



КТО УПРАВЛЯЕТ ТЕХНОЛОГИЯМИ В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ. ПОРТРЕТ СЮ.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	03
Динамика назначений CIO	05
Типы преемников	06
Срок работы	08
Профессиональный опыт	09
	Функциональная экспертиза 09
	Предыдущая позиция 09
	Индустриальный опыт 10
Демографический портрет	11
	Пол 11
	Возраст 11
	Образование 12
CIO в организационной структуре компании	14
Трансформация роли CIO	15

АВТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ



Анна Зубарева
старший ассоциат практики
«Информационные
технологии
и телекоммуникации»



Элизабетт Яшнева
глава Talent Equity
Institute



Марина Акулинина
аналитик Talent Equity
Institute

ВВЕДЕНИЕ

Директор по информационным технологиям, или Chief Information Officer (CIO) — связующее звено между бизнесом и цифровыми ресурсами компании. Именно CIO обеспечивает синхронизацию стратегических целей и технологической инфраструктуры, отвечает за повышение эффективности и поиск новых цифровых возможностей.

Роль CIO переживает масштабную трансформацию под влиянием нескольких ключевых факторов. К ним относятся импортозамещение, бурный рост внутренней разработки, давление на операционную эффективность, массовое внедрение решений на основе искусственного интеллекта, а также растущая потребность бизнеса в технологической независимости и устойчивости.

Чтобы понять, кто сегодня формирует технологическую повестку крупнейших российских компаний, мы изучили более 100 профилей CIO из рейтингов Forbes и РБК: их демографический портрет, карьерные траектории и место в структуре компании.

ИССЛЕДОВАНИЕ СОСРЕДОТОЧЕНО НА НЕСКОЛЬКИХ ВОПРОСАХ:

- Кто сегодня занимает пост CIO в крупнейших российских компаниях?
- Какой профессиональный путь приводит топ-менеджеров к роли IT-директора?
- Какой опыт сегодня необходим для CIO?
- Как трансформируется функция CIO в России?
- Как CIO работают с искусственным интеллектом?

В ВЫБОРКУ ВОШЛИ CIO
ИЗ СЛЕДУЮЩИХ ОТРАСЛЕЙ:



логистика
и транспорт



медицина
и фармацевтика



промышленность



розничная
торговля



строительство
и девелопмент



TMT
(телекоммуникации,
медиа и технологии)



финансовые
институты



FMCG и агро-
промышленность



01 Назначения CIO распределяются почти поровну между внутренними и внешними преемниками, однако компании чуть чаще делают ставку на «готовых» лидеров с рынка: 58% назначений — внешние.

02 CIO без отраслевой экспертизы — исключение. 81% IT-директоров ранее работали в той же отрасли, а среди внешних кандидатов 72% имели релевантный индустриальный опыт.

03 Чаще всего на позицию CIO приходят из таких областей, как управление IT-инфраструктурой, цифровая трансформация и разработка программного обеспечения.

04 Сфера ответственности CIO расширяется благодаря ИИ, однако позиция ИИ-директора в России пока встречается в основном в крупных компаниях с развитой IT-инфраструктурой.

05 Роль CIO по-прежнему преимущественно мужская: доля женщин составляет всего 7%, при этом средний срок их работы выше, чем у мужчин.

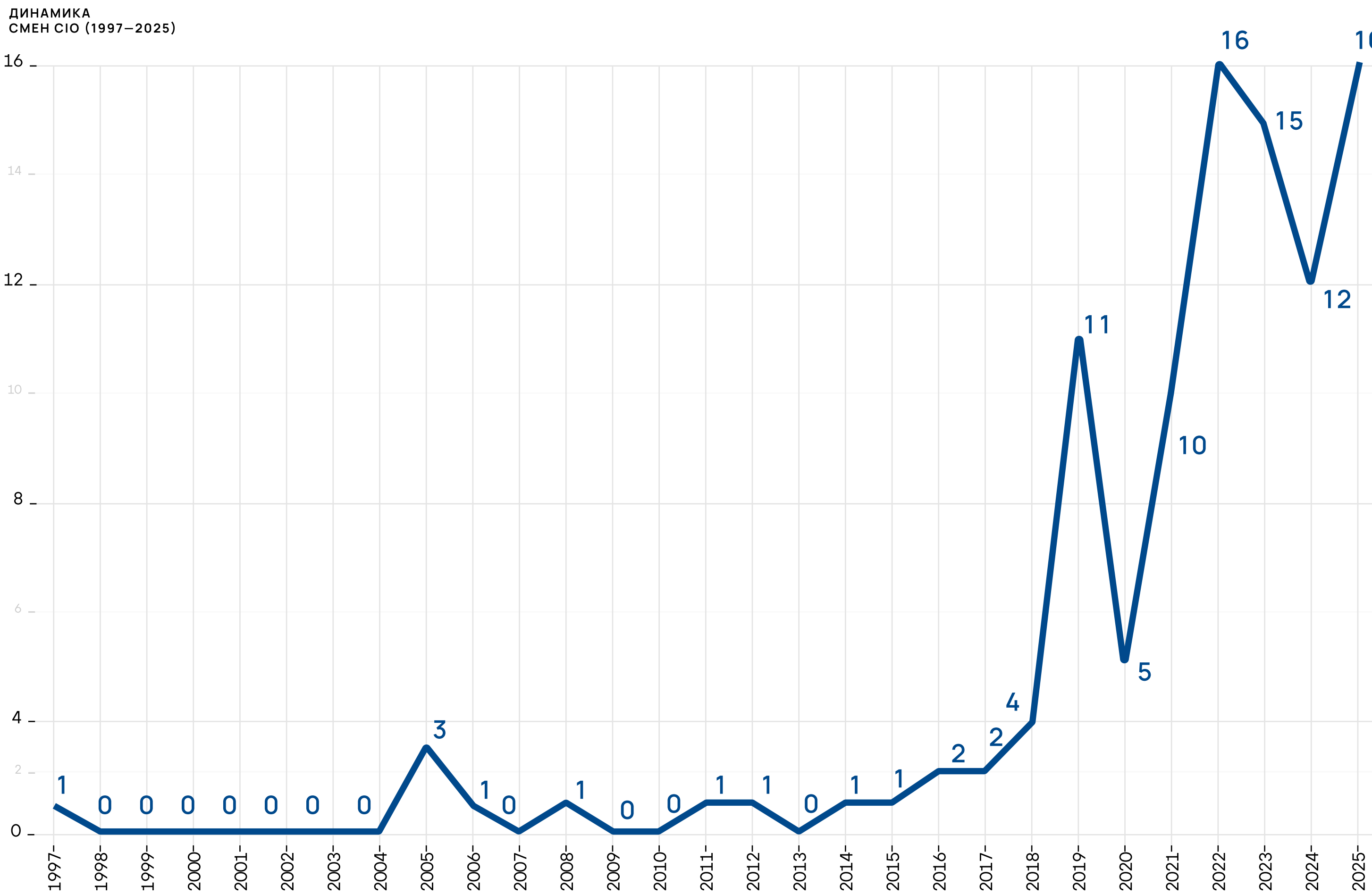
06 CIO — одни из самых молодых топ-менеджеров в России: средний возраст в 2025 году — 45,7 года, моложе только СМО — 43 года.

