



DIGITAL TRANSFORMS PHYSICAL

리더들의 차별화된 디지털 기술 접근법

캐서린 크니커 (CATHERINE KNIKER)
수석 부사장, 최고 전략 및 지속가능성 책임자

콜린 맥마혼 (COLIN MCMAHON)
선임 연구 분석가

백서





목차

3 요약

5 방법론

6 리더들은 조직에서 더 높은 통제권과 소유권을 가진다고 생각합니다

8 리더들은 원격 근무를 우선시합니다

10 리더들은 소프트웨어 사용을 측정합니다

12 리더들은 IT 부서의 부담을 줄여줍니다

13 리더들은 사이버 보안의 중요성을 인지합니다

16 리더들은 클라우드 및 SaaS의 가치를 인지합니다

요약

2004년, 거대 미디어 기업인 블록버스터(Blockbuster)는 전 세계 9,000개 지점을 보유하고 당시 최대 경쟁사였던 할리우드 비디오(Hollywood Video)를 인수하기에 가장 유력한 회사로 꼽혔습니다. 이전 19년간 꾸준히 모멘텀을 만든 블록버스터는 건물 하나를 벗어나서 새로운 지점을 인수했고 고객을 위해 신규 서비스와 파트너십을 개발했습니다. 2004년, 블록버스터는 어떤 면에서 모든 리더였습니다. 업계 최고의 자리에 있었고 고객은 줄어들 기미가 안 보였고 모든 사람이 여전히 블록버스터의 서비스를 즐겼으며 엔터테인먼트에 있어서 필수적인 서비스라는 인식이 있었습니다.

요즘에는 블록버스터라는 회사의 이름을 들어본 사람이 25세 미만 중에는 거의 없을 것입니다. 지점은 단 하나만 남아 있습니다. 19년 동안 9,000개의 매장을 인수하고 18년 동안 그중 8,999개를 잃은 것입니다.

미디어 대여 체인, 블록버스터의 스토리는 우리에게 경각심을 주며 보편적인 진실을 들려줍니다. 바로, 오늘 리더라고 해서 내일도 리더라고 할 수는 없다는 것입니다. 쇠락은 대개 하룻밤에 일어나지는 않으며, 보통은 재앙에 가까운 실수라고 하더라도 하나의 실수가 원인이 될 수는 없습니다. 사소한 실수를 여러 개 하거나, 심지어는 아무런 조치를 취하지 않는 것이 몰락으로 향하는 거대한 힘을 가져올 수 있는 것입니다. 블록버스터가 2000년에 당시에는 거의 알려지지 않았던 넷플릭스(Netflix)로부터 5,000만 달러 규모의 제안을 거절한 것이 그 예입니다. 경제 침체와 혼란 역시 쇠퇴에 부채질을 합니다.

블록버스터는 여러 실수로 인해 재정적 쇠퇴와 문화적 무관심의 길로 접어들었지만, 실패의 요인은 선제적 대응을 하지 못했기 때문일 것입니다. 실제로는 할리우드 비디오가 아닌 넷플릭스가 위협적인 경쟁사였습니다. 넷플릭스는 경쟁력이 있을 뿐만 아니라 미래에 지배적으로 사용될 모델을 구축하려고 하고 있었습니다. 바로 적응 가능하고 유연하며 디지털 인프라를 중심으로 구축된 모델이었습니다. 지금은 넷플릭스조차도 새로운 경쟁사의 도전을 받고 있으며 리더로서의 입지가 위협을 받고 있습니다. 넷플릭스가 미디어 스트리밍 분야에서 입지를 유지할 수 있을 만큼 발전할지는 시간이 지나야 알 수 있을 것입니다.

이 이야기는 하나의 업계에 관한 이야기이지만 어느 업계에나 적용 가능합니다. 어떤 회사도 쇠퇴하지 않으리라는 보장이 없으며, 어떤 조직도 정적인 관행을 장기적인 솔루션으로 삼아서 시장의 리더가 되거나 리더 자리를 유지할 수 없습니다. 기술과 파괴적 혁신의 속도가 점차 빨라지고 있는 상황에서는 더욱 그렇습니다.

이 주장을 뒷받침하기 위해 PTC는 조직과 워크플로가 어떻게 발전하고 있는지에 대해 포괄적인 설문조사를 벌였습니다. 데이터에 따르면 최신 기술 플랫폼과 트렌드에 적극적으로 투자하는 기업들은 장기적으로 경쟁 우위를 점할 수 있습니다. 구체적으로 설명하자면, PTC의 분석 결과, 리더들의 차별화된 디지털 행동에는 다섯 가지가 있습니다.

1. 리더들은 조직에서 더 높은 통제권과 소유권을 가진다고 생각합니다.
2. 리더들은 원격 근무를 우선시합니다.
3. 리더들은 소프트웨어 사용 현황을 측정하고 조직에 대한 높은 가시성을 가지고 있습니다.
4. 리더들은 IT 직원이 지속적인 디지털 유지 관리의 압박에서 벗어나게 합니다.
5. 리더들은 사이버 보안에 대한 지속적인 투자를 우선시합니다.

이 백서에서는 각각의 접근법을 자세히 다룹니다.



방법론

이 설문조사를 위해 PTC는 76명에게 연락을 취해 SaaS(Software as a Service)와 클라우드 운영의 관점에 중점을 두고 28개의 문항을 질문했습니다. 모든 응답자들은 미국의 다양한 업계에서 정규직 의사결정권자(이사 이상)로 일하는 사람들이었습니다. 포함된 업계를 예로 들면 항공 우주 및 방위 제조, 자동차 제조, 전자 기술 및 첨단 기술 제조 산업입니다. 이 백서에서는 자신의 조직을 기술 리더라고 생각하는 사람들과 느림보라고 생각하는 사람들의 행동 차이를 분석하여 얻은 다섯 가지 주요 인사이트에 집중합니다.

응답자들은 기술 도입 및 구현과 관련해서 자신의 조직이 선도적인 조직이라고 생각하는지, 아니면 뒤처지는 느림보 조직이라고 생각하는지에 대해 응답했습니다. 이 두 가지 분야를 나누는 기준은 제시하지 않았습니다. 이 질문에 즉각적이고 직관적인 응답을 원했기 때문입니다. 76명의 응답자 중 40명(53%)은 선도적인 조직이라고 응답했고, 나머지 36명(47%)은 뒤처지는 조직이라고 응답했습니다. 완전히 절반으로 갈린 것은 아니지만 각 분야의 응답자 수는 자신의 조직을 리더로 보는 사람들과 느림보라고 보는 사람들의 마음가짐과 행동에 대한 인사이트를 추정하기에 충분한 숫자입니다.

주요 용어

이 설문조사의 대부분이 클라우드와 SaaS에 관련된 신규 개념을 중심으로 하기 때문에 응답자들에게 '소프트웨어를 직접 설치하고 유지 관리하는 대신 인터넷을 통해 서비스 형태로 제공하는 소프트웨어 솔루션'이라는 설명에 해당하는 용어를 선택하도록 했습니다. 응답자들은 SaaS, 클라우드 또는 클라우드 네이티브를 선택해야 했습니다. 그렇지만 이 세 가지 용어가 서로 바뀌 쓸 수 있는 용어들은 아닙니다. 따라서 PTC에서는 다음과 같이 정의를 제시합니다.

