

Жизненная навигация: технологии саморазвития личности студента в процессе обучения в вузе



 УНИВЕРСИТЕТ ИТМО

Санкт-Петербург

2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

УНИВЕРСИТЕТ ИТМО

**М.М. Зонис, Ф.А. Казин, А.Л. Мальчукова,
Е.В. Оленина, А.Г. Причисленко**

**Жизненная навигация:
технологии саморазвития личности студента в
процессе обучения в вузе**

Учебное пособие

 **УНИВЕРСИТЕТ ИТМО**

Санкт-Петербург

2016

М.М. Зонис, Ф.А. Казин, А.Л. Мальчукова, Е.В. Оленина, А.Г. Причисленко. Жизненная навигация: технологии саморазвития личности студента в процессе обучения в вузе.– СПб: Университет ИТМО, 2016. – 109 с.

Учебное пособие предназначено для студентов бакалавриата Университета ИТМО, изучающих дисциплину «Жизненная навигация». В пособии представлены основные технологии саморазвития, позволяющие уже на студенческом этапе жизненного пути правильно ставить цели, подбирать ресурсную базу для реализации своих целей, составлять планы по их достижению, разрабатывать программы саморазвития, видеть возможные помехи и ограничения, учиться работать с ними и начинать движение к своим целям уже на этапе обучения, а не после окончания вуза.

Предназначено для направлений подготовки бакалавриата: 27.03.04 Управление в технических системах, 27.03.05 Инноватика, 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, очной, очно-заочной, заочной формы обучения.

Рекомендовано к печати Ученым советом факультета технологического менеджмента и инноваций от 21.06.2016, № 11 от 21.06.2016

Университет ИТМО – ведущий вуз России в области информационных и фотонных технологий, один из немногих российских вузов, получивших в 2009 году статус национального исследовательского университета. С 2013 года Университет ИТМО – участник программы повышения конкурентоспособности российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров, известной как проект «5 в 100». Цель Университета ИТМО – становление исследовательского университета мирового уровня, предпринимательского по типу, ориентированного на интернационализацию всех направлений деятельности.

© Университет ИТМО, 2016

© Авторы, 2016

**Жизненная навигация: технологии саморазвития личности
студента в процессе обучения в вузе
Содержание:**

Введение.....	4
Глава 1. Мечта.....	8
Глава 2. Дерево жизненно важных целей.....	16
Глава 3. Ресурсы как необходимые условия для достижения жизненно важных целей.....	28
Глава 4. О становлении профессионализма.....	39
Глава 5. Программа саморазвития.....	47
Глава 6. Помехи.....	58
Глава 7. Модель Идеального Я.....	68
Глава 8. Карта спутников (референтные группы).....	75
Глава 9. Модель идеального дня (недели, месяца).....	82
Глава 10. Мотивация к изменениям.....	90
Заключение.....	101
Список использованной литературы.....	101
Приложения.....	105
Приложение 1. Классификаторы сильных сторон личности.....	105

Введение

Обучение в вузе – важный этап саморазвития человека, на котором насыщенность современного информационного пространства открывает почти безграничные возможности для становления профессиональных и личностных качеств молодежи, выработки привычки к самоэффективности.

С другой стороны, избыточность информации, неопределенность критериев для выбора и принятия решения, нестабильность текущей ситуации могут вызывать тревогу за личные и профессиональные перспективы, а зачастую порождают инфантилизм и нежелание брать ответственность за собственную жизнь, ее успехи и неудачи на себя. Для решения этой проблемы в ведущих вузах мира вводятся специальные дисциплины: Wisdom curriculum (Р. Стернберг, Йельский университет), Going for the goal, Penn Resiliency Program (М. Селигман, Пенсильванский университет), Personal synthesis programme (Великобритания), Happiness (Гарвардский университет)¹, The Art and Science of Happiness (MIT)²

Учебное пособие создано для методической поддержки дисциплины «Жизненная навигация ©», которое было введено на факультете технологического менеджмента и инноваций Университета ИТМО в 2015 году. Данная дисциплина изначально разрабатывалась в МГГУ им. Шолохова профессором А.С. Огневым и была адаптирована для направлений подготовки Университета ИТМО.

Цели, задачи и содержание дисциплины «Жизненная навигация» соответствует основным ценностям Университета ИТМО как личностно-ориентированного, социально-ответственного и предпринимательского вуза: открытости, технологичности, сотрудничеству и инициативности.

В 2015 году более 100 студентов изучали дисциплину «Жизненная навигация», они отмечали ее особую значимость для своей жизни, поскольку в процессе обучения обучающиеся задумались о том, что они хотят достичь в жизни, смогли сформулировать свои мечты, поставить конкретные и понятные цели, определить необходимые ресурсы для их достижения, составить планы продвижения и программы саморазвития, найти союзников и начать действовать в направлении достижения своих жизненно важных целей.

Данная дисциплина – основа предпринимательского образования в Университете ИТМО. После серьезной подготовительной работы по самоопределению, саморазвитию и поиску наилучших возможностей для реализации своего потенциала обучающиеся смогут эффективно работать в социально ответственных проектах, таких как конкурсы «Ты нужен

¹ Огнев А.С., Гончар С. Н. «Позитивная психология в системе непрерывного профессионального образования» // Непрерывное образование: XXI век. Вып. 2, 2013

² <http://ocw.mit.edu/courses/experimental-study-group/es-s60-the-art-and-science-of-happiness-spring-2013/>

людям!», «Коммерциализация инноваций», «Маркеториум» и многих других.

Дисциплина «Жизненная навигация» помогает не только развитию и саморазвитию личности студента, но и прививает ему предпринимательские ценности, важнейшей из которых является личная и социальная ответственность.

Теоретическую основу дисциплины составляют позитивная психология и субъектогенетический подход.

Позитивная психология – это направление психологии, изучающее положительные аспекты жизни. Основоположником позитивной психологии считается Мартин Селигман, обративший внимание на то, что психология вплоть до XIX века занималась в основном проблемами и отклонениями, в то время как отсутствие болезней еще не есть здоровье. «Позитивная психология покоится на трех столпах: первый — изучение позитивных чувств, второй — выявление положительных черт характера и таких полезных особенностей, как интеллект и физическое развитие, третий — исследование позитивных явлений и учреждений в обществе (таких, как демократия и семья), которые способствуют развитию лучших человеческих свойств³».

Субъектогенетический подход⁴ предполагает необходимость для человека стать субъектом своей жизни, взять на себя ответственность за свои поступки и их последствия, за свои достижения и провалы.

Учебное пособие основывается также на системном подходе к развитию личности студента, а также описывает ряд эффективных инструментов, применение которых способствует развитию следующих компетенций: способность самостоятельно ставить значимые цели и планировать свою деятельность, готовность анализировать и актуализировать свои зоны роста.

В первой главе пособия описывается технология поиска формирования представления о мечте. Студент в ходе обучения может сформулировать, описать свою мечту, которая является основой осознания жизненного пути. Понятно сформулированная мечта позволяет обучающемуся наполнять смыслом все дальнейшие действия, повышает мотивацию к обучению и саморазвитию.

Вторая глава пособия описывает технологию проектирования дерева жизненно важных целей. Цель этой работы – определение через дерево жизненно важных целей структуры мечты. Дерево целей может включать в поле рассмотрения сферы жизни, которые не отражаются в мечте напрямую, но являются важными для личности.

³ Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М., «София», 2006

⁴ Огнев А.С. Субъектогенетический подход в обучении: Учеб. пособие. – Воронеж, 1998

Следующая глава пособия помогает студентам разобраться в том, какие ресурсы – внешние и внутренние, необходимы для достижения мечты. На этом этапе важно составить список необходимых ресурсов, провести анализ имеющихся, найти пути для получения и/или замещения недостающих. У обучающихся появляется возможность сосредоточиться не только на внешних ресурсах, таких как финансы или время, но и уделить большее внимание внутренним ресурсам, разобраться с тем, какие качества личности необходимы для достижения целей и определить насколько они развиты.

Обучение в вузе – это важный этап становления студента не только как личности, но, в первую очередь, как профессионала. В четвертой главе учебного пособия рассматривается понятие «профессионализм», а также понимание связи личностных качеств обучающегося и его устремлений с профессиональными компетенциями, которые описаны в образовательных и профессиональных стандартах.

В пятой главе описывается технология составления плана действий по достижению своих целей – программы саморазвития. Основные вопросы, которые задает себе студент: «Что я могу сделать прямо сейчас и в ближайшей перспективе для достижения своей мечты?», «Какие действия предпринять?», «Какие привычки начать формировать, чтобы приблизиться к достижению цели?».

В шестой главе учебного пособия говорится о помехах, которые встречаются на пути достижения целей. Обучающимся предлагается технология преодоления помех: необходимо заранее произвести анализ возможных помех, продумать их профилактику, вспомнить и обобщить прецеденты, когда удавалось аналогичное действие, понять, какие последствия могут возникать, если профилактика не сработает и, наконец, найти альтернативы преодоления помех.

В следующей главе пособия рассматривается проблема «идеального Я», его соотношения с «реальным Я» и путей достижения идеального образа. Ведь именно «идеальное Я» служит стимулом к личностному и профессиональному росту. Однако, иногда представление о себе идеальном настолько далеко от реального образа Я, что вместо поддержки, действия личности могут быть парализованы, поскольку человек понимает, что еще очень далек от идеала и, скорее всего, никогда его не достигнет. Работа с этой проблемой очень значима – для эффективного саморазвития необходимо преодолеть существующий разрыв между идеальным и реальным Я.

Составление карты спутников, референтных, значимых лиц, работа с этой картой является темой девятой главы пособия. Для того, чтобы достичь своей мечты необходимо наладить эффективное взаимодействие с ближайшим окружением, найти союзников и помощников. Любое взаимодействие – процесс двусторонний, поэтому при составлении карты

значимых лиц необходимо понимать, что не только личности что-то нужно от своего окружения, но и значимые лица могут что-то потребовать.

Далее в следующей главе пособия рассматривается технология составления пошаговой программы достижения своей мечты, своих целей, а также здесь анализируются отношения человека со временем, изучаются основные методы тайм-менеджмента, подбираются те из них, которые будут наиболее полезны конкретному студенту.

Пройдя путь от проектирования мечты до пошаговой программы ее реализации можно кардинально улучшить качество своей жизни, преодолеть основные помехи – лень и отсутствие силы воли, поэтому последние главы пособия посвящены вопросам мотивации.

В итоге изучения дисциплины «Жизненная навигация» обучающиеся овладевают технологией структурирования и достижения своей мечты, которую можно применить к своему личностному и профессиональному развитию.

Глава 1. Мечта.

*Идеалы создаются не для того, чтобы их достигать,
а для того, чтобы указывать путь
Ганс Селье. От мечты к открытию*

Аннотация

В главе рассмотрены теоретические основы мечтания как психологического процесса, показаны разные виды мечты, выделено ключевое для темы пособия понимание мечты как идеального образа желаемого будущего, рассмотрены сложности, связанные с неумением некоторых взрослых людей мечтать, даны упражнения, помогающие найти свою мечту.

Тезаурус

Мечта – идеальный образ желаемого будущего

Цель – конкретный образ желаемого результата и пути его достижения

Теоретические основы

Мечта как идеальный образ желаемого будущего

Все начинается с мечты. Понятие мечты в психологии относят к области воображения, к которой также относят фантазии и грезы. Поэтому когда мы слышим слово мечта, то представляем себе что-то волшебное, нереальное, важное, но зачастую недостижимое и неопределенное. Между тем, есть еще одно понимание мечты как идеального образа желаемого результата. И если этот образ, в противоположность предыдущему описанию, устойчив и осознан, а также эмоционально и ценностно-окрашен, то возможно проследить его связь с личностно-профессиональным развитием студента.

Несмотря на отсутствие монографий, посвященных исключительно теме мечты, и слабую разработанность этой темы в современной психологии (она еще ждет своего исследователя), значимость изучения мечты раскрывается в ряде исследований, которые показали, что «мечта способствует осознанию человеком своего поведения (А.В. Петровский, Р.Г. Натадзе, Н.Н. Палагина); приводит к возникновению новых ощущений и переживаний (Б.И. Додонов, В.Н. Косырев, А.Г. Маклаков, А. Фрейд); актуализирует рефлексивные процессы (И.С. Никитин, С.Л. Рубинштейн, С. Фешбек), формирует ценностно-смысловую сферу личности (Б.И. Додонов, Д.А. Леонтьев)»⁵

⁵ Юрьева Т.В. Влияние мечты как модели будущего на личностно-профессиональное развитие студента: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2007.

Многие студенты говорят: «У меня нет мечты. У меня есть планы, но это не мечты, я могу осуществить их в любой момент. У меня есть фантастические желания, но это тоже не мечты, они вообще неисполнимы. А мечты нет». Это происходит, когда у человека «сбит масштаб мечты». Мечта в таком понимании – это или что-то настолько великое или недостижимое, что с этим невозможно работать, или что-то маленькое и незаметное, что не заставляет выкладываться на все 100%.

Б.И. Додонов «выделяет два вида мечты: «мечту-игру» и более рациональную ее форму – «мечту-план». Первая во многом характерна для детского и подросткового возрастов, это, как пишет Б.И. Додонов, «мечта-фантазия», и сами мечтатели осознают, что предмет желания нереален. Согласно результатам исследования, проведенного автором, у половины опрошенных студентов мечта-игра в детстве переходила в мечту-план в более взрослом возрасте. Из этого следует, что подобные фантазии детей и подростков являются более ранней формой мечты-плана, и, следовательно, играют важную роль в развитии личности ребенка»⁶.

Задача курса «Жизненная навигация» – помочь перевести мечту-игру в мечту-план, показав, что, выбирая, исполнимые и при этом амбициозные мечты, мы не принижаем значимость их, а добавляем осязаемости.

Отсутствие монографий, посвященных мечте, в научной психологии компенсируется большим количеством книг о поиске своей мечты и призвании в области саморазвития (Б.Шер, У. Джонсон, К. Робинсон и другие). В этом пособии по каждой теме мы будем приводить как те, так и другие источники, потому что статьи и монографии научной психологии помогают понять основы и закономерности, а сегмент книг по саморазвитию изобилует примерами и практическими упражнениями. Несмотря на то, что большая часть авторов таких книг не является психологами и не проводит исследования, лучшие из них являются практиками с многолетним опытом, что очень ценно для пособия, ставящего перед собой задачу не только осветить основы курса, но и дать возможность применить полученные знания на практике.

Например, Барбара Шер⁷, исходя из своего практического опыта, разделяет настоящие мечты и эскапистские мечты (что близко к делению Б.И. Додонова). Эскапистские мечты помогают уйти от реальности, при этом, поскольку они несбыточны по определению, то они и не требуют никаких шагов по реализации, не требуют даже попыток. И в то же время за ними стоят потребности человека. Кто-то из студентов мечтает стать министром образования, а кто-то мечтает становиться невидимым. За мечтой о карьере в министерстве может стоять потребность внести вклад в развитие образования, а может стоять потребность во власти. За мечтой о

⁶ Цит по: Егорова П.А. Мечта как предмет психологического исследования [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2014. №1.

⁷ Шер. Барбара О чем мечтать. Как понять, чего хочешь на самом деле, и как этого добиться. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015

невидимости может стоять потребность в безопасности, а может – в исключительности. Что именно стоит за этими мечтами нужно выяснять в каждом конкретном случае, но главное, что все эти потребности могут удовлетворяться как без того, чтобы стать министром образования, который один на всю страну, так и без сверхспособностей.

Почему сложно говорить о мечтах?

«За последние десятилетия в нашем обществе укоренилась привычка «не загадывать далеко вперед», строить свою жизнь по принципу «действовать по ситуации». В результате даже попытка обсуждать свои мечты, строить планы на отдаленную перспективу большинством молодых людей воспринимается как дело ненужное. Разговор со студентами в учебных аудиториях о том, что конкретно представляют собой их важнейшие цели, как вуз может содействовать их достижению, считаются самими студентами делом неуместным»⁸.

Почему студентам сложно говорить о своих мечтах? Потому что сегодня, как никогда, у современного студента расширился выбор. Принято считать, что наличие выбора – это позитивное явление, которое воспитывает в молодом человеке самостоятельность и ответственность. Но чрезмерный выбор, напротив, порождает тревогу и, как следствие, желание защититься от нее, инфантильность. Ситуация такова, что по любому вопросу у студента сейчас есть доступ к массе информации, которую нужно найти, отфильтровать, проанализировать и принять на ее основании решение. Представление о том, что в любой ситуации возможен обоснованный выбор, который даст гарантию не ошибиться, пугает молодого человека еще больше.

Понимание сути собственной мечты помогает человеку преодолеть проблему неопределенности и служит основанием для выбора того или иного варианта построения собственной жизни.

Большая Мечта о призвании

Если мы понимаем мечту как идеальный образ желаемого результата, то мы не можем обойти вопрос призвания. Многие студенты сейчас хотят начать свой бизнес, построить дело жизни вокруг своей мечты, начать зарабатывать на своем хобби, а для этого они ищут свое призвание. За этим призванием они приходят в университет с большими надеждами на то, что они выбрали путь, специальность, что их метания окончены, что теперь преподаватели просто расскажут им, что нужно делать. Но этого не происходит, и многие студенты в середине первого семестра оказываются неудовлетворенными тем, что жизненный выбор

⁸ Цыгина О.Д., Огнев А.С., Дурнева Е.Е. Профессиональное определение как элемент жизненной навигации // International journal of experimental education No10, 2013

никуда не делся. Помочь в адаптации студентам, дать устойчивое понимание того, что постоянная необходимость выбора – это нормально – одна из задач курса.

Размышлять над своим предназначением и призванием можно очень долго, потому что важность вопроса велика, а ошибка, кажется, приведет к губительным последствиям. Но гораздо губительнее может оказаться бездействие. В этом случае хочется сказать, что нескольких упражнений по формулированию контуров своей мечты вполне достаточно, чтобы начать делать первые шаги. Не ищите идеальных формулировок и окончательных решений, все можно будет откорректировать в процессе. В конце концов, таких людей, как Генрих Шлиман⁹, единицы.

В нашем обществе культивируются истории сильных личностей, которые сделали себя сами, добились немалых высот, изначально знали, чего они хотят и шли к своей мечте, несмотря на сопротивление окружающей среды. Кроме того, в последние годы эти личности стали заметно молодеть. Количество молодых миллионеров в конце XX – начале XXI века резко выросло, что рождает у студентов даже некоторый комплекс неполноценности, «если я в 20 лет еще не стал миллионером, то грош мне цена».

Теория поколений¹⁰, описывающая современных молодых людей, выделяет следующие их особенности: желание получать результат быстро, постоянная необходимость в обратной связи, неготовность долго трудиться над одной и той же задачей, смелость при принятии решений.

