономическая доступность оборудования для видеоконференций и простота его использования являются ключевыми факторами, определяющими вероятность использования таких залов для виртуальных совещаний¹⁰. Разумеется, лучшие из них будут оснащаться большими экранами, с помощью которых набросок, сделанный на планшете в кафе, можно перенести в рабочее пространство команды.

⁸ Горан, Джули, Лабегре, Лаура и Шринивасан, Рамеш. «Культура для цифровой эры», ежеквартальный отчет компании McKinsey, июль 2017 года: <http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/culture-for-a-digital-age>

⁹ Остин, Том. «Контрольный список: продолжающиеся изменения в природе труда, 2010–2020 годы», Gartner, 30 марта 2010 года: <https://www.gartner.com/doc/1331624/overview-watchlist-continuing-changes-nature>

¹⁰ Джинн, Энн Мари. «Цифровое рабочее место требует технологического переоснащения», European CEO, 28 июля 2017 года: <https://www.europeanceo.com/business-and-management/the-digital-workplace-calls-for-a-tech-overhaul/>

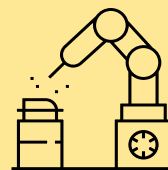
По словам Джеймса Людвига, вице-президента по глобальному дизайну и разработке в компании Steelcase, специализирующейся на дизайне офисных помещений, ранее процесс выполнения работы был линейным. Существовала последовательность перехода задачи от отдела к отделу. Сегодня же он видит движение к «радикальному сотрудничеству», когда команды сосредотачивают совместные усилия вокруг задачи, стремясь совершить как можно больше итераций за определенный период времени. «Это работает только в том случае, если все работники сотрудничают так, как будто находятся под одной крышей, — объясняет он. — В свою очередь, технологии позволяют обойтись без самой крыши».

Чтобы достичь эффективности, инструменты для совместной работы должны быть интуитивно понятными, взаимозаменяемыми, безопасными и легкодоступными по мере необходимости. При этом они должны работать в любой необходимой среде.

ОСНОВЫ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ ДЛЯ ЦИФРОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ



- 1 Предоставление командам физического и цифрового пространства для взаимодействия и творчества
- 2 Включение всех сотрудников в сообщества компании
- 3 Культивирование гибкости и предоставление возможности выбирать способ совместной работы
- 4 Удовлетворение потребностей каждой группы независимо от проекта и стиля работы
- 5 Открытие каналов коммуникации на всех уровнях организации — от рядовых сотрудников до генерального директора



КИБЕРФИЗИЧЕСКАЯ СРЕДА

Коллективная работа перестала быть прерогативой людей. В будущем многие из нас для эффективного выполнения своей работы будут сотрудничать с роботами, цифровыми помощниками и искусственным интеллектом. Работники заводов уже обучают роботов и работают плечом к плечу с ними. В транспортной отрасли автоматизация расширяет возможности водителей. На производстве цифровые средства проектирования устраняют необходимость перевозить прототипы на предприятия и обратно, что существенно сокращает время разработки продукта. Инструменты взаимодействия должны будут развиваться вокруг таких киберфизических систем.



ГЛОБАЛЬНАЯ СРЕДА

Невероятная скорость изменений, происходящих в деловом мире, резко меняет модели ведения бизнеса и стимулирует сотрудничество не только между функциональными подразделениями отдельного предприятия, но и между предприятиями разных отраслей. Только представьте себе экстраординарные партнерские отношения между технологическими стартапами в области райдшеринга и автомобильными производителями большой тройки Детройта. Или неожиданное партнерство Microsoft с Amazon для интеграции цифровых помощников Cortana и Alexa¹¹. Или партнерство Salesforce.com с Philips Healthcare для создания платформы сотрудничества для врачей и пациентов¹². Чтобы сохранить гибкость в условиях такого сближения, инструменты для совместной работы должны работать для широкого диапазона возможных видов партнерства.

