

*Крымский федеральный университет
Институт экономики и управления
Кафедра менеджмента*

Самоменеджмент

Лекция 2

Целеполагание в самоменеджменте

«Цель - это мечта, которая имеет предельный срок».

*«Кто не знает, в какую гавань он плывет, для того нет попутного ветра»
Сенека*

*«После того, как мы окончательно потеряли из виду цель, мы удвоили свои усилия»
Марк Твен*

«Самая острая память тупее самого тупого карандаша»

Ключевые аспекты целеполагания.

Метод постановки целей (по С.Д.Резнику).

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту).

СМАРТ-технология постановки целей.

Практические рекомендации по целеполаганию Г.Архангельского.

Лектор Пушкарёва Е.В.

Ключевые аспекты целеполагания

Цель есть мысленная модель желаемого результата деятельности, идеальный образ будущего.

Цель — это идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности человека.

Цель является непосредственным мотивом, направляющим и регулирующим человеческую деятельность.

Содержание цели зависит от:

- объективных законов действительности;
- разных возможностей человека;
- применяемых средств для достижения цели.

Целеполагание — практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными (рентабельными) средствами.

Значение постановки целей

«**Цель** – ориентир, на который направлена жизнедеятельность, который ведет через трудности и преграды действительности»

Установление личных целей необходимо, т.к. *позволяет:*

- лучше осознать имеющийся в отношении карьеры выбор;
- убедиться в правильности избранного пути;
- лучше оценить эффективность действий и опыта;
- убедить окружающих в верности вашей точки зрения;
- получить дополнительные силы, мотивацию;
- повысить вероятность достижения желательных результатов;
- сконцентрировать силы на стратегических направлениях.

Этапы жизни менеджера, когда ему особенно необходимо *прояснить свои личные цели*, обычно совпадают с возрастными рамками, например:

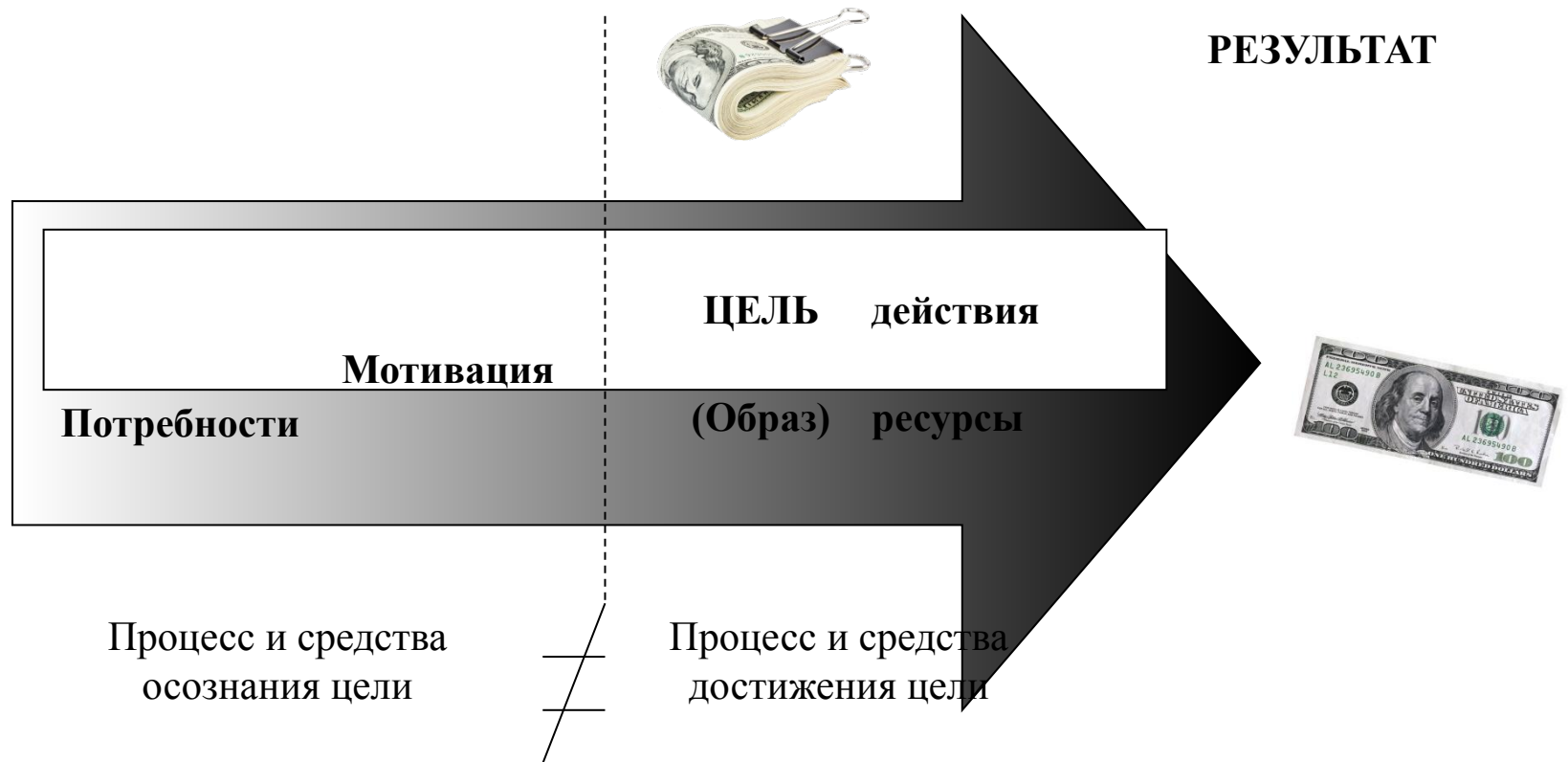
- этап 1: **20–24** года – начало карьеры;
- этап 2: около **30 лет** – приобретение определенной компетентности;
- этап 3: около **40 лет** – анализ достижений и рассмотрение возможностей для серьезных перемен;
- этап 4: около **50 лет** – подведение итогов профессиональной карьеры и подготовка к ее завершению;
- этап 5: около **60–65** лет – переход к внеслужебной жизнедеятельности.

Цель описывает *конечный результат*, т. е. речь идет не о том, что вы делаете, а о том, для чего и ради чего вы это делаете.

Выделяют 3 уровня целей:

- **Стратегические цели** — это наиболее значимые жизненные цели-ценности, подчиняющие и определяющие жизненный путь человека. В жизни человека стратегические цели отражаются на всех жизненных действиях и шагах, лежат в основе любой активности.
- **Тактические цели (до 1 года)** — цели, которые ставятся, исходя из стратегических ориентиров, и конкретизируют ценностные компоненты цели. Тактические цели — это шаги и задачи, направленные на реализацию стратегических целей.
- **Оперативные цели** — повседневные, сиюминутные цели, носящие подчиненный характер по отношению к тактическим целям и обеспечивающие достижение тактических целей (это конкретизация действий по достижению тактических целей).

Процесс достижения цели



Выделяют десять ключевых моментов целеполагания

- 1. В основе человеческой деятельности лежат потребности, которые не осознаются (на схеме – потребности на сером фоне, т.е. ниже уровня осознания)**
- 2. Мотив определяется как осознанная потребность (на схеме – мотивация на границе белой и серой зон, что указывает на частичную осознанность)**
- 3. Цель - это понимание того, что я хочу – «опредмеченное желание». (Цель – идеальный образ, в котором реальность всегда искажена. Вертикальный пунктир на схеме – граница; до нее мы имеем дело с неосознанными средствами осознания цели)**
- 4. При выборе цели используются внутренние механизмы вероятностного прогнозирования. В качестве цели обычно выбирается событие с высоким уровнем субъективной вероятности.**
- 5. Цель как внутренний образ и субъективный прогноз всегда расходятся с реальным результатом (на схеме образ цели – пачка денег, результат – одна купюра)**
- 6. Образ цели включает в себя образ процесса ее достижения (характер и последовательность действий) и представление о ресурсах. Планирование — это сознательный анализ (прояснение) и письменная фиксация этапов достижения цели и требуемых ресурсов.**

