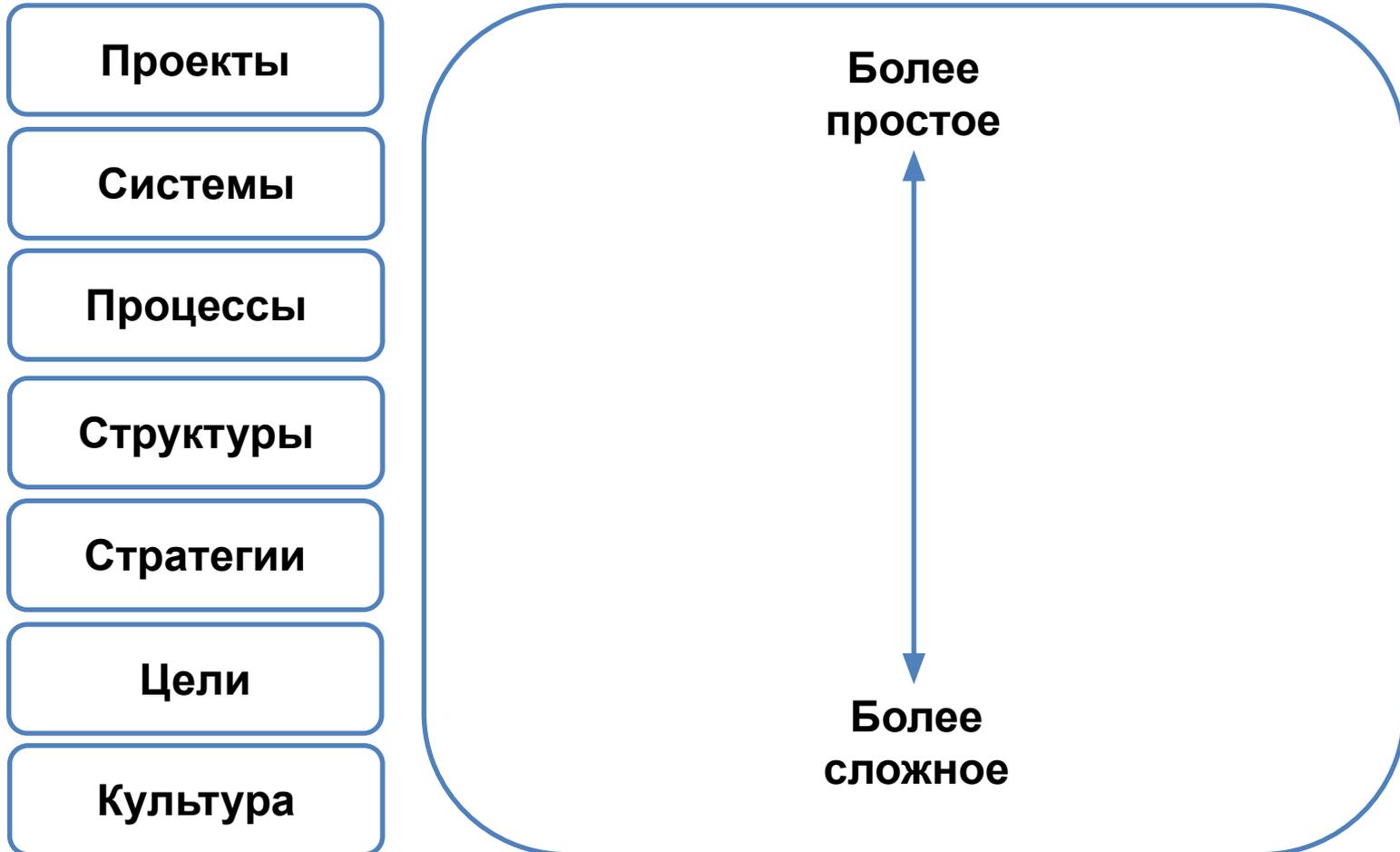
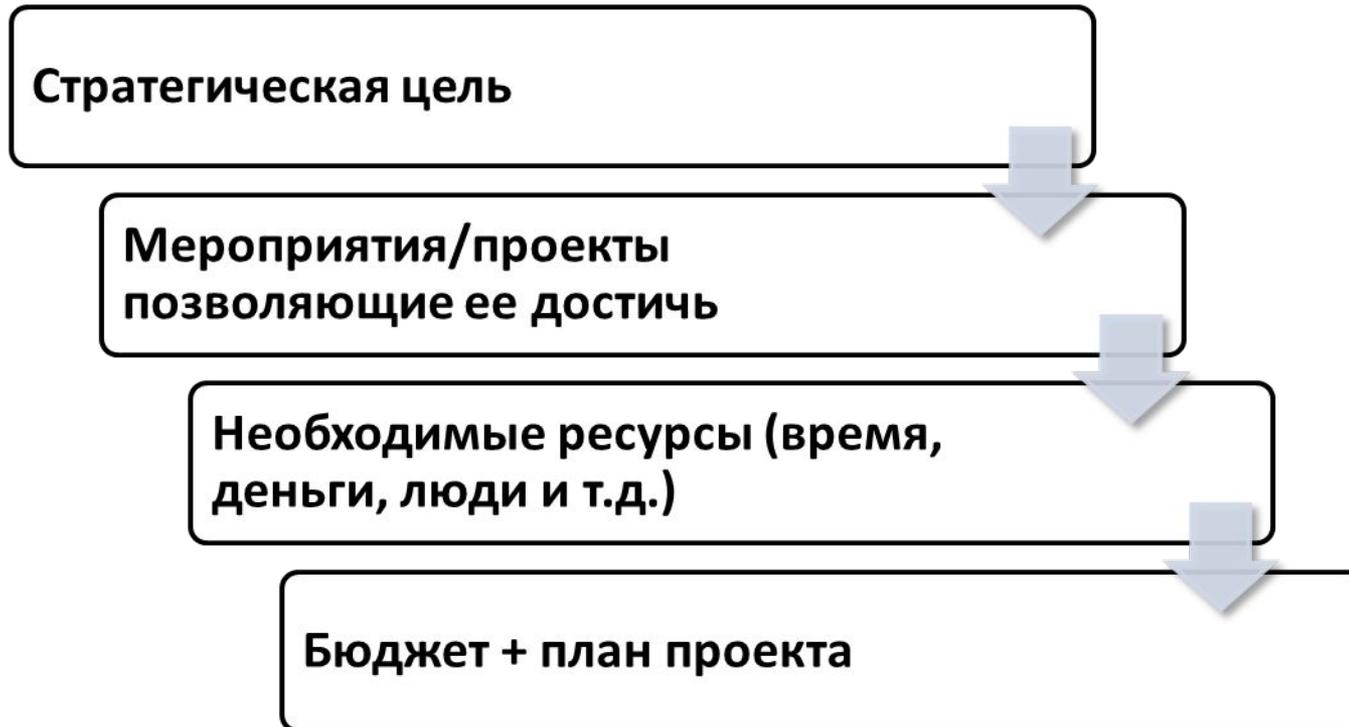