클라우드: 클라우드 컴퓨팅을 줄인 말로, 클라우드란 다양한 소프트웨어 서비스, 특히 컴퓨팅 파워 및 스토리지 옵션의 온라인 온디맨드 가용성 및 제공을 의미합니다. 권한이 있는 사용자는 누구나 이러한 서비스에 액세스할 수 있으나 유지 관리 및 감독은 대개 제삼자 제공자가 시행합니다.

클라우드 네이티브: 클라우드 네이티브 애플리케이션이란 클라우드 컴퓨팅 기능을 주요 컴포넌트로 삼아 설계되고 개발됩니다. 이러한 소프트웨어 애플리케이션은 퍼블릭, 프라이빗, 하이브리드 모델 등의 다양한 유형의 클라우드에서 실행됩니다. 클라우드만을 위해 개발되기 때문에 완전히 동일한 경험을 제공할 수 있는 온프레미스 버전은 거의 없습니다.

SaaS: SaaS(Software as a Service)는 사용자가 구매 후 다양한 간격(주로 월간 또는 연간)으로 갱신하는 구독 모델입니다. 구독하는 대가로 사용자에게는 지속적인 업데이트와 유지 관리 소프트웨어 제품이 제공되며, 이러한 소프트웨어 제품은 다양한 보안 및 유용성 표준을 유지하기 위해 지속적으로 높은 빈도로 개선됩니다.

온프레미스: 일반적으로, 사용 위치와 동일한 물리적인 위치에 설치되어 유지 관리되고 업데이트되는 소프트웨어 애플리케이션을 의미합니다. 온프레미스의 경우 최종 사용자가 솔루션의 유지 관리와 효과에 대해 대부분의 책임을 지게 됩니다.

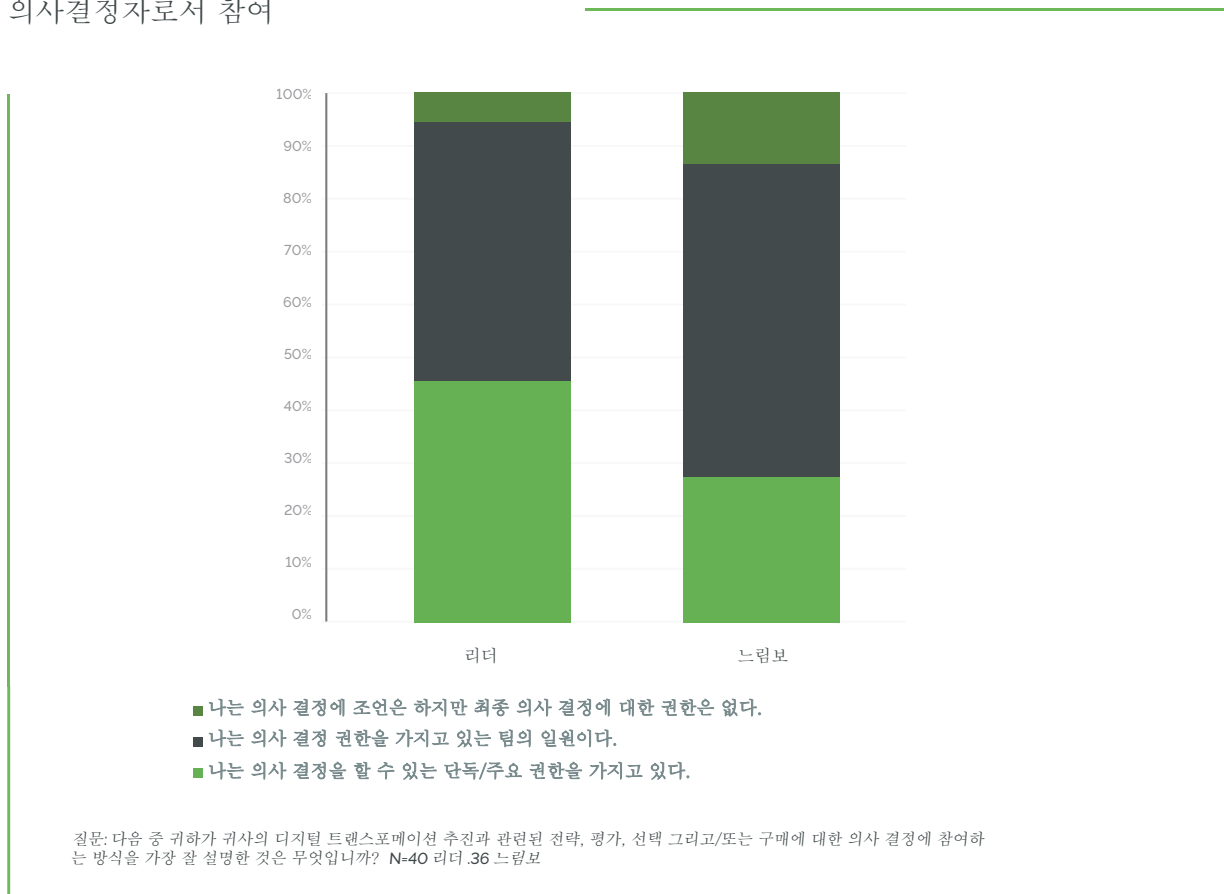
리더들은 조직에서 더 높은 통제권과 소유권을 가진다고 생각합니다

리더와 느림보의 행동 차이를 자세히 살펴보기 전에 그 둘의 관점에서 근본적인 차이를 보여주는 세 가지를 짚고 넘어갈 필요가 있습니다.

첫째, 통제에 대한 생각입니다. 리더들은 조직의 방향에 대해 더 많은 통제권을 가진다고 생각하는 경향이 있습니다. 조직의 디지털 혁신(DX) 여정과 관련하여 중요한 의사결정에 대한 독자적인 권위를 누가 갖는지 판단할 때 45%의 리더는 자신에게 그러한 권력이 있다고 응답한 반면, 느림보는 28%만이 그렇게 응답했습니다. 반면 느림보들은 자신이 그러한 대화에 관여하기는 하지만 주요 DX 이니셔티브와 관련된 최종 결정은 자신의 권한 밖이라고 응답하는 경우가 14% 대 5%로 훨씬 많았습니다.

둘째, 통제권을 가진다는 것은 일반적으로 소유권을 가진다는 뜻이며, 소유자들은 그저 팀에 속해 있는 사람(직설적으로 말하자면 그저 따라가는 사람)보다 더 큰 자부심을 느끼는 경우가 많습니다. 이 자부심으로 인해 더 높은 수준의 행복감과 조직의 방향에 대한 자신감이 생겼을 수 있으며 이 설문조사를 진행하는 동안 더 긍정적으로 응답했을 수 있습니다.