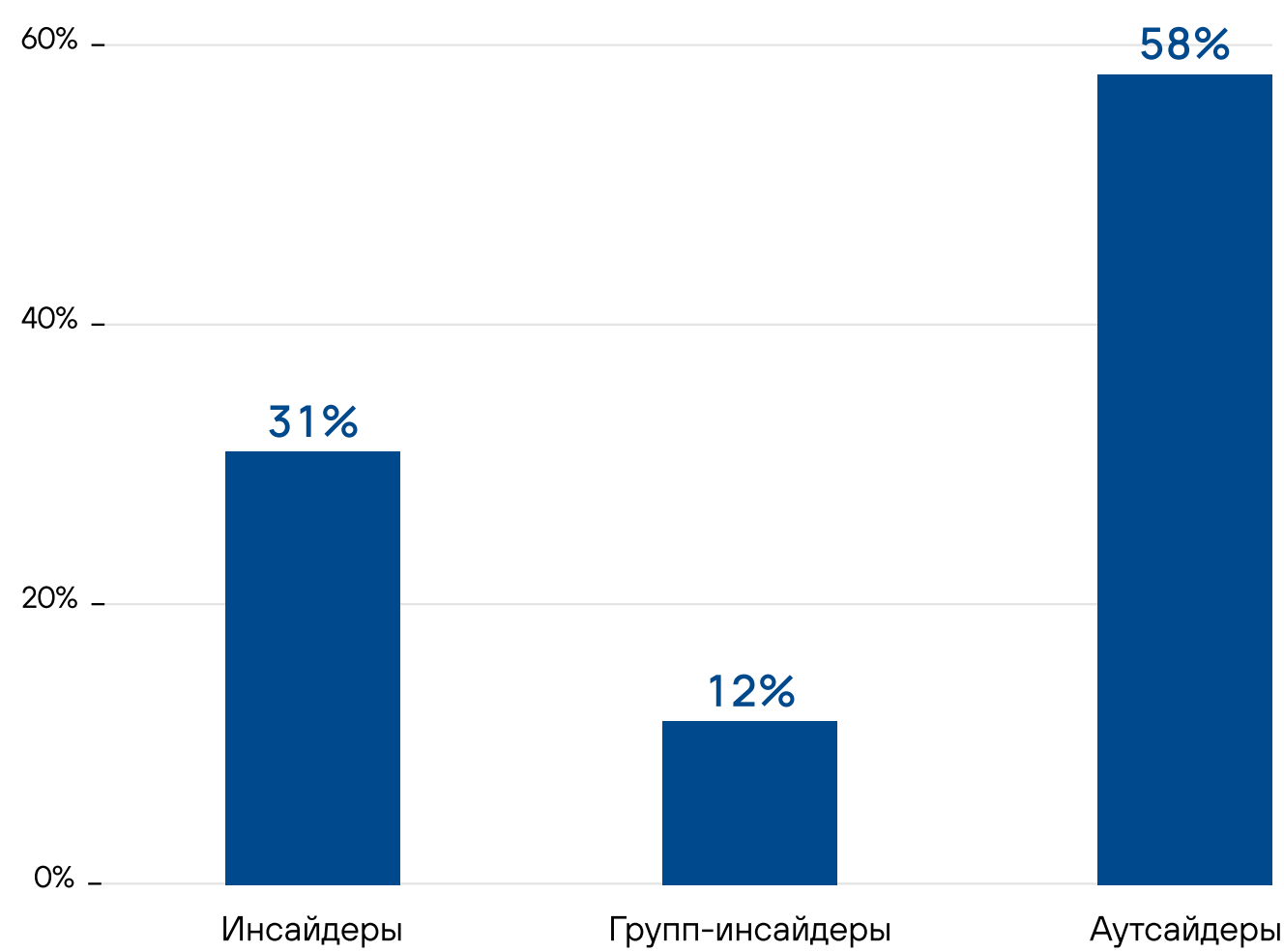
ДИНАМИКА НАЗНАЧЕНИЙ СІО

Первые СІО в России появились в 2010-е годы, а наиболее активный рост назначений наблюдался в 2012–2014 годах: в этот период были утверждены профессиональные стандарты, и крупные компании, ориентируясь на международные практики, начали системно вводить роль ІТ-директора. При этом базовая ІТ-инфраструктура в бизнесе начала складываться ещё с конца 1980-х годов.

Пик смен СІО пришёлся на 2022 и 2025 годы — по 16 назначений. Чуть меньше смен было в 2023 и 2024 годах — 15 и 12 соответственно. Этот период стал временем серьёзных перестроек в ІТ-политике компаний: усилилось давление импортозамещения, возникла необходимость оперативного изменения инфраструктуры и поиска новых поставщиков технологий.

ДИНАМИКА НАЗНАЧЕНИЙ





По типологии, предложенной консалтинговой компанией Gartner, CIO можно разделить два типа: ориентированных на *Change* и ориентированных на *Run*. Первые занимаются цифровой трансформацией, внедрением новых продуктов и технологий, тогда как вторые — скорее поддержкой текущих процессов и операций. В последние годы компании всё чаще вступают на путь цифровых изменений, для чего привлекают кандидатов типа *Change*.

Аутсайдеры (outsiders)

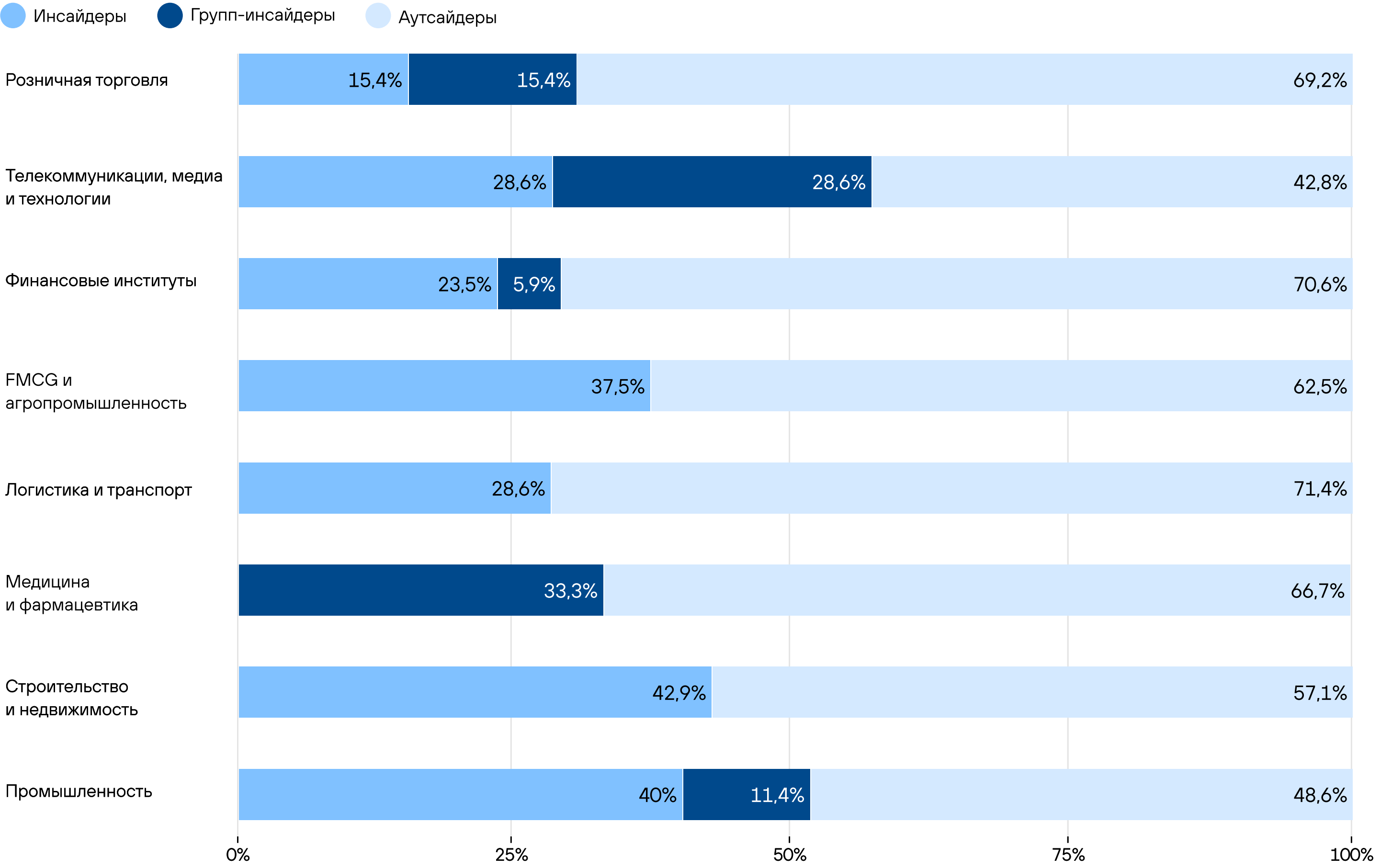
Как правило, такие кадры приходят извне: на российском рынке доля внешних кандидатов, или *аутсайдеров*, составляет 58%. Они воспринимаются как драйверы изменений, которые в короткие сроки могут могут перестроить IT-структуру компании.