Эти факторы формируют категоричность суждений. Мечта начинает видеться как нечто великое, то, ради чего я должен все бросить и пойти за ней. У некоторых студентов даже возникает желание бросить учебу на этом этапе, потому что она «не приближает меня к моей мечте», потому что «мне кажется, что знания, которые дают в университете, не окажутся актуальными, когда я наконец приступлю к осуществлению мечты». Такая мечта притягивает и пугает одновременно. Еще хуже, если в поисках идеальной формулировки своей мечты, студент останавливается на этапе размышлений и не предпринимает никаких действий для того, чтобы попробовать найти свою мечту на практике. Мечта не придумывается, она рождается из деятельности, из проб, ошибок и извлеченных уроков.

⁹ Генрих Шлиман – археолог, «откопавший Трою», еще в детстве решил, что он это сделает, хотя никто не верил.

¹⁰ Теория поколений – теория, говорящая о том, что люди, рожденные в одно время и выросшие в сходных условиях, проявляют схожие черты в работе и жизни и имеют схожие ценности. Подробнее см. Howe, Neil; Strauss, William. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company. [1](#), 1991.

Мечты, которые не вдохновляют

Другая крайность – стремление записать в мечты краткосрочную цель. Такая мечта будет конкретной, и это ее плюс, но она не будет вдохновлять. Почему еще мечты не вдохновляют?

Б. Моран и М. Ленингтон говорят о мечте как о вИдении и приводят целый ряд ошибок вИдения:¹¹

«1. Вы не принимаете вИдение всерьез (зачем тратить на это время?)
Результат – при первых же трудностях смена курса

2. Картина будущего для вас не важна (записал стандартные, НЕ свои цели, а потом что-то к ним не идетя)

3. Вы не ставите перед собой больших задач (небольшие цели не заставляют выложиться на 100%)

4. Вы не связываете ежедневные действия с вашими представлениями и будущим».

Итак, мечта, сформулированная как идеальный образ желаемого будущего, помогает расставлять приоритеты в своей деятельности и «способствует более эффективному личностно-профессиональному развитию студента. Она уточняет потребностное будущее, придает смысл настоящему, помогает осознать связь между настоящим и будущим, конструирует образ желаемого Я, способствует «подстройке» себя-настоящего под этот образ»¹².

Практические упражнения

Работа с мечтой, пожалуй, самая сложная часть курса. Мечты – это очень личное, поэтому не каждый студент готов обсуждать их вслух и прилюдно. И в то же время способность работать со своими мечтами, превращать их в осознанные, устойчивые и яркие образы желаемого будущего – важный когнитивный навык, способствующий, как было показано выше, последующей личностно-профессиональной успешности.

Упражнение 1. Сформулируйте свою мечту так, чтобы она предстала в виде яркого, вдохновляющего образа

Если желанная формулировка не приходит сразу, можно составить список из тех вещей в жизни, которые вас радуют, обобщить их, написать первую формулировку своей мечты и оставить до завтра, а завтра уточнить формулировку своей мечты (если понадобится, то можно делать это на протяжении 5 дней утром и вечером, пока ваша мечта не выкристаллизуется).

Если не получается создать вдохновляющую формулировку мечты сразу словами, как это предлагается в упражнении 1, можно попробовать

¹¹ Моран Б., Ленингтон М., 12 недель в году. М., Манн, Иванов, Фербер, 2014

¹² Юрьева Т.В. Влияние мечты как модели будущего на личностно-профессиональное развитие студента: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2007.

технику коллажа, чтобы задействовать правое полушарие головного мозга, а не только левое¹³.

Упражнение 2. Коллаж мечты

Иногда нашей мечте нужно немного помочь. Не всегда просто вербализовать (выразить словами) то, что чувствуешь. Тогда на помощь приходят техники работы с образами, например, коллаж. Коллаж – это изображение, собранное из кусочков других изображений и склеенное (или собранное в компьютерное программе) по определенным правилам.

Правила составления коллажа мечты:

- составляйте коллаж только в хорошем настроении;
- слушайте только себя;
- подбирайте картинки на протяжении какого-то времени и только после того, как у вас появится большая их часть, приступайте к компоновке;
- используйте свои фотографии, которые вам нравятся (у вас должно быть место для себя в своей мечте);
- не используйте фото других конкретных людей (у них должен быть выбор, хотят ли они разделить с вами эти мечты);
- размер картинки должен быть пропорционален силе желания;
- заполняйте пространство плотно (если вы не заполните свою жизнь тем, что важно для вас, за вас это сделают другие).

И еще один секрет коллажа. Подбирать картинки лучше в одиночестве, а клеить в группе, так получается эффективнее.

Чтобы объединить оба полушария, можно использовать технику «рассвет». Попробуйте встретить восход солнца в месте силы (место, в котором вы чувствуете себя комфортно, где вы полны сил и наполняетесь энергией) и подумать, о чем говорит мне этот рассвет, если бы он был метафорой следующего этапа моей жизни.

Мы попробовали сформулировать свою мечту, попробовали нарисовать ее или составить по ней коллаж, но смотрим на результат и не чувствуем отклика. "Со мной все в порядке?" – хочется спросить в этом случае.

Все в порядке. Это только в детстве мечты льются легко и свободно (мой старший сын, например, хочет стать драконом). Взрослый человек отфильтровывает свои желания с помощью внутреннего цензора, которого называет здравым смыслом. Иногда его голос очень важен для нас, он предупреждает о чем-то важном, но иногда он же не дает услышать робкий голос мечты. Что делать?

Во-первых, познакомьтесь со своим цензором, узнайте, откуда он у вас. В этом поможет упражнение 3.

¹³ Правое полушарие головного мозга часто называют образным, а левое – вербально-логическим.

Упражнение 3. От меня хотели, чтобы я... (модификация упражнения из книги Б.Шер "О чем мечтать"¹⁴)

Возьмите чистый лист бумаги и запишите имена всех членов семьи и близких вам людей. То есть перечислите всех, кто был важен для вас в детстве и юности: учителей, тренеров, соседей, друзей.

Под каждым именем запишите, какой жизни этот человек хотел для вас. Если у вас есть собственная семья, можно добавить остроты, включив в список пожелания ее нынешних членов. Итак, составьте длинный список: пусть туда войдут все, с кем вы жили в детстве и живете сейчас.

- Ответьте на вопрос, чего от вас хотят или хотели эти люди?

Не надо долго думать. Фиксируйте первое, что придет в голову. Пусть вы не вполне уверены, что точно знаете их мнение, – важно то, что вы считаете их мнением.

- Проанализируйте ответы.

Скорее всего, вы увидите, как эти ожидания принимают замысловатый поворот: их много, и некоторые могут оказаться полностью противоположными. Возможно, все члены семьи хотели от вас разного. И не исключено, что кто-то хотел настолько несовместимого, что вы никогда не могли понять, как этого добиться на деле.

Эти ожидания ставят нас в заведомо невозможную ситуацию, связывая по рукам и ногам. В детстве перед нами стоят две очень серьезные задачи. Нам надо выяснить, чего от нас хотят другие и чего хотим мы сами. И когда первая задача не дает выполнить вторую, мы теряемся.

Неудивительно, что нам сложно понять, чего мы хотим от жизни.

А во-вторых, представьте, что вы вычленили именно свой голос среди множества голосов из упражнения 3 и проделайте упражнение 4.

Упражнение 4. Как-то моя жизнь сложилась наилучшим образом¹⁵

Представьте, что голос что-то сказал вам. Вы поверили, пошли к своей мечте, и у вас как-то получилось. Как-то – ключевое слово. Не думайте, как вы это сделаете, представьте, что это как-то произошло. Какой жизнью вы тогда живете. Опишите ее. Разрешение себе описывать свой идеальный образ будущего без протраивания конкретных путей снимает страх и излишнюю осторожность.

¹⁴ Шер Барбара О чем мечтать. Как понять, чего хочешь на самом деле, и как этого добиться. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015

¹⁵ Упражнение из курса Happiness in action Expert <http://happinessinaction.ru>

Упражнение 5. Дневниковые записи

Раньше многие люди вели дневник, записывая в специальную тетрадку свои мысли. Многие из таких дневников дошли до нас из XIX века и даже из более раннего периода. Сейчас возможности ведения дневника сильно расширились. Можно делать заметки в телефоне, а можно диктовать свои мысли, а программа после расшифрует их. Постоянная запись мыслей, приходящих в голову относительно конкретного вопроса, позволяет снять барьеры, мешающие сформулировать мечту, за счет того, что каждая отдельно запись не требует от вас окончательной формулировки, но все вместе они могут сложиться в мечту, картину идеального будущего.

А в конце переведите результат ваших наработок в яркую и вдохновляющую формулировку. Именно с ней мы будем работать дальше.

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Какие дела доставляют вам наибольшее удовольствие?
2. Что для вас значит слово успех?
3. Что может являться критерием успешного движения к мечте именно для вас?
4. Какие мечты могут вдохновить вас через 10 лет?
5. Как может быть сформулирована ваша мечта, если вам понадобится объяснить ее пятилетнему ребенку?

Ссылки и дополнительные материалы

1. Singer J.L. The Inner World of Daydreaming. N.Y.: Harper and Row, 1975.
2. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. тр. / Под ред. Д.И. Фельдштейна ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - 3-е изд. - М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2001. - 349 с. - (Психологи Отечества: избр. психол. тр.: В 70 т.). - Библиогр.: с. 342-348.
3. Додонов Б.И. Эмоция как ценность. М.: Политиздат, 1978. 272 с.
4. Егорова П.А. Мечта как предмет психологического исследования [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2014. №1.
5. Кэмерон Дж. Путь художника. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015
6. Робинсон К. Призвание. Как найти то, для чего вы созданы и жить в своей стихии. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2014
7. Шер Б. О чем мечтать. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015

8. Юрьева Т.В. Влияние мечты как модели будущего на личностно-профессиональное развитие студента: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2007.

Художественная литература, фильмы и видео

9. Бах Ричард "Чайка по имени Джонатан Ливингстон".
10. Грин Александр "Алые паруса".
11. Сент-Экзюпери Антуан де "Маленький принц".
12. В погоне за счастьем (фильм, США, 2006).
13. Жизнь Пи (фильм, США, Тайвань, 2012).
14. Москва слезам не верит (фильм, СССР, 1980).

Глава 2. Дерево жизненно важных целей

*Благо везде и всюду зависит от соблюдения 2-х условий:
правильного установления конечной цели,
отыскания соответствующих средств, ведущих к конечной цели
Аристотель*

Аннотация

В главе рассмотрены основные понятия в области целеполагания, классификация целей, значимость формулирования жизненно-важных целей для осуществления своей мечты, правила постановки целей (модель SMART и «дерево целей»), процесс постановки целей, а также даны упражнения, помогающие сформировать навыки целеполагания.

Тезаурус

Цель – конкретный образ желаемого результата и пути его достижения

Дерево жизненно важных целей – модель упорядочения целей разного уровня в единую комплексную систему, которая связывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии

Теоретические основы

Что такое «цель». Виды целей

Цель – это желаемое состояние или будущие результаты, которые можно достичь при определенных условиях в заданный промежуток времени.

В данном определении задействованы следующие элементы, определяющие сущность понятия «цель»:

- *Желаемое состояние.* Это образ будущего, видение себя, своей позиции в этом будущем. Например, через 10 лет я – высококвалифицированный специалист, ценный сотрудник известной международной компании, мой труд поощряется высокой зарплатой. Такая формулировка цели носит характер стратегического ориентира, определяя стратегию поведения на заданный период.

- Будущие *результаты* описываются конкретными показателями (например, конкретная должность, отрасль) или критериями (например, в отношении заработной платы: не менее..., или выше чем средняя по отрасли, или позволяющая всей семьей путешествовать 2 раза в год и т.п.). Такая формулировка цели позволяет измерять и контролировать ее выполнение.

- Можно достичь при *определенных условиях.* Эти условия определяются наличием ресурсного обеспечения и состоянием внешней среды (например, структура и динамика рынка труда, отрасли и др.)

- Определенность *временного периода.* Сроки должны быть реальными и учитывать многоаспектность жизнедеятельности (профессиональная, личная, социальная и др.)

Для более глубокого понимания феномена «цель», рассмотрим классификацию целей по критериям, применимым для описания жизненно-важных целей (см.табл. 2.1.).

Таблица 2.1. Классификация целей

Критерий классификации	Виды целей	Комментарий
Объект целеполагания	Цели <i>Почему/ Зачем</i>	Формируют основные жизненные принципы и ценности
	цели <i>Что</i>	Описывают стремления/желания
	цели <i>Как</i>	Определяют конкретные цели/задачи
Уровень детализации	стратегические	Носят вероятностный характер, определяются прогнозом тех изменений в среде, которые могут произойти в период реализации мечты
	тактические	Являются логическим продолжением стратегических целей, включают установление вех и направлений движения
	оперативные	Служат основой для разработки текущих контрольных показателей
Временной период	долгосрочные	Конкретный временной интервал определяется самим человеком, который ставит цели. Цель на 5 лет может быть как долгосрочной так и среднесрочной
	среднесрочные	
	краткосрочные	

Жизненные сферы	профессиональные	Продуктивно, когда человек сам выделяет сферы, в которых ему важно поставить цели на данном этапе жизненного пути личности
	личные	
	семейные	
	социальные	
	духовные	
Уровень потребностей	и др.	Эта классификация дана в соответствии с иерархической моделью А. Маслоу ¹⁶
	физиологические	
	безопасность	
	принадлежность к определенной группе, обществу	
	уважение	
самовыражение		

Анализ целей:

- *обеспечить финансовое положение семьи*: цели Почему, стратегические, качественные, семейные, удовлетворяющие потребность в безопасности
- *стать лучшим менеджером по продажам в компании*: цели Что, тактические, качественные, профессиональные, удовлетворяющие потребность в признании
- *развивать свои знания и навыки в области маркетинга и сбыта*: цели Как, оперативные, качественные, профессиональные, удовлетворяющие потребность в самосовершенствовании

В примере отсутствуют сроки достижения целей, поэтому анализ целей по временному периоду не может быть осуществлен. Требуется корректировка целей с указанием периода реализации целей.

Почему важно формулировать цели?

Ответить на этот вопрос можно словами римского философа Сенеки: для корабля, не имеющего пристани, «ни один ветер не будет попутным».

Многочисленные исследования показывают, что успеху и процветанию человека в современном мире способствуют: умение четко формулировать свои собственные стратегические цели; способность подразделять движение к цели на промежуточные вехи; умение определять необходимые для достижения своих целей средства; способность строить реалистичные планы; умение предвидеть возможные риски и подбирать меры их предупреждению¹⁷.

Цель – это важнейший инструмент управления собственной жизнью, собственной судьбой, сам факт наличия цели делает жизнь

¹⁶ Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 3-е издание, 2009, 352с.

¹⁷ Огнев А.С., Гончар С.Н. Позитивное разрешение жизненно важных проблем современной молодежи// Развитие системы образования – обеспечение будущего: В 3 кн. Кн. 2: Монография // [авт.кол.: Адошев А.И., Аникуев С.В., Безденежных Т.И. и др.]. Одесса, 2013. С. 8–20.

осмысленной. Если цель четко сформулирована, осмысленна и принята как личная (а не кем-то навязанная), то она начинает управлять мыслями и поведением человека и ведет его к успеху.

Несмотря на важность постановки цели, огромное количество людей проводит свою жизнь «на борту бесцельно плывущего корабля Сенеки». Превратности судьбы постоянно бросают их из стороны в сторону, они становятся жертвами случая и обстоятельств.

Исследования американских психологов¹⁸ показывают, что до 90% населения не ставят перед собой цели.

30% – пассивные: не имеют цели и проявляют активность только тогда, когда кто-то другой (например, начальник) говорит им что, где и когда делать

50% – реактивные: реагируют на произошедшие события по принципу «пока гром не грянет, мужик не перекрестится». Как правило, они посвящают свою жизнь достижению целей других людей.

10% – мечтатели: они полны фантастических замыслов по поводу того, как добиться богатства и славы. Из-за неопределенности целевых ориентиров они не могут перейти к действиям; бездействие превращает мечтателей в Обломовых, чьи мысли начинаются со слов «хорошо бы.....» и на этом прерываются.

10% – активные: они активно участвуют в построении своего жизненного пути, управляют своей судьбой. Однако системный подход к постановке цели, четкость формулировки с документированием продемонстрировали только 3% (исследования выпускников Йельского университета). В их числе преуспевающие бизнесмены и предприниматели, выдающиеся ученые, мирового класса журналисты и писатели.

Аналогичное исследование было проведено в 1979 году сотрудниками программы МВА Гарвардского университета. Опрос респондентов проводили в два этапа с интервалом в 10 лет. Сначала опросили студентов-выпускников, записывают ли они свои цели на будущее. Лишь 3% ответили положительно, еще 13% сообщили, что у них есть цели, но они их не записывают. Наконец, 84% сказали, что у них пока нет целей в жизни. Десять лет спустя исследователи вновь опросили тех же респондентов, стараясь узнать, чего они добились в жизни. Результаты были поразительными: те 13%, у кого были цели, но кто не записывал их на бумаге, зарабатывали в среднем в два раза больше тех 84%, у кого не было целей. Но это было еще не все: те 3%, которые записывали свои цели, зарабатывали в среднем в десять раз больше, чем оставшиеся 97%! Иными

¹⁸ Д.Льюис Стресс-менеджер. Пер.с англ. Серия «Технология управления и менеджмента» М.: Изд-во Рефл-бук. 2000

словами, именно эти 3% выбились в миллионеры всего за 10 лет, став топ-менеджерами крупных компаний¹⁹.

Результаты описанных выше исследований, проведенных во второй половине XX века, актуальны и для живущих в XXI веке, так как показывают важность постановки целей в процессе жизненной навигации.

Проблемы целеполагания (постановки целей)

Часто наши цели кажутся нам смутными, трудно поддающимися определению и описанию. Ниже перечислены некоторые причины проблем с целеполаганием:

- неконкретные цели. Например, «Я хочу быстро продвигаться по службе». Это плохо сформулированная цель, так как непонятно, что означает «продвигаться по службе» и не обозначен временной период и/или темпы продвижения по служебной лестнице.

- неистинные цели – это цели, которые не мотивируют двигаться к ним, не отвечают внутреннему позыву человека, не заставляют выходить из зоны комфорта. Как пишут Моран и Леннингтон: «Если кто-то не хочет предпринимать необходимые действия для достижения цели, значит, он ценит свой комфорт выше, чем собственное будущее, которое он ранее запланировал²⁰»

- избыточные цели – это, когда хочется всего, сразу и как много больше. Самая большая проблема в этом случае – это неумение выделить главное, и, как следствие, нехватка времени и других ресурсов

- чужие (навязанные кем-то) цели. Яркий пример – навязывание родителями своих несбывшихся желаний. «Я не смог стать, а ты учись и обязательно им станешь». В этом случае желание родителей далеко не всегда совпадает с мотивацией и способностями их детей. Чужие цели, скорее всего, не приведут к счастью и успеху. Также цели могут навязывать друзья (поступил в университет «за компанию»), реклама (мечты о красивой жизни) и другие значимые для нас лица.