**«Анализ готовности
организации к
проведению
изменений»**

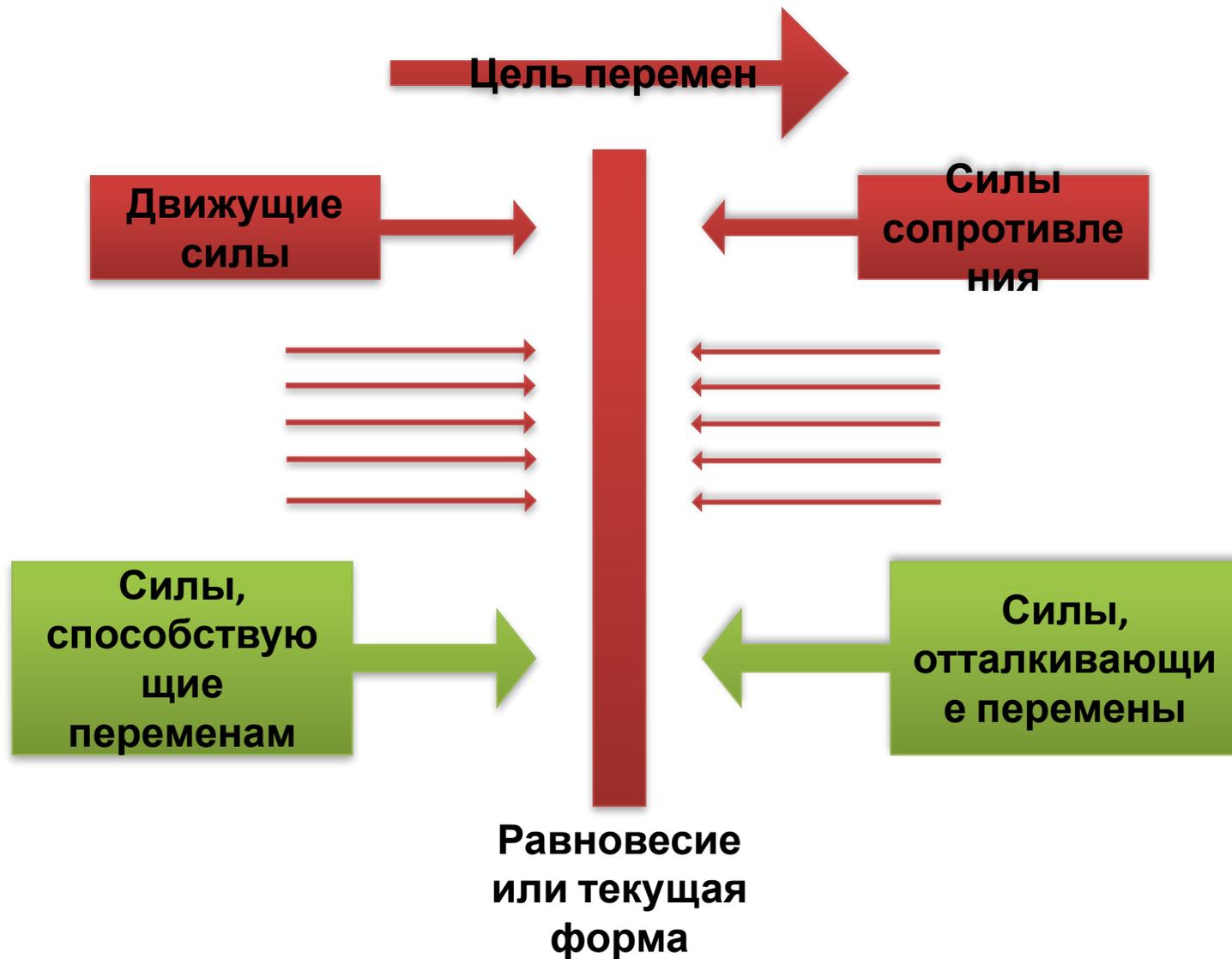
Иерархия перемен



От цели – к плану и бюджету



Модель «анализа силового поля»