Ключевые моменты целеполагания

- 7. Представление о процессе и ресурсах достижения цели ВСЕГДА расходится с тем, что происходит (доступно) на самом деле. Даже самый идеальный план содержит в себе погрешности, которые придется оперативно корректировать.**
- 8. Чем ярче и четче осознается цель, тем сильнее мотивация к ее достижению и тем больше активность по достижению результата. В психиатрии известен факт «целевого магнетизма» – если максимально ярко визуализировать будущую цель, то получившийся образ обладает уникальной «гипнотизирующей» энергетикой**
- 9. Чем сильнее мотивация на начальном этапе, тем больше искажается субъективная вероятность цели («если очень хочется, то легко достижимо»). Данный феномен может сослужить хорошую службу при достижении «кавалерийским наскоком» краткосрочных целей, но явно будет иметь негативное влияние при достижении целей долгосрочных, провоцируя разочарование.**
- 10. Известный в психологии мотивационный закон «Градиент цели»: чем ближе мы приближаемся к результату, тем больше сила мотивации и активность действий. Цели, связанные с «высшими мотивами» (духовными, социально значимыми), имеют более ярко выраженный градиент цели. Использование в практике менеджмента: для достижения цели выделяется определенный интервал, который потом сокращается, искусственно приближая цель. В идеале такое форсированное усиление градиента цели приводит к мобилизации сил сотрудников и ускорению получения результата.**

К принципам целеполагания в управлении можно отнести:

- 1. Принцип системности.** Цели менеджера представляют собой систему, организованную по направлениям (личные и профессиональные цели), по времени (дальние, среднесрочные и ближние) и приоритетам (степень важности в зависимости от ситуации).
- 2. Принцип осмысленности.** Цели всегда осознанны, они появляются в результате выбора из спектра имеющихся возможностей.
- 3. Принцип конкретности.** Цели всегда сформулированы конкретно, с учетом возможности качественного и количественного измерения продвижения к результату.
- 4. Принцип временных границ.** Для достижения целей определены временные границы.
- 5. Принцип гуманности.** Цели ставятся и осуществляются с учетом того, в какой мере их достижение может доставить дополнительные трудности и обязанности другим людям, какие проблемы для них вызвать. Они должны быть осмыслены с точки зрения того, какой ценой люди заплатят за достижение желаемого результата.

Свойства системы целей

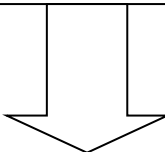
1. **Количество.** Чем меньше целей ставит перед собой человек, тем больше шанс, что он их действительно достигнет. Оптимальное количество целей 7 ± 2 .
2. **Степень важности.** «Важность» — это субъективная оценка значимости поставленных целей, позволяющая делить их на **главные («цели-ценности»)**, и **второстепенные («цели-средства»)**.
3. **Срок достижения.** Цели человека могут иметь жесткую привязку к какой-либо календарной дате или даже часу (точные или жесткие цели). **Жесткая привязка характерна для краткосрочных целей**, в то время как долгосрочные (в том числе жизненные) цели обычно весьма приблизительно связаны с довольно обширными промежутками времени.
4. **Приоритетность.** Предполагается, что сочетание важности и срочности (наличие жесткой даты и времени достижения результата) задает иерархию целей, определяет очередность их достижения. В первую очередь выполняются наиболее важные и срочные цели, потом — все остальные.
5. **Логическая соподчиненность.** Условно можно выделить цели высшего логического уровня («родовые»), подчиняющие себе все более мелкие цели, — **цели-ценности**; цели промежуточного уровня («видовые») — **цели-задачи**; цели низшего уровня («частные») — **цели-средства**. Логическая соподчиненность целей не является жестко фиксированной (отдельные цели в различных видах деятельности могут занимать различные места в разных «звеньях» цепочки (цели-ценности — цели-задачи — цели-средства)).

6. **Гармоничность** — качественная характеристика системы целей, указывающая на **отсутствие явных противоречий и конфликтов** между целями.
7. **Масштабность затрат** («цена» цели) — измеряется затраченными на ее достижение **усилиями и ресурсами** — как внешними, объективными, так и внутренними, субъективными.
8. **Рациональность. Творческая иррациональность** допустима только в выборе **инновационных** стратегических целей. Менее масштабные цели (тактические, оперативные) должны быть максимально просчитанными и рациональными.
9. **Степень осознанности результата.** Поставленная цель может иметь различную степень осознанности в смысле понимания того момента, когда цель считается действительно достигнутой.
10. **Произвольность.** Часть целей человек ставит перед собой совершенно самостоятельно, произвольно (**«хочу-цели»**), но некоторые цели он принимает «со стороны» (**«должен-цели»**). В процессе целеполагания обычно рекомендуется уделять основное внимание именно максимально произвольным «своим» целям, так как только их достижение дает человеку возможность развивать свою эффективность.
11. **Детализация. Недостаточная** детализация цели упрощает образ цели, делает его недостаточно ярким, снижает мотивационный потенциал цели. В то же время **излишне** детализированная цель (когда создан чересчур точный и подробный образ цели) может потом привести к разочарованию и неудовлетворенности при достижении результата.

12. **Конструктивность.** Выделяют три вида целей: цели стабилизации, цели решения проблем, цели развития. Для **личностного роста человека наиболее значимы цели развития**, которые являются подлинно конструктивными, созидающими будущее. **Цели решения проблем** реактивны (проблема обычно навязана, от нее «надо» избавляться), и часто это не конструктивное созидание будущего, а избавление от прошлого. **Цели стабилизации** также не всегда конструктивны, поскольку во многих ситуациях гораздо сложнее «заморозить» настоящее, чем «прыгнуть» в будущее.
13. **Индивидуалистичность.** Достижение некоторых целей зависит только от самого человека, от его усилий и способностей; достижение других целей во многом может зависеть **от других людей** (от принимаемых ими решений, характера сотрудничества с ними и др.).
14. **Новизна.** По критерию новизны цели можно разделить на **актуальные** (уже знакомые личности, опыт достижения таких же или похожих целей имеется) и **проекционные** (новые, возможно, требующие дополнительных знаний и навыков, эксперимента и разведки). Считается, что подлинное **развитие личности происходит только при достижении проекционных целей.**

Способы поиска целей

**Способы поиска целей
(для отдельного человека или организации)**



**Интуитивный
поиск**



«Изобретение»



Вычисление



**Выбор и
предписание**

Способы поиска целей

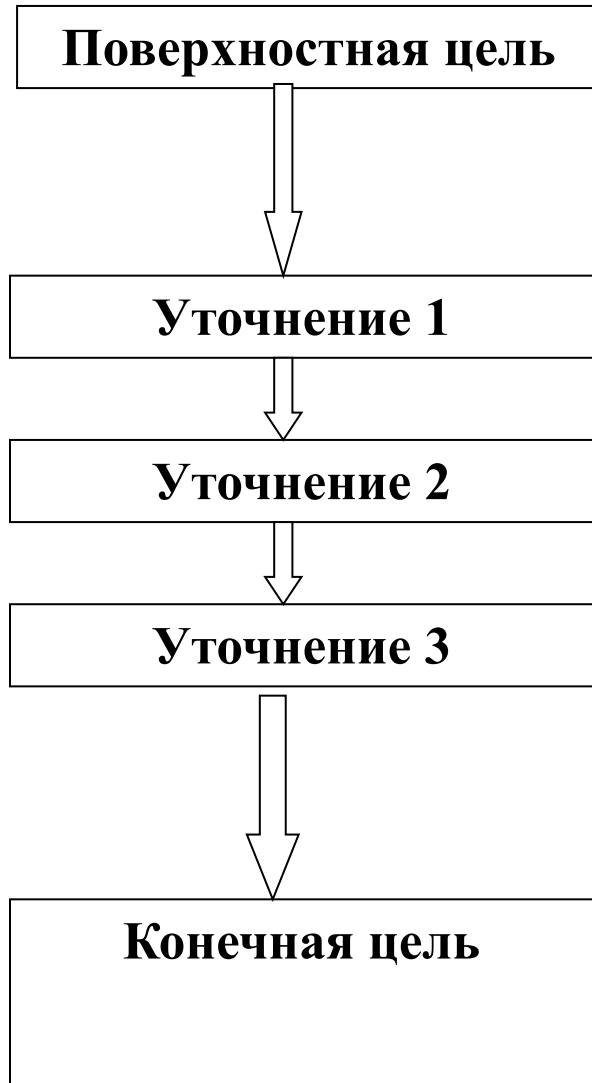
- 1. Интуитивный поиск целей – наиболее распространенный вариант целеполагания. Весь способ поиска цели заключается лишь во внимательном отношении к собственным догадкам и фиксации спонтанно возникающих «озарений» о том, что является целью.**
- 2. Метод «изобретения» целей больше всего подходит для поиска незначительных по масштабу краткосрочных целей. Этот метод можно охарактеризовать как экспериментальный, основанный на пробном достижении возможной цели в уменьшенном масштабе. Например, вы принимаете принципиальное решение о том, что свободное от работы время вашей жизни должно быть заполнено более активным отдыхом. При этом неясно, каким конкретно и в каком объеме. В подобной ситуации лучший способ осуществить выбор между, например, бальными танцами или айкидо – это в течение короткого времени попробовать. То, что окажется для вас наиболее эффективным способом отдыха, можно сделать постоянным хобби.**