Из *аутсайдеров* всего 4 CIO — женщины. Средний возраст назначения — 41,7 года, что немного выше, чем в среднем по выборке. При этом 72% внешних кандидатов пришли из той же индустрии. Сопоставимая картина наблюдается и в международной практике: среди IT-директоров компаний из рейтинга Fortune 500 доля внешних назначений составляет 57%.¹ Это указывает на зрелость российской кадровой практики в области IT-лидерства. Во многом такая ситуация объясняется схожестью вызовов, с которыми сталкиваются компании по всему миру, — цифровой трансформацией, высокой конкуренцией и дефицитом талантливых руководителей.

Больше всего внешних кандидатов — в логистике и транспорте (71,4%) и финансовых институтах (70,5%).

Именно эти отрасли за последнее десятилетие пережили большой технологический сдвиг. Традиционные банки и страховые компании столкнулись с агрессивной конкуренцией со стороны финтех-стартапов и технологических гигантов. В этих условиях им стало критически необходимо быстро внедрять новые цифровые продукты, облачные технологии, ИИ для скоринга и анализа рисков. Логистическая отрасль пережила полномасштабную технологическую революцию: внедрение интернета вещей (Internet of Things), больших данных для оптимизации маршрутов и прогнозирования спроса, искусственного интеллекта в управлении складами, автономного транспорта, сложных клиентских платформ.

1. <https://www.google.com/url?q=https://nationalcioreview.com/articles-insights/career/the-state-of-fortune-500-cios-diversity-tenure-and-hiring-trends/&sa=D&source=docs&ust=1769173861174262&usq=AOvVaw3-YiZFhisDAFf0F1ZAKCg2>



Инсайдеры (insiders)

Доля инсайдеров — CIO, проработавших в компании более 2 лет до назначения, — 31%. Они занимают пост руководителя IT в среднем в 40 лет. В 93% случаев внутренние кандидаты также — мужчины.

До назначения инсайдеры работают в среднем 8,4 года внутри компании. Больше всего внутренних кандидатов в строительстве (42,9%) и промышленности (40%).

Групп-инсайдеры (group insiders)

Доля групп-инсайдеров в нашей выборке — 12%. К этой категории мы в основном относим CEO инсорсинговых IT-компаний. Помимо обеспечения базовой IT-инфраструктуры, эти компании, оставаясь в периметре холдинга, зачастую специализируются на разработке программных решений, цифровой трансформации, анализе данных, искусственном интеллекте и продуктовой разработке. Подобная модель позволяет технологическому подразделению избежать бюрократического давления со стороны основной компании и значительно упрощает внутренние процессы, создавая автономный центр технологий.

Международный опыт ощутимо отличается. Более 67% компаний Fortune Global 30 и 174 компаний из списка Fortune 500 создают глобальные центры компетенций (Global Competency Centers, GCCs) — зарубежные подразделения в странах с выгодными условиями для выполнения широкого спектра технических функций, в основном в Индии (53%)². Этот растущий сектор, по прогнозам Harvard Business Review, к 2030 году достигнет \$110 млрд и создаст 4,5 млн рабочих мест.³

2. <https://www.google.com/url?q=https://ansr.com/ebooks/fortune-global-500-gccs-in-india-landscape-report-2025/&sa=D&source=docs&ust=1769173861204735&usq=AOvVaw2uBv7LIq8DUsvNuYo6G7j2>

3. <https://www.google.com/url?q=https://hbr.org/sponsored/2025/08/unlocking-value-in-global-capability-centers&sa=D&source=docs&ust=1769173861206114&usq=AOvVaw0rQ9pU5Y4q9lgVq59WoKPf>

СРОК РАБОТЫ

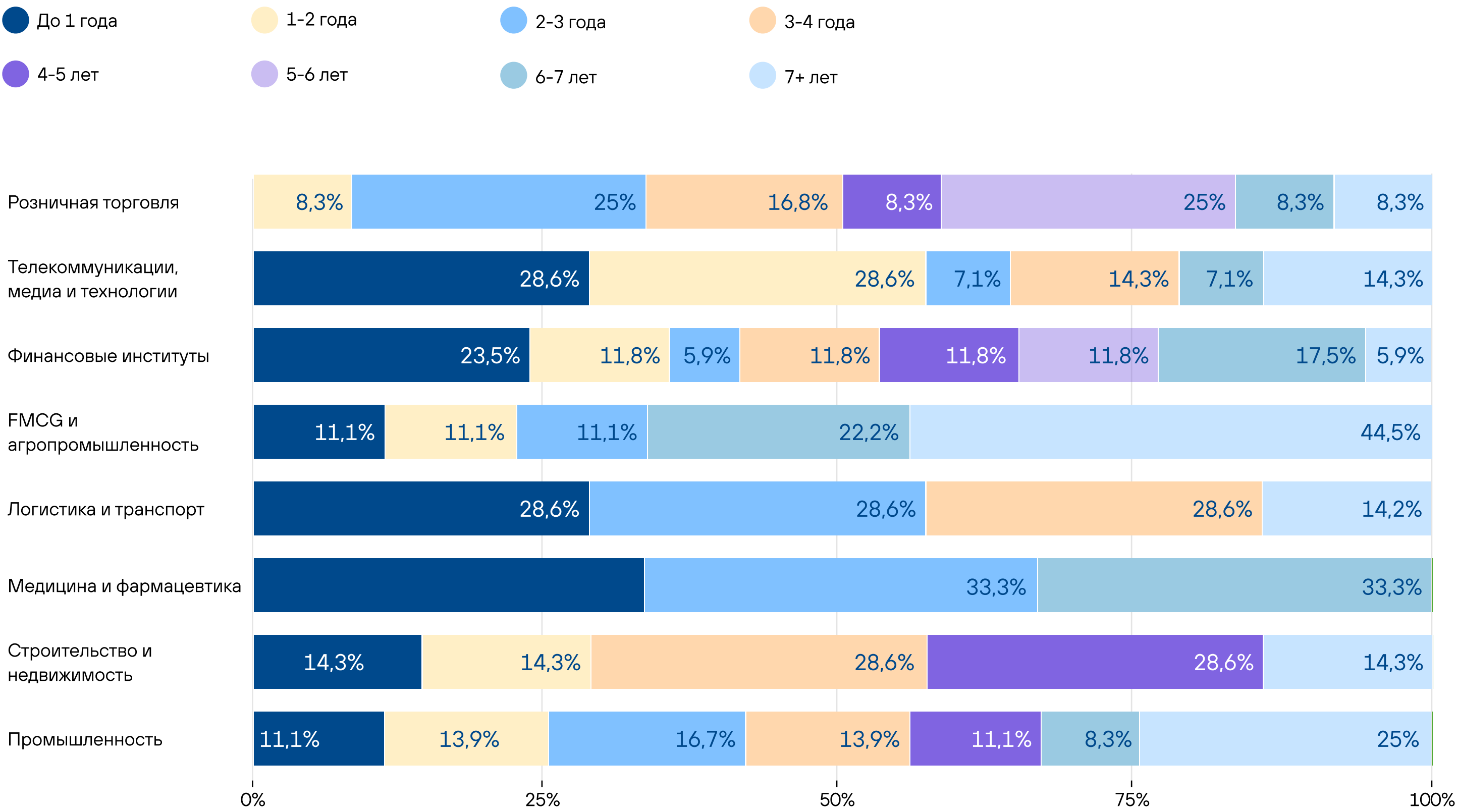
Среди текущих CIO средний срок пребывания в должности составляет 4,2 года. Международный показатель лишь немного выше — 4,7 года⁴. 67% CIO находятся в текущей роли менее 5 лет, а 16% — менее 1 года.