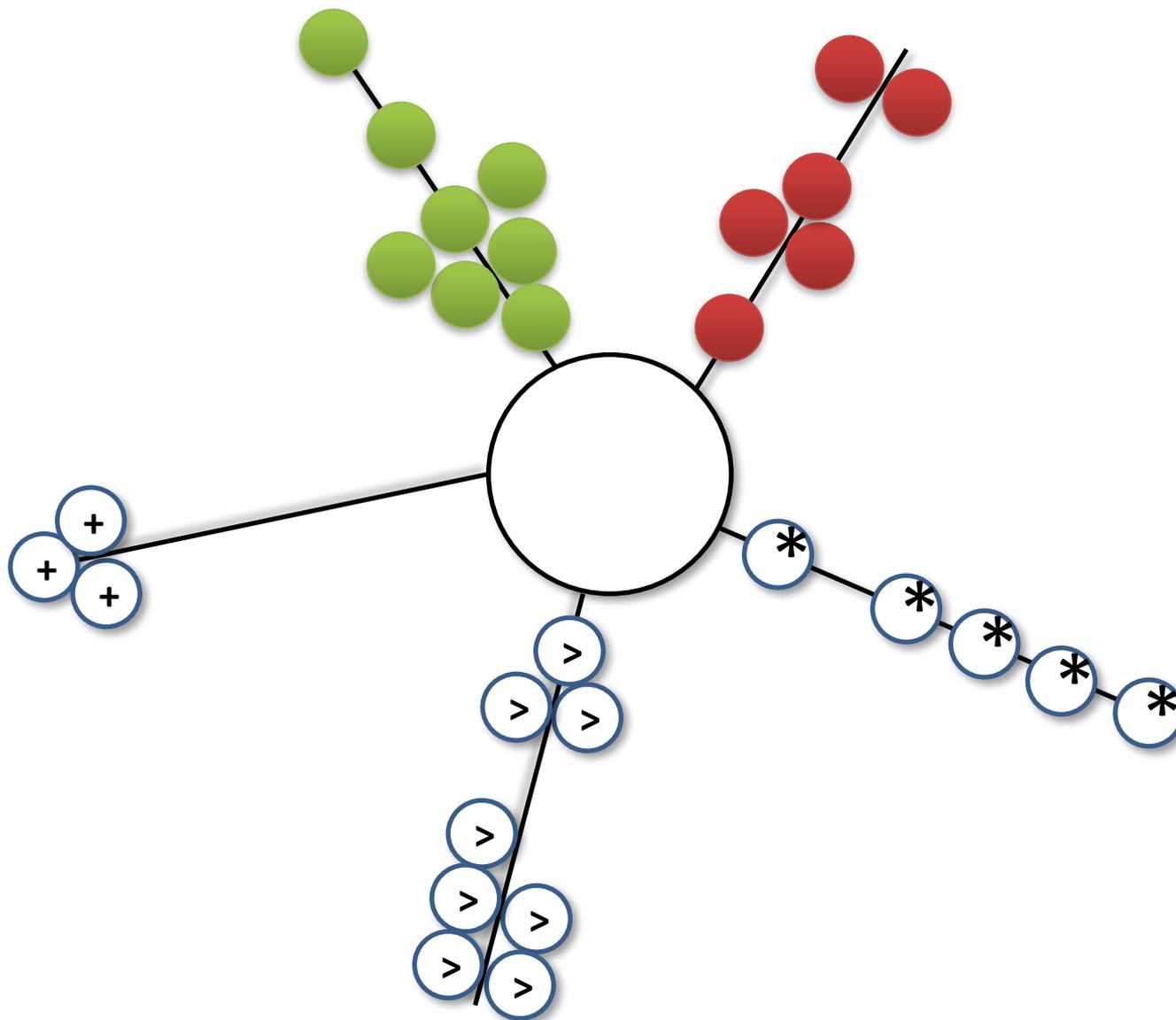


Пример «анализа силового поля»