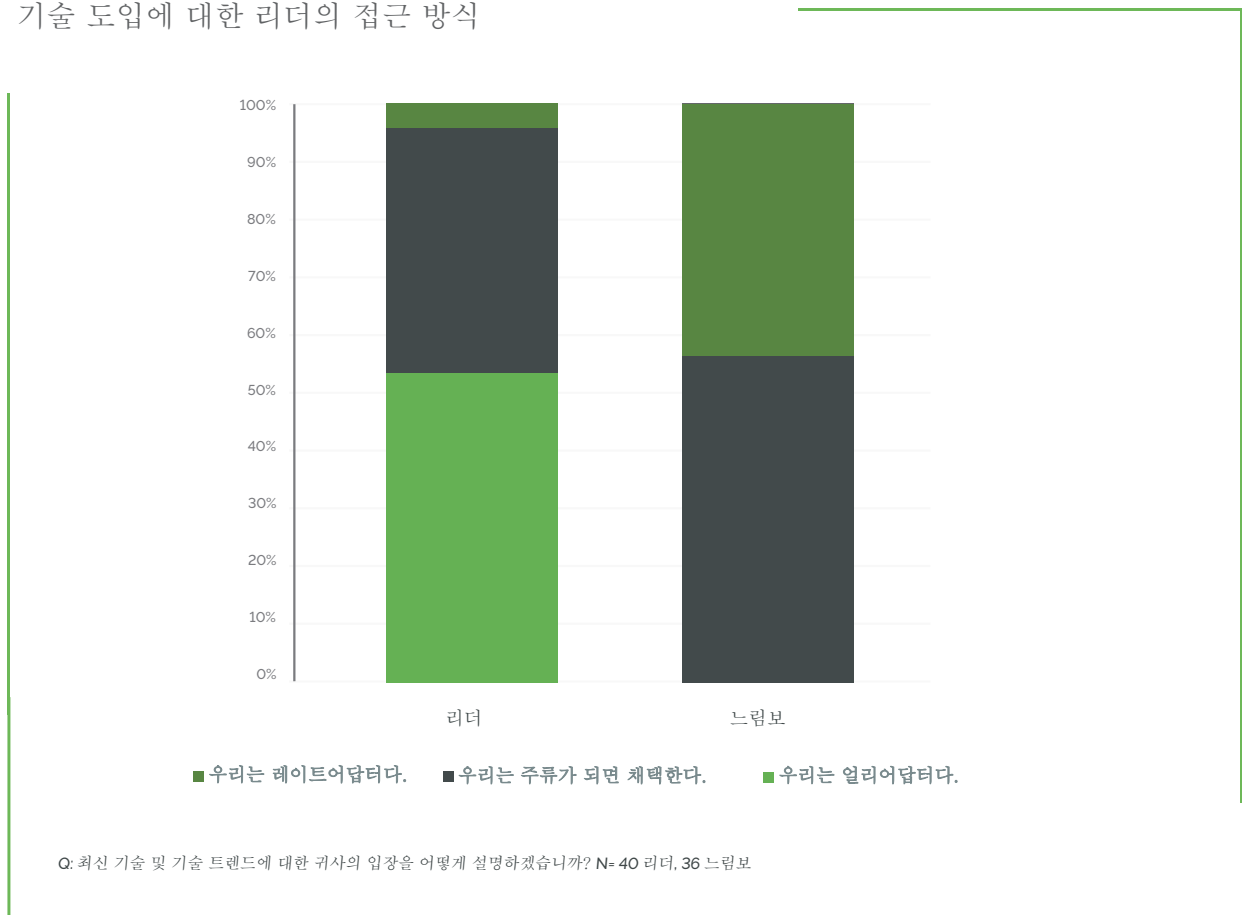
도표 1
의사결정자로서 참여



셋째, 이 통제권은 기술 도입 패턴과 직접적으로 연관이 있을 수 있습니다. 느림보들은 간단히 말하면 기술의 얼리 어답터가 아닙니다. 느림보라고 응답한 사람들 중에 자신의 조직이 기술의 얼리 어답터, 즉 버그와 기술적 문제점을 해결해야 하더라도 신기술이 나오는 즉시 도입하는 조직이라고 말한 사람은 아무도 없었습니다. 그에 반해, 리더 중 대부분(53%)은 자신이 조직이 얼리 어답터라고 말했습니다. 이러한 차이는 스펙트럼의 다른 쪽 끝에서도 두드러지게 나타났습니다. 리더 중에서는 3%만이 자신의 조직을 레이트 어답터라고 말했지만, 느림보 중에서는 56%가 기술을 도입하기 전에 기술이 확실히 자리 잡혀야 한다고 생각했습니다. 이것은 기술 도입 관습의 뚜렷한 차이를 더 명확히 하며 각 조직 유형의 우선순위를 보여줍니다.

도표 2

기술 도입에 대한 리더의 접근 방식



변화의 속도가 빨라지고 있는 현실에서 이렇게 뚜렷한 차이는 기술을 도입하기 전에 기다리는 조직이 직면하는 고민을 여실히 드러냅니다.