- противоречивость целей. В процессе жизнедеятельности мы выполняем различные функции, «играем различные роли». Так одновременно вы являетесь студентом университета, сыном для своих родителей, другом для своих друзей и т.п. Любая деятельность является целевой, именно поэтому семейные цели могут вступить в противоречие с целями других жизненных сфер.

- необеспеченность целей ресурсами. Это из серии «хочу, но не могу». Если у вас нет музыкального слуха, то стать профессиональным музыкантом вы никогда не сможете, хотя играть для своего удовольствия на гитаре, конечно же, при желании научитесь.

¹⁹ Mark McCormack. What They Don't Teach You in the Harvard Business School. (Bantam Books, 1986).

²⁰ Моран Б., Леннингтон М., 12 недель в году. М., 2014 (с.90)

Основные принципы «правильной» формулировки целей, будут рассмотрены ниже.

Правила постановки целей. Принципы модели SMART

Цели должны быть ясными, измеримыми, достижимыми, соответствующими мечте, иметь временные рамки их достижения. Эти требования к формулировке целей называются SMART–критериями:

Specific — цели должны быть настолько ясными и точными, чтобы не оставалось места для их неправильного или множественного толкования;

Measurable — цели должны выражать количественно все, что можно и даже в первую очередь субъективные ожидания, фиксируя то, каким может быть результат, если цель достигнута;

Achievable — уверенность в том, что поставленная цель достижима;

Related — цели должны соотноситься с мечтой, целями важных для человека жизненных сфер, интересами исполнителя. Эти связи обеспечивают непротиворечивость и гармоничность целей;

Time-bound — цели должны быть определены на шкале времени, по срокам достижения.

Впервые SMART-критерии постановки целей предложил использовать Питер Друкер в своей работе «Практика менеджмента» в 1954 году. С тех пор концепция SMART приобрела широкую популярность, и были предприняты массовые попытки иных «прочтений» SMART²¹, которые нашли отражение в табл. 2.2.

Таблица 2.2. Примеры разных расшифровок принципа SMART

S	Specific	Конкретные, точные, определенные
	Significant	Значимые, важные
	Stretching	Напряженные, расширяющие
M	Measurable	Измеримые
	Meaningful	Значимые
	Motivational	Мотивирующие
A	Achievable	Достижимые, доступные
	Attainable	Достижимые, достигаемые
	Agreed	Согласованные
	Ambitious	Амбициозные
	Acceptable	Приемлемые, подходящие
	Action-oriented	Ориентированные на действие
R	Realistic	Реалистичные, практические
	Result oriented	Ориентированные на результат
	Relevant	Значимые, уместные, важные, обоснованные, относящиеся к делу

²¹Корчанов С.В. SMART-цели: [Электронный ресурс]: http://www.mrкетинг.ru/art_smart.htm

S	Specific	Конкретные, точные, определенные
	Significant	Значимые, важные
	Stretching	Напряженные, расширяющие
	Reasonable	Разумные, рациональные
	Rewarding	Полезные, стоящие
	Resourced	Обеспеченные ресурсами
T	Time-bound, Time-base, Timely	Определенные во времени
	Tangible	Ощутимые, осязаемые
	Trackable	Отслеживаемые

Анализ соответствия формулировки цели принципам производится путем ответов на вопросы. Примерный перечень контрольных вопросов²²:

1. Есть ли точное выражение того, какой результат должен быть получен в процессе деятельности? Четко ли определено, что именно относится к данной цели?

2. Можно ли цель однозначно определить с помощью графиков, показателей, статистических данных? Сможем ли мы увидеть и измерить результаты деятельности в целом и его отдельных частей? Сможет ли третья сторона однозначно определить, достигнута цель или нет?

3. Реальна ли поставленная цель? Возможно ли достижение заявленной цели с учетом имеющихся ресурсов? Можно ли ее достичь при возникновении прогнозируемых затруднений?

4. Какая польза или выгода будет получена в результате достижения цели вами и/или иными заинтересованными сторонами? Кто конкретно и какую конкретно выгоду сможет извлечь из достижения данной цели? Вносит ли достижение данной цели существенный вклад в достижение целей более высокого уровня?

5. Какое время отведено на достижение данной цели? Достаточно ли выделенного времени для реального достижения данной цели? Установлена ли точная дата, когда цель будет достигнута?

Система жизненно важных целей. Построение «дерева целей»

«Дерево целей» – это один из наиболее эффективных с практической точки зрения методов, позволяющих структурировать и визуализировать систему множества целей, с учетом:

- иерархии: почему (зачем) – что – как
- охвата всех жизненных сфер,
- возможности анализа согласованности, непротиворечивости и конфликтности

²² Огнев А.С. Персональный навигатор. Рабочая тетрадь. МГГУ им. Шолохова, 2013

«Дерево целей» – это модель упорядочения целей разного уровня в единую комплексную систему. «Дерево целей» связывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. При этом цель высшего порядка соответствует вершине дерева. Нижние ярусы «дерева целей» образуют локальные цели (задачи), с помощью которых обеспечивается достижение целей верхнего уровня.

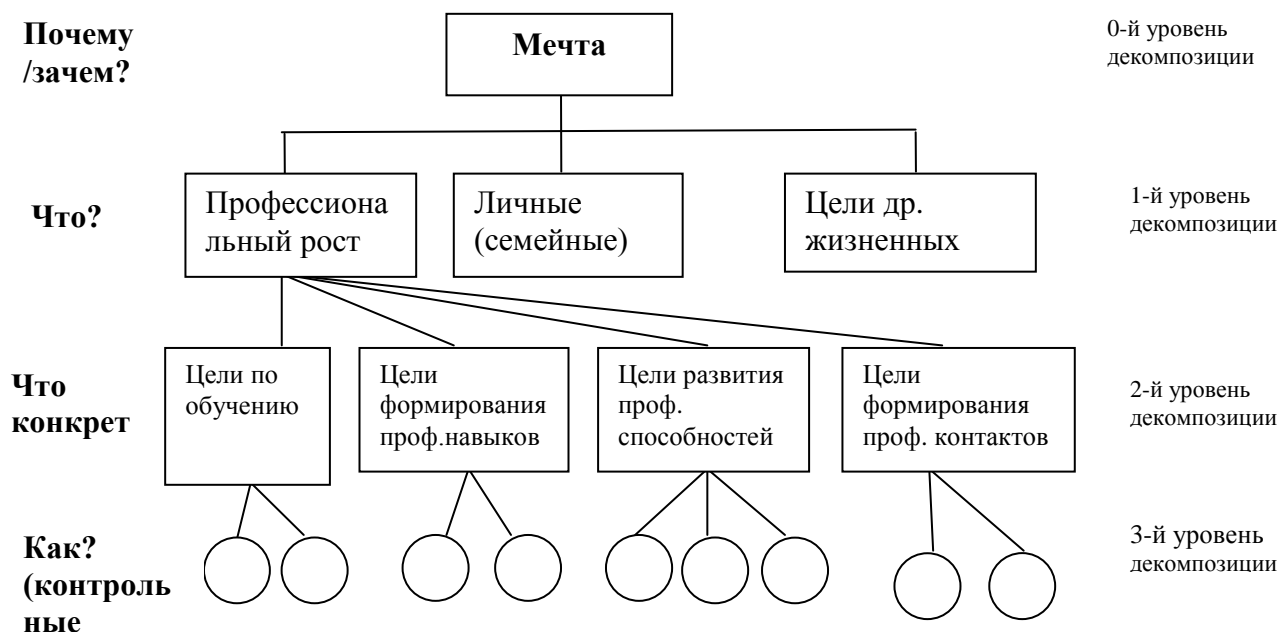


Рис. 2.1. Дерево целей

Этапы и принципы построения дерева целей:

1) Определение вершины дерева – мечта. На определенном временном этапе выбирается наиболее важная МЕЧТА. В зависимости от нее определяется конечный результат жизнедеятельности и показатели эффективности прогнозируемого результата.

2) Формирование последующих уровней по важным жизненным сферам или декомпозиция целей. Каждый последующий уровень формируется таким образом, чтобы обеспечить достижение целей более высокого уровня.

3) Каждая «ветвь» дерева описывает не способ достижения цели, а конкретный конечный результат, выраженный каким-либо показателем.

4) Подцели одного уровня декомпозиции независимы (параллельны) между собой.

Схема «дерева целей» представлена на рис. 2.1.

Процесс постановки жизненно важных целей

Для того, чтобы формулировки целей были максимально корректны и способствовали жизненной навигации, рекомендуется постановку целей осуществлять поэтапно:

- Формулирование своей мечты.
- Анализ своих ресурсов. Способы их формирования и развития будут рассмотрены в главе 3.
- Построение «дерева целей».
- Проверка соблюдения принципа иерархии (соответствия по вертикали).
- Проверка полноты охвата важных жизненных сфер (по горизонтали).
- Проверка соответствия требованиям к формулировке целей различных уровней.
- Проверка на непротиворечивость и конфликтность.
- Формулировка конкретных задач, контрольных показателей, которые в дальнейшем будут использоваться в планировании (ежедневное, недельное, месячное и т.п.) и оценке результативности плановых мероприятий по жизненной навигации.

Схема процесса постановки жизненно важных целей представлена на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Схема постановки целей

Практическая часть

Упражнение 1. Мои жизненные сферы. Приоритеты

1) Составьте список того, что вас больше всего радует. В списке должно быть от 15 до 20 событий.

2) Сгруппируйте события в списке по общим сферам. Например: карьера, семья, здоровье, финансы, друзья и др. сферы.

3) Проранжируйте по важности сферы жизнедеятельности. Руководствуйтесь своими жизненными ценностями, личными приоритетами.

4) Посчитайте в п.2 количество событий по каждой сфере жизнедеятельности. Расположите сферы в порядке убывания количества событий. Предположительно, вы получите ранжирование сфер жизнедеятельности по объему внимания, которое вы уделяете определенной жизненной сфере.

5) Сравните результаты, полученные в п.3 и п.4. Сделайте выводы.

Упражнение 2. Сформулируйте свои жизненные цели

Учитывая свои желания, устремления, сформулируйте:

1. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели

- Долгосрочные – это цели, которые вы планируете реализовать в течение, например, 5 лет.

- Среднесрочные – это цели, которые вы ожидаете достичь в течение одного года

- Краткосрочные – те цели, которые вы хотите реализовать в течение, например, ближайших 2 месяцев

Временной период должен учитывать вехи вашей ситуации и устремления. Например, для бакалавров 4 года – период обучения, 1 год – учебный год, 4 месяца – семестр. Для сотрудников предприятий плановые периоды и, соответственно, периоды целеполагания будут иными.

2. Цели «Почему, Что, Как»

Еще раз прочитайте формулировки целей (см. п.1) и соотнесите их с целями «Почему, Что и Как». При необходимости отредактируйте и/или дополните список целей.

Структура формулировок представлена в табл. 2.3.

Шаблон таблицы выполнен для пяти целей. Вы можете сформулировать необходимое количество целей, как меньше, так и больше пяти. Формулируйте цели, используйте рекомендованные конструкции (см. первый столбец) для каждой цели.

Таблица 2.3. Постановка личных целей

	Долгосрочные	Среднесрочные	Краткосрочные
Цели Что К ... (указывается время окончания планового периода) я добьюсь / достигну	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4. 5.
Цели Как Чтобы достичь этих целей в течении ... (указывается период) я должен.....	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.
Цели Почему Я хочу достичь этих целей, потому что	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.

Выполнение этого задания позволит приобрести навык постановки целей.

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки

1. Цели, из какой сферы жизни являются для вас сейчас приоритетными?
2. Каков ваш личный масштаб цели (на какой период времени вперед вы планируете)?
3. Что может являться критерием достижения ваших целей?

Ссылки и дополнительные материалы

1. McCormack Mark. What They Don't Teach You in the Harvard Business School. (Bantam Books, 1986).
2. Братусь, Б.С. О механизмах целеполагания Текст. // Вопросы психологии. 1977. - № 2. - С. 121 - 124.
3. Корчанов С.В. SMART-цели: [Электронный ресурс]: http://www.mrкетинг.ru/art_smart.htm
4. Льюис Д. Стресс-менеджер. Пер.с англ. Серия «Технология управления и менеджмента» М.: Изд-во Рефл-бук. 2000
5. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 3-е издание, 2009
6. Моран Б., Леннингтон М., 12 недель в году. М., 2014 (с.90)
7. Огнев А.С. Персональный навигатор. Рабочая тетрадь. МГГУ им. Шолохова, 2013

8. Огнев А.С. Позитивное разрешение жизненно важных проблем современной молодежи /А.С. Огнев, С.Н. Гончар // Развитие системы образования – обеспечение будущего. Одесса, 2013. С. 8-20.

9. Психологические механизмы целеобразования Текст. / общ. ред. О.К. Тихомиров. М.: Наука. 1977.

10. Хьюитт Л., Хьюитт Э., д'Абади Л. Цельная жизнь для студентов. Как конвертировать ваше образование в успех. М.:Манн, Иванов, Фербер, 2011

Художественная литература, фильмы и видео

1. Джек Лондон. "Мартин Иден"

2. Элияху Голдратт "Цель"

3. Борис Полевой «Повесть о настоящем человеке»

4. Мирный воин (фильм, США, 2006)

5. Ицхак Пинтосевич Ставим цели

<https://www.youtube.com/watch?v=FrKGDRClJduE>

Глава 3. Ресурсы как необходимые условия для достижения жизненно важных целей

*Не меняются только самые мудрые и самые глупые
Конфуций*

Аннотация

В главе рассмотрены классификация ресурсов, личные ресурсы, сильные и слабые стороны и методы их определения, управление ресурсами, компетенции, SWOT-анализ

Тезаурус

Ресурсы – необходимое условие для осуществления деятельности, достижения запланированных результатов, как факторы успешности поведения человека в процессе преодоления трудностей

Личностные ресурсы – персональные характеристики индивидуума, позволяющие достигать поставленных целей.

Сильные стороны личности – это ресурсы личности, способствующие эффективному достижению цели и находящиеся в актуализированном состоянии.

Компетенции – навыки и умения, способствующие эффективному управлению ресурсами в условиях неопределенности среды для реализации намеченных целей; позволяют генерировать новые ресурсы сами по себе.

SWOT-анализ – комплексный анализ факторов внешней и внутренней среды.

Теоретические основы

Определение и виды ресурсов

Ресурс от французского «ressource» означает «вспомогательное средство», в толковом словаре С.И. Ожегова ресурс трактуется как запасы, источник чего-нибудь.

Ресурсы определяются как необходимое условие для осуществления деятельности, достижения запланированных результатов, как факторы успешности поведения человека в процессе преодоления трудностей.

Значимый вклад в теорию ресурсного подхода внес Стивен Хобфолл, исследовав роль ресурсов в преодолении стрессовых ситуаций (теория сохранения ресурсов)²³.

Согласно С. Хобфоллу, ресурсы – *ценности*, которыми обладает индивид или сообщество и *средства*, с помощью которых эти ценности могут быть сохранены и преумножены для достижения поставленных

²³ Hobfoll S. Conservation of resources theory: its implication for stress, health, and resilience // S/Folkmann (ed). Oxford University Press, 2011

целей. Он выделяет четыре группы ресурсов: объективные, социальные, личностные и энергетические²⁴.

Рассмотрим каждую группу более подробно.

Объективные ресурсы – объекты, которыми человек обладает. Объективные ресурсы, в свою очередь, могут быть разделены на материальные (доход, дом, транспорт, одежда и др.) и нематериальные (информация, социальные связи и т.п.). Часть материальных ресурсов может принадлежать семье и передаваться по наследству, другая часть ресурсов является результатом деятельности индивидуума.

Социальные ресурсы – социальные статусы, которые обеспечивают доступ к остальным ресурсам (должность, звание, имидж, позиция в обществе). Эти ресурсы формируются в процессе взаимодействия с социумом (обществом) на разных этапах жизненного пути: в процессе обучения (посещение различных образовательных учреждений, начиная от дошкольных), в ходе профессиональной деятельности, неформального общения с ближайшим окружением и т.п. Понятно, что для формирования данных ресурсов требуется достаточно продолжительное время.

Личностные ресурсы – персональные характеристики индивидуума (оптимизм, жизнестойкость и др.), являются фундаментальными компонентами, играют первостепенную роль в процессе целеполагания; без них не возможно получение результата. Роль личных и социальных ресурсов в формировании позиции в обществе по результатам исследования РАНСХиГС представлена на рис 3.1. Выборка составила 4000 респондентов (взрослое население) из 82 субъектов РФ.

Энергетические – ресурсы, наличие и правильное распределение которых способствует приобретению других ресурсов (время, деньги и знания). Время и деньги являются *универсальными* ресурсами, которые можно конвертировать в любые другие. Например, можно потратить время, чтобы приобрести какие-то знания, навыки, или заработать деньги, а можно потратить деньги и нанять себе помощника, сэкономив таким образом свое время.

²⁴ Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса// Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2013. т.10. №3, с.119-135

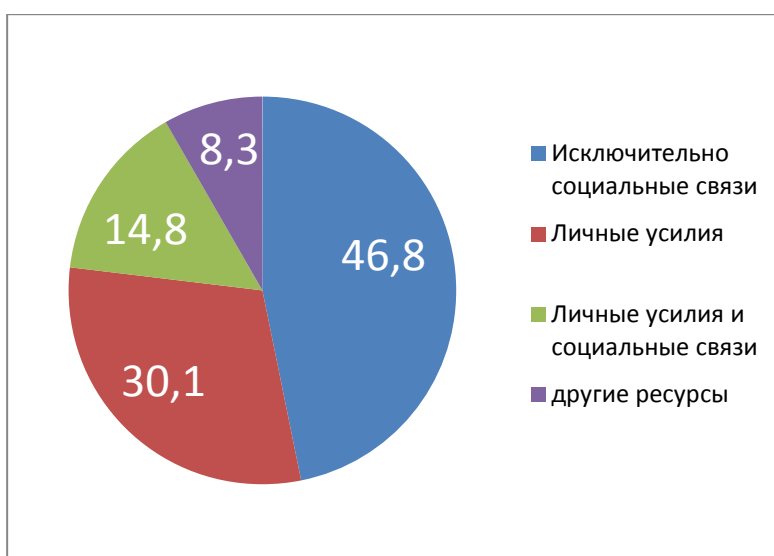


Рис 3.1. Ориентация на те или иные ресурсы, с помощью которых люди считают возможным улучшить свое положение в обществе (в % от общего числа опрошенных)

Ресурсы взаимосвязаны и зависимы друг от друга. В системе ресурсов человека действуют механизмы непрерывного установления баланса: если один из ресурсов получает развитие, то это приводит к соответствующему развитию других ресурсов, потеря определенного ресурса может быть компенсирована другими ресурсами, но не всегда.

