
Правила эффективной постановки целей

Анна Климова



Цель — важнейшее звено осознанного процесса регулирования деятельности. Качество и результативность деятельности определяется именно целью. Концепция постановки целей проста, однако далеко не все делают это эффективно. в чем разница между желаниями и целями, как правильно формулировать цель? Ответы вы найдете в этой статье.

Психологическое благополучие человека заключается в принятии себя, автономии, контроле над окружающей средой, позитивных отношениях с другими, личностном росте и в осознании своих целей. Чего я хочу больше всего на свете? Ответ на этот вопрос задает направление жизни. Найти его порой труднее, чем планомерно двигаться к результату. Привычнее заботиться о том, как соответствовать ожиданиям родителей, окружающих, руководителей, коллег. Такая привычка приводит к тому, что мы принимаем чужие желания за свои. А то, что называем целями, является всего лишь желаниями.

Желания задают направление и энергетику движения к результату. Их может быть много, потому что мир разнообразен, а внешние раздражители быстро переключают нас с одного на другое. Чтобы не расплыться и повысить эффективность, полезно распределять и концентрировать энергию, осознавая и конкретизируя желаемый результат — цель.



Что такое цель?

Цель — это важнейшее звено процесса регулирования деятельности. Цель конструирует деятельность, определяет ее характеристики и динамику. Она выступает как феномен опережающего отражения. Эффекты антиципации (предвосхищения, заглядывания вперед) служат материалом для построения цели, которая может выступать и как образ восприятия объекта, на который направлено действие, и как определенная система утверждений, в которой с большей или меньшей конкретностью отражены некоторые желательные результаты. Любая цель выполняет роль модели желаемого будущего. Человек способен «смотреть вперед»,

выходить за пределы наличного, оценивать будущее и принимать соответствующие подготовительные меры. И этому также, как и другим способностям, надо учиться.

Цели можно определить как будущие состояния, желательные для человека или организации. Цели можно также рассматривать в качестве осознаваемых ограничений, которые наложены на нынешнее и будущее поведение и основаны на анализе потребностей, стремлений. Следовательно, цели — это не только желательные ориентиры для будущих достижений; они предполагают также определенное поведение и выделение ресурсов, необходимых для воплощения целей в жизнь. Постановка целей — это динамический процесс, с помощью которого можно осознать, определить свои будущие стремления в рамках известных ограничений. Фактически, постановка целей превращается в процесс распределения ресурсов.

Правила эффективной постановки целей

Позитивная формулировка. Не «Бросить курить», а «Стать здоровым, получать удовольствие от свободного дыхания, свободного времени...». Этот метод трансформации с негативной формулировки на позитивную опирается на научные факты: наша психика «не распознает» отрицательную частицу, когда мы говорим себе «Не напрягайся», приборы фиксируют обратное — сжатие мышц. Когда человек говорит себе «Я должен», «Надо», он бессознательно ожидает, что ему предстоит преодолеть сопротивление. Полезнее опираться на конструктивные мысли, для этого стоит изменить словесную формулировку: «Я должен» превратить в позитивное «Я мог бы...», «Я собираюсь...», «Я хотел бы...». Союз «но» тоже программирует на сопротивление. Замените его на союз «и» — увидите разницу. Если вместо «Мне надо это сделать, но это будет непросто» сказать «Я хотел бы это сделать, и я могу найти возможности для этого», перед вами откроется область осуществимого. Концентрируясь на своих ресурсах, вы ощущаете больше силы и уверенности. Изменяя способ выражения мысли, мы меняем и свой подход к обстоятельствам. Руководитель, который акцентирует свое внимание на том, «Как бы не испортить отношения с партнерами», будет менее успешен, чем руководитель, который ставит цель — «Поддерживать хорошие отношения с партнерами». Важно помнить, что проблема — это всего лишь задача, которую можно решить, поэтому важно правильно сформулировать вопрос, ответ на который и будет целью.

Ответственность. Реализация цели зависит от вас и находится под вашим личным контролем — это второе, на что следует обратить внимание при постановке цели. Часто возникает соблазн переложить ответственность. Например: «Хочу, чтобы машина отъехала и освободила мне место для парковки». И все... В этой формулировке зафиксировано всего лишь желание и зависимость от сидящего за рулем машины человека. Формулировка — «Место на парковке максимально близко к входу в здание, когда я подъеду припарковываться...» — означает, что процесс реализации цели переходит под ваш контроль и зависит в большей мере от вас и от ваших действий. Формулировка цели «Хочу получить деньги на реализацию разработанного проекта» не фиксирует личную ответственность. В этом случае неясно, какова же роль инициатора цели, как он сам может повлиять на то, чтобы цель была реализована. Другое дело, когда желаемый результат звучит так «Бизнес-план для привлечения необходимых ресурсов (с указанием сроков, ресурсов, рисков и других конкретизирующих идею компонентов)». Здесь цель имеет больше шансов быть реализованной, поскольку имеется в виду только то, что зависит напрямую от вас, на что вы можете реально влиять.