¹¹ Alexa, знакомьтесь, это Cortana: Amazon и Microsoft сотрудничают, чтобы научить Alexa и Cortana общаться между собой, 30 августа 2017 года: <http://www.businesswire.com/news/home/20170830005357/en/>
¹² Всемирный экономический форум. Цифровая трансформация отраслей: цифровое предприятие, январь 2016 года: стр. 25: <https://www.weforum.org/reports/digital-transformation-of-industries>

ИНТЕГРИРОВАННАЯ ПЛАТФОРМА: ДОСТУП К КАДРАМ В ЛЮБОМ МЕСТЕ И В ЛЮБОЕ ВРЕМЯ

Наш цифровой опыт распределен в пространстве. Он больше не ограничен одним компьютером, а перемещается вместе с нами. Мы ожидаем предсказуемых результатов от каждого устройства, к которому мы прикасаемся, и в самом ближайшем будущем мы будем взаимодействовать с сенсорными и интеллектуальными системами. У пользователей и систем будет меньше терпимости к задержкам и сбоям. В то же время, датчики и камеры будут давать больше информации, чем может быть обработано человеком за один раз. Охват большого объема телеметрических данных, использование преимуществ машинного обучения и обеспечение творческих и созидательных возможностей — все это часть происходящей сейчас цифровой трансформации.

«На самом фундаментальном уровне цифровая трансформация определяется тем, как организации, а также их руководители и сотрудники, адаптируются к быстрым изменениям, вызванным эволюцией цифровых технологий, — объясняет Джеральд К. Кейн, профессор информационных систем в Школе управления Кэррол Бостонского колледжа¹³. Проблема в том, что разрыв между технологическими возможностями и тем, что организации реализуют на практике, становится все больше».

Большинство организаций по-прежнему используют несколько платформ для разных операционных систем, несмотря на то что многие из используемых в настоящее время устройств могут работать в интегрированной системе управления. Раздробленные, точечные решения не смогут создать потенциал для полноценной цифровой трансформации в масштабах организации. В то же время для реализации возможностей машинного обучения организациям понадобятся средства управления, обеспечения безопасности и разработки, которые позволят управлять источниками информации как единым активом, а не как несвязанными рядами. Будущей валютой бизнеса станет возможность конвертировать данные в знания с последующим внедрением в корпоративные приложения когнитивных систем, таких как компьютерное зрение и понимание естественного языка.

По мнению Джорджа Вестермана из MIT, одна из наиболее сложных задач в обеспечении оптимальной работы машинного интеллекта — избавление от беспорядочного набора устаревших технологий и платформ. «Очень сложно оптимизировать операции и сделать их гибкими и эффективными, если у вас нет полного представления о ваших бизнес-процессах», — объясняет он.

Это вызов для всех, кто отвечает за ИТ в крупных компаниях. Как на практике выглядит процесс преобразования устаревших систем, интеграции управления устройствами и обеспечение безопасности и целостность данных, который дает конечным пользователям возможность работать не только продуктивно, но и творчески? Для работников всех уровней, от высшего руководства до рядовых пользователей, цифровая трансформация — это скорее культурный, а не технологический сдвиг. «Изначально рассматривать это явление как технологическую проблему — неправильно, — говорит Вестерман. — Сначала подумайте о том, как вы можете улучшить клиентский опыт, повысить эффективность своих операции или реализовать новые способы работы, а затем вы найдете правильные технологии, чтобы это произошло».

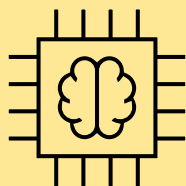


«Очень сложно оптимизировать операции и сделать их гибкими и эффективными, если у вас нет полного представления о ваших бизнес-процессах».

ДЖОРДЖ ВЕСТЕРМАН, главный научный сотрудник,
ИНИЦИАТИВА MIT ПО ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

¹³ Кейн, Джеральд. «Цифровая трансформация — ошибочный термин». MIT-Sloan Management Review, 7 августа 2017 года: <http://sloanreview.mit.edu/article/digital-transformation-is-a-misnomer/>

Интегрированная система управления устройствами может сэкономить средства на оборудовании и программном обеспечении, позволив использовать устройства и приложения, стимулирующие творчество и сотрудничество. Более того, интегрированная система позволит визуализировать потоки данных из всех релевантных источников и упростить их защиту.



ИНТЕЛЛЕКТ

Искусственный интеллект будет встроен во многие технологии — от автономных транспортных средств до строительной техники, от систем управления производством до больничных систем.



БЕЗОПАСНОСТЬ

Новые технологии безопасности, такие как контейнеризация, могут обеспечить сохранность корпоративных данных и приложений в случае кражи или утраты устройства.



ГРАНИЦА

Большая часть вычислений, выполняемых в облаке, будет смещаться ближе к самому устройству или вычислительной машине — на границу облака. Представьте автономное транспортное средство. Задержка обработки данных с какого-либо датчика означает очень медленную реакцию на изменение ситуации — слишком медленную, чтобы гарантировать безопасность на дороге.

