

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛІ ЗМІН ADKAR ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ У ІТ-КОМПАНІЇ

Знання і володіння моделями організаційних змін дозволяють більш успішно впроваджувати зміни у процеси ІТ-компанії. Всього існує багато підходів до впровадження змін, найбільш ефективними є модель Коттера та ADKAR. Модель змін ADKAR – це добре відомий і широко використовуваний інструмент, який допомагає проаналізувати зміни та краще зрозуміти їх, зменшуючи кількість супротиву в командах розробників. Слово «ADKAR» є аббревіатурою для п'яти результатів, яких людина повинна досягти, щоб зміна була успішною: усвідомлення (Awareness), бажання (Desire), знання (Knowledge), здібності та підкріплення (Ability and Reinforcement). Модель ADKAR використовується тисячами лідерів змін у всьому світі. [1] Ця потужна модель базується на розумінні того, що організаційні зміни можуть відбутися лише тоді, коли змінюються окремі особи.

Організаційні зміни часто зазнають невдач, тому що співробітники не розуміють важливості того, як важливо брати участь у зміні або як успішно вести зміни. А лідери часто не мають можливості ефективно залучати людей під час змін і керувати потенційним супротивом. Модель ADKAR вирішує ці проблеми, забезпечуючи лідерів правильними стратегіями, а індивідів – правильною інформацією, мотивацією та здатністю успішно рухатися через зміни в організації.

Визначаючи цілі та результати успішних змін, модель ADKAR дозволяє керівникам та командам управління зосередити свою діяльність на тому, що сприятиме індивідуальним змінам, а отже, досягти організаційних результатів. Формування усвідомлення, визначеного в ADKAR, означає поділитися як природою змін, так і відповіді, чому ця зміна необхідна. Це означає чітке пояснення бізнес-рушія або причин, які призвели до необхідності змін. Це також означає розглянути питання, чому зміни потрібні зараз, і пояснити ризики [2].

Розвинути обізнаність може бути набагато складніше, ніж здається. У деяких випадках фактори опору настільки сильні, що навіть найкращого комунікаційного плану буде недостатньо. Ефективні плани управління змінами розроблені для того, щоб виявити та впоратися з цими протидіючими факторами. В останньому порівняльному дослідженні Prosci недостатня обізнаність була названа причиною номер один для опору співробітників [3]. Розробник моделі Джефф Гіатт каже, що бажання є найважчим із п'яти будівельних блоків для досягнення. Бажання – це важко, тому що це, зрештою, особисте рішення, яке не знаходиться під нашим прямим контролем [4]. Хоча, безумовно, є способи вплинути на рішення людини, але в кінцевому підсумку люди повинні прийняти це рішення самостійно. Знання ефективні лише тоді, коли людина вже має усвідомлення та бажання. Без усвідомлення та бажання ви не можете ефективно створити знання, необхідні для успішних змін.



Рис.1. ADKAR таблиця змін для ІТ-компанії

Як останній будівельний блок успішних змін, зосередженість на підкріпленні має залишатися сильною стороною, щоб зміни залишалися стійкими та давали очікувані результати з часом. Дізнатися чи була зміна успішною можна лише, після того як зробити крок назад і подивитися, чи справді працівники виконують свою роботу по-іншому. Приклад запису ADKAR таблиці зображено на рисунку 1.

Список використаних джерел

1. Hiatt J. Change Management / Jeff Hiatt. – Hardback: Ingram, 2012. – 148 с.
2. Caredda S. Models: the ADKAR Change Management Model [Електронний ресурс] / Sergio Caredda. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://sergiocaredda.eu/organisation/tools/models-the-adkar-change-management-model/> [Дата доступу 02.11.2021]
3. PROSCI. ADKAR Resources [Електронний ресурс] / PROSCI. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://empower.prosci.com/the-prosci-adkar-model-ebook-bundle> [Дата доступу 02.11.2021]
4. Hiatt J. ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community / Jeffrey Hiatt. – New York: Prosci Research, 2004. – 146 с.