Конкретность. Поставленная цель должна быть конкретной: «22.10.17 показатель такой то я увеличу (указать объем) за счет (описать усилия и ресурсы)», а не размытой: «Постарайтесь улучшить показатели». Люди выполняют порученную им работу наилучшим образом, когда от них требуется достижение конкретной цели, а не когда их просят «проявить максимум усилий» или когда цель вообще не поставлена. Конкретика означает, что результатом формулировки цели является ответ на вопрос: «Что сделать?» ("Чего добиться?", "Где?", "Когда?", "С кем?", "В каком объеме?").

Очень важно конкретизировать **сроки** достижения цели, определив разумное ограничение по времени. Необходимо учесть, что формулировка вроде «Выполнить в течение 30 дней» ориентирует скорее на процесс, чем на результат. Даже если цель масштабна и трудно указать дату, она должна соотноситься с определенным сроком. Конкретизация помогает осознать задачи как шаги, позволяющие добиться результата, усилить мотивацию. Однако это происходит лишь до момента, когда конкретность цели начинает превращаться в ограничения, препятствующие творческой активности. Чем больше и жестче формальные ограничения, тем ниже уровень мотивации.

Измеримость. Результат должен иметь реальные размеры. Как вы узнаете, что уже достигли своей цели? И в какой степени вы ее достигли? Если речь идет о

количественной измеримости, нужно оперировать цифрами, если о качественной — прописать содержание формулировки.

Сложность, но выполнимость. Трудные цели ведут к более высокой результативности по сравнению с легкими целями. Уровень устанавливаемой цели должен быть достаточно высоким, с тем чтобы цель выступала как определенный «вызов» компетенциям и способностям. Однако если цель представляется недостижимой, она не будет восприниматься всерьез.

Диалог. Обсуждение цели помогает принять ее и обеспечить вовлеченность в процесс выполнения. Диалог дает ощущение поддержки. Последние исследования выявили: вне зависимости от того, ставятся цели руководством или самостоятельно, решающий фактор — поддержка руководителя. Она может выражаться в четкой обратной связи о том, насколько человек приблизился или отдалился от своей цели, как отрегулировать усилия и скорректировать стратегию деятельности.

Как видите, концепция постановки целей очень проста. Постановка целей — базовая техника, метод, от которого зависит организационная и личная эффективность мотивационных процессов, которые энергетизируют нашу деятельность. Именно от того, куда мы направляем большую часть своего внимания и своих действий, зависит успех в жизни.

Формулировка цели должна:

- конкретизировать требуемый конечный результат;
- конкретизировать заданный срок достижения цели;
- конкретизировать максимальную величину допустимых затрат сил, средств, времени и энергии;
- давать, где это возможно, количественную характеристику требуемого результата, необходимую для подтверждения факта достижения цели;
- оговаривать только то, «Что» и «Когда» должно быть сделано, без уточнения «Как» и «Почему» это должно быть сделано;
- быть понятной всем, кто будет работать для ее достижения;
- быть реальной и достижимой, но не легкой;
- быть реализуемой в пределах наличного или ожидаемого бюджета времени;
- исключать или делать минимальной возможность двойной ответственности за результат совместных работ;
- фиксироваться в письменном виде;
- быть согласованной в личной беседе с экспертами, с доверенными лицами .

SMART (SMART) — принцип, на соответствие которому полезно проверять поставленные цели. Этот принцип помогает программировать себя на достижения, настраивает на движение к результату. У него, правда, есть ограничения (например, при его использовании можно не заметить новые возможности, позволяющие достигнуть желаемого совершенно иным путем). Но данный принцип не является догматичным. В разных источниках встречаются разные расшифровки его пяти пунктов. Например:

S — specific (конкретный), significant (значительный), stretching (гибкий);

M — measurable (измеримый), motivational (мотивирующий или стимулирующий), manageable (осуществимый);

A — achievable (достижимый), acceptable (приемлемый), ambitious (амбициозный), action-oriented (ориентированный на действие), agreed upon (согласованный с целями более высокого уровня);

R — realistic (реалистичный), relevant (значимый), reasonable (целесообразный, исходящий из здравого смысла), rewarding (стоящий), result-oriented (ориентированный на результат);

T — timely (своевременный), time-bound (ограниченный временными рамками), tangible (материальный, осязаемый).