



Для преодоления сопротивления и успешного перехода к целевому поведению каждый сотрудник в контуре проекта должен пройти 5 элементов модели ADKAR*

ADKAR

Изменение начинается с понимания, зачем оно нужно

Я понимаю значимость изменений для компании в целом и для меня лично.

A

AWARENESS
ПОНИМАНИЕ

Изменение ВСЕГДА требует принятия личного решения

Я хочу участвовать в изменениях и понимаю свою роль. Это важно для меня.

D

DESIRE
ЖЕЛАНИЕ

Изменение требует знания

Я знаю, какие новые навыки, компетенции, знания помогут мне в реализации изменений.

K

KNOWLEDGE
ЗНАНИЕ

Изменение требует правильных действий

Я могу действовать по-новому. Я активно участвую в процессе изменений.

A

ABILITY
СПОСОБНОСТЬ

Изменение надо поддерживать, чтобы оно стало устойчивым

Я продолжу действовать по-новому. Я ощущаю результат от своих действий для себя и для компании.

R

REINFORCEMENT
ПОДКРЕПЛЕНИЕ

БЕЗ ADKAR

Я не понимаю, что изменения значимы для компании и как это касается лично меня.

**Много вопросов
Обсуждение в кулуарах
Недовольство**

Я не решил, что участие в процессе изменений важно для меня. Я не понимаю, зачем мне это.

**Сопротивление
Задержка в реализации
Падение интереса**

Я и так все знаю, у меня нет времени на изучение нового. Я займусь этим, когда у меня будет время.

**Отсутствие желания
учиться и осваивать
новые процессы,
задержка в реализации**

Я не могу выполнить эти требования. Слишком много хотите от меня.

**Сотрудники не могут
действовать по-новому,
ощущение собственной
неуспешности**

Это все не работает. Я буду делать так, как я привык, как я считаю удобным.

**Сотрудники
возвращаются
к старым способам
работы**