Таким образом, может быть сформулировано правило (закон) соответствия ресурсов: *система ресурсов индивидуума обладает способностью восстанавливать состояние баланса, устанавливая такое качественное и количественное их соответствие, которое позволяет оптимальным образом обеспечивать потребности управленческой деятельности владельца ресурсов*²⁵.

Ресурсы могут пребывать в двух состояниях: актуальном и потенциальном. *Актуальные* – это те ресурсы личности, которые увеличивают вероятность преодоления трудностей и реализацию поставленных целей, практически являясь «сильной стороной» личности. *Потенциальные* личные ресурсы – это качества, имеющиеся у человека, но неостребованные в данной ситуации, не соответствующие реалиям внешней среды. Например, если вы работаете в международной фармацевтической компании, имеющей тесные партнерские связи с европейскими фирмами, тогда знание английского языка – это ваш актуальный ресурс. Умение хорошо готовить – для вашей работы является вашим потенциальным ресурсом, который может быть задействован в будущем, но не в данной компании.

²⁵ Денисов В. Вначале был менеджер... [Электронный ресурс]
<http://www.cfin.ru/management/people/denisov-04.shtml>

При изменении ситуации (смена места работы, создание семьи и появление детей и т.п.) меняется и степень актуальности и важности конкретных личных характеристик.

Ресурсы личности (материальные и нематериальные, внешние и внутренние и т.п.), способствующие эффективному достижению цели и находящиеся в актуализированном состоянии формируют «сильные стороны» личности.

Управление ресурсами

Успешный человек – это тот, кто умеет управлять ресурсами.

Эффективное управление ресурсами предполагает:

- Концентрацию ресурсов на жизненно важных целях и своей мечте. Это означает определение приоритетов в расходовании дефицитных ресурсов (например, финансов и времени).

- Накопление ресурсов посредством использования собственного опыта и заимствования внешних ресурсов. Каждый успех или неудача – это возможность для обучения и получения нового знания. Заимствование предполагает накопление ресурсов посредством совместной деятельности, сотрудничества и других способов кооперации.

- Сохранение ресурсов. Стремление сохранить и преумножить ресурсы является мощным мотиватором личности. Принципы сохранения ресурсов (С.Хобфолл): предотвращение потери ресурсов, инвестирование, обеспечение доступности.

По мнению С.Хобфолла гораздо сложнее предотвратить потерю ресурсов, чем приобрести новые ресурсы. Так, например, установить новые социальные контакты, особенно используя возможности социальных сетей, совсем не сложно. Однако, чтобы сохранить контакты, потребуются достаточные усилия. Да и «качество» старых друзей несопоставимо выше. Вспомним поговорку: «старый друг лучше новых двух». Потеря значимого ресурса приводит к потере других, запуская нисходящую воронку потерь. Потеря работы может привести к потере статуса, дохода, социальных контактов и так далее..

Чем ощутимее потери, тем значимость приобретений играет большую роль для снижения стресса. Т.е. происходит мобилизация ресурсов и возрастает вероятность их приобретения.

Необходимо инвестировать в поддержание качества жизни и личного благополучия с целью приобретения ресурсов и предотвращения потерь. Недостижение целей связано либо с нехваткой ресурсов, либо с неумением или нежеланием ими воспользоваться. Иногда чрезмерная концентрация на сохранении ресурсов приводит к неспособности инвестирования для прекращения потерь. Если затраты становятся чрезмерными, то целесообразно или отказаться от владения, или адаптироваться к ситуации. Так, например, в условиях экономического кризиса, в Германии все

больше людей отказываются от личных автомобилей, так как их содержание и обслуживание становится нецелесообразным. Проще и дешевле пользоваться общественным транспортом, который «ходит как часы», а при особой необходимости брать машину на прокат.

Необходимо инвестировать в *ключевые ресурсы* (знание, навыки, имидж, связи и т.п.), которые способствуют достижению целей, но при этом их трудно (или невозможно) скопировать или отнять; в свое развитие и в то, чтобы приобрести новые ресурсы, такие, которые будут генерировать новые ресурсы сами по себе.

Доступность ресурсов. Семья, социальное окружение, учебные заведения и др. являются важнейшими детерминантами, обуславливающими социальное положение человека в обществе и условиями для обеспечения доступа к необходимым ресурсам. В наиболее выгодном положении находятся те, кто имеет доступ к ресурсам в силу своего рождения. Имеющиеся ресурсы способствуют их дальнейшему приобретению (знание иностранного одного языка позволяет быстро освоить второй и последующие иностранные языки), тогда как недостаток ресурсов может способствовать их дальнейшей потере (недостаток волевых качеств и/или финансовых средств для ведения здорового образа жизни и профилактики заболевания, может привести к обострению хронических заболеваний и развитию новых болезней).

Навыки и умения, способствующие эффективному управлению ресурсами в условиях неопределенности среды и реализации намеченных целей, называются *компетенциями*. Компетенции более подробно будут рассмотрены в следующей главе.

SWOT-анализ личности

SWOT-анализ – это комплексный анализ факторов внешней и внутренней среды. Название этого метода образовано первыми буквами английских терминов, отражающих основные блоки анализа:

Strengths – сильные стороны,

Weakness – слабые стороны,

Opportunities – возможности,

Threats – угрозы.

Термин SWOT впервые был использован Кеннетом Эндрюсом (Kenneth Andrews) в 1963 году в Гарварде на конференции по проблемам бизнес-политики. Применительно к личности SWOT-анализ может быть реализован для определения стратегии развития (управления) личных ресурсов и компетенций.

В процессе SWOT-анализа необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Каковы мои сильные и слабые стороны?

2. Каково влияние внешней среды (текущее и прогнозируемое, позитивное и негативное)?

3. В какой мере сильные стороны позволяют воспользоваться открывающимися возможностями и противостоять угрозам (защищаться от них)?

4. В какой мере слабые стороны этого не позволяют.

5. Какую оценку следует дать компетенциям в целом (исходя из сочетания сил, слабостей, возможностей и угроз)?

6. Какие направления развития компетенций целесообразны при том или ином сочетании сил, слабостей, возможностей и угроз?

По результатам анализа определяются основные стратегические действия (табл. 3.1).

Таблица 3.1. Стратегическая матрица

Фирма	Внешняя среда	
	Благоприятные возможности	Угрозы
сильные стороны	<i>Развитие компетенций</i>	<i>Гибкое реагирование (компенсация угроз)</i>
слабые стороны	<i>Совершенствование</i>	<i>Ликвидация проблем</i>

Технология выполнения SWOT-анализа будет рассмотрена в упражнении 3 «SWOT-анализ для достижения жизненно-важных целей»

Практические задания (упражнения)

Упражнение 1. Анализ ресурсов

Задание: осуществите «управленческий баланс» ресурсов применительно к вашей мечте и жизненно важным целям. Заполните таблицу 3.2.

Этапы выполнения упражнения:

1) На отдельном листе составьте список №1 - ресурсы, которыми вы обладаете, используя классификацию С.Хобфолла. Не забывайте рассмотреть материальные и нематериальные ресурсы, а также не только внутренние, но и внешние

2) На отдельном листе составьте список №2 – необходимые ресурсы. Это ресурсы, которые необходимы для достижения вашей мечты и жизненно-важных целей. Будьте предельно конкретными. Например, финансовые ресурсы – Х руб. за программу обучения в автошколе, временные ресурсы – Y месяцев.

3) Заполните таблицу 3.2.

Таблица 3.2. Анализ ресурсов

Группа	Необходимые ресурсы для достижения цели	Наличие (+/-)	Имеющиеся ресурсы	Возможные действия для достижения баланса
объективные				
социальные				
личностные				
энергетические				

4) Сделайте выводы о ваших сильных и слабых сторонах

Если вы располагаете необходимыми ресурсами в достаточном объеме, то ставим «+». Это ваша сильная сторона.

Если не располагаете ресурсами или их объем недостаточен, то «-». Это ваша слабая сторона

Если вы имеете ресурсы, которые считаете своей сильной стороной, но они не задействованы для достижения целей – то это информация к размышлению:

– Можно ли задействовать ваш ресурс для повышения эффективности достижения цели и как это сделать?

– В какой ситуации (где и когда) этот ресурс может быть задействован?

5) По результатам анализа ваших ресурсов сделайте выводы: какие действия необходимо предпринять для достижения «управленческого баланса». Используйте глаголы: сконцентрироваться на..., накопить ..., развить... , инвестировать... , сохранить....

Упражнение 2. SWOT-анализ для достижения жизненно-важных целей

Успех – это результат владения и управления своими ресурсами в прилагаемых обстоятельствах, то есть с учетом условий, в которых вы живете, учитесь, работаете и т.д.

Задание: Ниже приводится схема SWOT-анализа личности с целью выбора стратегии поведения для трудоустройства на определенную должность в конкретную отрасль и предприятие (или создание своего

бизнеса). Если вы учитесь на первом курсе бакалавриата, то соответственно стратегия поведения должна охватывать как минимум 4-х летний период. Вы можете заменить задачу трудоустройства сформулированной вами ранее мечтой, но основные шаги при этом останутся теми же.

Этапы выполнения упражнения:

Шаг 1. Анализ ресурсного потенциала личности и компетенций на рынке на предмет выявления сил и слабостей.

1. Определение четких критериев (базы сравнения) для оценки сильных и слабых сторон:

- Сравнение с требованиями образовательных стандартов
- Сравнение с требованиями работодателей
- Сравнение с показателями прошлых периодов

2. Каковы сильные стороны (отличительные навыки и компетенции) вашей личности с позиций ваших стратегических целей и мечты?

- Ресурсы
- Знания
- Навыки

3. Проранжируйте перечисленные факторы по важности

Или назовите 3-4 наиболее значимых для достижения своей мечты

4. Каковы ваши слабые стороны? Что мешает (как вы сами себе мешаете) достижению целей

5. Проранжируйте перечисленные факторы по важности

Или назовите 3-4 наиболее значимых фактора «слабости»

Шаг 2. Анализ внешней среды (микро и макро) на предмет выявления возможностей и угроз для фирмы.

Направления анализа

- Диагностика и прогноз развития факторов внешней среды в анализируемый период

- Характер влияния (+, -)
- Сила влияния
- Важность фактора для отрасли (фирмы)

1. Какие события и тенденции способствуют появлению новых и укреплению существующих конкурентных преимуществ? В чем заключаются благоприятные возможности развития внешней среды?

А. Микросреда:

- факторы рынка труда,
- факторы конкурентной среды,
- факторы, связанные с деятельностью контактных аудиторий и др.

В. Макросреда:

- экономические факторы,
- политические факторы,
- правовые факторы,
- социально-демографические факторы,
- социально-культурные факторы,
- технологические и научно-технические факторы,
- природные и экологические факторы, др.

2. Обоснуйте Ваши предположения

3. Проранжируйте перечисленные факторы по важности

Или назовите 3-4 наиболее значимых рыночных факторов

4. Какие события и тенденции внешней среды ослабляют ваши конкурентные преимущества (сильные стороны) или являются препятствиями в их развитии? В чем заключаются угрозы со стороны внешней среды? Обоснуйте Ваши предположения

5. Проранжируйте перечисленные факторы по важности

Или назовите 3-4 наиболее значимых угрозы

Шаг 3. Сводный анализ компетенций в контексте окружающей среды.

Осуществляется анализ попарных сравнений с заполнением матрицы (табл. 3.3).

Оценочная шкала:

«+», если индивид может реализовать благоприятную возможность или нейтрализовать угрозу

«-», если имеющиеся сильные стороны индивида не позволяют нейтрализовать угрозу.

«0» , если происходит компенсации слабых сторон благоприятными возможностями среды или сильные стороны компенсируют внешние угрозы (помехи).

Пример заполнения матрицы представлен в табл. 3.3.

Аналитические вопросы:

– Позволяют ли сильные стороны воспользоваться возможностями с выгодой для себя

– Способствуют ли сильные стороны защите от внешних угроз

– Насколько слабые стороны тормозят ваше развитие и не дают воспользоваться благоприятной ситуацией

– Насколько слабые стороны делают вас (ваши компетенции) уязвимым под действием внешних угроз

Дать общую характеристику взаимодействию фирмы и внешней среды и способность фирмы достигать поставленных целей

Таблица 3.3. Пример заполнения матрицы для SWOT-анализа

			Внешняя среда						
			Благоприятные возможности			Угрозы			
			B1	B2	B3	У1	У2	У3	
Ресурсы и компетенции индивидуума	Сильные стороны		1	1	1	0	-1	-1	1
			1	1	1	1	0	0	4
			1			0	0		1
	Слабые стороны		0	0	1	0	-1	0	0
			-1			0	-1		-2
			-1	-1	-1	-1	-1		-5
			1	1	2	0	-2	-1	-1

Шаг 4. Определение основных стратегических действий по результатам анализа, а именно:

1. Какие сильные стороны следует поддерживать и развивать?
2. На какие слабые стороны следует обратить внимание на предмет избавления от них (внутренние помехи)?
3. Какие возможности целесообразно, прежде всего, использовать с выгодой для себя? Необходимо ориентироваться на следующее сочетание условий:
 - возможности, которые оказывают большее влияние,
 - возможности, которые имеют большое значение для отрасли (или для индивида),
 - возможности, которые индивид способен выгодно использовать, исходя из наличия своих сильных сторон.
4. От каких внешних угроз желательно защититься в первую очередь (внешние помехи и препятствия)? Необходимо ориентироваться на следующее сочетание условий:
 - угрозы, которые оказывают большее влияние на индивида,
 - угрозы, которые имеют большое значение для отрасли (или для индивида),

- угрозы, которые индивид способен компенсировать, исходя из наличия своих сильных сторон.

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки

Кейс:

Одного мудреца спросили, кому легче разбогатеть, глупому или умному человеку. Мудрец сразу же ответил, что, конечно, умному, потому как он знает, как правильно распорядиться своим богатством, чтобы приумножить его, а глупцу это сделать очень нелегко. Тогда его спросили, почему же тогда он, мудрец, живет в нищете, ходит в лохмотьях и зарабатывает на жизнь подающими, тогда как его несравненно более глупые соседи купаются в роскоши и живут припеваючи. На что мудрец ответил, «просто глупцы неразумны настолько, что не понимают собственной неспособности, а мы, мудрецы, настолько умны, что не стремимся их в ней убедить»²⁶.

Вопросы:

- 1) Какие критерии ума и глупости вы можете выделить для человека?
- 2) Какими ресурсами обладает Мудрец? Назовите сильные и слабые стороны Мудреца.
- 3) Какими ресурсами обладает Глупец? Назовите сильные и слабые стороны Глупца

Ссылки и дополнительные материалы

1. Бакингом М., Клифтон Д. Добейся максимума. Сильные стороны сотрудников на службе бизнеса.- М.: Альпина Паблишер, 2010.- 240С. (с кодом для прохождения теста Strengthsfinder)
2. Бонивелл И. Методы определения и измерения сильных сторон личности <http://hrm.ru/metody-opredelenija-i-izmerenija-silnykh-storon-lichnosti>
3. Денисов В. Вначале был менеджер...[Электронный ресурс] <http://www.cfin.ru/management/people/denisov-04.shtml>
4. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса// Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2013. т.10. №3, с.119-135
5. Калашникова С. А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Молодой ученый. — 2011. — №8. Т.2. — С. 84-87.
6. Лоэр Дж., Шварц Т. Жизнь на полной мощности! М., Манн, Иванов, Фербер, 2014

²⁶ Персидская классика поры расцвета. – М.: НФ «Пушкинская библиотека», АСТ, 2005, 843с.

7. О ресурсах личности. [Электронный ресурс] <http://pro-psychology.net/o-resursax-lichnosti>

8. Пушкарева Т.Г. Личностные ресурсы и ключевая компетентность // Психология, социология и педагогика. 2012. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2012/11/1281> (дата обращения: 12.11.2015).

Художественная литература, фильмы и видео

9. Айн Рэнд «Атлант расправил плечи»

10. Даниил Гранин «Эта странная жизнь»

11. 1+1 (фильм, Франция, 2011).

12. Игорь Манн. Как провести аудит своей личности
<https://www.youtube.com/watch?v=170xfURj7pY>

Глава 4. О становлении профессионализма

*Талант – это человек на своем месте
А.Федин*

Аннотация

В главе описано становление профессионализма человека как развитие его индивидуально-психических, личностных и субъектных качеств в процессе профессиональной деятельности.

Тезаурус

Профессионализм – способность людей выполнять сложную (профессиональную) деятельность с высокой продуктивностью и качеством при разных условиях.

Профессиональное становление – процесс совершенствования внутренних ресурсов и получения специальных знаний, направленный на овладение профессией.

Карьера – успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице, продвижение в какой-либо сфере деятельности.

Теоретические основы

Понятие профессионализма

Отметим, что понятие профессионализма трактуется исключительно широко и многогранно.

Так, профессионализм рассматривается как способность людей выполнять сложную (профессиональную) деятельность с высокой продуктивностью и качеством при разных условиях²⁷.

Профессионализм – высокое мастерство, глубокое овладение профессией, качественное, профессиональное исполнение.

Профессионализм – это высокий уровень мастерства человека, позволяющий ему добиться успеха в выбранном деле.

Профессионализм – это умение трезво оценивать фронт работ и рационально распределять свои силы для их выполнения.

Профессионализм – это знание всех тонкостей и деталей своей профессии и бесконечный действенный интерес к ней.

Профессионализм – это личная философия успеха.²⁸

Обратим внимание, что достижение высокого уровня профессионализма, характеризующегося продуктивностью осуществления профессиональной деятельности, обуславливается рядом взаимосвязанных объективных и субъективных факторов - специфических способностей, знаний, умений и навыков, профессионально-важных качеств личности, условий организации деятельности и межличностных отношений.

Достижение определённого уровня профессионализма регламентируются федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными стандартами Университета ИТМО, а также профессиональными стандартами. В образовательных стандартах результат обучения описан в виде компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся. Профессиональные компетенции развиваются в процессе профессионального обучения.

Профессиональное обучение

Профессиональное обучение рассматривается как формирование основ (предпосылок) будущей профессиональной компетентности, но профессиональное обучение может пониматься и как процесс «встраивания» новых знаний и умений и «перестраивания» старых. И тогда оно не ограничивается периодом обучения в вузе, а продолжается в процессе всего профессионального пути человека. По мере овладения деятельностью необходимо осваивать новые профессиональные знания и умения, формировать новые профессиональные навыки, необходимые для успешного выполнения поставленных задач.

²⁷ Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс профессионального развития как необходимое условие становления профессионализма человека // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 5

²⁸ <http://www.xapaktep.net>

Образовательные стандарты

Образовательный стандарт гарантирует качество подготовки студентов, определенный уровень их профессиональной компетентности. Образовательные стандарты строго структурированы:

Первый раздел содержит характеристику профессиональной деятельности, то есть описание области, где может выпускник вуза может применить свои профессиональные компетенции, описание объектов деятельности и видов профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники.

К области трудовой деятельности относятся организации любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные) и органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня в различных службах аппарата управления; структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело.