Самые короткие сроки работы зафиксированы в медиа и телекоммуникациях — 2,3 года. Это высококонкурентные отрасли с быстрым внедрением новых технологий и частым пересмотром IT-стратегий. В результате большинство директоров в этой категории (57%) занимают позицию менее 2 лет.

Наиболее длительные сроки характерны для FMCG и агропромышленного комплекса — в среднем 8,4 года. В этих отраслях ценятся долгосрочная цифровая повестка и стабильность технологической архитектуры.

Более 10 лет в должности остаются лишь 7% директоров, преимущественно в промышленности. Здесь темп изменений задают длинные инвестиционные циклы и высокая цена операционных рисков. В таких компаниях особенно востребованы руководители, которые глубоко понимают производственные процессы и способны обеспечивать устойчивость IT-ландшафта в условиях трансформаций и импортозамещения.

ОТРАСЛЬ И СРОК РАБОТЫ



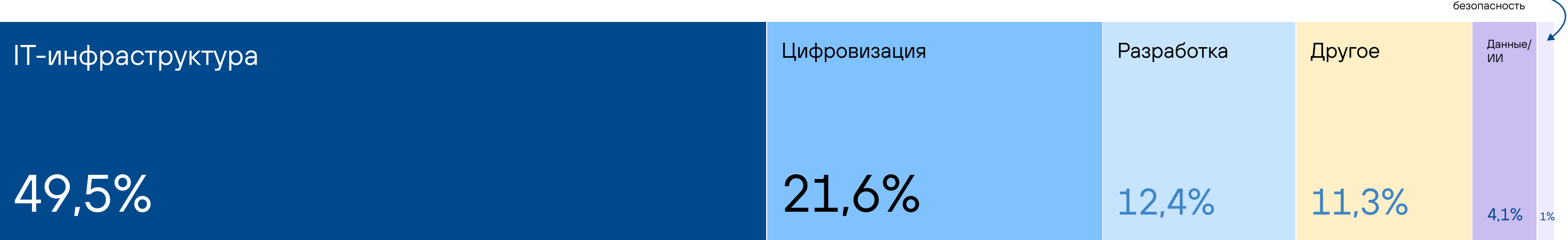
4. https://www.google.com/url?q=https://nationalcioreview.com/articles-insights/career/the-state-of-fortune-500-cios-diversity-tenure-and-hiring-trends/&sa=D&source=docs&ust=1769173861178839&usq=AOvVaw2NJ_-YgnNnGP1P5kjrDeL

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ

Профессиональный опыт IT-директоров формируется на пересечении технологической экспертизы, управленческой зрелости и отраслевого контекста. В отличие от многих других топ-ролей, траектории CIO реже выходят за пределы функции, однако внутри самой IT-вертикали они демонстрируют существенное разнообразие.

01 • ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ЭКСПЕРТИЗА

БАЗОВАЯ ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ



В предыдущих портретах топ-менеджеров мы анализировали, из какой традиционной бизнес-функции руководители приходили в свою роль (финансы, коммерция, операционное управление и т.д.). В случае CIO такой подход менее информативен: большинство кандидатов формируются внутри IT-функции. Поэтому мы применили иной разрез и посмотрели, из какого направления внутри IT вырос руководитель, то есть какая зона ответственности была для него базовой.

Каждый второй CIO (49,5%) вырос из управления **IT-инфраструктурой** и ранее имел основной фокус на управлении IT-ландшафтом, эксплуатации оборудования и сетей, архитектуре, сервисах, надёжности и непрерывности работы.

Второе по распространённости направление — **цифровизация** (21,6%). В эту категорию попадают роли, связанные с цифровой трансформацией бизнеса, автоматизацией процессов, внедрением ERP (программной системы для управления и автоматизации ключевых бизнес-процессов) и отраслевых платформ, управлением портфелем цифровых инициатив и взаимодействием с бизнес-заказчиками.

Функционал, связанный с **разработкой**, составляет 12,4%. В этих профилях руководители были вовлечены в управление инженерными командами, создание IT-продуктов, платформ, внутренних и клиентских решений. Несмотря на рост продуктового подхода, разработка по-прежнему чаще выделяется в зону ответственности CTO (Chief Technical Officer) и реже концентрируется у классического CIO.

Категория **«Другое»** занимает 11,3%. К ней мы отнесли профили, в которых технологическая ответственность совмещается с общеуправленческими функциями: операционное управление, развитие бизнеса, методология, сервисные и региональные функции, участие в правлении.

Данные/ИИ представлены лишь у 4,1% профилей. Как правило, это отдельные роли, сфокусированные на аналитике, больших данных, Business Intelligence (BI) и ИИ-инициативах.

Минимальную долю занимает **информационная безопасность** — всего 1%. Это подтверждает, что информационная безопасность чаще существует как самостоятельная вертикаль (Chief Information Security Officer, CISO) и лишь в исключительных случаях напрямую входит в основной функционал IT-директора.

Наиболее часто CIO в крупнейших российских компаниях приходят в роль из управленческих позиций внутри IT на среднем и верхнем уровне. Самая крупная группа — кандидаты с аналогичным опытом работы в роли IT-директора (29%).

Каждый пятый CIO (20%) был назначен на позицию с должности функционального директора — например, директора департамента цифровой трансформации или департамента информационных технологий. Еще 15% кандидатов перешли из ролей руководителей направлений и центров компетенций в IT, включая данные и аналитику, ERP и корпоративные системы, инфраструктуру и операции, платформы, сервисы. Переходы из роли генерального директора встречаются реже: доля CEO составляет 3%, а позиции уровня CEO-1 — около 4%.