Способы поиска целей

- 3. Для поиска долгосрочных и масштабных целей лучше использовать метод «вычисления» целей, сущность которого – в выборе цели в соответствии с заранее сформулированными качественными и количественными критериями. В самом простом варианте метод напоминает процедуру экспертной оценки, при которой набравший наибольшую сумму по всем критериям вариант и становится главной целью.**
- 4. Метод «выбор и предписание» - выбор из уже известных, ранее существующих целей и их принятие (признание, предписание) в качестве «своих» - основан на копировании и подражании, вполне применим для индивидуального целеполагания, но является слабым вариантом для организационного целеполагания.**

После того, как привлекательная цель найдена, необходимо уточнить ее и сформулировать предельно тщательно. В психотерапии известен феномен «многослойности» цели, когда сначала цель формулируется в черновом варианте с помощью первых наиболее подходящих слов, а затем «шлифуется», т.е. поэтапно уточняется.

Процесс формулировки целей



Обучить топ-менеджеров навыкам делегирования и заставить их делегировать свои функции менеджерам среднего звена

Для того чтобы укрепить бизнес

Для того чтобы создать и развивать свой бренд

Для того чтобы:
а) удержать позиции на рынке;
б) создать положительный имидж;
в) снизить издержки

Фирма должна быть универсальной и многопрофильной. Для этого нужны:
а) диверсификация;
б) создание филиалов.
Необходимо спланировать направления диверсификации, а также расписать функции и права руководителей филиалов

Для чего?

Зачем?

К чему это приведет?

Стратегия целеполагания от общего — к частному

**Цели жизни
(стратегия
ценности)**

**Ситуация, окружение
(реальное положение дел)**

**Практические задачи
(оперативное
планирование)**

Ответ на вопрос: Что я хочу?

Анализ существующих целей. Фиксация желаний как новых целей. Определение ценностей и антиценностей. Определение принципов и правил достижения целей

Ответ на вопрос: Что я умею?

Анализ личного потенциала (учет сильных и слабых сторон). Анализ ограничений и возможностей, ресурсов и перспектив актуальной жизненной ситуации

Ответ на вопрос: Что делать?

Формулировка целей, подцелей. Учет связности целей. Выделение приоритетов. Построение дерева задач для каждой цели. Планирование, фиксация сроков

Успех, победа, результат

***Пошаговый метод постановки целей (по С.Д.
Резнику)***

Пошаговый метод постановки целей (по С.Д. Резнику)

- **Шаг первый – прояснение потребностей**
- Нужно устанавливать цели в ситуации, которая не удовлетворяет вас или может стать таковой. Установление личных целей требует анализа текущей ситуации и ответа на вопрос, чего вы хотели бы добиться. Это требует воображения и определенной свободы от тех необоснованных ограничений, которые ранее были приняты без всяких возражений.

- **Шаг второй – прояснение возможностей**
- Большинство менеджеров осуществляют выбор из ряда возможностей во всех сферах жизни. Некоторые из этих возможностей могут противоречить вашим ценностям или вызывать трудности для тех, кто вас окружает. Первый шаг в прояснении возможностей состоит в установлении как можно большего их числа. Этого частично можно добиться напряжением собственной мысли, но расширить список можно путем изучения ситуации и привлечения окружающих. Разумный выбор нельзя осуществить, пока не установлены все имеющиеся возможности.

Пошаговый метод постановки целей (по С.Д. Резнику)

Шаг третий – принятие решения о том, что вам нужно

Списка возможностей недостаточно; необходимо знать, к чему вы стремитесь и чего хотите добиться. Это может показаться очевидным, но определить, что вам нужно, не всегда просто. Необходимо ответить на 3 ключевых вопроса:

- Что является для вас важным?***
- На какой риск вы готовы пойти?***
- Как ваши решения повлияют на окружающих?***

Первый вопрос связан с определением ваших личных ценностей и позиций. Качество решений о выборе образа жизни во многом зависит от глубины самоизучения.

Второй вопрос поможет определить личные границы и пределы, влияющие на ваш выбор. Можно решить, что некоторые возможности слишком рискованны и лучше обратиться к методам действий с более надежными результатами. Однако это заставляет людей избегать рискованных возможностей, даже не оценив реальную степень риска.

Третий вопрос направлен на изучение того, кто и как может быть затронут вашими решениями. Следует определить, стоит ли результат тех затрат, которые вызваны этим влиянием на окружающих. Обсуждение идей и возможных действий с теми, кого они, вероятно, затронут, а также наблюдение за их реакцией помогут сделать трудные решения более точными.

Пошаговый метод постановки целей (по С.Д.Резнику)

Шаг четвертый – выбор

Когда уже определен диапазон имеющихся возможностей и ясны потребности и желания, необходимо сделать выбор. Установление цели представляет собой активный шаг, поэтому в момент выбора вы берете на себя обязательство, что избранный образ действий обеспечит удовлетворительный результат. Кроме того, это означает, что можно осуществить и следующие шаги.

Шаг пятый – уточнение цели

Цели полезны в качестве напоминания о том, для чего предпринимаются действия. Часто для достижения одной цели необходимы разнообразные действия. При этом можно потерять из виду желаемый конечный результат и погрузиться в текучку. Если такое случается, руководитель обычно может часами работать, напрягая все силы, чтобы добиться успеха, и все же у него мало что получается. Сопоставление логических связей между общими задачами и конкретными рабочими процессами может сократить излишние усилия в уточнении целей.

Шаг шестой – установление временных границ

Цели, содержащие направление действий, должны также указывать скорость движения. Это необходимо для того, чтобы люди могли продуктивно распределить свое время и другие ресурсы. Если цель не имеет временных границ, нет никакой возможности и следить за своими успехами.