Объектами профессиональной деятельности являются:

- процессы управления организациями различных организационно-правовых форм;
- процессы государственного и муниципального управления и иные.

К видам профессиональной деятельности выпускников относятся:

- организационно-управленческая;
- информационно-аналитическая;
- предпринимательская и иные.

Следующие разделы стандарта описывают профессиональную деятельность и задачи, которые должны решать выпускники, например:

- участвовать в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой);

– планировать деятельность организации и подразделений;
организовать работу исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ;

- контролировать деятельность подразделений, команд (групп) работников;
- заниматься информационно-аналитической деятельностью, то есть сбором, обработкой и анализом информации для принятия управленческих решений;
- уметь оценить эффективность проектов;
- подготовить отчет по результатам деятельности.

Решение профессиональных задач подразумевает владение такими компетенциями, как документирование хозяйственных операций, ведение бухгалтерского учета; выполнение работ по инвентаризации имущества и

финансовых обязательств организации; проведение расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами; составление и использование бухгалтерской отчетности; осуществление налогового учета и налогового планирования в организации; расчетно-финансовая деятельность, банковская деятельность, страховая деятельность.

Профессиональная деятельность и карьерный рост

Профессиональная деятельность является важнейшим фактором развития личности. Важно установить соотношение развития личности как субъекта профессиональной деятельности и карьерного роста на различных стадиях жизни.

В настоящее время смысл понятия «карьера» все еще остается предметом активного обсуждения. Часто карьерой называют профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим. Также нередко под карьерой подразумевают должностное продвижение, достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности. На бытовом уровне о карьере в широком смысле говорят как об успешности всей жизни.

При описании психологического содержания карьеры принято выделять:

- характер целей, на которые человек в своей карьере ориентируется;
- систему мотивов, побуждающих человека выполнять данный вид деятельности;
- степень актуализации личностного потенциала, которую выбранная деятельность обеспечивает.

Для построения стратегических планов специалисты по управлению карьерой рекомендуют:

- проанализировать свои достижения;
- уточнить ближайшие цели путем ответов на вопросы: «Чего я хочу?», «Что могу?», «Что требует от меня организация, в которой работаю или буду работать?»;
- построить идеальную модель своей внеслужебной социальной среды, в которую следует включить семейные отношения, дружеские связи, общественную деятельность.

При составлении карьерного плана целесообразно учитывать специфику различных возрастных периодов становления и развития личности²⁹.

²⁹ Огнев А.С. Жизненная навигация /электронное издание/. – М.: МГГУ, 2012. <http://mggu-sh.ru/senatus/ognev-aleksandr-sergeevich>

Как может складываться профессиональная деятельность человека достаточно наглядно показывает приведенная ниже типология карьеры по Е. Моллу.

Таблица 4.1. Типы карьеры

№	Тип карьеры	Параметры классификации			
		скорость продвижения	последовательность занимаемых должностей	перспективная ориентация	личностный смысл продвижения
1	Супер-авантюрная	очень высокая	пропуск значительного числа промежуточных ступеней	дальнейшее быстрое продвижение	власть, расширение сферы влияния
2	Авантюрная	достаточно высокая	пропуск 2-х должностных уровней	дальнейшее быстрое продвижение	расширение сферы влияния самоутверждение
3	Традиционная (линейная)	определяется способностями конкретного работника, отчасти протекционизмом и связями	постепенное продвижение вверх, иногда с непродолжительным понижением в должности, возможен пропуск 1-ой ступени	освоение необходимых знаний, умений, навыков, накопление опыта взаимодействия с людьми и воздействия на них	дальнейшее постепенное продвижение
4	Последовательно-кризисная	соответствует скорости изменений	возможно временное нисходящее движение	борьба за сохранение занимаемой позиции	реализация личных интересов
5	Прагматичная (структурная)	соответствует наиболее простым способам решения карьерных задач	перемещения осуществляются в рамках одного и того же уровня управления	сохранение занимаемой позиции	реализация личных интересов
6	Отбывающая	“нулевая”	карьера завершена	удержание занимаемой позиции	реализация личных интересов
7	Преобразующая	высокая	продвижение вверх как постепенное, так и скачкообразное в новых областях или сферах производства	дальнейшее продвижение	решение сложных социальнозначимых проблем, реализация новых идей

8	Эволюционная	соответствует скорости роста организации	соответствует возможностям, предоставляемым организацией	дальнейшее продвижение	совмещение общественных и личных интересов
---	--------------	--	--	------------------------	--

Для достижения значимых успехов в карьере важно активизировать процесс профессионального становления, который может быть представлен в виде двух основных направлений:

а) как развитие деятельности (ее структуры, совокупности способов и средств, порядок следования их друг за другом к поставленной цели);

б) как процесс развития личности (как временная последовательность ступеней, периодов, стадий на всем жизненном пути). Соответственно, профессионализация человека, рассматриваемая с начала периода профессионального самоопределения и до завершения активной трудовой деятельности, представляет собой синтез указанных двух направлений. То есть профессиональное становление может проходить двумя путями: через развитие профессиональной деятельности (что я делаю, какой мой круг задач, как они структурированы) и через развитие личности.

Профессиональное становление часто называют карьерным ростом, но это не всегда совпадающие понятия. Карьерный рост предполагает успешное продвижение в выбранной деятельности, сопровождающееся изменением соответствующих социальных статусов. Однако карьерный рост без профессионального становления, так и профессиональное становление без карьерного роста невозможны.

Стадии профессионального становления³⁰

Первый период (период «допрофессионального развития») включает следующие три стадии:

1) Стадия предыгры (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функции восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2) Стадия игры («период дошкольного детства» — от 3 до 7-8 лет), когда происходит овладение «основными смыслами» человеческих деятельностей, а также знакомство с конкретными профессиями.

3) Стадия овладения учебной деятельностью («период младшего школьного детства» от 7-8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.д.

Далее, наступает второй период – «выбора профессии» (или период проектирования «старта» и жизненного пути).

³⁰ Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография. — Воронеж: Научная книга, 2010

4) Стадия оптанта (от лат. optatio – желание, выбор), или оптации — осознанной подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути. Возрастной интервал от 11-12 до 14-18 лет. Парадоксальность этой стадии в том, что в ситуации «оптации» может оказаться и взрослый человек, например, безработный. Оптация, это не столько указание на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии.

Следующий период – профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала – включает 6 стадий.

5) Стадия адепта, или стадия профессиональной подготовки, приходится на возраст от 15-18 до 16-23 лет. Это профессиональная подготовка, которую проходят большинство выпускников школ. Если речь идет о многолетней подготовке профессионала, то необходимо различать тех, кто находится на первом, втором и т.д. годах обучения. Год от года происходят существенные изменения самосознания, направленности личности, информированности, умелости и других сторон индивидуальности. Есть здесь и свои кризисы развития.

6) Стадия адаптанта – это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7) Стадия интернала – это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать и выполнять требования на нормативно заданном уровне. Сотрудника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т.е. он уже вошел в профессиональную группу в качестве полноценного члена (от англ. internal – внутренний).

8) Стадия мастера, когда о сотруднике можно сказать, что он лучший среди обычных и хороших, т.е. он заметно выделяется на общем фоне. Он может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу. Он приобрел свой определенный индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым работником.

9) Стадия авторитета означает, что работник стал лучшим среди мастеров. Он мастер своего дела, хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). Естественно, не каждый работник может достичь этого уровня.

10) Стадия наставника – высший уровень работы любого специалиста. Авторитетный мастер своего дела в любой профессии «обрастает» единомышленниками, учениками, последователями (независимо, имеют ли они официальный статус учеников). На этой стадии

работник становится не просто великолепным специалистом в своей области, но и Учителем, способным передать свой опыт ученикам.

Профессиональная адаптация

Существуют критерии оценки психической адаптации к условиям внешней среды для определенной профессиональной деятельности:

1) успешность деятельности (выполнение трудовых заданий, рост квалификации, необходимое взаимодействие с членами группы и другими лицами, оказывающее влияние на профессиональную эффективность);

2) способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникшую угрозу (предотвращение травм, аварий, чрезвычайных происшествий);

3) осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья.

Активная жизненная позиция является важнейшей составляющей развития личности профессионала и достижения профессионализма.

Существует такое понятие как проактивность³¹. Оно было введено для того, чтобы отделить деятельность человека, который влияет на окружающую среду, запускает процесс изменений по своей инициативе, от деятельности человека, которая является реакцией на поведение окружающей среды. На высших уровнях профессионализма появляется проактивность, которая дает большую свободу действий, которую человек уже способен принять вместе с прилагающейся к ней ответственностью.

Нужно стремиться к тому, чтобы профессия интересовала, приносила удовлетворение и стремление к совершенствованию.

Практическая часть (упражнения)

Упражнение 1. Образовательный стандарт

Проанализируйте профессиональные компетенции, описанные в образовательных стандартах по Вашему направлению подготовки, и ответьте на следующие вопросы:

- понятны ли Вам формулировки профессиональных компетенций?
- каким способом можно добиться развития тех или иных компетенций,
- как в профессиональной деятельности применить те или иные компетенции?

Упражнение 2. Моя карьера

Нарисуйте свою идеальную карьерную лестницу, как вы ее видите сейчас. Опишите в ней максимальное количество элементов: занимаемые должности, сроки, оклады, количество подчиненных (если вы планируете стать руководителем). Описание карьерных перспектив прекрасно

³¹ Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. М. Альпина Паблишер, 2016.

тренирует нашу ориентацию на будущее, о которой мы поговорим в главе 9.

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Какие критерии профессионального становления покажут мне, что я достиг успеха?
2. Какие компетенции мне важно развивать?
3. Какие области профессионального обучения приоритетны для меня сейчас?

Ссылки и дополнительные материалы

1. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография. — Воронеж: Научная книга, 2010.
2. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. М. Альпина Паблишер, 2016.
3. Огнев А.С., Гончар С. Н. «Позитивная психология в системе непрерывного профессионального образования» // Непрерывное образование: XXI век. Вып. 2, 2013
4. Цыгина О.Д., Огнев А.С., Дурнева Е.Е. Профессиональное определение как элемент жизненной навигации // International journal of experimental education No10, 2013

Художественная литература, фильмы и видео

5. Артур Конан-Дойль «Приключения Шерлока Холмса»
6. Пианист (фильм, Польша, Франция, Великобритания, Германия, 2002).
7. Легенда № 17 (фильм, Россия, 2013)

Глава 5. Программа саморазвития

Воспитание достигло своей цели, когда человек обладает силой и волей самого себя образовывать и знает способ и средства, как это осуществить.

А. А. Дистервег

Аннотация

В главе рассмотрены вопросы саморазвития личности, формирования эффективных привычек, а также даны практические упражнения на составление конкретной программы действия по

достижению поставленных целей, которую можно начать реализовывать уже сейчас.

Тезаурус

Личность – человек, обладающий определённым набором психологических свойств, на которых основываются его поступки, имеющие значение для общества; внутреннее отличие одного человека от остальных.

Свойства личности – устойчивые психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны. Иначе говоря, это то, как проявляется человек в своей деятельности и во взаимоотношениях с окружающими.

Саморазвитие – осознанный процесс, который человек осуществляет без какой-либо внешней поддержки, используя при этом исключительно свои моральные и физические ресурсы для того, чтобы совершенствовать свой потенциал и реализовать себя как личность.

Теоретические основы

Л.С. Выготский отмечает, что всякое воспитание есть, в конечном счете, самовоспитание. Самосовершенствование, саморазвитие личности – неотъемлемая часть жизни³².

Стремление к самовоспитанию и саморазвитию базируются на высших духовных потребностях человека – в познании, в самоутверждении, в самовыражении, в самоопределении, в самоактуализации³³.

Стадии саморазвития личности

Саморазвитие личности можно разделить на несколько стадий:

1. Любые действия начинаются с анализа, когда необходимо определиться с проблемами, которые мешают реализовать цель, существующими средствами и способами достижения поставленной цели. Для этого нужно уметь понимать самого себя и знать на что человек способен. Только тогда, когда личность примет свои достоинства и недостатки – начинается процесс саморазвития личности³⁴.

В настоящее время существуют различные подходы к пониманию и измерению сильных сторон личности. Среди них:

- Определитель сильных сторон (Gallup Strengths Finder).
- Классификация достоинств и добродетелей (VIA Classification of Strengths and Virtues), разработанная Values in Action Institute.

³² Выготский Л. С. Психология развития человека . — М.: Изд-во Смысл; Эксмо, 2005.

³³ Маслоу А. Мотивация и личность. СПб: Питер, 2011

³⁴ <http://rostduha.ru>

- Список сильных сторон, разработанный в Массачусетском технологическом институте (MIT) в рамках The Bernard M. Gordon-MIT Engineering Leadership Program. Этот подход очень близок Университету ИТМО, поскольку они ориентируются именно на лидеров-инженеров (все они представлены в приложении 1, используйте их для выполнения упражнений 1 из этой главы).

Провести самодиагностику, изучить свои слабые и сильные стороны, определить перспективы развития возможно и с помощью SWOT-анализа своего персонального потенциала (см. главу 3)

Далее с учетом проделанного анализа составляется перечень наиболее важных компетенций, которые необходимо развить для воплощения своей мечты.

Необходимо указать, как для этого можно использовать потенциальные возможности обучения по выбранной вами специальности. Какие виды и формы образовательной деятельности следует использовать в качестве приоритетных для определения оптимальной траектории своей жизнедеятельности во время учебы?

Все выявленные компетенции далее оцениваются по степени выраженности как высокие, средние, низкие. Наиболее успешные люди строят личную жизнь и карьеру на своих талантах и сильных сторонах. Они умеют распознать свои таланты и развивают их. Они находят роли, которые им больше всего подходят, и придумывают способы применения своих талантов в жизни. Что же касается слабых сторон, они скорее держат их под контролем, чем развивают их.

Результаты межкультурного сопоставления ценности сильных сторон личности свидетельствуют о том, что знание своих сильных качеств и их развитие:

- вырабатывает целостное видение жизни и ее перспектив;
- порождает оптимизм; дает чувство направления;
- помогает развить уверенность в себе;
- создает ощущение витальности;
- приносит чувство реализованности;
- помогает достичь своих целей.

Осознав свои таланты и сильные стороны, важно понять, какая работа им лучше всего соответствует. Даже к одному и тому же занятию (например, к учебе) можно подойти по-разному, в зависимости от ваших сильных сторон. Если вашей сильной стороной является гармония предлагаю заменить на более понятный пример, то вам возможно лучше будет начать с того, с чем вы согласны, а потом двигаться дальше. Если у вас аналитический склад ума, то вы можете начать с того, чтобы выявить нюансы в аргументации, усомниться в мнениях, отказаться слепо принимать на веру написанное, после чего двигаться к формулированию

взвешенных выводов. Необходимо привести примеры соответствия способностей и деятельности.

2. Составление плана саморазвития.

Процесс саморазвития сопряжен с рядом трудностей, которые осознанно или неосознанно воспринимаются личностью как барьеры саморазвития. Таких барьеров много, одни из них человек может преодолеть самостоятельно, если у него есть достаточно мотивации и воли, другие – лишь с помощью других людей, которые берут на себя ответственность за руководство саморазвитием человека³⁵.

Наиболее серьезными и труднопреодолимыми барьерами саморазвития являются:

- барьер отсутствия ответственности за собственную жизнь;
- неразвитость способности к самопознанию;
- влияние сложившихся стереотипов и установок;
- несформированность механизмов саморазвития;
- препятствия, создаваемые другими людьми (из чувства зависти, стремление к превосходству и др.).

Саморазвитие – это поэтапный процесс, в котором каждый этап проявляется в определенной форме.

Формы саморазвития

Выделяют три формы саморазвития: самоутверждение, самосовершенствование и самоактуализация.

Самоутверждение – двухкомпонентное свойство личности, которое побуждает ее самостоятельно, без посторонней помощи добиться чего-то, с одной стороны, и стремление сделать нечто в себе твердым.

Самоутверждение – это самостоятельное стремление сделать личность в целом твердой, чтобы это качество не поколебали ни обстоятельства, ни другие люди, ни сам утверждающийся субъект. В основе самоутверждения лежит первичная потребность конкурентного существования, которая имеет форму трех мотивов: «Быть как все», «Быть лучше других», «Быть хуже других». Мотив «Быть как все» побуждает человека делать только то, что делают другие и не предпринимать действий, выходящих за пределы ожиданий данной группы. Преобладает механизм конформизма, т.е. зависимости от группы, податливости ее требованиям. Мотив «Быть лучше, чем все» порождает такие способы, как занять лидерские позиции, утвердиться в воле, уме, находчивости (за счет обладания тем, чего нет у других, за счет пренебрежения и унижительного отношения к другим). Мотив «Быть хуже других» приводит к способам самоотрицания, когда человек демонстрирует, что он не достоин внимания других, не обладает талантом, хуже всех. Такая

³⁵Огнев А.С. Жизненная навигация /электронное издание/. – М.: МГГУ, 2012. <http://mggu-sh.ru/senatus/ognev-aleksandr-sergeevich>

позиция может давать определенный выигрыш: человека начинают жалеть, сочувствовать, представлять ему определенные преимущества. Через такое самоуничижение человек и самоутверждается.

Результатами самоутверждения являются:

- ощущение своей нужности, полезности;
- оправдание в своих глазах смысла собственной жизни;
- появление чувства превосходства, своей исключительности, способствующее преодолению трудностей;
- в случае самоотрицания человек утверждает в своей никчемности, ненужности и тем самым оправдывает свою бездеятельность.

Самосовершенствование – наиболее адекватный путь саморазвития, он означает, что человек сам стремится быть лучше, стремится к некоторому идеалу, приобретает те черты и качества личности, которых у него пока нет, овладевает теми видами деятельности, которыми пока не владеет.

Самосовершенствование – процесс сознательного управления развитием личностных качеств и способностей. Самосовершенствование может идти двумя путями: приобретением социально значимых качеств и свойств; овладением негативными способами жизни и деятельности.

Обратный процесс самосовершенствования – саморазрушение, когда в силу различных причин человек прилагает специальные усилия, ведущие к деградации и регрессу, потере достижений, личностных черт и качеств, которые были присущи ему ранее.

В качестве целей самосовершенствования выступают цели быть лучше, чем ты есть, достигать более значимых результатов, чем ты достиг до сих пор.

К результатам самосовершенствования относятся: удовлетворенность собой, своими достижениями, тем, как ты справляешься со своими собственными требованиями, удовлетворенность жизнью, деятельностью, отношениями с окружающими людьми³⁶.

Самоактуализация является высшей формой самосовершенствования и включает в себя две предыдущие формы: самоутверждение и самосовершенствование. Отличия ее состоят в том, что на этом этапе саморазвития личности актуализируются высшие смысловые мотивы поведения и жизни человека. По определению А. Маслоу, самоактуализация

– это умение человека стать тем, кем он способен стать, т.е. он обязан выполнить свою миссию

– реализовать то, что в нем заложено в соответствии с собственными высшими потребностями: Истиной, Красотой, Совершенством и т.д.