03 • ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ОПЫТ

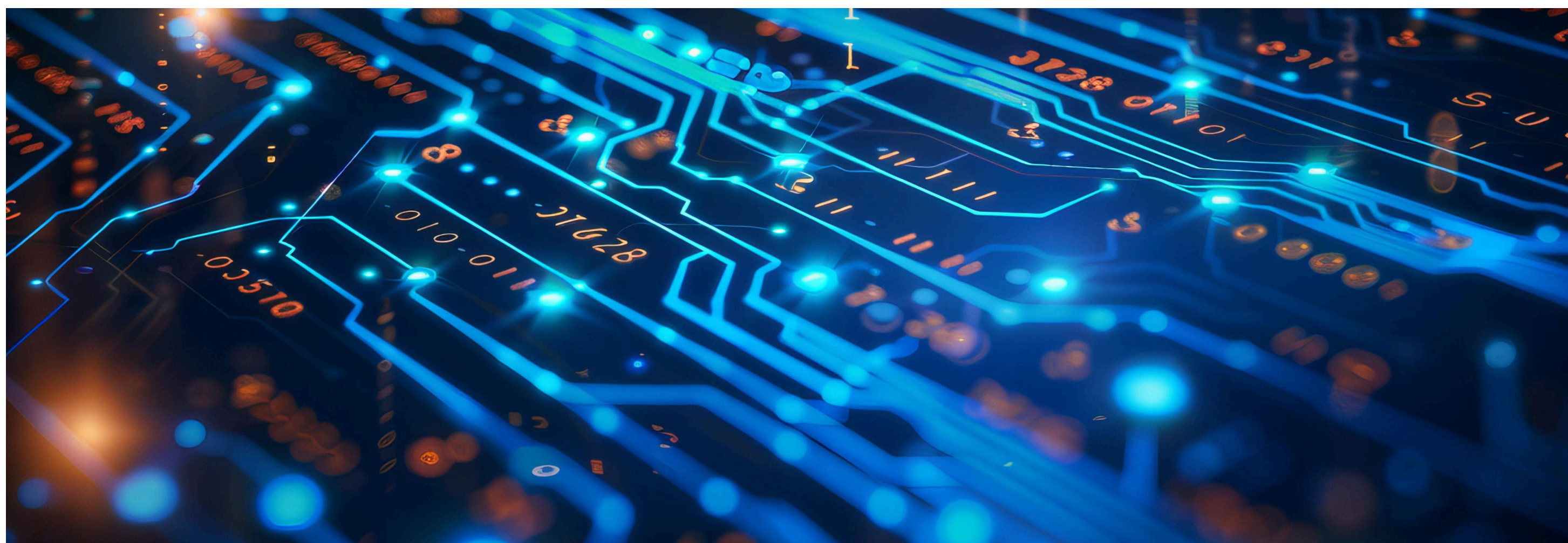
Лишь 13% CIO построили всю свою карьеру в одной компании либо в рамках её группы.

В 45% случаев IT-директора из нашей выборки проработали в 3-4 компаниях до назначения. Только 4% работали более чем в 6 компаниях.

Опыт работы в отрасли играет ключевую роль при назначении на позицию CIO. Согласно данным, 81% российских IT-директоров ранее работали в той же индустрии, в которой занимают должность.

«Кузницы» IT-директоров — ТМТ (включая IT-компании) и финансовые институты: опыт работы в них имеют 17 и 16% директоров из нашей выборки соответственно.

В телекоммуникационном секторе технологии лежат в основе бизнес-модели, в то время как в финансовом секторе ключевыми являются требования к надёжности и безопасности. Опыт работы в этих отраслях формирует CIO с универсальным набором компетенций. В результате руководители с опытом в ТМТ и финансах чаще рассматриваются как кандидаты «широкого профиля» для компаний, которые находятся в стадии активной трансформации и одновременно предъявляют повышенные требования к устойчивости IT.



ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ

ПОЛ

Профессия CIO исторически складывалась в преимущественно мужской среде: в России технологический карьерный трек долгое время развивался внутри инженерных и системных подразделений, где доля женщин была низкой. Это наследие находит отражение и в текущих данных: в нашей выборке женщины составляют лишь 7%. Это заметно ниже как по сравнению с другими функциями, так и с международными показателями: в 2024 году женщины занимали 22% позиций CIO в компаниях Fortune 500⁵.

При этом если женщина вступает в роль CIO, она остаётся в этой функции надолго: в среднем практически 5,6 года против 4,1 года у мужчин.

Важно отметить, что в российской IT-отрасли, в том числе на позиции CIO, наблюдается рост числа женщин. Этому способствуют курс на импортозамещение и расширение IT-рынка, которые усилили спрос на квалифицированные кадры и побудили компании расширять воронку поиска. При назначениях на позицию CIO всё чаще решающую роль играют профессиональные компетенции и достигнутые результаты, а не устоявшиеся требования к профилю кандидата. В результате в IT-сфере увеличивается приток женщин с профильным образованием и опытом в смежных технологических направлениях.