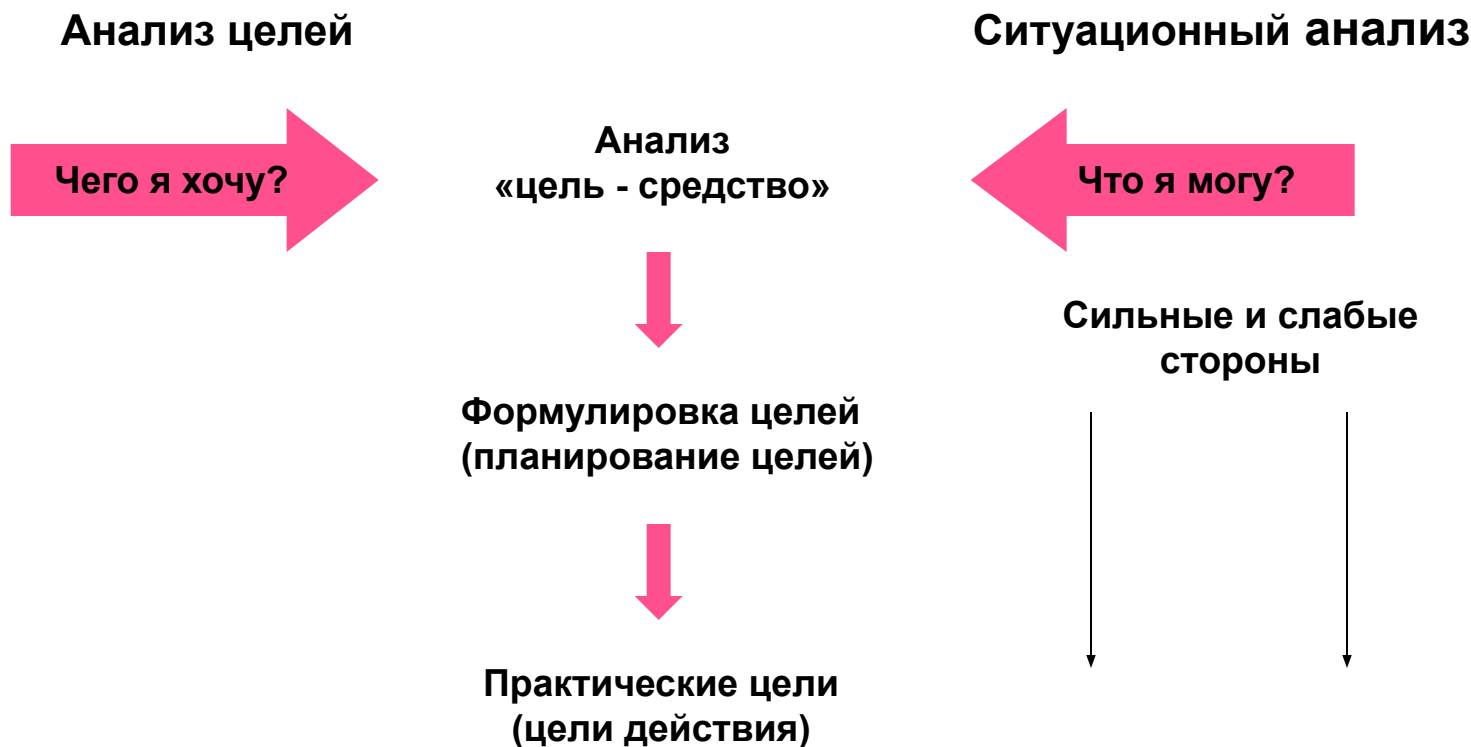
Шаг седьмой – контроль своих достижений

Существуют следующие *преимущества* наблюдения за личными достижениями:

- появляется обратная связь с результатами работы;
- возникает чувство удовлетворения по мере продвижения к цели;

Процесс постановки целей (по Л.Зайверту) охватывает три фазы:

- нахождение цели: чего я хочу?
- ситуационный анализ: что я могу?
- формулирование целей: **к чему я конкретно приступаю? (установка сроков воплощения целей и формулирование желаемых результатов)**



Зайверту)

Процесс нахождения целей

=

Реализация следующих этапов:



1. Разработка общих представлений о жизненных устремлениях.

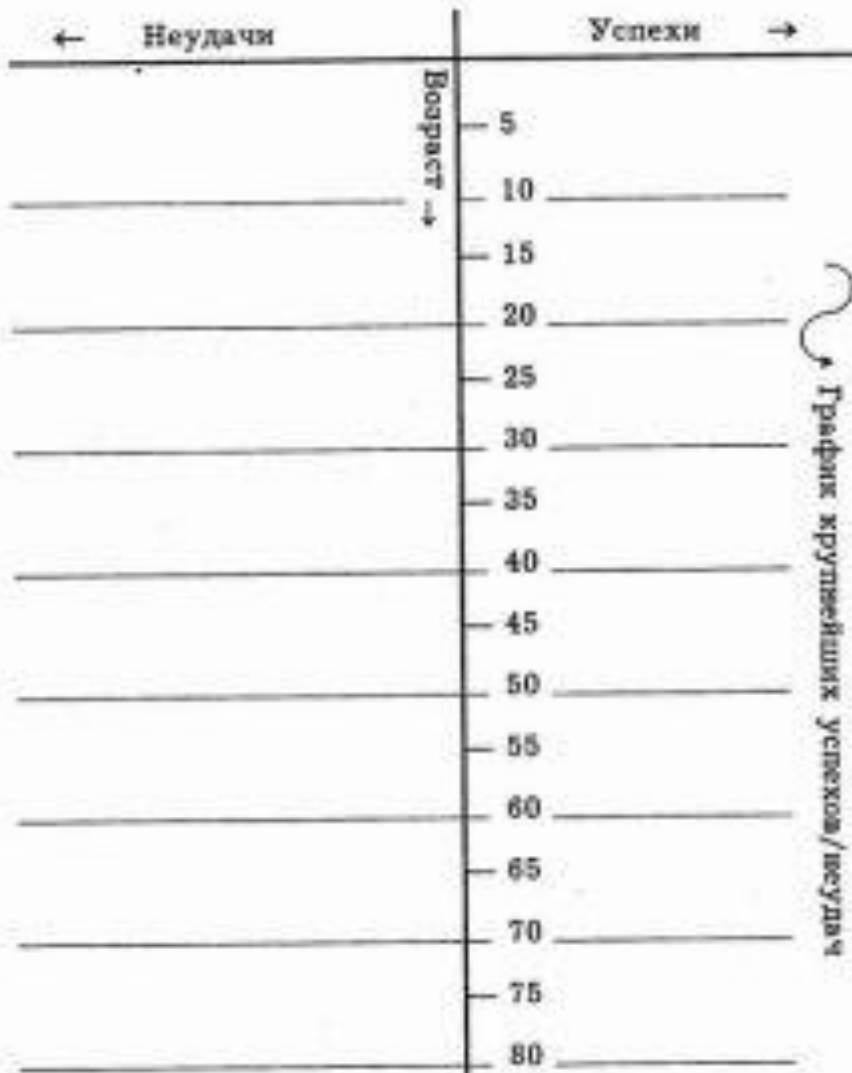
2. Дифференциация во времени жизненных целей.

3. Разработка ключевых представлений в профессиональной сфере.

4. Инвентаризация целей.

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

Нарисуйте «кривую» своей жизни



1. Разработка представлений о жизненных устремлениях.

Попробуйте изобразить для себя настоящую и возможную (будущую) картину вашей жизни в виде так

называемой «кривой» жизни, отметив крупнейшие успехи и поражения в личной и профессиональной сферах. Пометьте на «кривой» то место, где вы сейчас

находитесь, а также напишите ключевые слова, характеризующие успехи или неудачи, рядом с экстремальными точками вашей «жизненной кривой».

Попробуйте представить свое будущее и продолжите «кривую» дальше.

«Кривая» Вашей жизни

- Как протекала до сих пор Ваша жизнь?
- В чем состояли Ваши крупнейшие успехи? Где были поражения? В профессиональной сфере? В личной?
- Как Вы представляете себе свое будущее?
- До какого возраста Вы хотели бы дожить?
- Чего еще хотите достичь?
- На какие удары судьбы или поражения Вы рассчитываете?

Картина жизненных устремлений.

Назовите 5 важнейших пунктов (целей), которых Вы

еще хотите достичь до конца своей жизни:

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

Разработка общих представлений о жизненных устремлениях

- Для того чтобы разработать общие представления о жизненных устремлениях, нужно попытаться вообразить себе возможную картину своей будущей жизни. Не стоит горевать по поводу неудач и поражений в прошлом: этого уже в любом случае не изменишь, но из пройденного можно извлечь уроки. Тогда появится гораздо более полное, чем прежде, представление о том, какие привычки, контакты, поступки хотелось бы в будущем сохранить, а какие непременно подвергнуть изменениям. Ниже представлен список вопросов, ответив на которые можно ясно представить себе, что в жизни для каждого конкретного человека является наиболее ценным.

Чек-лист: видение жизни

- 1. С чем связано первое переживание успеха в детстве, которое можно во всех подробностях восстановить в памяти?
- 2. Что можно сказать, когда думаешь о родительском доме, своем месте в семье и о своем воспитании?
- 3. Как развивались отношения с отцом? Какие его качества восхищали или восхищают? Были ли случаи, когда он пытался помешать вашим планам и в связи с чем?
- 4. Как вы относились или относитесь к матери? Что восхищало или восхищает в ней? Были ли случаи, когда она вставляла вам «палки в колеса»? Если да, то в связи с чем?
- 5. Кто из родителей доминировал в вашей жизни и какое влияние он оказывал? Что особенно запомнилось?
- 6. Как в целом можно оценить отношения между родителями? Царила ли в семье гармония или дисгармония?
- 7. В какой вере вы были воспитаны, и что она значит для вас сегодня?
- 8. Какую роль в вашей жизни до сегодняшнего дня играли культурные факторы? Насколько глубоки ваши интересы в области литературы, музыки и искусства?
- 9. Какие личности в экономике, политике, культуре, спорте и т.д. вызывают восхищение и почему (например, из-за их достижений, образа жизни или других качеств)?
- 10. Есть ли у вас кто-нибудь вроде «духовного наставника» или лидера, так, чтобы в отдельные моменты жизни вы бы спрашивали себя, как бы он поступил в данной ситуации?