³⁶ www.scienceforum.ru

Эта потребность, согласно А. Маслоу, является вершиной в ряду потребностей человека, но она не может возникнуть, если не реализованы потребности более низшего порядка (в выживании, принятии, познании и т.д.).

Согласно положениям гуманистической психологии, на базе потребности в самоактуализации рождаются мотивы, направляющие человека к реализации высших смыслов его существования, которые могут быть найдены тремя путями:

- тем, что мы делаем в жизни (творчество, созидание);
- тем, что мы берем от мира (переживания);
- позицией, которую мы занимаем по отношению к судьбе.

В соответствии с ними выделяют три группы ценностей: ценности созидания, переживания и отношений.

Способ, с помощью которого отыскивается смысл, В. Франкл называет совестью и характеризует ее как интуитивное отыскивание единственного смысла данной конкретной ситуации.

Смысл жизни не в поисках удовольствия, стремления к счастью, а в постижении и реализации ценностей созидания, переживания и отношений.

Цель самоактуализации состоит в том, чтобы достичь полноты ощущения жизни, как очень короткого промежутка времени, который по всем канонам времени должен бы вызвать отчаяние. Но человек не испытывает его, если он сможет прожить ее во всей полноте, т.е. самоактуализироваться и самореализоваться. В этом случае он испытывает полную удовлетворенность собой и своей жизнью. В процессе самоактуализации смыкаются две линии человеческого бытия – самопознание и саморазвитие.

А. Маслоу выделяет восемь таких путей:

1 Живое и бескорыстное переживание с полным сосредоточением и погруженностью (момент, когда «Я» реализует самого себя).

2. Жизнь – процесс постоянного выбора, продвижения или отступления.

3. Способность человека прислушиваться к самому себе, т.е. ориентироваться не на мнение других, а на свой опыт, прислушиваться к голосу импульса.

4. Способность быть честным, брать на себя ответственность. Как отмечает А. Маслоу, всякий раз, когда человек берет на себя ответственность, он самоактуализируется.

5. Способность быть независимым, быть готовым отстаивать свои позиции, независимые от других.

6. Не только конечное состояние, но и сам процесс актуализации своих возможностей.

7. Моменты высшего переживания, мгновения экстаза, которые нельзя купить, которые не могут быть гарантированы и даже не поддаются поиску.

8. Способность человека к разоблачению собственной психопатологии – умения выявить свои защиты и найти в себе силы преодолеть их.

Результаты самоактуализации: ощущение осмысленности жизни и полноты своего бытия, понимания, что ты все сделал правильно, несмотря на частные промахи и ошибки, что другие признали в тебе личность, твою уникальную индивидуальность и одновременно универсальность. И ради этого стоит жить, творить, самосовершенствоваться.

Кроме этого, программа саморазвития имеет трехуровневый порядок:

1 уровень - перспективный или стратегический план саморазвития личности, что позволяет планировать деятельность примерно на три- пять лет;

2 уровень - оперативный (план на год);

3 уровень - текущий (периоды в пределах квартала, недели, дня).

Персональная программа саморазвития по достижению своей мечты должна отвечать на такие вопросы как:

- что конкретно нужно сделать для получения необходимых ресурсов?

- какие недостающие качества и как следует развивать, если они входят в число необходимых ресурсов,

- какие ресурсы, где и как именно следует получить для достижения мечты? Что для этого сделаете лично вы?

- какие возможности для саморазвития предоставляет Вам образовательная программа университета ИТМО?

- что из действующих в университете программ внеучебных активностей поможет сформировать и развить нужные вам компетенции (помимо учебных занятий)?

- как еще жизнь университета поможет вашей самореализации?

Обучающиеся должны понимать, какие факторы делают их несчастными и постараться от них избавиться. Так же как необходимо добиться понимания того – какие вредные привычки тормозят развитие личности и понимание того, как от них избавиться. Плохие привычки забирают много времени и энергии, которые можно было бы потратить на полезные дела.

Другим вектором самореализации является – совершенствование необходимых компетенций. Для этого можно составить эпюру или гистограмму – графическое отображение пропорций наиболее существенных характеристик объекта. Таким образом, можно сравнить уровень развития «идеальных», желаемых компетенций и реального

уровня их развития, определив какие именно компетенции и в какой мере необходимо развивать.

Определив несколько аспектов развития, можно двигаться в разных направлениях одновременно, чтобы не заикливаться на одном; тогда боль от неудач будет меньше, а радость от достижений, наоборот, будет больше.

Итак, необходимо направить свою деятельность на то, чтобы начать внедрять в жизнь те методы, которые позволят развивать хорошие качества нужные компетенции и избавляться от недостатков (слабых сторон), тренировать новые умения и навыки.

Для этого необходимо постоянно тренировать новые навыки, чтобы они превратились в привычки. Новый стиль поведения и общения должен стать частью личности.

Личностное саморазвитие невозможно без поддержания устойчивых социальных связей с группой, к которой студент стремиться принадлежать. В одиночку всегда тяжело, поэтому необходимо найти человека или даже целую компанию, которая разделит взгляды на самосовершенствование. Вместе будет намного проще преодолевать этот путь, делиться мнениями, давать друг другу советы. Очень полезно общаться с людьми, на которых вы хотите бы быть похожими. Кроме того, когда в процесс совершенствования вовлечен другой человек или целая группа, это увеличивает степень ответственности, и будет уже труднее отступить от намеченного пути.

Процесс самосовершенствования носит последовательный характер, ничто не получается сразу, и ничего не дается легко.

Например, каждый день уделять не менее 20 минут для изучения английского языка, для того, чтобы пройти стажировку за границей.

Эффективные привычки

Для того, чтобы повысить эффективность собственных действий необходимо перевести полезные дела в привычки, потому что мы – это то, что мы делаем каждый день.

Йен Дойчман провел в 2005 году исследование, которое стало известно во всем мире под лозунгом "Меняйся или умри" Исследование пациентов, которым было необходимо изменить свои привычки, чтобы выжить. Увы, по истечении 12 месяцев 90% из них вернулись к старым привычкам, которые практически гарантировали летальный исход. Даже перед лицом смертельной угрозы подавляющее большинство людей не может сопротивляться своим старым привычкам и сделать правильный выбор.

Экономист и социолог Вильфредо Парето, в наиболее общем виде эмпирически нашел очень интересное соотношение: *«20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий — лишь 20% результата»*. Поэтому нам не обязательно быстро и кардинально менять жизнь, чтобы

почувствовать результат, но попробуйте себе представить, что вы 90% времени делаете полезные дела. Насколько повысился бы ваш уровень жизни?

Есть несколько правил внедрения привычек (по материалам семинара Ф. Гузенюка³⁷):

1. Не больше одной привычки в неделю (когда мы проходим курс, типа Жизненной навигации или тренинга, возникает много мыслей, что мы хотели бы изменить в своей жизни. Не стоит пытаться изменить все сразу, Вы начнете и бросите, потому что это неподъемная задача. Привычке нужно 1-2 недели на укоренение. Только после этого можно браться за следующую).

2. Начинать нужно с микродоз. Как только доза становится комфортной, можно добавлять. Например, начали Вы учить язык 15 минут в день, не увеличивайте до получаса, пока не почувствуете внутреннего желания сделать это. Ценнее 15 минут в день регулярно, чем полчаса от случая к случаю.

3. Принцип удовольствия. Еще добавлять нагрузку только, если «тело само попросит», если пользоваться спортивной метафорой.

4. Минимальное сопротивление. Вы должны подготовить все так, чтобы следующее действие стало очевидным шагом. Например, Вы решили бегать по утрам. Приготовьте костюм и кроссовки с вечера, чтобы, встав с кровати, не было ничего проще, как одеть то, что лежит рядом с ней, а дальше остается только бежать.

5. Привязка ко времени. У привычки должно быть свое время. Лучше утром, мозг свежее, а недоделанные за день дела не съедают запланированное время.

6. У привычки должен быть ритуал исполнения, который позволяет видеть значимые смыслы за конкретными действиями.

7. Поддержка. Найдите себе союзника, который, если и не будет делать вместе с тобой, то будет спрашивать регулярно, как у тебя движется.

8. Любовь к себе. Не вычеркивайте себя из списка героев за один пропуск. Если вы будете слишком жестки к себе, то у вас пропадет желание двигаться дальше.

9. Раз в неделю ревизия (усваивается ли? мое ли? надо ли изменить что-то?)

10. Подходите к этому вопросу с позиции хорошей лени (хорошие результаты делаются как бы нехотя и походя. Почему? Потому что мы получаем отдачу от тех привычек, за которыми видим смысл и которые становятся частью организма, а не от тех, которые прививаем, сжав зубы).

³⁷ www.happinessinaction.ru

Практическая часть (упражнения)

Упражнение 1. Мои фирменные сильные стороны

Задание: определите сильные стороны личностных ресурсов

Этапы выполнения упражнения:

- 1) Изучите список качеств Gallup (Приложение 1).
- 2) Оцените степень выраженность качества у вас, используя 10-бальную шкалу (1-минимальная оценка воплощения, 10 -максимальная оценка).
- 3) Какие ваши личные качества имеют наивысшую оценку? Выпишите их на отдельный лист. Это ваши сильные стороны
- 4) Ответьте на вопросы:
 - Это действительно Я?
 - Нравится ли мне использовать это качество?
 - Чувствую ли я при этом радость и прилив энергии?
- 5) Подумайте о том, в каких областях вашей жизни и как вы можете применить свои сильные стороны.
- 6) Попробуйте проделать то же самое с другими классификациями (Приложения 2 и 3) и сравнить результаты.

Возникает вопрос, какими личностными характеристиками должен обладать человек, чтобы быть успешным.

Глядя на приведенные в приложении 1 перечни, подумайте, каковы ваши фирменные сильные стороны? Вы можете это узнать, просто начисляя себе от 1 до 10 баллов за каждую из сильных сторон. Помните, что вы оцениваете не то, каким или какой бы вы хотели стать, а то, кем вы сейчас являетесь. Выберите те сильные стороны, по которым у вас больше баллов, и задайте для каждой из них еще три вопроса:

1. Это действительно я? Это мое?
2. Нравится ли мне использовать это качество?
3. Чувствую ли я при этом радость и прилив энергии?

Когда вы выделите свои фирменные сильные стороны, подумайте о том, как вы можете применить их в важных областях вашей жизни.

Упражнение 2. Программа саморазвития

Мы с вами начали искать мечту почти месяц назад и, надеюсь, за эти недели вы уже стали к ней чуточку ближе. Мечта - это звезда, освещающая нам путь, но она почти ничего не говорит о том, как к ней прийти. Дерево целей помогает понять, какие этапы нам нужны для движения вперед, а программа саморазвития опишет ближайшие шаги.

То есть, наша сегодняшняя программа саморазвития - это не глобальный инструмент, это набор точечных шагов по достижению своей мечты, которые вы можете начать делать уже сейчас.

Объединяем знания из предыдущих моделей: Цели, Ресурсы, критерии SMART и добавляем «Первый шаг». Заполните таблицу 5.1.

Таблица 5.1. Программа саморазвития

Цель (что я хочу)	Ресурсы внешние и внутренние (что мне нужно)	Инструменты (как я буду это делать)	Сроки (когда должно быть сделано)	Критерии достижения (как я пойму, что достиг)	Первый шаг (что можно начать уже сейчас)

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Какой первый шаг я могу сделать уже сегодня?
2. Что в моем окружении может стать поддержкой для начинаемых мною действий? Что не даст мне остановиться на половине пути?
3. Какие привычки были в моем прошлом, которые давали мне силы и помогали добиваться успеха?
4. Какие привычки мне стоит ввести для того, чтобы добиваться успеха в будущем?

Ссылки и дополнительные материалы

1. Kegan R., Lisa Laskow Lahey. How the Way We Talk Can Change the Way We Work: Seven Languages for Transformation. San Francisco: Jossey-Bass, 2001
2. Аткинсон М., Чойс Р. Т. Мастерство жизни. Внутренняя динамика развития. М.: Альпина, 2015
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2010.
4. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. М.: Альпина Паблишер, 2016
5. Кравченко А.И. Общая психология: учеб.пособие /А.И. Кравченко.- М.: Проспект, 2009.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб: Питер, 2011
7. Маслоу А., Мэй Р., Оллпорт Г., Роджерс К., Экзистенциальная психология М.: Институт общегуманитарных исследований, 2005
8. Огнев А.С. Субъектогенетический подход к психологической саморегуляции личности. – М, 2009.

9. Персональный менеджмент / Под общ. ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2010.
10. Соснин В.А. Социальная психология: учебник / В.А. Соснин, Е.А. Красникова.- М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007.

Художественная литература, видео, фильмы и сайты

11. Ричард Бах «Чайка по имени Джонатан Ливингстон»
12. Айн Рэнд «Атлант расправил плечи»
13. Король говорит (фильм, Великобритания, США, Австралия, 2010)
14. Сайт www.happinessinaction.ru

Глава 6. Помехи

*Слово "кризис", написанное по-китайски, состоит из двух иероглифов: один означает "опасность", другой - "благоприятная возможность".
Джон Фицджералд Кеннеди*

Аннотация

В главе рассмотрены внешние и внутренние помехи, способы работы с ними, а также даны упражнения на анализ, профилактику и работу с последствиями неотработанных помех.

Тезаурус

Помехи – то, что мешает нам продвигаться к цели.

Внешние помехи – это объективные обстоятельства, с которыми мы сталкиваемся при движении к цели.

Внутренние помехи – помехи, существующие в нашем сознании.

Планирование – это процесс тщательного обдумывания и структурирования действий, которые мы собираемся предпринять.

Диаграмма Ганта – инструмент визуализации плана проекта во времени.

Управление рисками – это процесс принятия решений и осуществления действий, направленных на снижение вероятности возникновения помех и минимизацию возможных потерь от них.

Десенсибилизация – постепенное уменьшение страха за счет замены негативных эмоций на нейтральные или даже позитивные.

Теоретические основы

Виды помех

Итак, мы с вами нарисовали мечту, построили дерево целей, предусмотрели и даже написали программу саморазвития. Дальше мы начинаем действовать и тут... "Гладко было на бумаге, да забыли про овраги". Пока ничего не делаешь, твой план кажется идеальным. Но при движении к цели могут возникать помехи, поэтому уже при составлении программы саморазвития полезно задаться вопросом, а что может пойти не так, что может помешать мне, остановить меня, затормозить процесс, что может не дать мне двигаться вперед? Ответы на эти вопросы – это основа нашей работы с помехами. Далее важно разделить помехи на внешние и внутренние, так как работать с ними имеет смысл разными способами.

Внешние помехи – это объективные обстоятельства, с которыми мы сталкиваемся при движении к цели, они существуют вне нас как факт реальности.

Внутренние помехи – помехи, существующие в нашем сознании. Часто являются следствием и отражением помех внешних.

Внешние помехи

Мы с вами установили, что внешние помехи – это объективные обстоятельства, с которыми мы сталкиваемся при движении к цели. Они существуют вне нас как факт реальности. Характерным примером помехи является возможный дождь, который может испортить ваши планы поиграть в большой теннис, так как корт, на котором вы планируете играть, высохнет только к завтрашнему дню. Такие помехи всегда существуют, и с ними ничего нельзя поделать, их источники находятся вне зоны нашего влияния. Но есть помехи, которые можно и нужно предупреждать, то есть заранее подумать о том, как именно вы будете действовать в том случае, если помеха возникнет. В данном разделе мы постараемся разобраться с тем, как это сделать, а именно, как преодолеть помехи, которые:

- могут появиться на вашем пути;
- могут быть вами предсказаны;
- могут быть вами устранены.

Для этого обычно используется два основных инструмента: планирование и управление рисками.

Планирование – это процесс тщательного обдумывания и структурирования действий, которые мы собираемся предпринять. Это важнейший начальный этап любого мероприятия, так как именно в процессе планирования формируется понятный образ того, что и как мы собираемся сделать. Для того чтобы разобраться в том, как осуществляется планирование мероприятия, возьмем пример, хорошо

известный каждому из нас, – проведение домашней вечеринки по случаю вашего дня рождения (подробная информация по составлению таблиц будет дана в упражнении 1 в рамках этой главы, здесь же мы остановимся на основных этапах планирования).

Первое, что необходимо определить – это наборы действий (что мы будем делать на вечеринке и что, соответственно, понадобится для этого подготовить). Второе – определить своих партнеров по мероприятию, то есть определить, кто будет задействован в процессе. Третий шаг – распределение задач, а четвертый – распределение времени. Представленный алгоритм – это первый и самый важный этап борьбы с наиболее часто встречающимися внешними помехами (отсутствием времени, нехваткой рабочих рук, неясностью распределения ролей и т.д.). Часто эти помехи становятся непреодолимыми на этапе реализации задачи лишь по той причине, что их возможное появление не было продумано заранее. Неготовность к помехам, надежда «на авось», неспособность или (чаще) нежелание заранее задуматься о плане работ – вот важнейшая причина того, что внешние (и при этом вполне предсказуемые) помехи становятся тормозом для реализации наших задач. Таким образом, первым и важнейшим инструментом преодоления помех является грамотное и своевременное планирование действий.

Управление рисками – это процесс принятия решений и осуществления действий, направленных на снижение вероятности возникновения помех и минимизацию возможных потерь от них. Например, самым традиционным риском является возможность опоздать на лекцию из-за нестабильной работы общественного транспорта. Не менее традиционным способом управления этим риском является своевременный выход из дома («с запасом»). Таким образом, секретом эффективного управления рисками является их правильная идентификация, оценка вероятности и планирование воздействия на риск.

Ситуации, в которых может находиться человек, с точки зрения рисков подразделяются на три типа:

- Ситуация полной определенности. Результат заранее известен, следовательно, оценка риска не имеет смысла (используя тему «Вечеринки», примером такой ситуации является то, что, сходя в магазин, вы точно знаете, что все продукты у вас куплены).

- Ситуация рискованности. Не существует однозначного результата осуществления планируемых мероприятий, а существует множество возможных результатов (вы хотите купить определенный торт, но точно не знаете, какие именно торты будут продаваться в магазине)

- Ситуация полной неопределенности. Существует множество потенциальных результатов (прогнозируемых исходов), определить вероятность которых невозможно (нет информации). Примером такой

ситуации является «Вечеринка», на которую вы приглашаете всех жителей города, в который переехали недавно. Вы еще никого не знаете в этом городе и потому не представляете, ни кто к вам придет, ни чего вам ждать от приглашенных вами гостей.

С вашей стороны возможны следующие виды стратегии по отношению к риску:³⁸

- Стратегия минимального риска. Она предполагает полный отказ от рискованных мероприятий (вы приглашаете только ваших родителей и близких друзей, которых вы давно знаете).