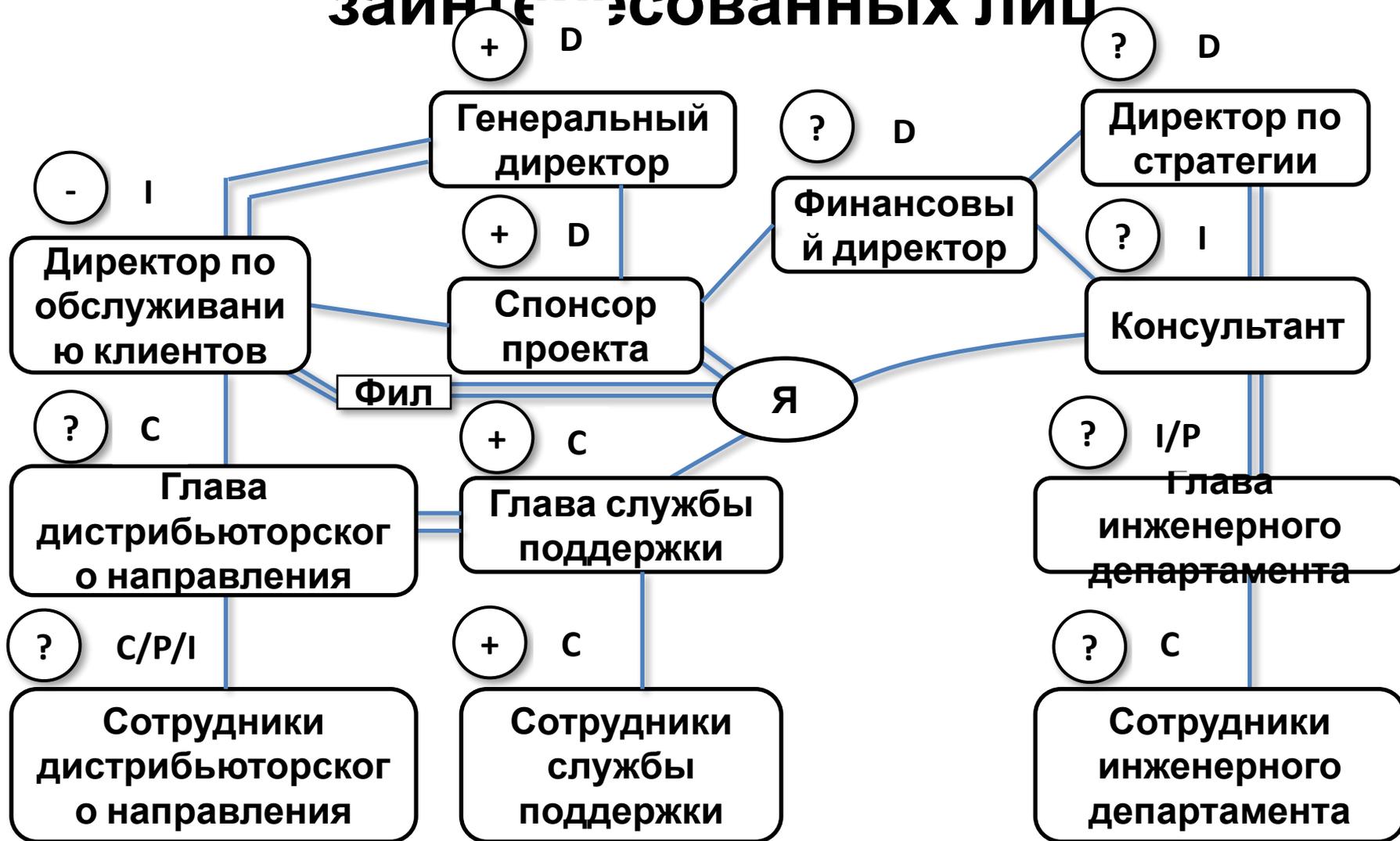


Ускоряет изготовление	Оборудование занимает больше места	Ограничение
Возможность выполнять больше заданий	Цифровое изображение воспринимается как недостаточно «теплое»	Видимость
Более точная цветопередача	Страх перед получением невыгодных «специальных заданий»	Видимость
Больше настраиваемых функций и эффектов	Контракт с производителем прессов запрещает использование дополнительных компонентов сторонних производителей	Препятствие
Два основных конкурента уже используют цифровые технологии	Проблема обучения персонала	Видимость
Ускоряет изготовление	Выходит за рамки бюджета текущего года	Ограничение