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

Чек-лист: видение жизни

11. В обществе каких людей (друзей, деловых партнеров, коллег, членов спортивного клуба) вы чувствуете себя уютно и непринужденно, и какие последствия имеет это обстоятельство для личной и профессиональной жизни?
12. В каком обществе вы чувствуете себя скованно и напряженно, и каким образом это отражается на личной и профессиональной жизни?
13. Когда и в случае исполнения каких поручений вы чувствуете себя уверенным или даже «сильным» и каких результатов достигли, выполняя подобные задачи?
14. Особенными знаниями в какой области, опытом в какой деятельности (связанной с практикой) и способностями вы обладаете?
 - Запишите ответы на отдельном листе и дайте им оценку подобно тому, как это сделано в приведенном ниже примере.
 - Ответ на вопрос 14: **мои способности**
 - - За последние десять лет я стал более квалифицированным специалистом и имею хорошее представление о современных ноу-хау в своей профессиональной деятельности.
 - - Я довольно коммуникабелен и могу высказывать и отстаивать свое собственное мнение во время дискуссий.
 - - Я чрезвычайно организованный человек.
 - Теперь оцените свои способности следующим образом: ++ = очень хорошо, + = хорошо, +- = удовлетворительно.
15. Что на сегодняшний день является вашим величайшим успехом, чего вы при этом достигли?
16. Когда и в случае исполнения каких поручений вы чувствуете себя неуверенным или даже «слабым», какие неудачи настигали вас при этом?
17. Какие проблемы (недостаточные личные возможности, дальнейшее повышение квалификации, перегрузка, конкуренция, угроза предпринимательской деятельности) имеются в настоящее время в вашей профессиональной сфере и что можно сделать для их преодоления?
18. В чем состоят проблемы в личной жизни и каким образом их можно решить?
 - а) брак и партнерские отношения _____
 - б) дети _____
 - в) родители, родственники, друзья _____
 - г) занятия в свободное время _____
19. Если бы вам предложили загадать три желания, то они были бы следующие:
 - а) _____
 - б) _____
 - в) _____

Технология поиска жизненных целей (по Л. Зайверту)

3. Разработка ключевых представлений в профессиональной сфере

Определите свои личные и профессиональные цели (ориентиры) по схеме:

личные желания:

- долгосрочные (жизненные цели);
- среднесрочные (5 лет);
- краткосрочные (ближайшие 12 мес.);

профессиональные цели:

- долгосрочные (жизненные цели);
- среднесрочные (5 лет);
- краткосрочные (ближайшие 12 мес.).

Таким образом, вы проведете инвентаризацию своих идей, отфильтровывая при этом важнейшие позиции, т. е. жизненные личные и карьерные цели.

Обязательно выделите свои профессиональные ориентиры, так как если и есть в жизни что-то судьбоносное, так это выбор профессии, который является одним из основных условий успешной карьеры.

Ответьте на вопросы:

- **Чем бы вы охотнее всего занимались в профессиональном отношении?**
- **Если бы вы могли свободно выбирать служебное положение, звание, отрасль, организацию, предприятие или институт, кем бы вы охотнее всего стали?**

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

Выделите свои профессиональные ориентиры!

- **Профессиональный ориентир усиливает мотивацию трудовых достижений.**
- **Профессиональный ориентир направляет в определенное русло Ваши активность, профессиональные устремления и решения при выборе профессии.**
- **Профессиональный ориентир является руководством для последующего исполнения Ваших служебных обязанностей.**

Примеры:

- Стать управляющим в средней фирме XY — отрасли.
- Стать членом правления фирмы X или Y.
- Основать или руководить зарубежным филиалом (в какой стране?).
- Быть причисленным к ведущим специалистам,
- Достичь должности в государственном аппарате.
- Добиться звания профессора или доктора.
- Занимать нынешнюю должность до выхода на пенсию и укреплять свое положение.
- Работать самостоятельно (не по найму) в качестве...
- Сделать политическую карьеру в качестве...
- Через пять лет «выйти из игры» и стать пастухом в Люнебургской Долине... И т. д.

Перепроверьте свой ориентир с помощью следующего упражнения.

Представьте себя в желаемой Вами профессии и попытайтесь ответить на следующие вопросы:

- — Почему Вы, собственно, не занимаетесь этим?
- — Что Вы сделали до сих пор, чтобы устранить эти причины?
- — Если не знаете, то насколько велик Ваш действительный интерес к этой должности?
- — Что Вы до сих пор сделали, чтобы смягчить эти трудности или устранить их?
- — А что следовало сделать?
- — Какую цель вы хотите себе поставить, чтобы преодолеть эти трудности в обозримое время?

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

4. Инвентаризация целей

Составьте инвентарную опись Ваших целей. Отфильтруйте при этом важнейшие

позиции, т. е. те жизненные цели и, цели карьеры, которых Вы хотите достичь.

Думайте при этом и о тех своих желаниях и юношеских мечтах, которые могли

быть реализованы посредством существенных единовременных затрат времени

и финансовых средств. (Например, совершить кругосветное путешествие, прожить 6 месяцев на острове в теплом море и т. п.). Если Вы сохраните эти цели

под рубрикой «То, что я еще хочу совершить», то подобные смелые желания

станут конкретнее и будут основой Вашего плана на более поздний период жизни. Своим представлениям о целях Вы придаете тем самым «вызывающий»

характер, что побуждает наконец-то их однажды реализовать.

Инвентаризация целей

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

Как только вы определили для себя личные и профессиональные цели, займитесь вашими личными ресурсами, т. е. средствами для достижения поставленных вами целей. Л.Зайверт называет этот процесс **ситуационным анализом. Ситуационный анализ представляет собой своего рода реестр личных ресурсов (средств для достижения целей) и позволяет выяснить, что следует поощрять (сильные стороны) и над чем еще надо работать (слабые стороны).**

Путем анализа своих способностей человек определяет, что вообще он может сделать, то есть каким личным потенциалом для достижения своих целей он располагает. С другой стороны, он должен ясно представлять себе свои слабости, чтобы избегать действий, которые могут способствовать проявлению подобных «качеств», или принять меры к избавлению от этих недостатков. Помочь в этом может составление баланса своих крупнейших неудач и поражений и выделение, следствием отсутствия каких качеств они были. **Знать свои слабости - значит укреплять свои сильные стороны.**

При этом необходимо продвигаться в четыре этапа:

- 1. Использование направляющих вопросов для ситуационного анализа.**
- 2. Разработка личного баланса успехов и неудач.**

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

Определяя свое настоящее местонахождение на своей «кривой жизни», ответьте на вопросы.

Направляющие вопросы для ситуационного анализа **в личной сфере**

- **Мой жизненный путь: каким были мои крупнейшие успехи и неудачи?**
- **Влияние семьи: детство? юность? родители? братья и сестры? близкие?**
- **Мои личностные параметры, черты характера и сильные стороны?**
- **Моя гармония? В чем состоят мои конфликты с окружающим миром? Чем я их объясняю?**
- **Дружеские связи? Вражда?**
- **При каких обстоятельствах я чувствую себя сильным, побежденным, слабым?**
- **Каких успехов я до сих пор не смог достичь? По каким причинам?**
- **Какие опасности, трудности, проблемы и т. п. могут передо мной возникнуть? В каких областях?**
- **Какие меры я хочу предпринять для их предотвращения?**
- **Кто из окружающих стимулирует мою жизненную активность? Кто ей препятствует?**
- **В чем могут раскрыться мои возможности? В чем не могут? Что я хочу против этого сделать?**
- **Какие негативные для меня посторонние воздействия я хочу устранить?**
- **Какие позитивные воздействия я хочу поддержать, использовать?**
- **Чего хотят окружающие? Что я могу им дать? Кому я могу принести пользу сейчас и в будущем?**
- **Что я хочу конкретно сделать, чтобы принести пользу окружающим?**
- **Какими денежными средствами я мог бы пожертвовать для своих друзей?**