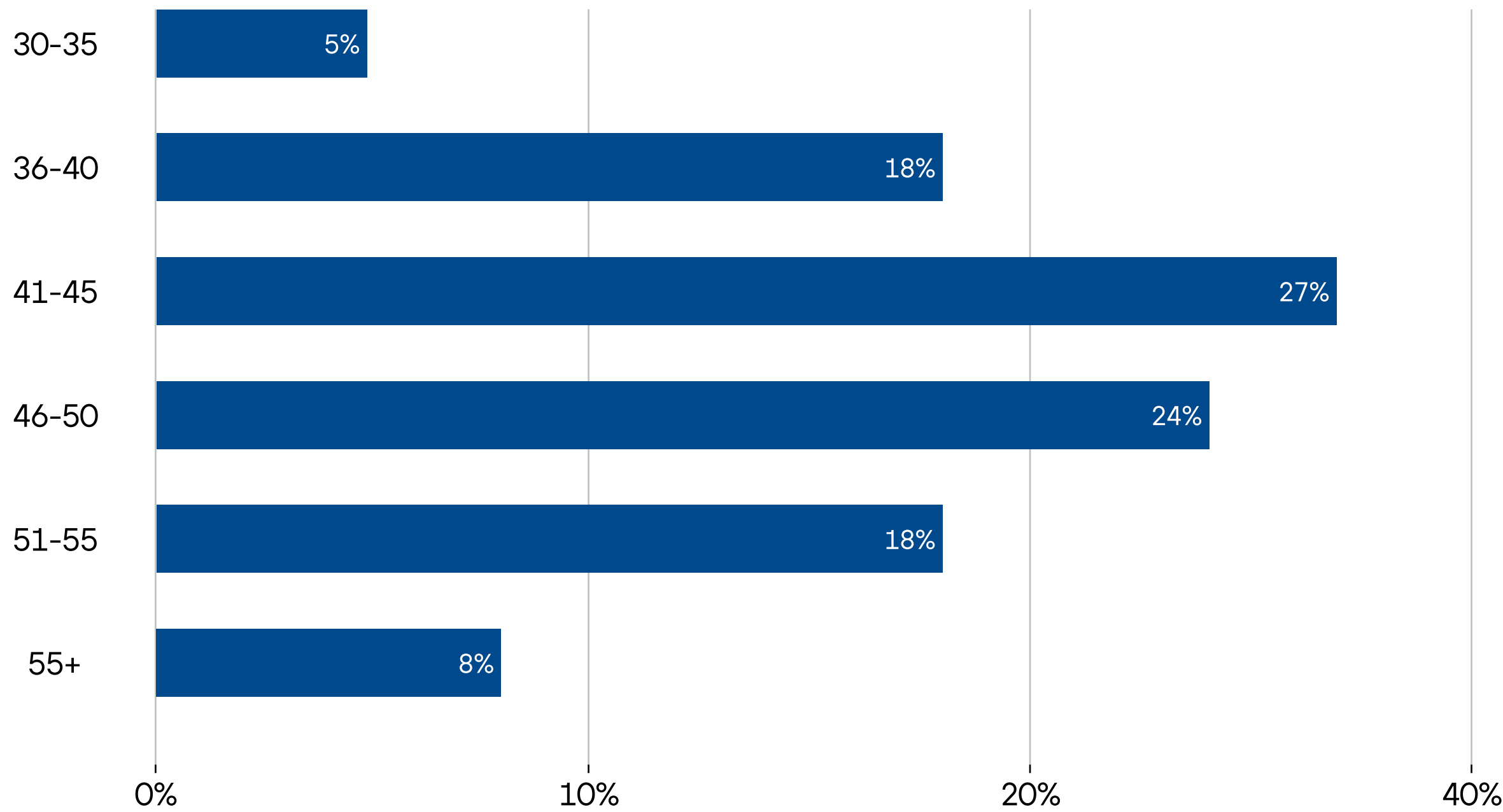
ВОЗРАСТ

CIO — одни из самых молодых руководителей.

Их средний возраст составляет 45,7 года. Для сравнения, у CFO и HRD этот показатель равен 49 и 47 годам соответственно и ниже лишь у CMO в российских компаниях (43 года). Путь к должности CIO чаще всего лежит через технические роли (разработчик, архитектор данных, инженер), где карьерный рост может быть более быстрым в начале, чем, например, в финансах или операционном управлении, где требуется накопление многолетнего отраслевого опыта.

При этом больше половины IT-директоров (51%) попадают в категорию от 40 до 50 лет, а 23% — моложе 40. Старше 60 лет только 1 человек в нашей выборке. В среднем же пост IT-директора в российских компаниях занимают в 41 год.

5. <https://nationalcioreview.com/articles-insights/career/the-state-of-fortune-500-cios-diversity-tenure-and-hiring-trends/>



Самые «молодые» отрасли — розничная торговля (36,4 года), FMCG и агропромышленность (37,6 года). Это высокодинамичные сегменты, которые сильно зависят от технологий: в них активно используются e-commerce, мобильные приложения, цифровой маркетинг, облачные сервисы. Поэтому компании чаще делают выбор в пользу специалистов, которые глубже погружены в технологические тренды и способны быстрее переводить инновации в работающие решения.

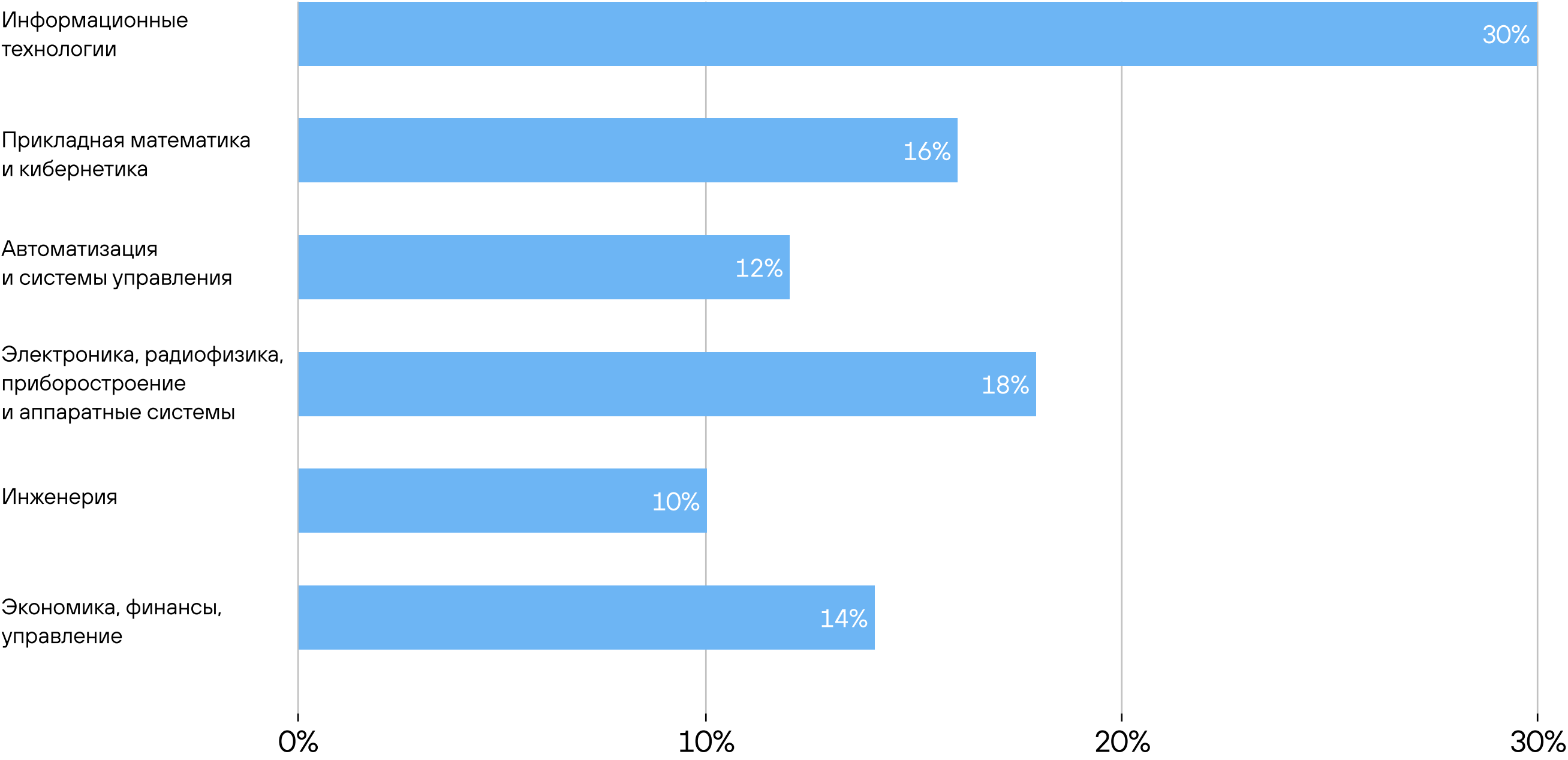
В медицине и фармацевтике IT-директора заметно старше — 47,7 года. В этой сфере блок информационных технологий интегрирован в сложные бизнес-процессы — производство или клинические исследования. Чтобы стать CIO, нужно не только разбираться в технологиях, но и знать отраслевую специфику, что требует многих лет опыта на промежуточных позициях.

ОБРАЗОВАНИЕ

В нашей выборке не встретилось ни одного CIO с гуманитарным образованием.