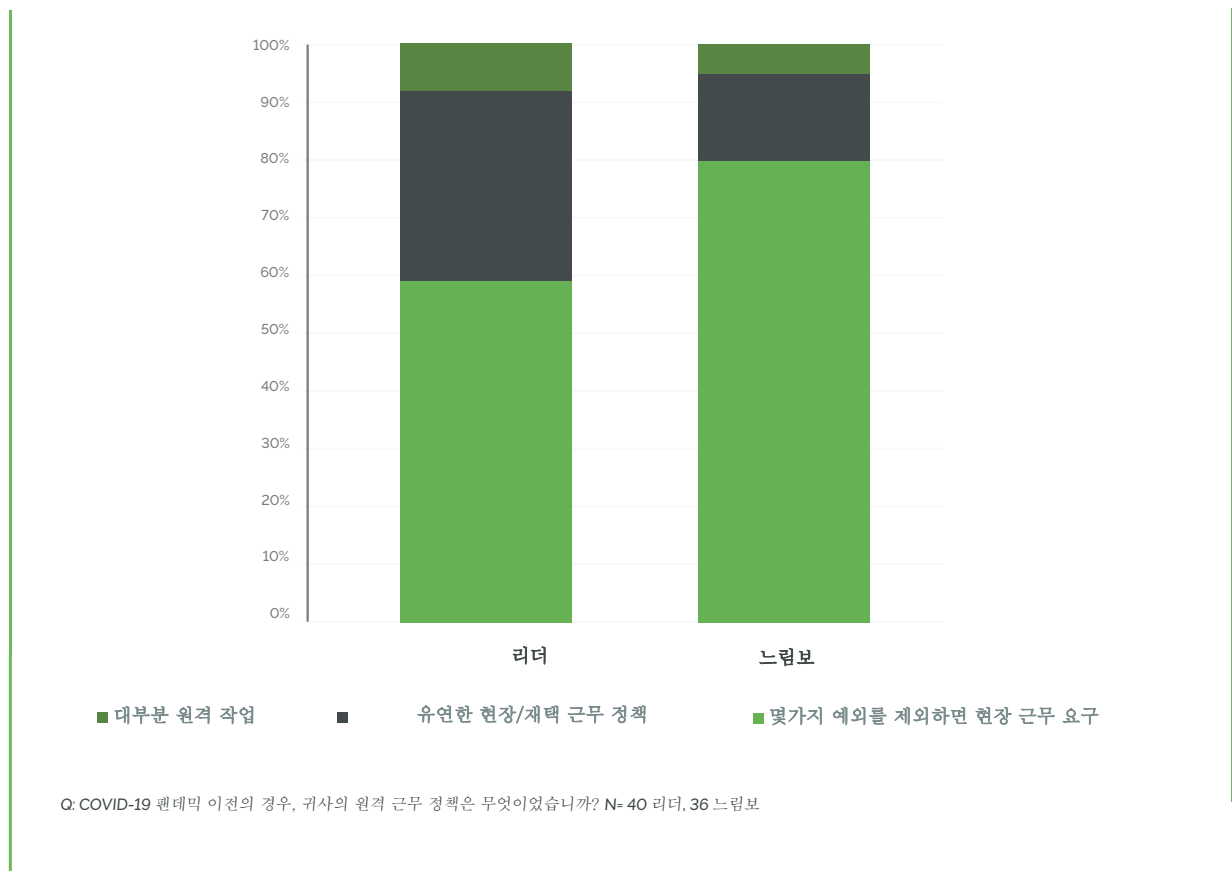
리더들은 원격 근무를 우선시합니다

현시점에 코로나19 팬데믹이 지식 기반 근로자의 원격 근무 및 유연한 하이브리드 근무 방식으로의 대대적인 변화를 가져왔다는 것을 이해하기 위해 데이터가 필요한 사람은 없을 것입니다. 수많은 연구가 진행되었고 이 연구를 비롯한 모든 연구가 이 사실을 입증했습니다. 또한 지식 기반 근로자의 원격 근무 및 유연한 근무로의 이동이 이미 진행 중이었다는 것 또한 널리 알려진 상식이며 이것은 아주 흥미로운 점을 시사합니다.

팬데믹이 사무실을 벗어나는 변화의 신호탄이 아니었다는 것입니다. 이러한 영향이 있기 전에도 어떤 조직들은 근로자들이 자신의 업무 생활에 가장 잘 맞는 방식으로 일하도록 지원하기 위해 이미 유연 근무 및 완전한 원격 근무를 실험하고 있었습니다. 대부분의 리더(60%)들은 현장 근무를 요구했지만 40%는 어느 정도의 자유를 허용했습니다. 대조적으로, 느림보들은 19%만이 그와 같은 유연성을 허용했습니다.

도표 3

팬데믹 이전의 업무 방식



이 차이점은 다른 차이점보다도 리더와 느림보가 어떻게 구별되는지 설명해 줄 수 있습니다. 리더들은 기술, 즉 SaaS 및 클라우드 인프라와 같이 유연 근무와 원격 근무를 더 효과적으로 지원하는 기술을 더 빠르게 받아들입니다. 그 결과, 이들은 실험을 시작합니다. 이 실험은 프레임워크를 만듭니다. 바로 COVID-19 팬데믹과 같이 예측할 수 없는 재앙에 더 잘 대응할 수 있는 프레임워크입니다.

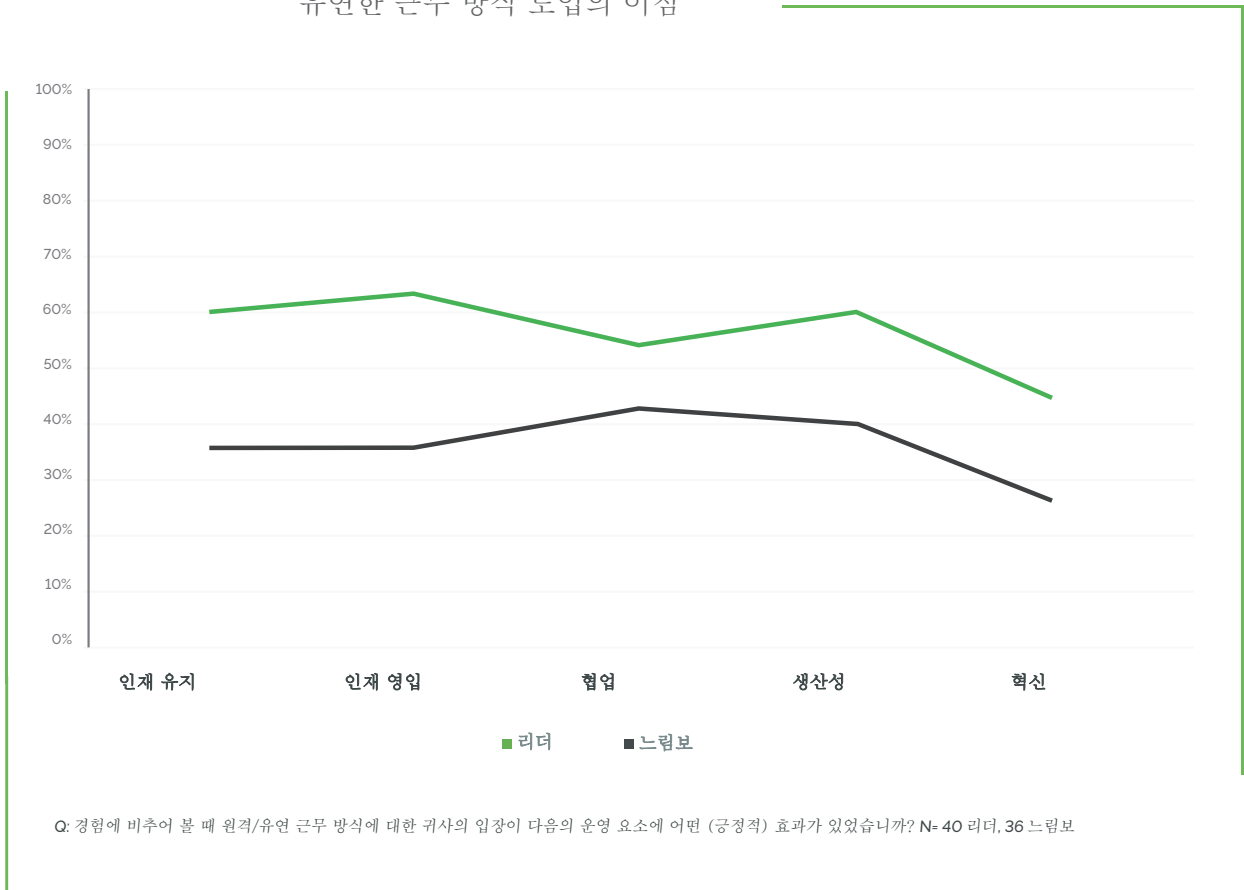
따라서 나머지 기업들은 새로운 현실에 적응하기 위해 허둥지둥할 때 이러한 리더들은 고비를 넘기고 생산성 손실을 줄일 수 있습니다. 리더들의 선제적 대응은 경제적으로도 유리한 결과를 만들어 냅니다. 그러나 더 오래전에 유연 근무 및 원격 근무를 도입한 리더들의 경험하는 이점은 그뿐만이 아닙니다.

설문조사 응답자들은 인력에 관한 다양한 주제를 평가했습니다. 예를 들면 직원 유지, 인재 확보, 협업, 생산성, 혁신 등의 주제였습니다. 그런 다음 유연 근무 및 원격 근무가 긍정적인 영향을 도출했다면 어떤 영향이었는지 추정했습니다. 차이는 극명했습니다.