Технология поиска жизненных целей

Направляющие вопросы для ситуационного анализа в профессиональной сфере

- Знаю ли я задачи моей должности? Знаю ли я, чего от меня ждут?
- Согласованы ли мои цели с моим руководством?
- Знаю ли я рутинные, однообразные дела, относящиеся к сфере моей деятельности?
- Планирую ли я эти дела?
- Имею ли я в любое время представление о задачах, которые предстоит решить?
- Известны ли мне срочность и важность моих задач?
- Устанавливаю ли я приоритеты?
- Выполняю ли я своевременно свои задачи? Часто ли я при этом испытываю давление?
- Нуждаюсь ли я в напоминании об исполнении своих обязанностей?
- Откладываю ли я свои дела? Приступаю ли я самостоятельно к делам?
- Исполняю ли я свои дела полностью и окончательно?
- Часто ли я получаю запросы или рекомендации?
- Получаю ли я жалобы на то, что неудовлетворительно информирую другие инстанции?
- Как велико влияние моей работы на мою личную жизнь?
- Какую пользу я приношу своими действиями?
- На какой встречный эффект я могу рассчитывать (повышение заработка, продвижение по службе, налаживание контактов и т. д.)?
- Каких успехов, в том числе частных, я могу добиться в обозримое время?
- С какими неудачами я должен считаться?

Технология поиска жизненных целей (по Л.Зайверту)

Определив, «куда следует идти?», необходимо ответить на вопрос: «где мы находимся?». Для этого надо проанализировать сильные и слабые стороны вашей личности. С помощью следующего перечня можно выявить крупнейшие успехи в работе и в личной жизни, которые были достигнуты в прошлом. Какие способности, знания, опыт и т. п. были необходимы, чтобы достичь этих успехов? При этом нужно попытаться установить те способности, которые привели к соответствующему результату.

Личные знания + способности

Специальные знания: знание производства; техника сбыта; знание менеджмента; специальные производственно-экономические знания; общая эрудиция; контакты и связи

Личные качества: физическая конституция, умение быть в форме, выносливость манера держать себя, активность, выдержка коммуникабельность, умение выслушать, интуиция приспособляемость, готовность прийти на помощь восприимчивость к критике, самокритика

Способности руководителя: пробивная сила, умение убеждать; умение распределять обязанности, давать указания; умение стимулировать и мотивировать труд отдельных людей и коллектива; способность к работе «в команде» и в кооперации

Интеллектуальные способности: рассудительность; творческий потенциал; логическое мышление ; структурное, системное мышление

ТЕХНОЛОГИЯ ПОИСКА ЖИЗНЕННЫХ ЦЕЛЕЙ (ПО Л.ЗАЙВЕРТУ)

СГРУППИРУЙТЕ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ ВАМИ ПОСРЕДСТВОМ СИТУАЦИОННОГО АНАЛИЗА ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ И ВЫДЕЛИТЕ ДВЕ-ТРИ ВАЖНЕЙШИЕ СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ.

ПОДОБНЫЙ «СРЕЗ» ЛИЧНЫХ КАЧЕСТВ ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕДПОСЫЛКОЙ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ДАЛЬНЕЙШИХ ШАГОВ И МЕР ПО ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕЙ.

«Срез» способностей	Сильные стороны (+)	Слабые стороны (-)
Профессиональные знания и опыт	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Социальные коммуникационные качества	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Личные способности	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Способности руководителя	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Интеллектуальные способности, рабочие приемы	1. 2. 3.	1. 2. 3.
Прочее	1. 2. 3.	1. 2. 3.

Технология поиска жизненных целей (по Л. Зайверту)

Следующим шагом будет группировка ваших достоинств и недостатков и выделение двух-трех важнейших сильных и слабых сторон, т.е. «Баланса личных успехов и неудач».

<i>Личный баланс</i>				
<i>успехов</i>		<i>неудач</i>		
<i>Мои крупнейшие успехи, достижения</i>	<i>Способности, которые были для этого необходимы</i>	<i>Мои крупнейшие поражения, неудачи</i>	<i>Способности, которых мне не доставало</i>	<i>Как я преодолел неудачи?</i>
<i>1.</i>				
<i>2.</i>				
<i>3.</i>				

Технология поиска жизненных целей (по Л. Зайверту)

Анализ «цель — средство»

- В процессе анализа необходимые для достижения желаемых целей средства (личные, финансовые, временные ресурсы) сравниваются с реальной ситуацией. Для этого обратитесь к составленной Вами «инвентарной описи» целей и выберите пять важнейших целей. Определите необходимые для достижения этих целей средства и проверьте, чего Вы еще должны достичь или к чему приступить, чтобы ближе подойти к соответствующей цели.

Желаемые цели	Необходимые средства. Что требуется?	Ситуационный анализ		
		Имеется в наличии (способности и т.д.)	Не имеется в наличии	Практические цели, меры
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

SMART-ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ (по Доурдэну) –

методика, с помощью которой можно конкретизировать и формулировать цели.

Она применима по отношению к любым целям



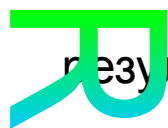
(Specific) конкретной - каждая цель должна быть описана как четкий и конкретный результат



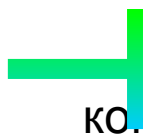
(Measurable) измеримой – каждая цель должна быть поддающейся оценке, измеримой с помощью конкретных индикаторов и стандартных процедур измерения



(Achievable) достижимой



(Result-oriented) реалистичной, ориентированной на результат



(Timed) соотносимой с конкретным сроком – цель должна быть четко определена во времени, должны быть конкретные

Цели в формате SMARTER • Specific — конкретная; • Measurable – измерима; • Achievable – достижимая; • Relevant – значимая; • Time based – ограниченная по времени;

• Exciting – цель должна вдохновлять; • Recorded – записанная.

SMART-ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ

- **S - specific - конкретная:** определяется конкретная формулировка для каждой цели так, чтобы она звучала ясно и конкретно, в противном случае цель не выйдет за уровень желаний.

Пример: допустим, одно из желаний - гармоничное партнерство. Чтобы претворить желание в цель, нужно конкретно определить, что для этого следует сделать.

- **M - measurable - измеримая:** цель должна быть сформулирована таким образом, чтобы можно было измерить степень ее достижимости. В противном случае цель можно потерять из виду.

Пример: допустим, целью является совершение утренней пробежки. Чтобы она была измеримой, нужно точно определить, сколько раз в неделю вы будете это делать.

- **A - achievable - достижимая:** всегда должен быть шанс достичь намеченной цели. Основной принцип гласит: честолюбиво, но достижимо.

Пример: бегать четыре раза в неделю с тем, чтобы в течение года довести уровень физической подготовки до такого состояния, что через год сможешь пробежать 12 километров. Нереалистичным было бы поставить перед собой цель через год принять участие в марафонском забеге.

- **R - result-oriented - ориентированная на результат:** формулировка цели должна содержать отправные точки для достижения позитивных изменений. Не следует включать в формулировку то, выполнять которое нет желания.

Пример: цель - только здоровое питание. Тогда формулировка цели будет: «Ежедневно включать в свое меню салат, фрукты или овощи». Неправильной была бы формулировка: «Никогда бездумно не тревогодничать».

- **T - time-bound - ограниченная сроками:** каждая цель должна иметь четкие временные рамки так, чтобы можно было измерить установленные сроки.

Пример: для достижения гармоничного партнерства каждую вторую неделю месяца ходить вместе в театр или на выставку.

SMART-ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ

- **S - specific - конкретная:** определяется конкретная формулировка для каждой цели так, чтобы она звучала ясно и конкретно, в противном случае цель не выйдет за уровень желаний.

Пример: допустим, одно из желаний - гармоничное партнерство. Чтобы претворить желание в цель, нужно конкретно определить, что для этого следует сделать.

- **M - measurable - измеримая:** цель должна быть сформулирована таким образом, чтобы можно было измерить степень ее достижимости. В противном случае цель можно потерять из виду.

Пример: допустим, целью является совершение утренней пробежки. Чтобы она была измеримой, нужно точно определить, сколько раз в неделю вы будете это делать.

- **A - achievable - достижимая:** всегда должен быть шанс достичь намеченной цели. Основной принцип гласит: честолюбиво, но достижимо.

