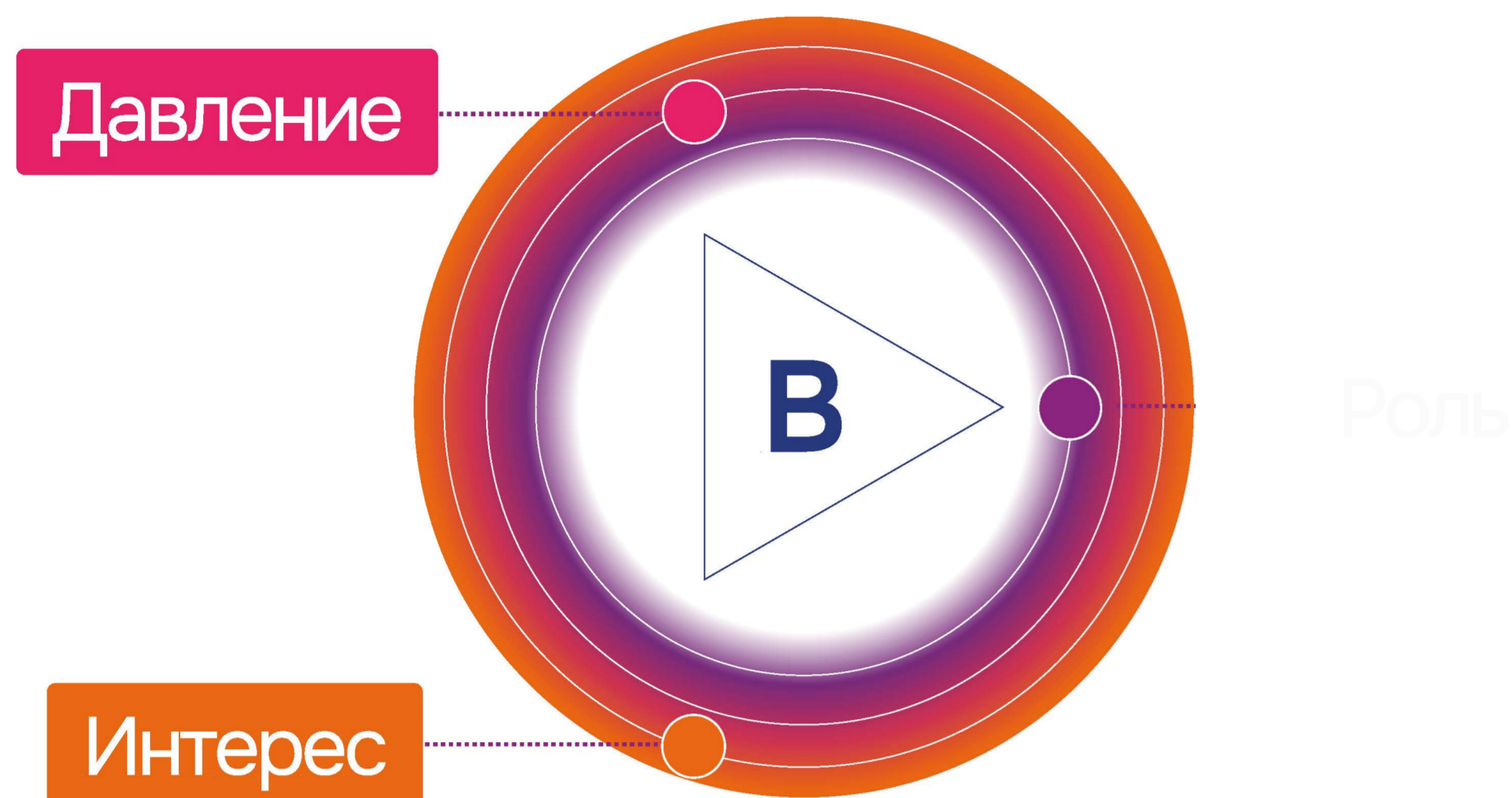


# ОЦЕНКА ВОВЛЕЧЁННОСТИ В ПРОЕКТ ИЗМЕНЕНИЙ

## МОДЕЛЬ ДИР



- **Давление** – факторы внешней и внутренней среды организации, взаимодействие стейкхолдеров, которое склоняет сотрудников к участию в изменениях.
- **Интерес** – корпоративная и личная (карьера, повестка и прочее) заинтересованность в реализации изменений.
- **Роль** – четкое описание роли, что именно ожидается от стейкхолдера в процессе внедрения изменений и в целевом состоянии (после внедрения).

### Шкала оценки ДИР:

- 1 – недостаточно
- 2 – достаточно
- 3 – в высшей степени

### Уровень активации:

- **Красный** – сумма ДИР 5 баллов и ниже (стейкхолдер или группа не готовы эффективно участвовать в проекте)
- **Зеленый** – сумма ДИР от 6 до 9 баллов (стейкхолдер или группа готовы эффективно участвовать в проекте)

■ Следует учитывать, что уровень активации зависит от оценки ДИР предыдущей или вышестоящей аудитории. Условно, если куратор не активирован, сложно ожидать высоких результатов от других. Уровень активации также стоит регулярно проверять в ходе реализации проекта, так как оценка может меняться под воздействием различных факторов и обстоятельств.

№	Аудитория	Давление	Интерес	Роль	Уровень активации
1	Команда изменений				
1.1	Куратор				
1.2	Руководитель проекта				
2	Бизнес-подразделения				
2.1	Топ-менеджеры				
2.2	Средний менеджмент				
2.3	Чемпионы изменений				
2.4	Все пользователи				
2.5	Вся организация				

■ На тренинге по управлению изменениями 5встреч 11 ноября разберем, как повысить уровень ДИР для проекта изменений. [Ссылка на регистрацию.](#)