Ускоряет изготовление печатных форм	Риск простоя и проблемы обслуживания	Видимость

«Звезда» заинтересованных сторон



Пример диаграммы влияния заинтересованных лиц



D - Лицо, принимающее решения; I - Лицо оказывающее влияние; C - Согласие; P - Игрок

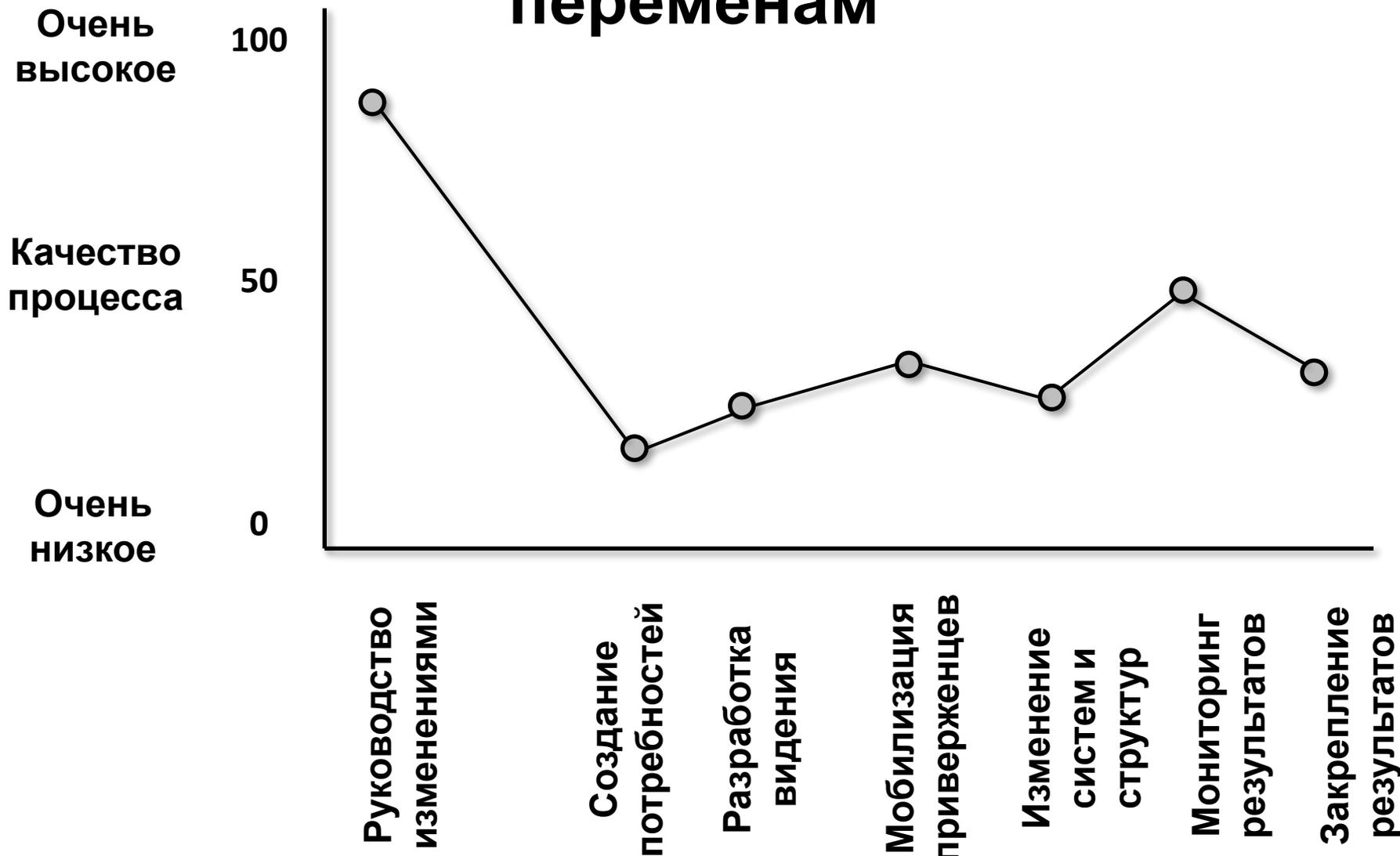
Таблица заинтересованных лиц

	Заинтересованное лицо
	Интерес к проекту перемен
	Опасения в связи выполнением проекта
	Сильные стороны
	Слабые стороны
	Как может повлиять на проект перемен
	Какую выгоду проект может получить от участия данного ЗЛ
	Какую выгоду получит заинтересованное лицо
	Относительная важность заинтересованного лица для проекта

