

Чек-лист по сопротивлению изменениям основан на результатах сравнительных исследований, которые проводятся компанией Prosci уже 20 лет и охватывают более 8 000 специалистов по управлению изменениями по всему миру. С помощью этого чек-листа вы сможете принять меры по минимизации сопротивления в соответствии с лучшими практиками управления изменениями.

Чек-лист Prosci по сопротивлению изменениям.

- Вы ожидаете сопротивление? Готовитесь к нему?**
Когда люди сталкиваются с изменениями и в личной, и в профессиональной жизни, зачастую у них возникает сопротивление. Сопротивление – это естественная реакция человека на изменения. Даже если вы считаете, что изменение или внедряемое решение улучшит положение сотрудников, не удивляйтесь, если вы все равно столкнетесь с неприятием этого изменения. Помните об этом и готовьтесь: планируйте свои действия, которые помогут вовлечь сотрудников в изменения и заинтересовать их.
- Вы определили источник сопротивления изменениям?**
Прежде чем начать внедрение тех или иных изменений в организации, подумайте об источниках потенциального сопротивления и о том, как вы будете с ним бороться. К примеру, сопротивление может исходить от тех групп сотрудников, кто больше заинтересован в существующем положении вещей. Сопротивление также возможно со стороны тех подразделений организации, которые подвержены более радикальным изменениям или уже имеют неудачный опыт изменений в прошлом. Заблаговременное выявление источника сопротивления позволит вам подготовиться и минимизировать его.
- Как может проявляться сопротивление изменениям?**
Приступая к реализации проекта, подумайте над тем, каким образом может проявиться сопротивление, откуда оно может исходить и как его можно минимизировать. Предотвращение – основной способ минимизации сопротивления.
- Каковы потенциальные риски для проекта при возникновении сопротивления?**
Сопротивление представляет собой значительную угрозу для проекта и организации в целом. Сопротивление изменениям может привести к нарушению сроков проекта, недостижению целей, снижению рентабельности инвестиций или полному отказу от изменений. При запуске нового проекта задокументируйте риски, связанные с сопротивлением, и меры по его минимизации.
- Вы работаете с первопричиной сопротивления или с симптомами сопротивления?**
Многие организации попадают в ловушку, когда устраняют симптомы сопротивления, а не занимаются непосредственно его первопричинами. Убедитесь, что у вас есть методы, позволяющие понять, почему на самом деле сотрудники сопротивляются изменениям, и устраните непосредственно эти первопричины.
- Знаете ли вы основные причины сопротивления изменениям со стороны сотрудников?**
В рамках исследований Prosci «Лучшие практики в управлении изменениями» респонденты указывали, что основной причиной сопротивления сотрудников является непонимание цели изменений. Если вы отвечаете за управление изменениями, то обязательно устраните этот пробел в понимании цели.

Вы используете модель управления изменениями на индивидуальном уровне?

Сопrotивление сотрудников носит индивидуальный характер. Видение и понимание изменений одним сотрудником может кардинально отличаться от взглядов другого, даже если они работают в одной команде. Модель управления изменениями на индивидуальном уровне ADKAR от Prosci дает вам основу для понимания, как тот или иной человек проходит через изменения и, следовательно, дает понимание причин сопротивления у каждого отдельного сотрудника.

У вас есть способ выявить сопротивление и принять ответные меры?

Трехфазный процесс Prosci помогает заранее предотвратить последствия сопротивления для организации, однако необходимо быть готовым бороться с сопротивлением в процессе реализации проекта. Вам необходимо разработать и задокументировать конкретные ответные меры, которые лично вы и руководители подразделений вашей организации будут использовать в случае необходимости.

Вы подготовили сотрудников, которые будут бороться с сопротивлением?

Непосредственный руководитель – это наиболее эффективный менеджер по минимизации сопротивления у сотрудников. Если же, например, вице-президент вашей организации сопротивляется изменениям, то в этом случае должен вмешаться старший вице-президент. Аналогичная ситуация и с сотрудниками колл-центра: если они сопротивляются изменениям, то лучше всех с задачей минимизации сопротивления опять же справится их непосредственный руководитель. Ваша задача как участника проектной команды или специалиста по управлению изменениями заключается в том, чтобы подготовить отдельных сотрудников в организации, которые будут бороться с сопротивлением и помогать другим сотрудникам успешно пройти через изменения.

Хотите узнать больше?

Данный чек-лист составлен по методологии Prosci на основании исследований «Лучшие практики в управлении изменениями», которые проводятся каждые два года. Чтобы узнать больше, посетите наш информационный центр, где вы сможете скачать полезные материалы, получить доступ к вебинарам и ряду прочих бесплатных материалов. Если вы готовы изучать и применять на практике методологию и инструменты Prosci, а также хотите повысить свои шансы на успех в изменениях, вы можете пройти Сертификационный тренинг по управлению изменениями.

Have questions? [Contact us](#) to learn more.

Follow Us:



www.prosci.com

Prosci

© Prosci, Inc. All rights reserved. | 2