전반적으로 리더는 느낌보다 영향이 더 긍정적이었다고 응답했습니다. 실제로, 느낌보의 대부분은 이 모든 영역이 원격 근무와 관련한 정책(또는 그러한 정책의 부재)으로 인해 부정적인 영향을 받았다고 느꼈습니다. 제조 산업에서 역량 차이가 커지는 것을 감안하면 인재 확보와 직원 유지 등의 이점은 지속적으로 경쟁력을 유지하기 위해 앞으로 훨씬 더 중요해질 것입니다. SaaS 솔루션을 느리게 받아들이는 조직은 유연성에 대해 명확히 가치가 매겨지면 더 심각하게 불리한 위치에 서게 될 것입니다.

도표 4

유연한 근무 방식 도입의 이점



많은 업계에서 자질구레한 일상 업무가 크게 늘어나고 있습니다. 좋아하지 않는 임원들도 있겠지만 지식 기반 근로자들은 대체로 하이브리드 및 원격 근무의 길을 받아들이고 있으며, 보스턴대학교에서 2년간 진행한 분석과 같은 수많은 연구에서 새로운 하이브리드 환경이 근로자와 감독자 모두에게 긍정적인 이점이 있다는 것을 뒷받침했습니다.

따라서 기존 직원과 미래의 직원들은 팬데믹으로 인한 반사적인 반응에서가 아니라 이러한 변화를 진정으로 지원하는 조직을 찾고 있습니다. PTC는 아무리 놀라운 기술이더라도 언제나 훌륭한 직원이 가져오는 소중한 역량과 헌신에 비할 수는 없다는 것을 알고 있습니다. 사람들은 리더와 느림보로 구분되며 리더들은 이전부터 원격 근무 지원이 가져오는 가치를 알고 있었습니다.

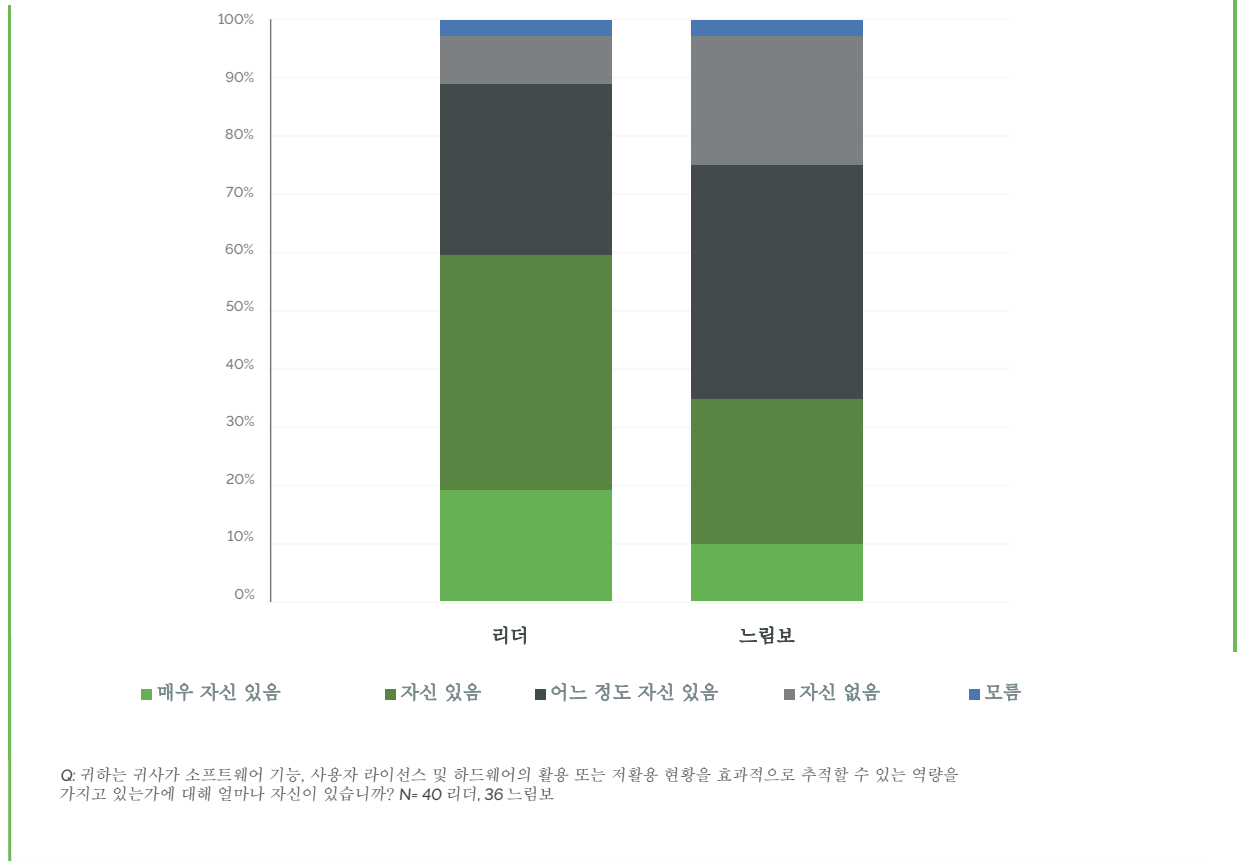
리더들은 소프트웨어 사용을 측정합니다

원격 근무의 트렌드를 따르는 임원들은 이러한 현실이 늘 생각만큼 간단하지는 않다는 것을 알고 있습니다. 상사가 단순히 직원들에게 오늘은 집에 있도록 지시하고는 평소처럼 일하기를 기대할 수는 없기 때문입니다. 인터넷과 기타 커뮤니케이션 도구가 매우 유용하고 하루 이틀 정도는 업무가 이어지게 해줄 수 있지만 탈중앙화된 업무로 인해 생산성이 떨어지지 않게 하려면 더 강력한 인프라가 필요합니다.

물론 이것은 단순히 포괄적인 신규 소프트웨어 플랫폼을 하나 또는 여러 개 구매하고 성공을 기대하는 문제가 아닙니다. 소프트웨어는 도구이고 최대한의 효과를 보장하려면 해당 도구의 영향력을 측정할 수 있어야 합니다. 바로 이 부분이 자신의 조직을 리더라고 한 사람들과 느림보라고 한 사람들이 큰 차이를 보이는 영역입니다. 63%의 리더들은 소프트웨어 기능, 사용자 라이선스, 하드웨어 등 컴포넌트의 사용 또는 미사용을 효과적으로 추적하는 데 최소한 자신이 있다고 응답한 반면, 느림보 중에는 그렇게 응답한 사람이 33%에 불과했습니다.

도표 5

귀사는 소프트웨어 사용을 측정할 수 있습니까?