ОБЪЕДИНЕННЫЙ КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК УПРАВЛЕНИЯ ИТ



- 1 Самостоятельное развертывание
- 2 Облачное управление и поддержка
- 3 Предсказуемые унифицированные обновления
- 4 Обширные телеметрические данные
- 5 Снижение расходов

БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕВЫШЕ ВСЕГО: ЗАЩИТА НА ПРЕДПРИЯТИИ БЕЗ ФИЗИЧЕСКИХ ГРАНИЦ

Выход за рамки географических границ означает, что работники получают доступ к приложениям и данным независимо от того, где они находятся. В то же время, в представлении большинства сотрудников границы между их личной и профессиональной цифровой активностью размыты. Обеспечение безопасности корпоративных данных и систем требует отдельной стратегии для сегментации и защиты на соответствующем уровне. Утрата данных — это самое дорогое последствие киберпреступлений, сопровождаемое нарушением работы бизнеса и потерей производительности. Задача состоит в том, чтобы защитить сведения клиентов, данные компании и ее интеллектуальную собственность, не влияя при этом на производительность.

«Один из способов решения этой задачи состоит в том, чтобы вывести безопасность из ведения конечных пользователей, большинство из которых относятся к ней не слишком ответственно», — говорит Ларри Понемон, основатель Института Понемона, аналитического центра по кибербезопасности. Политика многих компаний запрещает сотрудникам пользоваться публичными сетями Wi-Fi, и компании полагаются на то, что их сотрудники будут добровольно выполнять такие требования. Но для большинства сотрудников единственное, что имеет значение, — это выполнение работы независимо от того, где они находятся. Мы не хотим слышать, что не должны пользоваться корпоративной сетью, находясь в супермаркете или аэропорту только потому, что это небезопасно. «Вместо того, чтобы полагаться на добросовестность сотрудника и его способность соблюдать требования, не стыкующиеся с реальностью, у нас есть средства для создания протокола безопасности, который адаптируется к пользователю, — говорит Понемон. Система может быть настроена так, чтобы при каждом входе пользователя включался модуль безопасности, соответствующий текущим обстоятельствам».

Например, если пользователь входит в систему из потенциально небезопасного места, система может применить протокол безопасности путем идентификации устройства, пользователя, местоположения и сети, к которой он подключен. Также можно запустить анализ конкретной сети и определить, где пользователь находится по отношению к другим пользователям в этом районе. Вместо того, чтобы полагаться на добросовестное соблюдение политики пользователями, такая система дает им возможность работать максимально безопасно, где бы они ни находились. Forrester Research называет это «моделью безопасности с нулевым доверием», которая объединяет видимость и анализ сети с сохранением производительности.

ОСНОВЫ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩЕЙ МОДЕЛИ БЕЗОПАСНОСТИ С НУЛЕВЫМ ДОВЕРИЕМ:

- Возможна тонкая настройка параметров безопасности.
- После регистрации устройства автоматически применяется соответствующий профиль безопасности для данного пользователя.
- С помощью геозонирования можно разрешить доступ к определенным данным и приложениям только в безопасных зонах, таких как домашний офис.
- Микросегментация позволяет задавать параметры безопасности для конкретного пользователя, местоположения и типа данных.
- Контейнеризация позволяет шифровать корпоративные ресурсы и разрешать их запуск только в защищенном браузере.
- Единая система управления устройствами позволяет автоматически передавать обновления и исправления.
- Облачная система управления устройствами поможет найти потерянное устройство или дистанционно удалить с него все корпоративные данные и приложения.



«Вместо того, чтобы полагаться на добросовестность сотрудника и его способность соблюдать требования, не стыкующиеся с реальностью, у нас есть средства для создания протокола безопасности, который адаптируется к пользователю».

ЛАРРИ ПОНЕМОН,
ОСНОВАТЕЛЬ, ИНСТИТУТ ПОНЕМОНА

Существует ряд новых инструментов, предназначенных для обеспечения кибербезопасности на уровне предприятия. По словам Понемона, автоматизация, машинное обучение и искусственный интеллект несут в себе большой потенциал повышения безопасности. Компании уже инвестируют в аналитику поведения пользователей, которая позволяет выявлять необычные действия или небрежность. «Но большинству компаний не хватает ресурсов и квалифицированных специалистов, чтобы реагировать на каждую потенциальную проблему, пока она не стала критической, — говорит он. Мы не можем позволить себе тратить время на выявление потенциальных проблем только для того, чтобы узнать, что мы ошибались». Продвинутая аналитика и искусственный интеллект помогут выявить наиболее приоритетные из всех уязвимых аспектов, требующие немедленного внимания. В то же время, соблюдение ужесточающихся нормативно-правовых требований в каждой юрисдикции будет становиться все более сложным и дорогостоящим. Чтобы достичь эффективности, соблюдение требований необходимо автоматизировать.

КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

- Защита приложений, данных и устройств
- Устранение комплексных угроз
- Развертывание машинного обучения для выявления и блокирования эволюционирующих угроз
- Развитие когнитивных функций, помогающих определить приоритетность потенциальных уязвимых направлений и провалов в системе безопасности
- Управление архивированием, регулированием и обнаружением данных
- Ускорение и оптимизация соблюдения нормативных требований, например Генерального регламента о защите данных





ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цифровая трансформация изменяет культуру труда. Технология, необходимая для процветания в новой среде, будет всеобъемлющей, интуитивно понятной и убедительной. Она даст пользователям возможность работать творчески и полностью реализовать свой потенциал.

«ГЛОБАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ СИЛА: НОВАЯ КУЛЬТУРА ТРУДА»



БЛАГОДАРНОСТЬ

Forbes Insights и Microsoft выражают признательность перечисленным ниже лицам за то, что они уделили нам время и поделились знаниями и опытом:

- **Том Дэвенпорт**, заслуженный профессор по информационным технологиям и управлению, Бэбсон Колледж
- **Ларри Понемон**, основатель Института Понемона
- **Джордж Вестерман**, главный научный сотрудник, Инициатива MIT по цифровой экономике

© 2017 Microsoft Corporation. Все права сохранены. Этот документ предоставляется по принципу «как есть». Точки зрения и сведения, содержащиеся в этом документе, включая URL-адреса и другие ссылки на веб-сайты, могут изменяться без предварительного уведомления. Любой риск, сопряженный с использованием данного документа, вы принимаете на себя.

Этот документ не предоставляет вам никаких юридических прав на любую интеллектуальную собственность в каких-либо продуктах Microsoft. Вы можете копировать и использовать этот документ для внутренних справочных целей.

Forbes insights

О FORBES INSIGHTS

Forbes Insights — это группа специалистов, занимающаяся передовыми стратегическими исследованиями и разработкой концепций и входящая в состав Forbes Media — международной корпорации, работающей в области СМИ, брендов и технологий. Ее ежемесячная аудитория включает в себя около 94 млн руководителей по всему миру. Используя собственные базы данных руководителей высшего звена, входящих в сообщество *Forbes*, Forbes Insights проводит исследования по целому ряду тем, позиционируя бренды в качестве лидеров мнений и стимулируя участие всех заинтересованных лиц. Результаты исследований распространяются с использованием различных цифровых каналов и печатных публикаций, а также прямых трансляций при поддержке со стороны *Forbes* в социальных сетях и на платформах распространения медиаконтента.

FORBES INSIGHTS

Брюс Роджерс,
ДИРЕКТОР АНАЛИТИКИ

Эрика Магуайр,
ДИРЕКТОР ПРОГРАММ

Кейси Клиффорд,
ДИРЕКТОР ПО РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ

РЕДАКЦИЯ

Кася Вандич Морено, ДИРЕКТОР

Хьюго С. Морено, ДИРЕКТОР

Дебра Орт, АВТОР ОТЧЕТА

Зехавя Пастернак, ДИЗАЙНЕР

ГРУППА ИССЛЕДОВАНИЙ

Росс Ганьон, ДИРЕКТОР

Кимберли Курата, СТАРШИЙ АНАЛИТИК-ИССЛЕДОВАТЕЛЬ

Сара Чин, АНАЛИТИК-ИССЛЕДОВАТЕЛЬ

ПРОДАЖИ

СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА

Брайан МакЛеод, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
bmcleod@forbes.com

Мэтью Мушала, МЕНЕДЖЕР
mmuszala@forbes.com

Уильям Томпсон, МЕНЕДЖЕР
wthompson@forbes.com

ЕВРОПА, БЛИЖНИЙ ВОСТОК И АФРИКА

Тибор Фухзель, МЕНЕДЖЕР
tfuchsel@forbes.com

АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН

Сирин Ли, ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
slee@forbesasia.com.sg