Пример: бегать четыре раза в неделю с тем, чтобы в течение года довести уровень физической подготовки до такого состояния, что через год сможешь пробежать 12 километров. Нереалистичным было бы поставить перед собой цель через год принять участие в марафонском забеге.

- **R - result-oriented - ориентированная на результат:** формулировка цели должна содержать отправные точки для достижения позитивных изменений. Не следует включать в формулировку то, выполнять которое нет желания.

Пример: цель - только здоровое питание. Тогда формулировка цели будет: «Ежедневно включать в свое меню салат, фрукты или овощи». Неправильной была бы формулировка: «Никогда бездумно не тревогодничать».

- **T - time-bound - ограниченная сроками:** каждая цель должна иметь четкие временные рамки так, чтобы можно было измерить установленные сроки.

Пример: для достижения гармоничного партнерства каждую вторую неделю месяца ходить вместе в театр или на выставку.

Некоторые правила формулирования жизненных целей:

Добейтесь ясности цели! Ясная, четко сформулированная цель приносит успех.

Одно из регулярно проводимых в Гарвардском университете США исследований на тему «Процесс становления выпускников учебных заведений в течение длительного временного периода» дало следующие результаты.

83 % выпускников не имеют перед собой никаких целевых установок, касающихся карьеры. Их средняя заработная плата берется за основу. С ее помощью проводится сравнение.

14 % выпускников имеют четкую карьерную цель, однако не изложили ее на бумаге. Они зарабатывают в среднем в три раза больше, чем выпускники из первой группы.

3% респондентов поставили перед собой четкую цель, касающуюся их дальнейшей карьеры, и дали ей письменное определение. Они зарабатывают примерно в десять раз больше, чем выпускники, принадлежащие к первой группе.

Гарвардское исследование цели проясняет еще один аспект:
письменное изложение приносит ясность в мышление!

Пример:

- 1. **Как не нужно:** Я хочу вести более здоровый образ жизни.
- **Как нужно:** Я хочу ежедневно делать 15-минутную пробежку на свежем воздухе.
- 2. **Как не нужно:** Я хочу уметь лучше контактировать со своими сотрудниками.
- **Как нужно:** Я хочу для каждого сотрудника каждую неделю резервировать час дополнительного времени, чтобы побеседовать с

Некоторые правила формулирования и реализации жизненных целей:

1. **«Бросьте вызов!»** Цель должна быть вызовом и определять реальные перспективы вашего развития.
2. **«Напишите на бумаге!»** Цель должна быть четко сформулирована в письменной форме с выделением критерия ее достижения.
3. **«Ограничьте время!»** Цель должна находиться в определенных временных границах (продолжительность, сроки начала и окончания).
4. **«Разбейте на этапы!»** Цель должна состоять из отдельных локальных целей и определяться количественными показателями их достижения (критериями).
5. **«Завяжите узелок!»** Существование поставленной цели должно постоянно напоминать вам о необходимости резервирования времени и ресурсов на ее достижение.
6. **«План любой ценой!»** Цель должна быть реализована совокупностью индивидуальных планов на 5 лет, год, квартал, месяц, неделю или день.
7. **«Не бойтесь ошибок!»** Если в процессе достижения цели выделяете ошибки, приходите к отрицательному результату, не стоит огорчаться — скорректируйте цель или поставьте новую.

Формулирование жизненных целей

При обнаружении непреодолимых, на ваш взгляд, **препятствий в достижении целей** необходимо задать себе следующие вопросы:

- **Действительно ли ваши цели важны для вас?** Цели, в которых действительно не заинтересованы, обычно не достигаются.
- **Реальны ли ваши цели?** Бывает, что люди устанавливают цели, которых почти невозможно добиться, а потом удивляются своей неудаче.
- **Вложили ли вы в достижение целей достаточно сил и внимания?** Вполне достижимые цели могут быть не реализованы из-за того, что для преодоления препятствий не было приложено достаточных усилий.
- **Сохраняют ли ваши цели актуальность?** Возникновение новых обстоятельств может сделать некоторые ваши цели устаревшими.
- **Достаточно ли вы привлекали к вашему делу окружающих?** Без помощи и поддержки многие проекты обречены на неудачу. Установление на ранних этапах работы взаимосвязей с окружающими помогает продвижению вперед.
- **Не слишком ли рано вы хотите сдаться?** Во многих случаях люди «признают себя побежденными» слишком рано, тогда как настойчивость могла бы привести к успеху.

Формулирование жизненных целей

Французский социолог Б. Гурней выделяет четыре типа личных целей человека, вступившего в управленческую организацию.

- 1. Стремление к безопасности, к исключению угроз риска для себя лично.**
- 2. Стремление к повышению жизненного уровня. Для понимания этой цели следует иметь в виду, что удовлетворенность работников своей зарплатой зависит не только от абсолютной величины вознаграждения, но и от соотношения с зарплатами их коллег.**
- 3. Стремление к власти. Эта цель распадается на ряд взаимосвязанных подцелей: стремление к расширению круга своих полномочий, достижению автономии, продвижению вверх по служебной лестнице.**
- 4. Стремление повысить и укрепить престиж. Эта цель разбивается на две подцели: укрепление личного престижа и престижа самой организации.**

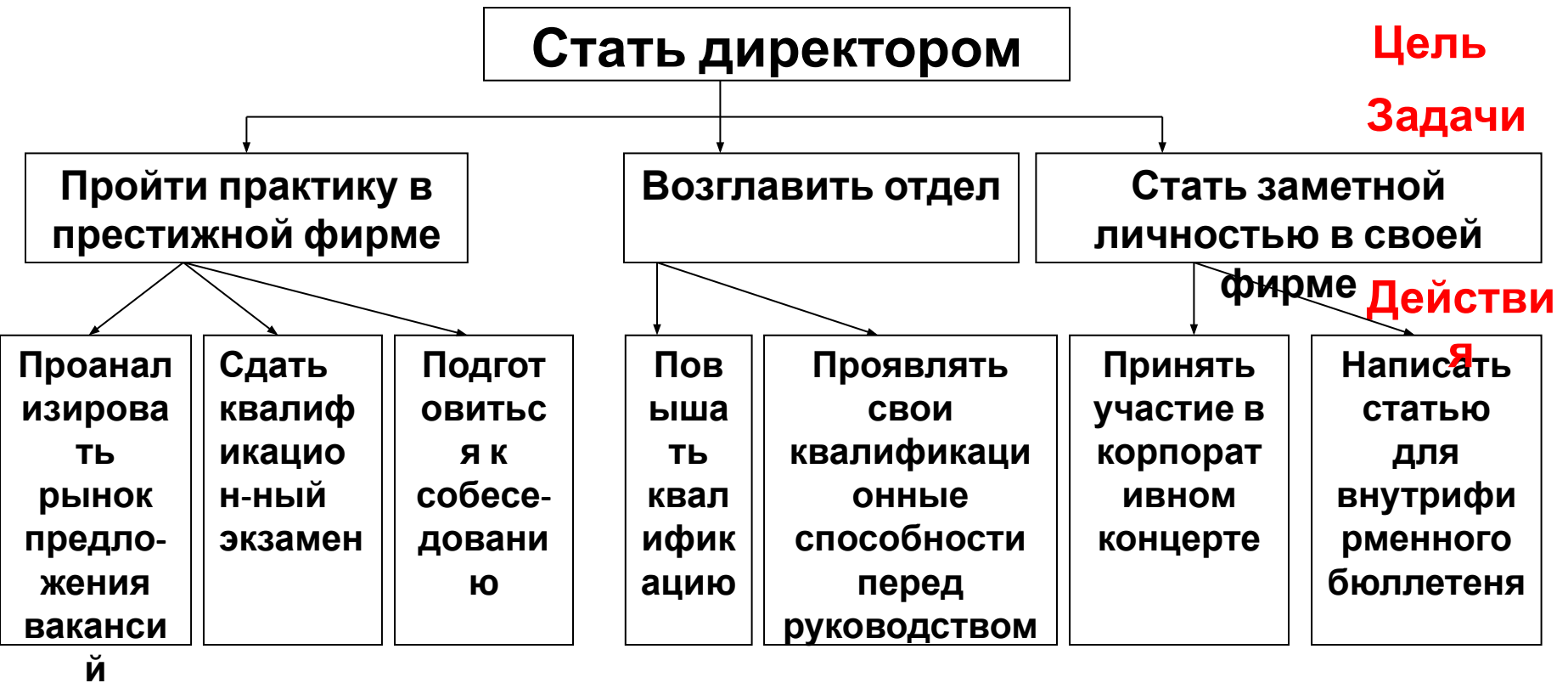
Формулирование жизненных целей

Попробуйте *сформулировать* желаемые *результаты* применительно к своим желаемым и практическим целям и проверьте свои планы с точки зрения *реалистичности*. Примером может служить следующий жизненный план.