Наиболее часто встречающаяся специальность — информационные технологии (30%). Примерно 20% текущих CIO получили образование в областях электроники и радиофизики (18%) или прикладной математики (16%). Еще 14% обучались по экономическому направлению — традиционно такое образование связано с карьерой CFO, однако данные показывают, что оно открывает доступ к разнообразным карьерным траекториям. Мы учитывали только первое образование и не исключаем, что часть участников выборки могла получить дополнительную подготовку в сфере IT.

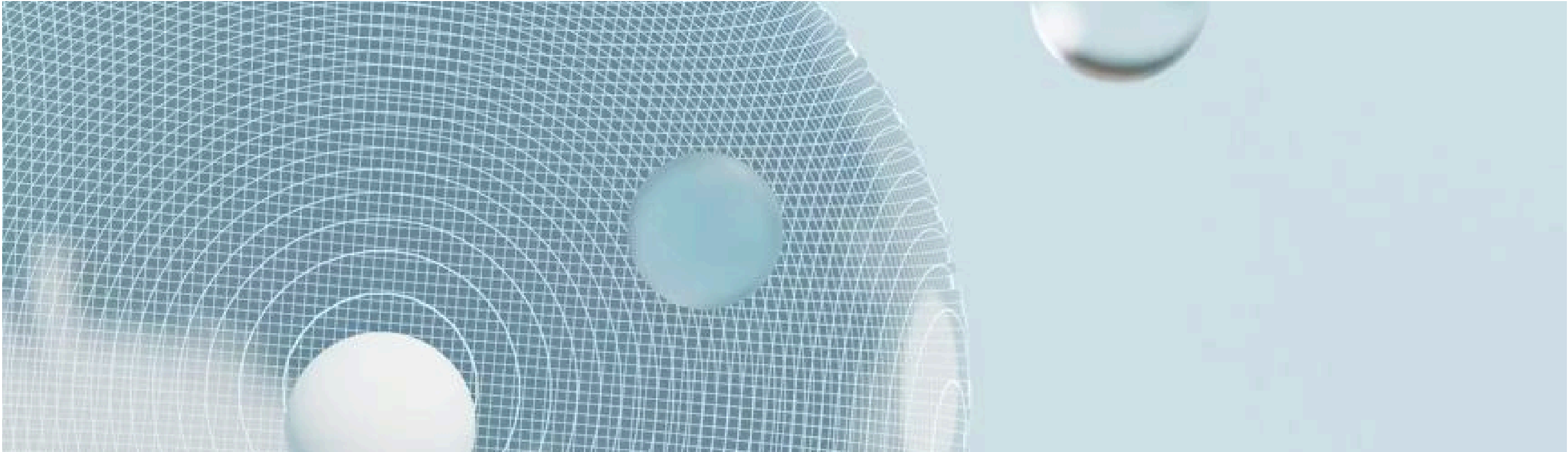
ОБРАЗОВАНИЕ CIO



Треть (32%) директоров по информационным технологиям получили дополнительное образование по программе MBA — в России или за рубежом. Специалисты часто выбирают программы по информационному менеджменту (MBA CIO), которые дополняют техническое образование управленческими и стратегическими компетенциями. Такое обучение позволяет IT-руководителям развить навыки лидерства, финансового планирования, цифровой трансформации бизнеса и взаимодействия с топ-менеджментом компании. В результате CIO из просто технических специалистов становятся полноценными бизнес-партнерами, вовлечёнными в формирование корпоративной стратегии.

Помимо специализированного бизнес-образования, распространено получение международных профессиональных сертификатов: 13% российских IT-директоров имеют такие сертификаты. Обычно они подтверждают владение конкретными системами и программами. Самыми востребованными являются ITIL (Information Technology Infrastructure Library), CISA (Certified Information Systems Auditor), SAP. Для IT-директоров наличие сертификатов не является обязательным условием работы, тогда как для специалистов по цифровой безопасности они часто критичны.

В отличие от классических профессий, специфика CIO кардинально меняется от компании к компании, поскольку требует глубокого понимания определённой IT-инфраструктуры, бизнес-процессов, бюджета и стратегических амбиций руководства. В связи с этим у CIO нет единой «типовой» образовательной траектории: специалисты имеют разные базовые специализации, а решающую роль часто играет сочетание фундаментальной подготовки, практического опыта и дополнительного обучения, ориентированного на задачи конкретной организации.

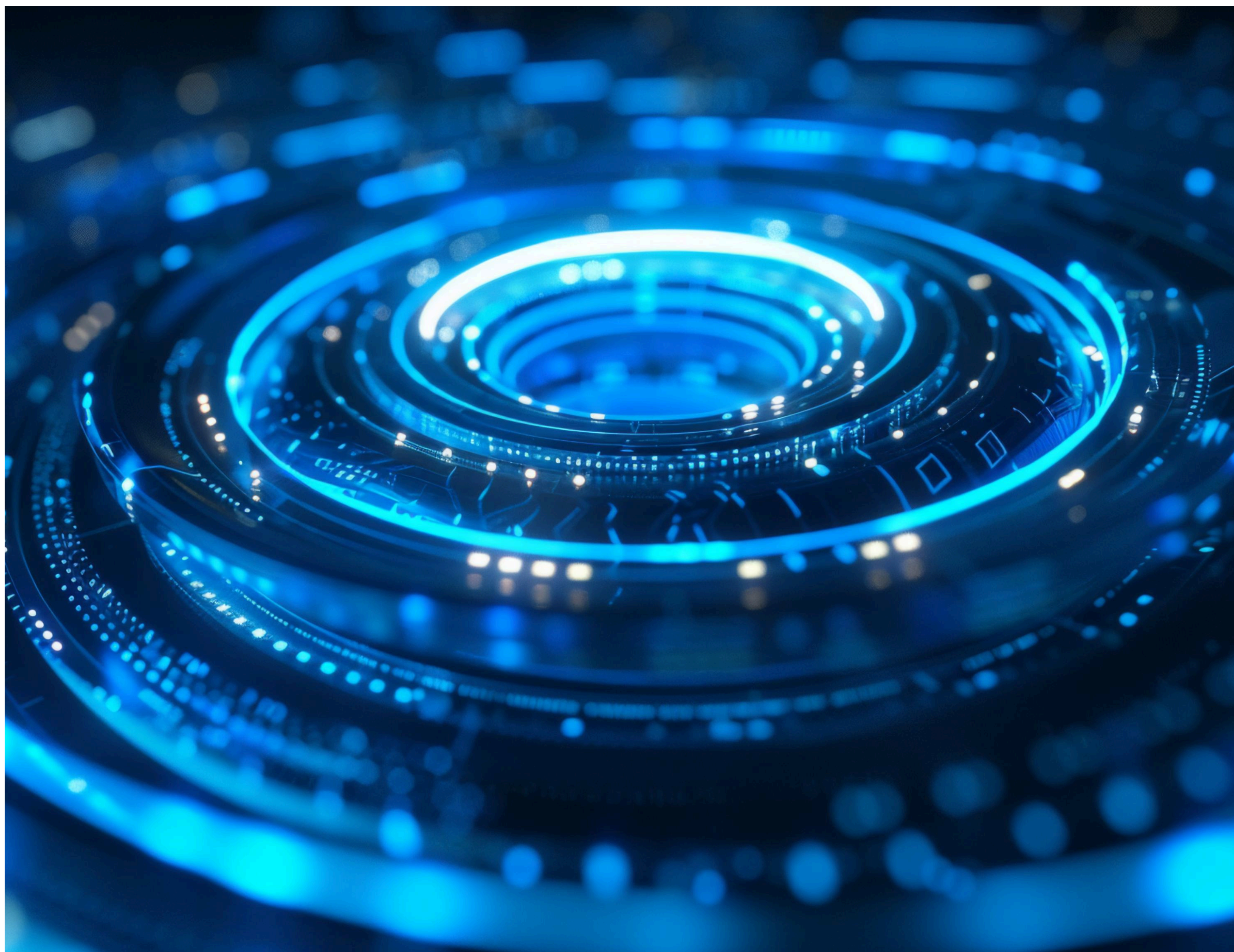


СІО В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ КОМПАНИИ

Роль СІО и его место в организационной структуре компании зависят от масштаба бизнеса и стратегической значимости ІТ. В большинстве средних и крупных организаций ІТ-функция представлена на уровне вице-президента по ІТ или CEO-1. На этом уровне фокус смещён с операционного управления на формирование ІТ-стратегии, управление портфелем инициатив и взаимодействие с высшим руководством. Позиция носит преимущественно управленческий и регуляторный характер.