Контроль коммуникаций с заинтересованными лицами

	Дата	Спонсор	Генеральный директор	Директор по стратегии	Финансовый директор	Главы отделов
Совещание	1/3/97	+	+	+		
Командный брифинг	12/3/97	+				
Докладная записка А	14/3/97		+	+	+	+
Докладная записка В	21/4/97		+	+		
Презентация	4/4/97	+				+

Пример 7-факторного графического анализа готовности организации к переменам



Модель 7s МакКинси



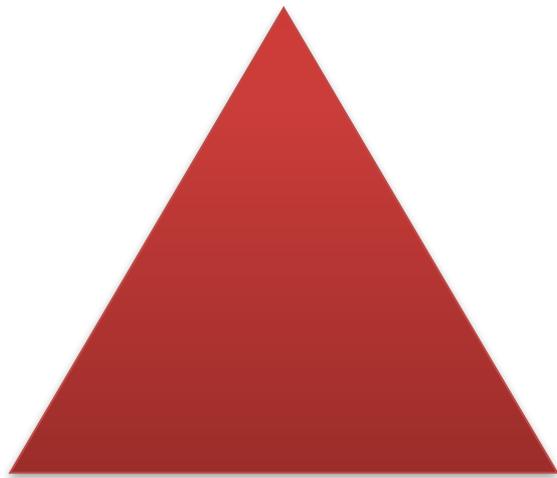
Модель Вейсборда



Модель «магического треугольника» и «модель звезды» Дж.Гэлбрайта

Модель магического
треугольника

**Стратеги
я**



Культура

**Структу
ра**

«Звездный анализ» (Jay
Galbraith)