- Стратегия допустимого риска (вы приглашаете ваших родителей, друзей и всех остальных по рекомендации). Степень риска возрастает, но вероятность провести время в более веселой кампании также увеличивается.

- Стратегия любого риска (вы приглашаете всех-всех-всех в надежде, что все приглашенные отличные люди и никаких «сюрпризов» не будет).

Выделяют следующие виды риска:

1. По размеру потерь:

- малый риск – потери, которые вы можете понести спокойно;
- средний риск – существенные, но допустимые потери во имя достижения цели;
- критический риск – неприемлемые потери.

2. По вероятности потерь:

- маловероятный риск – вероятность потерь низка (падение самолета на конкретный дом). Таким риском можно пренебречь;
- вероятный риск – вероятность потерь достаточно велика и должна быть учтена;
- наиболее вероятный риск – вероятность потерь близка к 100%.

Риск недостаточно осознать и предсказать. Отношение к нему должно быть активным. Следует приложить все возможные усилия для снижения риска. К методам снижения риска относятся:

- Лимитирование риска – определяются верхний предел риска, и решения, риск которых выше данного предела, будут отвергнуты (например, вам 20 лет и вы пригласите к себе только людей младше 30 лет, чтобы лимитировать риск прихода на вашу вечеринку излишне возрастных гостей);

- Диверсификация риска – вы снимаете для вечеринки целый клуб, в котором на разных танцплощадках подготовлена музыка для разных возрастов;

- Снижение степени риска – вы выделяете две зоны отдыха для ваших гостей: одна – в которой вы отдыхаете с вашим друзьями и

³⁸ Орлов А.И. Менеджмент, Учебник. М.: Издательство "Изумруд", 2003.

родителями, другая – для всех остальных (и в принципе, вас не очень волнует микроклимат во второй зоне);

- Уменьшение вероятности потерь – составление списка гостей и введение контроля на входе на вашу вечеринку;
- Избежание риска – отказ от вечеринки из-за непредсказуемости состава гостей.

При выборе конкретного способа противодействия риску нужно руководствоваться следующими правилами:

- Нельзя рисковать большим, чем у вас есть.
- Нельзя рисковать многим ради малого.
- Необходимо думать о последствиях риска.

Нужно помнить, что иногда проще принять допустимый уровень риска, чем его снижать. Но, самое главное, всегда нужно хотя бы попытаться подумать над описанием рисков своих действий и способами снижения рисков.

Указанные способы преодоления помех (планирование и управление рисками) часто в обычной жизни осуществляются нами лишь интуитивно. Целенаправленное планирование (тем более на бумаге) осуществляется редко (за исключением составления планов покупки продуктов в магазине). Планирование рисков путем составления матриц рисков (или иных технологий, принятых в бизнесе) в повседневной жизни, как правило, не используется. Мы все проблемы часто решаем по мере поступления, следуя наполеоновскому принципу: «Главное ввязаться в бой, а там посмотрим». В итоге внешние помехи застают нас врасплох и становятся непреодолимыми препятствиями на пути наших планов, так как у нас в нужный момент не оказывается ресурсов (временных, финансовых, интеллектуальных) для их преодоления. Отсюда вывод: для преодоления внешних помех используйте планирование и управление рисками. Как минимум, это облегчит движение к вашим целям, а как максимум, обеспечит саму возможность их достижения.

Внутренние помехи

Планирование и управление рисками может помочь справиться с помехами внешними, но иногда мы сталкиваемся с помехами внутренними. Например, мы даже не начинаем идти по определенному пути, потому что боимся возможных сложностей и не верим в возможность достижения успеха.

Самым часто встречающимся видом внутренних помех является страх. Крайнее проявление страха называется фобией (наиболее распространены клаустрофобия – боязнь замкнутых помещений, акрофобия – страх высоты, агорафобия – страх публичности и различные зоофобии – страхи перед животными, например, арахнофобия – боязнь пауков). Фобия сковывает нас, не дает нам даже начать действовать в той

области, где мы ее испытываем, но у нее есть одно преимущество – это всегда открытая форма страха. Страхи же, которые не дают нам двигаться вперед, зачастую являются скрытыми. Мы не всегда их осознаем, а если осознаем, то не всегда готовы признаться в том, что страх требует внимания и работы с ним.

Чего мы можем бояться, когда не выполняем принятые нами же решения? Консультант Ольга Соломатина³⁹ в своей книге «Как победить страх» выделяет 12 видов страха, которые становятся для человека внутренними ограничителями и не дают двигаться вперед:

1. Страх перемен.
2. Страх сказать правду.
3. Страх не отличить свои желания от навязанных.
4. Страх одиночества.
5. Страх конфликта с социумом.
6. Страх начать прямо сейчас.
7. Страх того, что «Я не могу себе это позволить».
8. Страх разочаровать близких.
9. Страх бедности.
10. Страх не добиться максимума в жизни.
11. Страх поражения и ... боязнь успеха.
12. Страх, что не хватит времени

Что же делать со страхами? На сегодняшний день самый успешный способ борьбы со страхами – это десенсибилизация (постепенное уменьшение страха за счет замены негативных эмоций на нейтральные или даже позитивные). Во-первых, страх нужно идентифицировать, то есть найти, назвать и признать. Во-вторых, страх нужно принять. Страх – это нормально, это защитная реакция организма на неопределенные изменения, он запрограммирован в нас на генетическом уровне. В-третьих, пройдите по алгоритму, описанному Марком Макгиннесом⁴⁰:

«1. Подумайте о своей великой мечте или задаче, с которой нужно справиться. Представьте, как воплощаете ее в жизнь. Постарайтесь увидеть все как можно более реалистично и скажите себе, что вы действительно намерены этого добиться... а затем подождите, пока появится страх.

2. Почувствовав, как страх разливается по телу, не сопротивляйтесь и не пытайтесь его игнорировать. Оставайтесь собранным и бдительным, наблюдайте, в какой части тела вы его ощущаете. Вдохните, наполните ее воздухом и дайте себе прочувствовать страх, осознавая при этом, что нет причин для паники.

³⁹ Соломатина О. Как победить страх. 12 демонов на пути к свободе, счастью, творчеству. М: Манн, Иванов, фербер, 2016

⁴⁰ Макгиннес М. Несмотря ни на что. Как преодолеть страх, неприятие и критику на пути к своей мечте. М: Манн, Иванов, Фербер, 2014 с.22-23

3. Отмечайте приходящие в голову мысли. Если вы поймали себя на том, что «смотрите фильм-катастрофу», выключите его! Представьте, как вынимаете диск из DVD-проигрывателя и ломаете его пополам. И сразу же загрузите программу «мысленной тренировки». Вы должны увидеть, как эффективно справляетесь с проблемой, выживаете и успешно достигаете цели.

4. Оставайтесь наедине со страхом, пока не ощутите, как он сам собой начинает отступать.

5. Сделайте что-то конкретное, чтобы на шаг приблизиться к цели. Пусть он будет небольшим: обратите внимание, как уменьшается страх».

Практическая часть (упражнения)

Упражнение 1. Список помех

Составьте список помех. Что может помешать вам при движении к цели? Разделите ваши помехи на внешние и внутренние (а может быть, для вас было бы актуально разделить их по другому критерию?).

Упражнение 2. Мой личный план работы с помехами

Ответьте на несколько вопросов:

1. Что может мешать моему продвижению (список помех, если у вас его еще нет)?

2. Какие качества вашей собственной личности могут стать помехами (да-да, и тут мы смотрим не только на внешние показатели)?

3. Какая из помех имеет максимальный вес?

4. Можете ли вы влиять на появление этой помехи?

4а. Если да, то какой способ профилактики будет наилучшим? (Если вы не сталкивались с этим прежде, то попробуйте вспомнить, сталкивался ли кто-либо из ваших знакомых с подобным, как он это решал? Или просто подумайте, как решил бы эту проблему человек, которого вы уважаете).

4б. Если нет, то кто мог бы помочь вам разобраться с этой помехой? Каким способом?

Важный ограничитель – если помеха требует изменения вашего привычного поведения (например, есть что-то глобальное типа лени), то не пытайтесь придумать, как справиться с ней вообще. Найдите конкретное проявление этой помехи в действиях (например, вместо того, чтобы вечером открыть книжку вы зависаете в социальных сетях) и придумайте механизм замещения конкретного действия. Как говорят в тайм-менеджменте, слона нужно есть по частям.

Упражнение 3. Внешние помехи. «Вечеринка»

Первым делом вам надо решить, что именно вы собираетесь делать для организации вечеринки по поводу своего дня рождения.

Предположим, вы решили выполнить 7 наборов действий (НД):

- НД 1 Общее руководство и координация (это работа по организации управления всем проектом «Вечеринки»)

- НД 2 Приглашение гостей
- НД 3 Покупка
- НД 4 Подготовка
- НД 5 Еда
- НД 6 Питье
- НД 7 Танцы

Определив список действий, вам надо понять, кто конкретно их будет выполнять. Появляются исполнители:

- Вы сами (Координатор)
- Жена (Партнер 2)
- Дети (Партнер 3)
- Друг (Партнер 4)
- Ди-джей (Партнер 5)
- Внешние партнеры:

- Гости
- Соседи

Определив роли (задачи) для ваших партнеров вы оцениваете их вклад в общее дело (занятость в проекте) в человеко-часах (план вовлечения партнеров). В результате у вас получается таблица, из которой вам становится понятно, кто, что и какими ресурсами (в данном случае временными) будет делать (Таблица 6.1). Только построив (и, главное, продумав) такую таблицу, вы начинаете четко осознавать свой план действий.

Таблица 6.1. Реалистичное распределение ролей в проекте

	НД1	НД2	НД3	НД4	НД5	НД6	НД7	Итого
П1 Вы	6	3		2	2	5	1	19
П2 Жена	3	3	3	2	2	2	3	18
П3 Дети			2	1				3
П4 Друг			6	5				11
П5 Ди-джей		3			2	5	3	12
Итого	9	9	11	10	6	12	7	64

Подобная таблица четко структурирует ваш план, измеряя вашу деятельность и деятельность ваших партнеров в часах. Но, самое главное, данная таблица четко демонстрирует, кто именно и каким делом

занимается. Таблица распределяет функции между участниками проекта. Попробуем оценить значимость правильности распределения функций между участниками проекта, сравнив данные в Таблице 6.1 и Таблице 6.2.

Таблица 6.2. Нереалистичное распределение ролей в проекте

	НД1	НД2	НД3	НД4	НД5	НД6	НД7	Итого
П1 Вы						5	3	8
П2 Жена					5			5
П3 Дети	2		4	5				11
П4 Друг						4	4	8
П5 Диджей				15				15
Итого	2		4	20	5	9	7	47

Сравните таблицы 6.1 и 6.2 и объясните, почему при одном распределении функций «Вечеринка» состоится, а при другом – нет.

Но правильного распределения функций между участниками проекта для тщательного планирования недостаточно. Для окончательной ясности нам не хватает одного очень важного фактора – логичной последовательности действий. Для описания этой характеристики обычно используется диаграмма Ганта – специальный инструмент визуализации плана проекта во времени. Чем сложнее проект, чем больше в нем этапов, чем дольше он длится, тем важнее использование таких диаграмм для того, чтобы четко представлять заранее временные параметры и иметь возможность их регулировать (как правило, ускорять работу при запаздывании).

Возможная диаграмма Ганта по нашей вечеринке приведена в Таблице 6.3.

В данной таблице изображена последовательность ваших действий при подготовке и проведении «Вечеринки». На первый взгляд, все кажется очевидным, но попробуйте сравнить данные в Таблице 6.3 с данными в Таблице 6.4.

Из сравнения видно, что при выполнении действий в последовательности, изображенной в таблице 6.4, «Вечеринка» не состоится из-за неправильной последовательности действий. Сравните таблицы 6.3 и 6.4 и объясните, почему при одной последовательности действий «Вечеринка» состоится, а при другой – нет.

**Таблица 6.3. Диаграмма Ганта с реалистичной версией планирования
«Вечеринки»**

НД/ Часы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
НД1 Координация	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
НД2 Приглашение гостей	■	■	■	■	■																				
НД 3 Покупки	■	■	■	■	■	■	■	■																	
НД 4 Готовка						■	■	■	■	■	■	■													
НД 5 Еда													■	■	■	■	■	■	■						
НД 6 Питье													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
НД 7 Танцы																				■	■	■	■	■	■

**Таблица 6.4. Диаграмма Ганта с заведомо неверной версией планирования
«Вечеринки»**

НД/ Часы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
НД1 Координация						■	■	■	■	■	■	■													
НД2 Приглашение гостей																				■	■	■	■	■	■
НД 3 Покупки																				■	■	■	■	■	■
НД 4 Готовка																		■	■	■	■	■	■	■	■
НД 5 Еда														■	■	■	■	■	■						
НД 6 Питье	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
НД 7 Танцы	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■													

Упражнение 4. Внутренние помехи

Вспомните дело, которое вы хотели сделать уже на протяжении определенного времени, но вам все время что-то мешало. Ответьте на

вопросы: Какие мои внутренние ограничители могли не давать мне двигаться вперед? Что меня останавливало до сих пор? Может ли за моей нерешительностью стоять один из страхов, описанных в этой главе?

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Когда я составляю планы действий, учитываю ли я возможные помехи?
2. Какие внутренние сомнения и страхи удерживают меня от достижения своей мечты?
3. Что говорит мой внутренний голос, когда на горизонте появляется амбициозная цель?

Ссылки и дополнительные материалы

1. Макгиннесс М. Несмотря ни на что. Как преодолеть страх, неприятие и критику на пути к своей мечте. М: Манн, Иванов, Фербер, 2014
2. Орлов А.И. Менеджмент. Учебник. М.: Издательство Изумруд, 2003.
3. Соломатина О. Как победить страх. 12 демонов на пути к свободе, счастью, творчеству. М: Манн, Иванов, Фербер, 2016.
4. Музыка сердца (фильм, США, 1999).

Глава 7. Модель Идеального Я

*Усилие есть необходимое условие нравственного совершенствования.
Лев Николаевич Толстой*

Аннотация

В главе рассмотрены основные составляющие представления человека о себе: Я-реальное и Я-идеальное, их отношения, а также ряд универсальных личностных качеств, помогающих при достижении успеха и ощущения счастья.

Тезаурус

Я-концепция (Я-реальное) – представление человека о самом себе.

Я-идеальное – представление человека о том, каким он хотел бы стать.

Когнитивный диссонанс – напряжение, которое возникает в нас, когда два мнения (представления, знания) входят в противоречие одно к другому.

Оптимизм – способность использовать ситуации, которые мы встречаем в жизни, для увеличения своего потенциала.

Уровень воспринимаемого контроля над своей жизнью – представление человека о возможности влиять на происходящее с ним.

Теоретические основы

Я-концепция человека

В психологии есть такое понятие как Я-концепция (Я-реальное) – это представление человека о самом себе (Бернс Р⁴¹., Кон И.С.⁴²). В Я-концепции принято выделять три составляющих: когнитивную (что я о себе думаю, каким я себя знаю), эмоциональную (как я себя оцениваю, как я к себе отношусь) и поведенческую (какие поступки я совершаю).

Наличие осознаваемой и дифференцированной Я-концепция – необходимый элемент развития личности. Младенец не имеет Я-концепции, он не отличает себя от других, в первую очередь, от матери. У дошкольника уже есть представление о том, что он отдельное существо, но оценивает себя он глазами других людей. Только в подростковом возрасте человек начинает осознавать себя полностью отделенным от людей вокруг. И это непростой период, потому что помимо возрастающей самостоятельности, отстаивая свое право на личное пространство, подросток в качестве второй стороны медали получает и опыт экзистенциального одиночества, когда приходит осознание, что на 100% себя понимать мы можем только сами. На фоне этого у многих подростков случается экзистенциальный кризис⁴³, когда подросток пытается найти баланс между тотальной отдаленностью от других людей и связанностью отношениями с важными для себя людьми. А достижение взрослого возраста – сбалансированная Я-концепция. При этом, чем лучше мы знаем свои особенности, тем, как правило, эффективнее можем действовать, трансформировать окружающую действительность и способы достижения целей под свои личностные особенности.

Когда мы говорили с вами в главе о ресурсах про наши личностные качества – это был компонент когнитивной части Я-концепции, когда мы изучали наши сильные и слабые стороны – это был компонент эмоциональной части Я-концепции, когда мы говорили с вами про привычки – это был компонент поведенческой части Я-концепции. Таким образом мы подробно изучили свое Я-реальное.

⁴¹ Бернс Р. Б. Я-концепция и воспитание. — М., 1989.

⁴² Кон И. С. Открытие Я. М., 1978

⁴³ Экзистенциальный кризис – состояние потери смысла жизни, чаще всего связанное с чувством одиночества и изолированности, также с осознанием смертности или собственной свободы и последствий от ее принятия (см., например, работы В. Франкла или И. Ялома).

Я-идеальное

Но кроме представления человека о самом себе, каким он является сейчас (Я-концепции, Я-реального) существует представление человека о том, каким он хотел бы стать – это наше Я-идеальное.

Очень важно, чтобы Я-идеальное и Я-реальное совпадали по большому количеству факторов, чем расходились. Когда наше Я-идеальное и Я-реальное не совпадают, мы испытываем то, что называется когнитивным диссонансом (Л.Фестингер⁴⁴). Когнитивный диссонанс – это напряжение, которое возникает в нас, когда два мнения (представления, знания) входят в противоречие одно к другому. Например, представим себе студента, который считает себя человеком ответственным и пунктуальным. Одним теплым весенним утром он приходит на важную встречу с получасовым опозданием. У него возникает диссонанс между представлением о себе как о человеке ответственном и пунктуальном и знанием о своем опоздании. Человеку, который испытывает диссонанс, некомфортно, поэтому он стремится диссонанс сгладить. Какие есть варианты у нашего студента? Он может решить, что ему нужно поменять представление о себе, то есть впредь считать себя человеком непунктуальным (это очень редко происходит у людей с достаточно высокой самооценкой). Он может найти дополнительные факторы, которые позволят ему примирить эти две противоречивые когниции, например, он может снизить значимость ситуации для себя, то есть сказать себе, что эта встреча неважная, а он пунктуален именно в вопросах важных для себя. Или он может изменить представление об ответственности, например, и сказать, что ответственность и пунктуальность – это два не абсолютно связанных между собой качества, можно быть ответственным и при этом не всегда пунктуальным.

Устойчивость Я-концепции. Личность и ситуация

Как правило, люди стремятся избегать диссонанса и действовать в соответствии со своим представлением о Я-идеальном, но так происходит не всегда. Почему же мы не всегда поступаем так, как хотели бы, исходя из нашего представления о своем идеальном я? Потому что есть личность, а есть ситуация, и они имеют разную силу влияния (см. рис. 7.1). Если какое-то наше личностное качество очень сильно развито, например, вы всегда говорите правду, и это принцип, то в большинстве ситуаций вы будете говорить правду. А если это качество развито у вас средне, то в сильных ситуациях (когда давление на вас высоко), например, когда вы не хотите обидеть любимого человека, сказав, что вам не нравится его новая прическа, вы можете и не сказать правду.