В крупнейших компаниях под вице-президентом по ІТ, как правило, располагается прикладной СІО. В таких случаях вице-президент концентрируется на взаимодействии с CEO и советом директоров по вопросам эффективности информационных технологий для бизнеса, в то время как СІО решает практические вопросы внедрения технологий в структуру компании.

Если смотреть на международный опыт, то примерно треть СІО (31%) подчиняется напрямую CEO, 24% — CFO, и 20% — COO.⁶ Подотчетность финансовому директору — старая практика, когда ІТ-блок рассматривается как центр затрат, а не как стратегический партнёр и инструмент ведения бизнеса.



⁶ <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/emea-cio-route-to-the-top>

ТРАНСФОРМАЦИЯ РОЛИ СІО: ОТ ПОДДЕРЖКИ К СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ЛИДЕРСТВУ

Исторически роль СІО была сосредоточена вокруг инфраструктуры, стабильности систем и поддержки текущих бизнес-процессов. С переходом к цифровой трансформации эта модель перестала быть достаточной: от технологических лидеров начали требовать не только обслуживания процессов и сервисов, но также активного создания новых бизнес-моделей и продуктов. В этих условиях ІТ перестаёт быть вспомогательной функцией и становится одной из центральных опор бизнеса, от которой напрямую зависит способность компании адаптироваться к изменениям и сохранять конкурентоспособность.

Компании ожидают от СІО не просто высокой технической экспертизы. На первый план выходит сочетание стратегических и коммерческих качеств, а также способность вести за собой людей и развивать команду. Ключевыми становятся умение быстро учиться, адаптироваться к изменениям и внедрять инновации в условиях неопределённости.

При этом более значительные перемены в функционале СІО заметны в технологических и цифровых компаниях, где СІО изначально является одной из ключевых управленческих фигур. Однако по мере цифровизации бизнеса, роста требований к устойчивости и безопасности должность ІТ-руководителя приобретает стратегическое значение и в иных секторах экономики.

ИИ-ПОВЕСТКА: РАСШИРЕНИЕ РОЛИ СІО ИЛИ ПОЯВЛЕНИЕ САІО?

Технологии искусственного интеллекта всё сильнее проникают в бизнес. В банках и финтехе их используют для борьбы с мошенниками (антифрод), кредитного скоринга, управления рисками, улучшения клиентского опыта, персонализации предложений, а также геоаналитики. В ритейле — для управления ассортиментом и ценообразованием, прогнозирования спроса и предложения. В телекоме ИИ применяется для повышения качества обслуживания, оценки и персонализации коммуникации с клиентами.⁷

Для ІТ-директоров ИИ становится возможностью проявить стратегическое лидерство: они находятся в позиции драйвера взвешенного внедрения технологий ИИ, могут оценить потенциал соответствующих проектов и одновременно управлять связанными с ними рисками. В случае крупных технологических компаний такое расширение ответственности приводит к появлению отдельной роли директора по искусственному интеллекту (Chief Artificial Intelligence Officer, CAIO).

Согласно глобальному исследованию Foundry о состоянии роли СІО в 2025 году, уже 14% компаний имеют своего Chief AI Officer.⁸ Эти данные указывают на институционализацию управления ИИ и постепенное перераспределение ответственности между СІО и специализированными цифровыми лидерами.

⁷ https://tei.wardhowell.com/researches/AI_teams_2025.pdf

⁸ <https://www.cio.com/article/3845414/caios-role-reclaims-its-position-from-that-of-cio.html>

В международной практике CAIO взаимодействуют с IT-департаментом, бизнес-подразделениями, службой безопасности, юридической функцией и HR, что позволяет согласованно внедрять ИИ-инициативы и соотносить их с бизнес-целями компании. Такие руководители, как правило, либо напрямую подчиняются CEO, либо входят в зону ответственности другого топ-менеджера, при этом сохраняя высокий уровень автономии и влияния на стратегические решения.⁹

Рынок ИИ-директоров в России находится в стадии формирования и больше характерен для технологических компаний, финансовых организаций, крупных розничных сетей, некоторых промышленных предприятий.

В этих секторах развита цифровая инфраструктура и накоплен обширный опыт практического применения технологий ИИ. Интерес рынка к подобным позициям заметно растёт. С начала 2025 года количество вакансий с функциями ИИ-директора (разработка ИИ-стратегии, управление данными и платформами, интеграция ИИ в бизнес-процессы) увеличилось почти на 40%. При этом CAIO часто совмещают обязанности директора по данным (Chief Data Officer, CDO), CTO или действуют в рамках расширенной зоны ответственности CIO.¹⁰

На практике это приводит к пересборке технологического лидерства: ИИ-повестка не заменяет классические задачи CIO, а накладывается на них, расширяя ответственность за данные, контур рисков и достижение бизнес-эффекта. В результате фокус роли CIO смещается от поддержки инфраструктуры к стратегическому управлению технологиями, где ключевым становится вопрос интеграции ИИ.

В центре внимания CIO оказываются 4 основных блока:

- выбор и приоритизация кейсов с измеримым эффектом;
- готовность данных и платформ для масштабирования (а не только пилотирования);
- управление рисками и комплаенс-контроль при внедрении ИИ;
- организационные изменения: развитие команды, процессов и модели взаимодействия с бизнесом.

В настоящий момент введение отдельной роли CAIO оправдано в тех случаях, когда масштаб ИИ-портфеля и его стратегическая значимость требуют постоянного управленческого фокуса и централизованной координации на уровне всей организации. Вместе с тем наблюдаемые тенденции указывают на то, что число таких руководителей в компаниях продолжит расти.

⁹ <https://www.cio.com/article/657977/chief-ai-officer-what-it-takes-to-land-the-c-suites-hottest-new-job.html>

¹⁰ <https://www.kommersant.ru/doc/7943535#:~:text=С начала 2025 года число,по данным или технического директора.>

Ward Howell

МЫ СОЗДАЁМ ЛИДЕРСКИЙ КАПИТАЛ ДЛЯ КЛИЕНТОВ И ОБЩЕСТВА

ПОДРОБНЕЕ О ПРОДУКТАХ

wardhowell.com



ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

info@wardhowell.com



ТЕЛЕФОН

+7 495 921-29-01

АДРЕС

БЦ «Black & White», Москва,
ул. Кожевническая, д. 14, с. 2

ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА НАШ ТЕЛЕГРАМ



@tei_wardhowell



TALENT EQUITY INSTITUTE