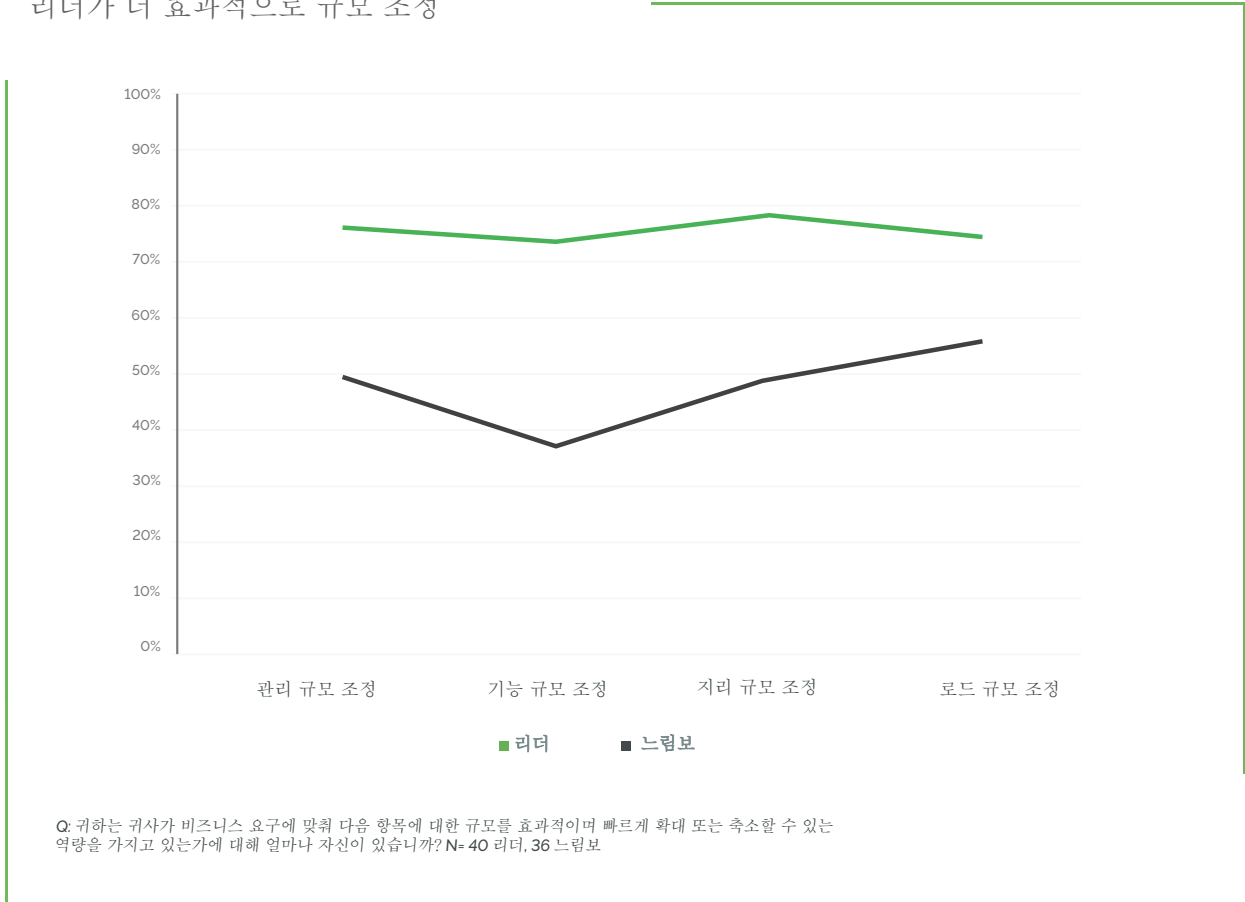


추적을 할 수 없다면 어떤 제품이나 플랫폼이 내부적으로 어떤 성능을 보이는지 알기가 어렵습니다. 내부 상황을 명확히 파악하지 못하는 조직은 명확히 파악하는 조직만큼 빠르게 결정을 내릴 수 없으며, 빠르게 결정을 내리더라도 불안정한 데이터를 사용하므로 위험이 따르게 됩니다. 추적성과 규모 조정은 서로 연결된 비즈니스 운영 요소입니다. 어떤 솔루션의 성능이 얼마나 좋은지 알지 못한다면 프로세스를 확장할지, 아니면 투자를 줄일지 다음 단계를 밟을 수 없기 때문입니다. 그래서 우리는 응답자들에게 다음 비즈니스 운영 요소의 규모 조정 역량에 대한 자신감을 물었습니다.

- **관리 규모 조정:** 사용자 또는 조직의 소프트웨어 도구에 대한 액세스 확대 또는 축소
- **기능 규모 조정:** 소프트웨어 기능 도입 또는 처분
- **지리 규모 조정:** 지역적 영역에서 더 큰 지역으로의 운영 확장 또는 특정 지역에서의 운영 축소/철수
- **로드 규모 조정:** 더 많은 또는 더 적은 워크로드에 맞게 컴퓨팅 파워 확대 또는 축소

전반적으로 답변은 같았습니다. 리더들은 규모 조정에 대해 자신감이 더 컸습니다. 특히 소프트웨어 기능 규모 조정에서 그 경향이 두드러졌지만 놀랄 일은 아닙니다. 소프트웨어 사용 또는 미사용을 추적하지 못하는 조직은 시범 사용에서 벗어나 전사적인 플랫폼으로 솔루션을 효과적으로 확장할 수 없기 때문입니다

도표 6
리더가 더 효과적으로 규모 조정



리더들은 IT 부서의 부담을 줄여줍니다

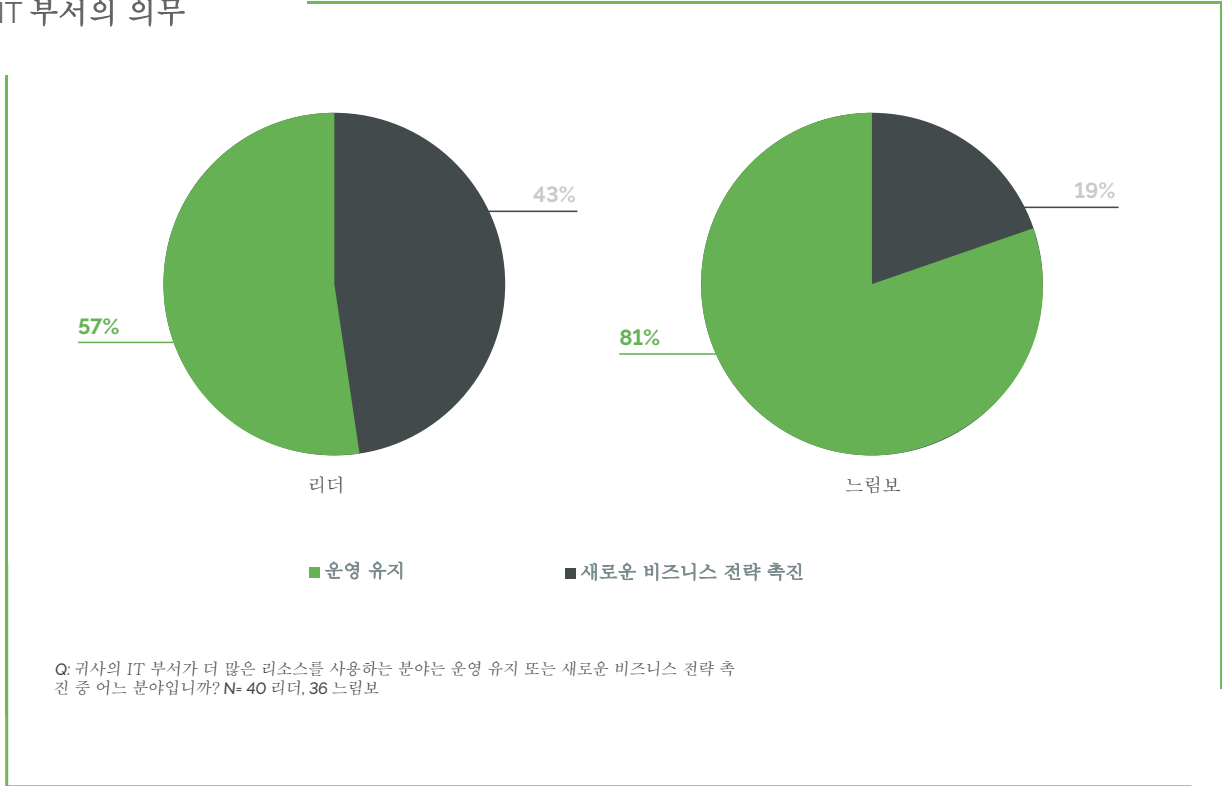
오늘날 비즈니스 운영이 소프트웨어 및 온라인 인프라와 깊게 연결되어 있기 때문에 많은 조직에서 IT 팀이 운영 유지 관리에서 벗어나 새로운 비즈니스 전략을 촉진하도록 하는 것은 놀라운 일이 아닙니다. 응답자들에게 자신이 속한 조직의 IT 그룹이 기본적으로 어떤 영역에서 운영되는지 직관적으로 설명하도록 했습니다. 인력이나 예산은 자세히 조사하지 않았고 직감적인 응답을 원했습니다.