Стратегия



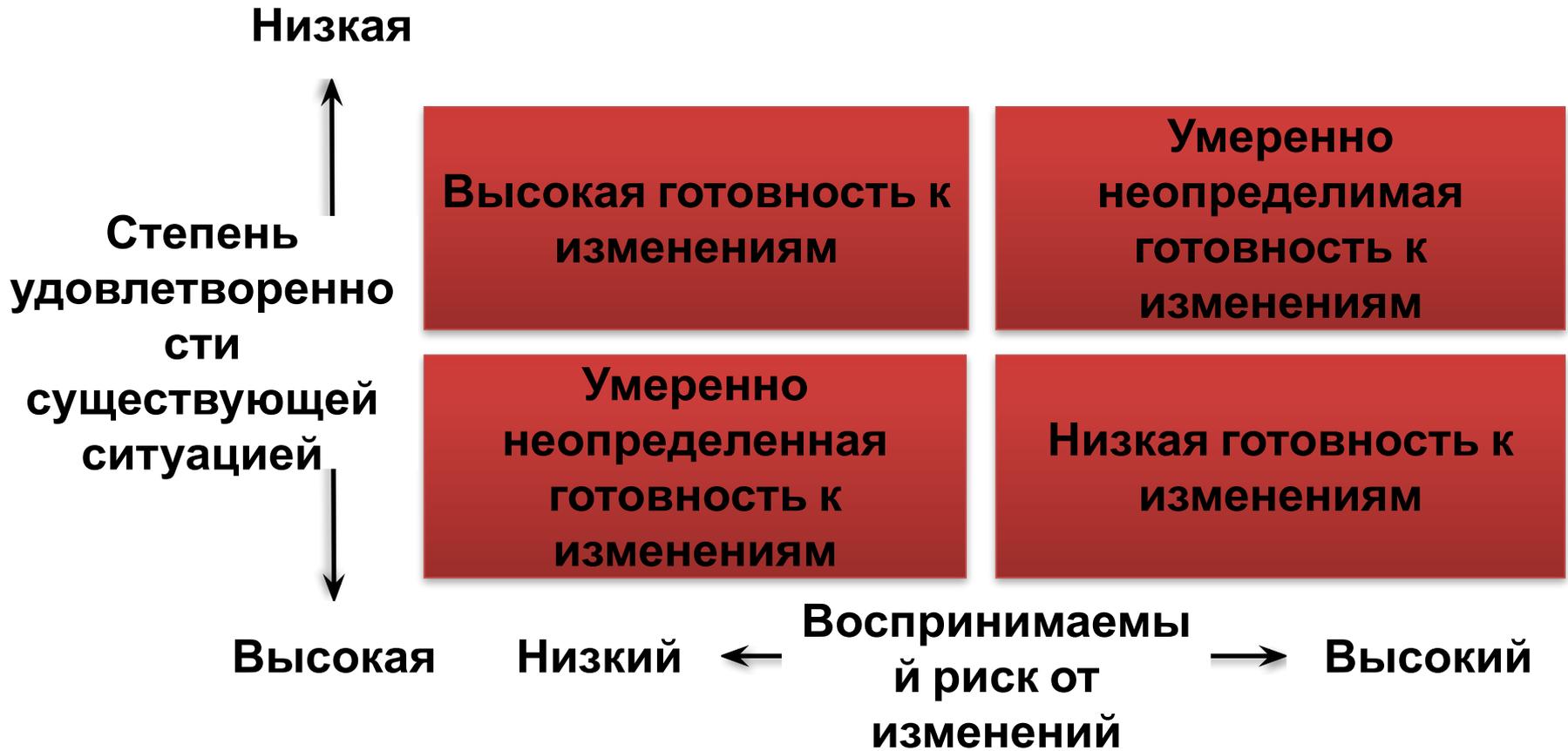
**Вознагражден
ия**

**Структу
ра**

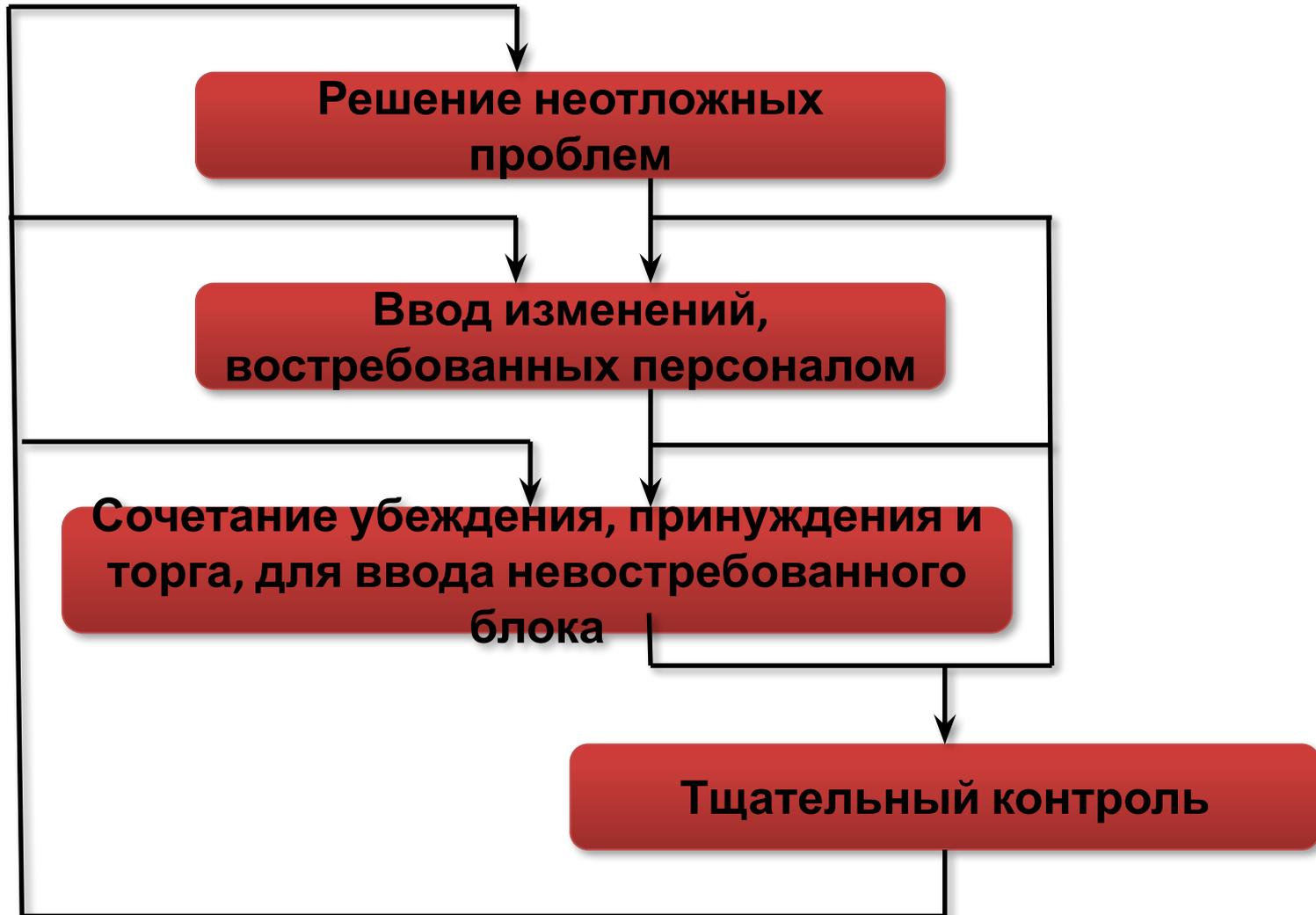
**Процесс
ы**

**Персона
л**

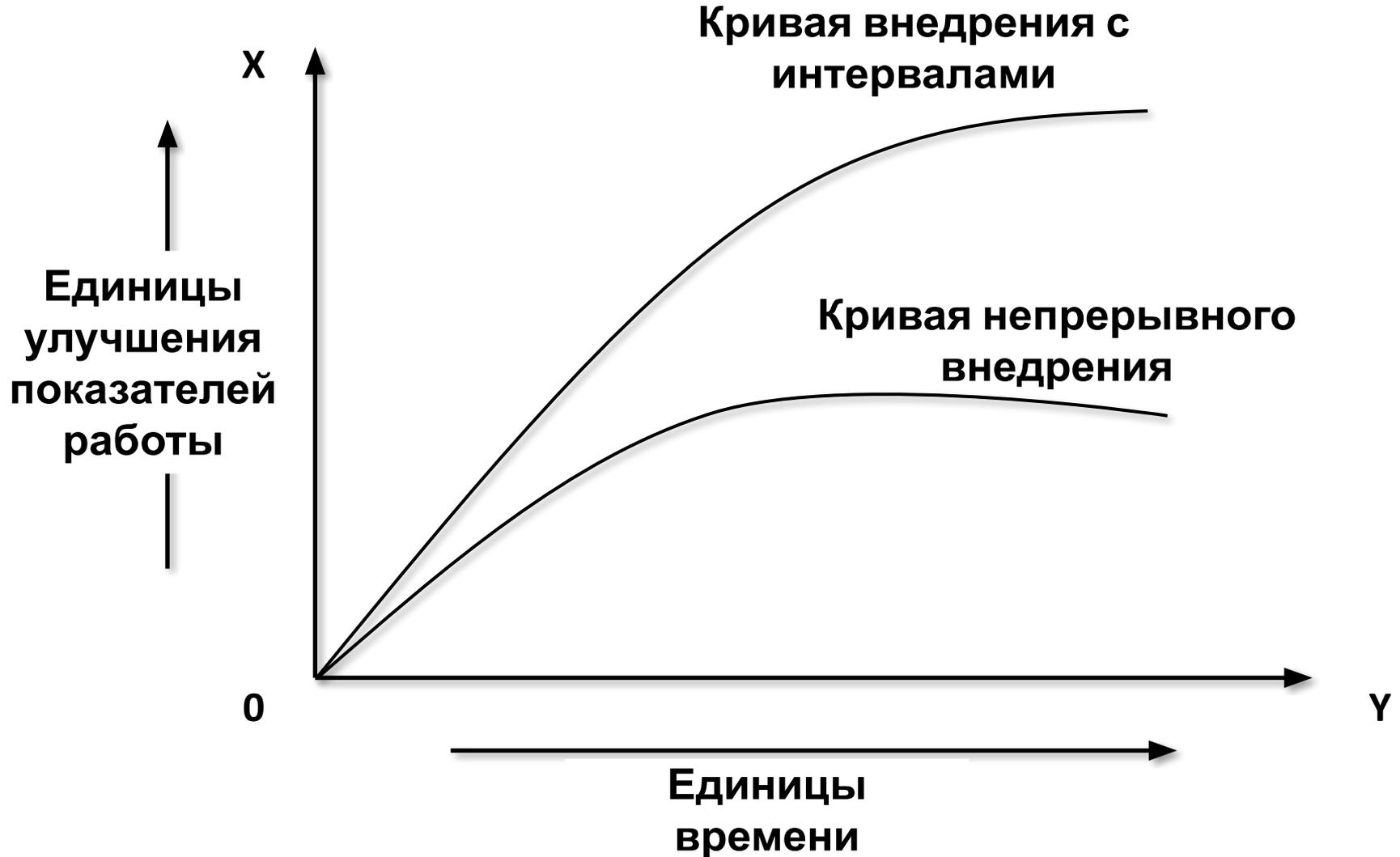
Матрица оценки готовности персонала к проведению организационных изменений



Логика внедрения изменений



Сравнение эффективности непрерывного внедрения и внедрения с интервалами



Факторы успешной программы изменений в части работы с персоналом (мнение HR-специалистов)