Жизненный план

№№ пп	Сфера жизни	Жизненная цель	Значимость, важность	Срок (год)	Практические цели	Срок	Контроль
1.	Имущество, деньги	Новая квартира	Высокая	2017	Накопление собственных средств	2016	

Схема профессиональной цели



Формулировать цель стоит так: не просто «хочу занимать хорошую должность», а **«хочу стать топ-менеджером в телекоммуникационной компании, с годовым доходом от... рублей не позднее чем в ближайшие три года».**

Главные проблемы целей

1. Слишком много целей.

2. Нет приоритетов.

Приоритетная цель: а) действительно важна в масштабах всей вашей жизни;

б) по возможности, эта цель достигается в первую очередь; принципиальный момент: кто (или что) является хозяином времени вашей жизни, какие дела для вас срочные, а какие – важные;

в) на достижение этой цели выделяется больше всего времени, и это лучшее (наиболее удобное для вас) время;

г) для достижения этой цели выделяются лучшие во всех смыслах ресурсы.

3. Нереалистичность целей.

4. Нет четких, временных рамок.

5. Нет измеримости, четких критериев достижения.

6. Конфликтность, противоречивость целей

7. Цель не связана с мотивацией

Советы Г.Архангельского по целеполаганию

Основа Целеполагания - Ценности

К основным способам определения ценностей относятся *мемуарник, техника перехода от повседневных задач к ценностям, декларация о личной миссии и анализ потребностей.*

Мемуарник (от слова «мемуары») ведется следующим образом.

1. Каждый день вечером выделите от трех до пяти минут спокойного времени.

2. Запишите в ежедневник или в отдельную тетрадь главное событие дня (далее – ГСД), эмоционально значимое для вас. Это не обязательно главный результат дня или главное достижение. Самым ярким событием может оказаться, например, пятиминутный разговор с другом. Событие может быть как позитивным, так и негативным.

Казалось бы, что за смысл фиксировать негативные события? Однако они могут быть для нас наиболее важными и значимыми, имеющими свою ценность. Например, заболел близкий человек – это всегда для нас самое важное, хотя и самое негативное. Или вы не сдали зачет, поскольку вам не хватило времени на подготовку. Крайне неприятно, но ведь это опыт – в следующий раз нужно будет более внимательно отнестись к планированию подготовки.

3. В конце недели выпишите главное событие недели – одно из семи ГСД или какое-то отдельное новое событие. В конце месяца – главное событие месяца. В конце года – главное событие года.

Рядом с записью о событиях формулируйте ту вашу *ценность*, на основе которой именно его вы сделали главным.

Событие – «встретился с бывшим одноклассником», ценность – «дружба». Или «хорошо выступила на семинаре и заработала высокий балл», ценность – «ответственность» или «самоуважение». Нет универсального списка ценностей, у каждого он свой. Кто-то, например, будет чаще записывать в колонку ценностей «интерес, развитие, драйв», а кто-то, наоборот, – «спокойствие, уверенность». Люди разные, ценности разные – важно определить те, которые актуальны именно для вас.

- Мемуарник дает возможность достаточно быстро сформировать список ключевых ценностей. Кроме того, он побуждает нас каждый день уделять несколько минут вопросу о главных составляющих жизни, что не позволяет забыть о них в суете текущих дел.

Советы Г.Архангельского по целеполаганию

Основа Целеполагания - Ценности

Еще одним способом детального определения собственных ценностей является **техника**

последовательного перехода от наших обычных, повседневных задач к целям более

высокого уровня.

Отвечая на вопросы, мы строим следующую логическую цепочку: «**Для чего я собираюсь выступить на конференции? Очевидно, для того чтобы зарекомендовать себя серьезным, ответственным и знающим студентом. – Зачем мне это нужно? – Я хочу успешно окончить институт и получить хорошую, перспективную работу. – Что мне это позволит сделать? – Достичь продвижения по службе и финансового благополучия. – Почему для меня это важно? – Так как я хочу добиться свободы и независимости**». Таким образом, всего за два-четыре логических хода можно **от текущих дел перейти к набору глобальных целей и ценностей**, которыми вы руководствуетесь.

Сформулированные ценности стоит **упорядочить по значимости** с помощью моделирования предельных ситуаций, когда вы представляете себе **ситуацию однозначного выбора**, т. е. ситуацию, в которой человек не просто принимает **решение**, а совершает **поступок**. Личность формируется именно поступками, поскольку в них ярче всего проявляются ценности человека. **Предпочтение отдается** одному из возможных

Советы Г.Архангельского по целеполаганию

Основа Целеполагания – Ценности

Декларация о личной миссии – документ наподобие миссии фирмы, в котором вы пытаетесь сформулировать свои задачи в этом мире, – что для вас важно, чего вы хотите добиться?

Цель – это то, что мы «берем» от жизни, завоевываем, получаем; это та высота, которую нам удастся «взять».

Миссия – то, что мы «отдаем», привносим в этот мир; как поется в известной песне, «это то, что останется после меня». С точки зрения Г.А. Архангельского, миссия отличается от призвания тем, что миссию мы можем менять по своему усмотрению, а призвание – нет. Личная миссия не рождается мгновенно и не создается раз и навсегда, ведь она отражает смысл нашей жизни, а его понимание в разные периоды может коренным образом отличаться. Главное – время от времени задумываться о том, зачем мы живем и какой след хотим оставить после себя. Лучше всего записать свое понимание личной миссии и время от времени перечитывать формулировку, пересматривать ее и корректировать, поскольку мы вырастем, меняемся, а значит, становятся иными и наши жизненные ценности.

Призвание – это понимание того, что, кроме нас, с этим делом никто не сможет справиться. Это то, чем мы будем заниматься вне зависимости от того, получаем ли за это деньги или нет. На сегодняшний день не существует разработанных технологий поиска призвания. Просто прислушивайтесь к себе, больше читайте обо всем на свете, и призвание откроется вам.

Советы Г.Архангельского по целеполаганию

Основа Целеполагания – Ценности

Еще одним способом выявления собственных ценностей для последующего определения целей является **анализ ваших потребностей**.

Представьте, что у вас есть миллион долларов. На что вы его потратите? Какая потребность стоит за каждой покупкой? Предположим, вы собираетесь приобрести загородный дом. Он нужен вам для того, чтобы вести здоровый образ жизни на природе или чтобы демонстрировать жизненный успех? А может быть, вы хотите содержать собственную конюшню и разводить лошадей? Или вас привлекает возможность веселого, шумного времяпрепровождения, а в загородном доме вас не будут тревожить возмущенные громкой музыкой соседи?

Итак, нарисуйте таблицу из двух колонок. В левой фиксируйте покупки или дела, а в правой отвечайте на вопрос «зачем?» по поводу каждого своего приобретения или поступка. Затем внимательно просмотрите то, что получилось в правой колонке, – ведь это и есть, по сути, ценности. Проанализируйте их; возможно, некоторые из них относятся к разряду «навязанных».

Такой способ, как, впрочем, и все остальные, требует искренности, откровенности и беспристрастности по отношению к самому себе.

Дмитрий Витер: Как достичь своей цели

Устанавливая для себя цели, используйте формат «Обязательные цели» (Firm) и

«Большие цели» (Stretch). Например, написать статью – это Firm, а написать

книгу – это Stretch.

Обязательные – это те цели, которых Вы обязательно должны достичь, как

говорится, «кровь из носа». Нужно быть предельно реалистичными, устанавливая себе эти ориентиры, дабы не разочароваться и не опустить руки.

Большие – это цели «высокого полета», амбициозные, смелые, может быть

даже отчаянные. Возможно, Вы не достигнете таких целей за установленный

срок, но наверняка приблизитесь к ним ближе. Как говорил Наполеон:
«Требуйте невозможного, получите максимум».

Хорошей практикой по закреплению Цели в сознании является **обещание**

важному для вас человеку. Это может быть формальное действие