느림보의 두 배가 넘는 리더(19% 대 43%)가 IT가 새로운 비즈니스 전략에 적극적으로 관여한다고 응답했습니다. 이 결과는 이전에 얻은 결과와 궤를 같이하지만 그 이유가 곧바로 와 닿지는 않을 수 있습니다.

답은 조직의 인프라에 있습니다. 일반적인 클라우드 플랫폼을 비롯한 SaaS 솔루션에는 공통적인 주요 이점이 있습니다. 최종 사용자의 유지 관리에 대한 부담이 사라진다는 점입니다.

도표 7

IT 부서의 의무



조직이 온프레미스 인프라에서 벗어나 SaaS 및 클라우드 솔루션으로 운영을 전환하면 즉각적으로 금전적 이득을 보지는 못하겠지만 속담에도 있듯이 시간이 금입니다. IT 전문가가 운영 지속에 매여 있는 것이 아니라 적극적으로 비즈니스 성장을 돕도록 여유를 주면 리더가 속한 조직은 직원들이 최대한 잠재력을 발휘할 수 있는 조직이 되는 셈입니다.

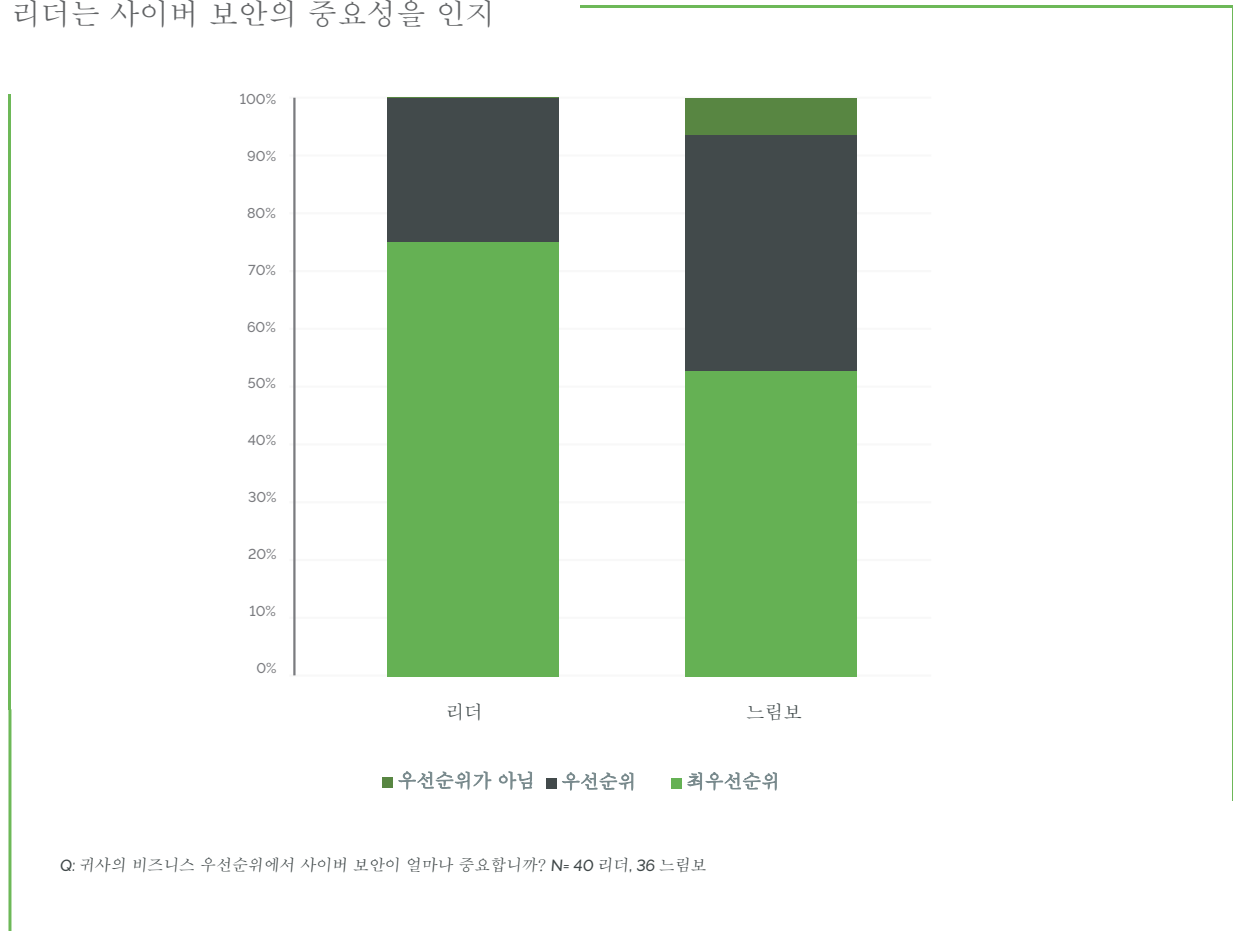
리더들은 사이버 보안의 중요성을 인지합니다

사이버 범죄의 부상과 더욱 만연해지는 데이터 침해에 대한 뉴스 보도가 셀 수 없이 많습니다. 원격 근무 가속화로 인해 더 강력한 사이버 보안 정책에 대한 요구가 극심해진 것은 말할 것도 없습니다. 따라서 리더와 느림보를 막론하고 대부분의 응답자가 사이버 보안을 우선시한다고 응답한 것은 놀라운 일이 아닙니다. 그렇지만 최우선순위에 두는 것과 할 일 목록에 두는 것에는 큰 차이가 있습니다.

