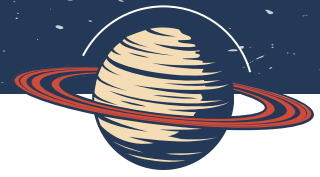


ФРЕЙМВОРК ПО МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ СЛОЖНЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ ЛИППИТТ-КНОСТЕРА

МОТИВАЦИЯ			АКТИВАЦИЯ			=	ПОСЛЕДСТВИЯ
ВИДЕНИЕ	КОНСЕНСУС	СТИМУЛЫ	НАВЫКИ	РЕСУРСЫ	ПЛАН ДЕЙСТВИЙ		УСПЕХ
Видение	Консенсус	Стимулы	Навыки	Ресурсы	План действий	=	ЗАМЕШАТЕЛЬСТВО Рассогласованность в работе команды, низкий КПД из-за того, что потенциал группы не реализован
Видение	Консенсус	Стимулы	Навыки	Ресурсы	План действий	=	САБОТАЖ В группе не сформировано единое информационное поле, эффективность коллективной работы снижена
Видение	Консенсус	Стимулы	Навыки	Ресурсы	План действий	=	СОПРОТИВЛЕНИЕ совместному поиску решений из-за отсутствия мотивации к достижению результата
Видение	Консенсус	Стимулы	Навыки	Ресурсы	План действий	=	ТРЕВОГА по поводу недостаточной квалифицированности для решения поставленных задач
Видение	Консенсус	Стимулы	Навыки	Ресурсы	План действий	=	РАЗОЧАРОВАНИЕ Как реакция на то, что цель не может быть достигнута из-за дефицита ресурсов (материальных, технических, временных)
Видение	Консенсус	Стимулы	Навыки	Ресурсы	План действий	=	ХОЖДЕНИЕ ПО КРУГУ (ФАЛЬСТАРТ) Цель не достигнута, либо достигнута фрагментарно и на поверхностном уровне.



Представленный фреймворк можно использовать при подготовке плана проведения изменений. Красным цветом промаркированы «слепые зоны» в проекте с позиции управления изменениями. Модель работает как сумма перечисленных шести элементов, которые укладываются в два фрейма: мотивацию (видение, консенсус и стимулы) и активацию (навыки, ресурсы, план действий). **Если хотя бы один из элементов равен нулю (зачеркнут), наступает негативное последствие, препятствующее реализации / закреплению изменений.** Повысить эффективность проекта можно, перенеся фокус управленческого внимания на элементы с низкими значениями («красная зона»).