기밀 문서 한 묶음과 돈이 가득 든 봉투를 금고에 넣어두고는 금고를 잠그는 것이 그날의 최우선순위가 아니라 그저 우선순위라고 말한다고 상상해 보십시오. 기업이 디지털로 전환한다면 디지털 데이터 보안이 최우선순위가 되어야 한다는 점을 얼마나 많은 리더(75%)들이 인지하고 있는지는 주목할 만합니다. 같은 응답을 한 느낌보는 53%에 불과했고, 6%는 전혀 우선순위가 아니라고 응답했습니다.

도표 8

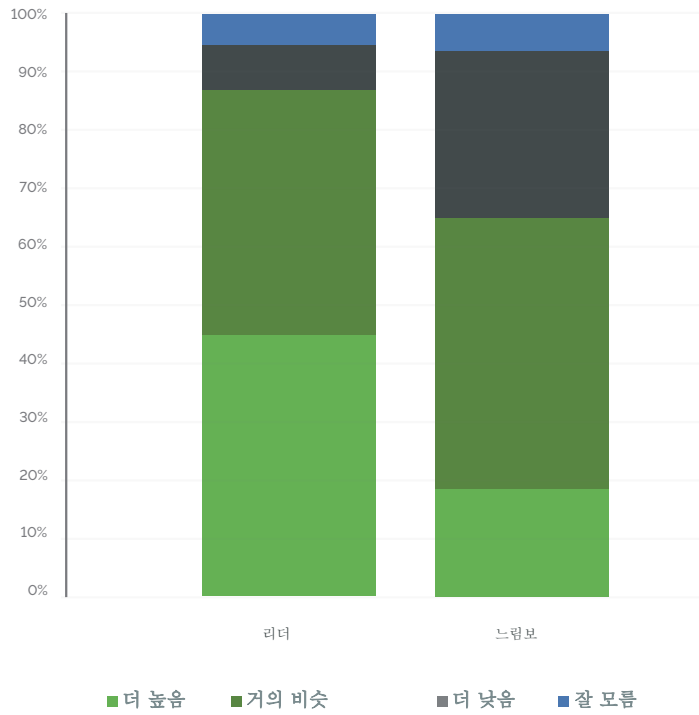
리더는 사이버 보안의 중요성을 인지



일례로, 같은 수준의 다른 우선순위 대비 사이버 보안에 대한 조직의 투자를 추산하라는 질문에 훨씬 더 많은 리더(45% 대 19%)들이 더 많이 투자하고 있다고 응답했습니다. 사이버 범죄의 빈도가 늘어나고 더 정교하게 발전하고 있으므로 마찬가지로 사이버 범죄에 대한 조치도 늘리는 것이 합리적입니다. 이 투자는 금전적인 투자만을 의미하는 것이 아닙니다. 악의를 가진 제3자에 대항하기 위해 적절한 인력을 채용하거나 직원들에게 적절한 도구와 교육을 제공하는 것도 포함될 수 있습니다.

도표 9

늘어나는 사이버 보안 비용



Q: 귀하의 추정에 따르면, 사이버 보안에 대한 귀사의 투자는 동일한 중요도 수준의 다른 비즈니스 우선순위보다 낮습니까 아니면 높습니까? N= 40 리더, 36 느림보



리더들은 클라우드 및 SaaS의 가치를 인지합니다

이 모든 데이터 요소가 어떤 그림을 그리고 있는데, 이상하게도 익숙한 그림입니다. 오랫동안 사람들은 훌륭한 관리자와 그렇지 않은 관리자의 중요한 차이가 미사여구가 아니라 마무리에 있다고 말했습니다. 나쁜 리더는 명령하고, 좋은 리더는 술선수범합니다. 리더와 느림보가 동의한 부분이 많았습니다. 예를 들면 유연 근무 및 원격 근무의 중요성입니다. 하지만 데이터가 그린 그림은 달랐습니다. 리더는 적극적으로 움직인 반면, 느림보는 요란한 빈 수레에 탄 것이었습니다.

이러한 행동의 차이는 중요한 진실을 말해줍니다. 데이터와 관련 정보를 거의 예외 없이 모두 현장에 저장해 두는 구식의 비즈니스 관행은 업무의 속도가 빨라지면서 끝을 맞이하고 있습니다. 리더들은 말로만 SaaS와 클라우드가 미래라고 외치는 게 아니라 이러한 도구를 사용해서 예전의 기술 또는 예전의 사고방식으로는 불가능했던 상황과 가능성을 만들어내며, 이러한 태도가 이득으로 나타나고 있습니다.




클라우드 및 SaaS로의 전환에는 엄청난 이점이 있습니다. 수많은 방식으로 수익이 극대화되며, 수익을 극대화하는 방식은 수백만 대의 유닛을 움직이는 새로운 제품을 만드는 데서 그치지 않습니다. 유연 근무 및 원격 근무를 받아들이면서 리더들은 새로운 가능성을 제시하는 인재를 확보하고 직원 유지에 쓰는 비용을 절감하고 있습니다. 이들은 구매하는 소프트웨어와 최종 사용자 라이선스를 추적하여 적절하고 효과적으로 사용되고 있는지 확인합니다. 이들은 조직의 운영 방식을 명확하게 파악하기 때문에 전략을 확장할 수 있는 위치에 있습니다.

리더들은 IT 운영 부서가 단순히 현 상태를 유지하는 업무에서 벗어나 사이버 보안 노력에 더 집중하는 등 새로운 비즈니스 기회 창출을 도울 수 있도록 지원합니다. 요약하자면 리더들은 적극적입니다. 처음에 언급했던 것과 마찬가지로 리더들은 기술 상황이 빠르고 자주 변화한다는 것을 이해하는 얼리 어답터입니다. 그런 상황에서 우위를 점하려면 사내 소프트웨어 솔루션만 지속적으로 업데이트하는 것은 더 이상 현실적인 방법이 아닙니다.

모든 제품에서 SaaS를 도입하고 강조하는 PTC의 변화는 이러한 이해를 바탕으로 한 것입니다. 세상은 빠르게 변하며 모든 트렌드가 점점 더 디지털화되는 상황을 가리키고 있습니다. 경쟁력, 생산성, 보안을 높이려는 조직은 더 이상 모든 것을 자체적으로 해결하려 해서는 안 되며, 수많은 제약이 있고 극복하기 위해서는 시간과 비용이 많이 드는 온프레미스 솔루션에 의존해서도 안 됩니다. PTC는 트렌드 세터, 변화를 보고 받아들이는 사람을 리더로 봅니다. SaaS와 클라우드가 미래이며, 이것을 적절히 활용해야만 강력한 경쟁 우위를 점할 수 있습니다.

PTC와 함께

디지털 트랜스포메이션 기회 및 인사이트를 찾으시려면  [여기](#)에서 관련 자료를 찾으시거나 [여기](#)로 연락하시기 바랍니다.



DIGITAL TRANSFORMS PHYSICAL

PTC, Inc.

December 2022

Copyright © PTC Inc.

www.ptc.com