⁴⁴ Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. СПб.: Ювента, 1999.

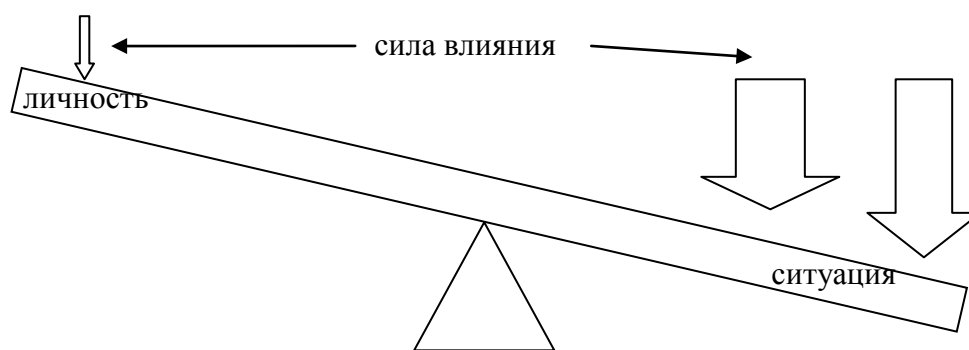


Рис 7.1. Взаимодействие личности и ситуации

Универсальные качества для счастья и успеха

Как мы выяснили в главе про ресурсы, чаще всего одно и то же качество может стать нашей сильной или слабой стороной в зависимости от цели, которую мы преследуем. Но вместе с тем существуют универсальные качества личности, помогающие достижению успеха и счастливой жизни практически в любой сфере. Мы рассмотрим два таких качества – оптимизм и воспринимаемый уровень контроля над своей жизнью.

Оптимизм – это способность использовать ситуации, которые мы встречаем в жизни, для увеличения своего потенциала. Таким образом, мы будем с вами понимать оптимизм несколько шире традиционного бытового его понимания как умения видеть хорошее. Оптимист – это человек, который видит и плохое и хорошее, но и то и другое, увеличивает его жизненную силу, а не забирает ее. Все хорошее, что случается с оптимистом, заряжает его энергией, добавляет авторитета, наполняет внутренней уверенностью. Все плохое воспринимается как урок и стимул к дальнейшему развитию, а не повод опустить руки. Такое понимание оптимизма делает его действительно универсальным качеством для достижения успеха и счастья в жизни. Можно ли это воспитывать в себе или уровень оптимизма врожденный? Мартин Селигман⁴⁵ говорит, что уровень оптимизма зависит от стилей объяснения событий, которые с нами происходят (насколько эти объяснения широки, универсальны и личностно-направлены), и может воспитываться в человеке. Например, оптимист в случае неудачи воспринимает ее как временную, относящуюся к этой конкретной ситуации и не говорящую об общих негативных оценках своей личности, он скажет: «Я завалил этот тест по математике на этот раз, потому что плохо подготовился (оценка поведения)». Пессимист в той же ситуации будет использовать обобщающие категории, расширять сферу ситуации и говорить об оценке свой личности в целом: «Вечно я заваливаю все тесты. Математика вообще мне не дается. Я никогда не

⁴⁵ Селигман М. Ребенок-оптимист. Проверенная программа формирования характера. М., МИФ, 2015

смогу ее сдать, потому что я бездарность (оценка личности)». Соответственно, если мы хотим увеличить свой уровень оптимизма, то нам нужно учиться воспринимать происходящее события как локальные по времени и последствиям, а также относящимися к нашему поведению, а не личности в целом.

Уровень воспринимаемого контроля над своей жизнью – это то, насколько человек считает себя возможным влиять на происходящее с ним. Ощущение контроля над своей жизнью ведет на уровне эмоций к более радостной жизни, а на уровне поведения – к более продуктивной. Люди, которые видят возможности влияния на свою жизненную ситуацию, действуют так, чтобы увеличивать вероятность наступления благоприятных исходов, они работают с наступающими трудностями и добиваются значимых изменений в себе и ситуации. Люди, которые не умеют видеть возможности для влияния на свою жизнь, избегают решения сложных задач, что приводит к более низкому уровню развития компетенций и, как следствие, к реальному снижению потенциала. Существуют исследования, показывающие связь уровня воспринимаемого контроля со здоровьем, достижениями в школе и на работе, креативностью, будущим стилем воспитания детей и продолжительностью жизни⁴⁶.

Практическая часть (упражнения)

Упражнение 1. Принципы и идеалы

Выпишите ваши принципы (идеалы) на отдельный лист бумаги. Выпишите только то, чему вы будете стараться соответствовать несмотря ни на что. Это база для вашего Я идеального.

Упражнение 2. Моя двойная эюра личностных качеств

Мы с вами уже разобрались с принципами и идеалами. Теперь давайте перейдем к другим личностным качествам, которые тоже для вас важны, но, может быть, пока не столь принципиальны.

Попробуйте составить список качеств, которые важны для человека, который хочет осуществить вашу мечту (лучше 4-8). Расположите их так, как показано на рисунке 7.2 (не копируйте качества с рисунка, у вас должен быть свой набор, хотя что-то, конечно, может и повторяться) и отметьте, насколько они развиты у вас сейчас и насколько должны быть развиты в идеале.

⁴⁶ Skinner E.A. Perceived control, motivation, & coping. Newbury Park (CA): Sage Publications, 1995

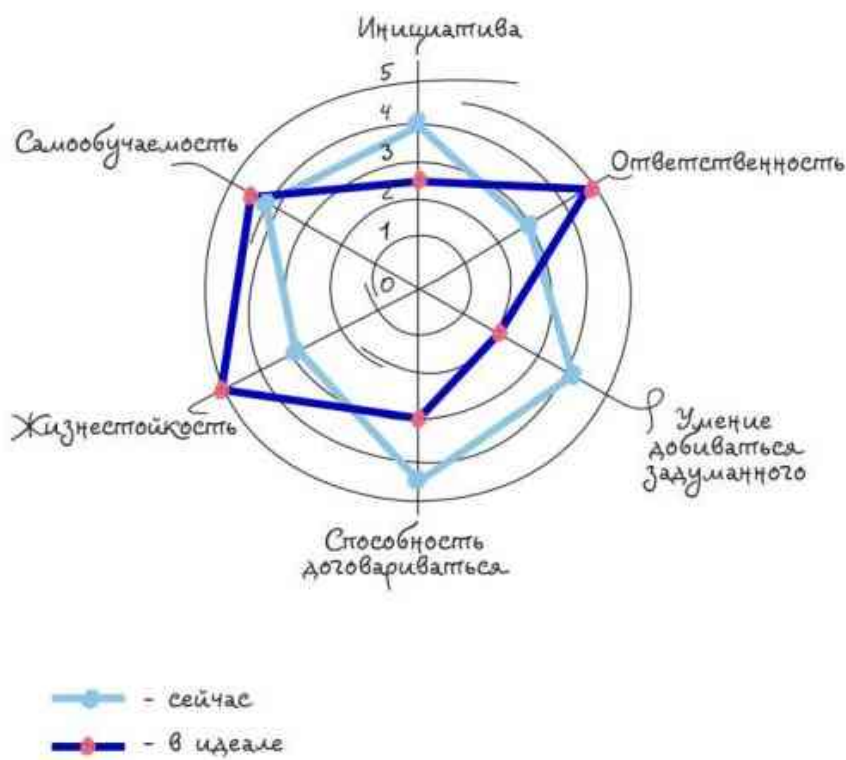


Рис. 7.2. Двойная эпюра личностных качеств.

Это и будет двойная эпюра ваших личностных качеств. Посмотрите на нее. Велика ли разница между контурами? Что она говорит вам? Что вы чувствуете при этом? Желание двигаться вперед или ужас от ощущения, что идеал так далек?

Упражнение 3. Золотая тень⁴⁷

Мы с вами изучили ядро нашей личности – наши принципы и идеалы, посмотрели на разницу между я реальным и я идеальным, теперь давайте прикоснемся к самым вершинам этого вопроса.

Каким человеком я могу стать? Какой талант во мне заложен?

У каждого из нас есть две тени - тень физическая, которая проявляется, когда мы находимся рядом с солнцем, и тень золотая, которая проявляется, когда мы находимся рядом со своим идеалом. Посмотрите, какие качества и навыки других людей отзываются в вас, когда вы смотрите на чью-либо деятельность и замираете от восторга («вот если бы мне научиться выступать, как Радислав Гандапас!!!»). То, что вызывает в нас искреннее восхищение - это наша золотая тень, если это качество вызывает в нас такой отклик, значит, есть чему откликаться, значит, есть и в нас потенциал для его развития.

⁴⁷ <http://happinessinaction.ru/kb/articles/shade>

Какая она ваша золотая тень? Понаблюдайте и составьте список качеств, способностей, умений, талантов, навыков других людей, которые вызывают в вас эмоциональный подъем.

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Какие качества личности позволяли мне добиваться успеха в прошлом?
2. Какие качества личности могут стать основой моего успеха в будущем?
3. Что ценят во мне родители, друзья, одноклассники?

Ссылки и дополнительные материалы

1. Skinner E.A. Perceived control, motivation, & coping. Newbury Park (CA): Sage Publications, 1995
2. Бёрнс Р. Б. Я-концепция и воспитание. — М., 1989.
3. Вальдшмидт Д. Будь лучшей версией себя. Как обычные люди становятся выдающимися
4. Гришина Н.В. Ситуационный подход и его эмпирические приложения <http://psystudy.ru/index.php/num/2012v5n24/710-grishi>
5. Кон И. С. Открытие Я. М., 1978
6. Лоэр Дж., Шварц Т. Жизнь на полной мощности. М., Манн, Иванов, Фербер, 2015.
7. Роберт Бернс Что такое Я-концепция. <http://psyberlink.flogiston.ru/internet/bits/burns0.htm>
8. Селигман М. Ребенок-оптимист. Проверенная программа формирования характера. М., Манн, Иванов, Фербер, 2015.
9. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. СПб.: Ювента, 1999.

Художественная литература, фильмы и видео

10. Лев Толстой «Воскресение»
11. Григорий Белых, Лев Пантелеев «Республика Шкид»
12. Джентльмены удачи (фильм, СССР, 1971).
13. Дьявол носит прада (фильм, США, Франция, 2006).

Глава 8. Карта спутников (референтные группы).

*Человек в группе не является самим собой:
он – одна из клеточек организма,
столь же отличного от него,
как клеточки Вашего тела отличаются от Вас.
Джон Стейнбек*

Аннотация

В главе рассмотрены взаимоотношения человека и групп значимых для него лиц. Даны определения референтной группы как фактора формирующего устремления человека, его личностного становления, выработки самооценки, сформулированы понятия коллектива и организации.

Тезаурус

Группа – общность людей, объединенных множеством разнообразных связей.

Коллектив – группа лиц, объединенных для совместной деятельности.

Референтная группа – это группа людей, служащая для оценки себя и других и выработки норм поведения.

Нетворкинг – умение находить продуктивные для себя связи и налаживать отношения со значимыми людьми и сообществами.

Теоретические основы

Другие люди (организации, сообщества) могут присутствовать в наших деревьях целей в нескольких ипостасях. Во-первых, некоторые из них влияют на выбор целей, который мы осуществляем (референтные лица и группы). Во-вторых, к достижению своих целей мы идем не одни, особенно, когда цели масштабны, их достижение зависит от умения налаживать отношения с другими людьми (нетворкинг). В-третьих, достижение самых масштабных целей невозможно без кооперации на корпоративном уровне (взаимодействие с организациями).

Понятие референтной группы

С самого рождения человек является частью многочисленных групп, которые оказывают влияние на формирование его личности.

Группой называют общность людей, объединенных множеством разнообразных связей. Сам термин "группа" итальянского происхождения. В эпоху Возрождения в Западной Европе так называли несколько объектов, изображенных на картинах художников. Затем этим термином

стали обозначать коллектив людей, объединенных общей целью, идеей или деятельностью⁴⁸.

В процессе общения в группе человек развивается и учится вести себя по принятым правилам. Включение в группу качественно изменяет личность, а наибольшие изменения происходят под влиянием так называемых референтных (эталонных) групп. Понятие референтной группы было введено Гербертом Хайменом в 40-х годах XX века.

Референтная группа – это группа людей, оказывающих влияние на поведение человека и служащая для оценки самого себя и других, а также норм поведения и ценностных ориентаций, это источник ориентации в окружающей действительности⁴⁹.

Каждый человек стремится найти круг общения, состоящий из интересных для него людей. Например, мы обсуждаем недавно увиденный фильм с друзьями и нам важно, что наши мнения совпадают. Мы находим общие впечатления или вступаем в спор, отстаивая свою точку зрения. Для нас ценно внимание собеседников и мы, в свою очередь, готовы их выслушать и расспросить. Нам приятно встречаться именно с этими людьми и вместе проводить досуг или заниматься общим делом. Вспомним литературный пример: юный гасконец д'Артаньян, прибывший в Париж в надежде стать королевским мушкетером, знакомится со своими будущими друзьями. Автор романа «Три мушкетера» А.Дюма сочинил несколько книг приключений этой «референтной группы».

Или наоборот: младший по возрасту, которого не принимают в свою компанию старшие ребята, подражает их манере речи, одежде или поведению. Еще один литературный пример. В комедии Мольера «Мещанин во дворянстве», господин Журден, принадлежа к мещанскому сословию, хочет во всем походить на дворянина. Поэтому он нанимает учителей танцев, фехтования и философии, чтобы во всем приобщиться к дворянству. Очевидно, что для господина Журдена референтной группой является дворянское сословие.

Виды референтных групп

Различаются референтные группы, в которые человек непосредственно входит, и те группы, на которые он ориентируется в своём поведении, не включаясь в них напрямую. К первым относятся семья, студенческая группа, спортивная команда, коллеги по работе. Ко вторым – известные люди, исторические деятели или, например, дальние родственники, достигшие успеха..

Группы, которые мы называем референтными, бывают прямого и косвенного влияния.

⁴⁸ Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка.

⁴⁹ Огнев А.С. Психология субъектогенеза личности.- М.: МГГУ, 2009

Прямое влияние оказывает, прежде всего, семья. Психологи называют семью первичной референтной группой. Вторичной считается, например, студенческая группа.

Группы косвенного влияния – это группы, которые оказывают на нас влияние не напрямую, а через наше представление о том, как они могли бы оценить наши поступки. Например, наши предки, которые уже не находятся рядом, чтобы отреагировать на наше поведение, но, если бабушка была в детстве значимым человеком, то мысль о том, что ей бы не понравилась ее внучка курящей, может остановить от того, чтобы взять первую сигарету.

Референтным группам присущи две функции: нормативная (если мы следуем ценностям и поведению выбранной группы) и сравнительная (если мы свои действия сопоставляем, например, сравнивая спортивные результаты или величину стипендии).

Нереферентной считается такая группа, психология и поведение которой безразличны для человека.

Могут существовать и антиреферентные группы, которые человеку неприятны, либо поведение членов такой группы человек осуждает и отвергает.

Под влиянием оценки окружающих мы формируем собственное отношение к себе и самооценку своей личности, а так же отдельных форм своей активности: общения, поведения, деятельности, эмоциональных проявлений.

Кто-то даже сказал, что мы являемся средним арифметическим от 3-5-7(?) наших самых близких людей. Поэтому, когда вы разберетесь с тем, что происходит у вас внутри, посмотрите вокруг:

Сила воли (Келли Макгонигал)⁵⁰: «Не всякое волевое испытание — результат социальной «инфекции», но в большинстве случаев общество влияет на нас. Задумайтесь:

— Многие ли из вашего социального окружения являются вашими «товарищами по несчастью»?

— вспомните, не подцепили ли вы привычку от друга или родственника?

— Есть ли люди, в обществе которых вы особенно склонны себе потакать?

— Не пытались ли недавно люди из вашего окружения бросить вызов тому же волевому испытанию, что и вы?»

Плохая новость:

Кристакис и Фаулер⁵¹ изучили, как с годами менялся вес людей, и согласились, что это похоже на эпидемию. Ожирение было заразно, оно

⁵⁰ Макгонигал К. Сила воли. Как развить и укрепить. М., Манн, Иванов, Фербер, 2014.

⁵¹ Кристакис и Фаулер Связанные одной сетью: Как на нас влияют люди, которых мы никогда не видели. М.: Юнайтед Пресс, 2011

передавалось родственникам и друзьям. Если у человека полнел друг, риск того, что он сам станет страдать от ожирения, взмывал на 71 процент. Если у женщины набирала вес сестра, ее шансы потучнеть увеличивались на 67 процентов, а если у мужчины толстел брат, для него вероятность поправиться вырастала на 45 процентов. Но не только ожирение бродило по Фремингему. Если один человек увлекался выпивкой, все его приятели принимались чаще зависать в барах.

Хорошая новость

И ученые заметили, что самоконтроль тоже был заразен. Если кто-то бросал курить, росла вероятность того, что его друзья и родственники тоже завяжут. Кристакис и Фаулер обнаружили тот же принцип заразительности в других сообществах, причем для таких волевых испытаний, как наркотики, недосып и депрессия.

Коллектив как референтная группа

Коллективом называют группу лиц, объединенных для совместной деятельности. Взаимоотношения в коллективе характеризуются взаимным уважением, доброжелательностью и взаимовыручкой. К любому трудовому коллективу предъявляются следующие требования:

- успешно решать поставленные задачи (то есть работать эффективно);
- выстраивать взаимодействие между сотрудниками;
- иметь способность к творчеству;
- создавать возможность развития для каждого сотрудника.

В сложившемся коллективе каждый несет ответственность за результаты работы, все контактны и избегают конфликтных ситуаций, взаимозаменяемы и организованны, способны устранять недостатки в работе или непредвиденные сложности. Умение налаживать деловые отношения с людьми – ключевой фактор успешности работы в коллективе, но те же самые умения можно применять гораздо более широко.

Нетворкинг

Слышали ли вы о теории шести рукопожатий? Американский социолог Стэнли Милгрэм (наиболее известный своим шокирующим экспериментом о подчинении чужой воли⁵²) выдвинул гипотезу о том, что все люди на земле разделены не более чем шестью уровнями связи, то есть, через знакомых своих знакомых, не дальше чем через шесть «рукопожатий», можно познакомиться с кем угодно.

Умение находить продуктивные для себя связи и налаживать отношения со значимыми людьми и сообществами называют

⁵² Эксперимент Стэнли Милгрэма из Йельского университета показал, что обычные здоровые люди готовы под властью авторитета исследователя, сидящего рядом с ними, увеличивать силу тока в качестве наказания испытуемым вплоть до смертельной дозы <https://youtu.be/MkwbNb4YvzA>

нетворкингом (от англ. Networking – создание сетей). Иногда это слово понимают как завязывание деловых отношений исключительно для получения определенных выгод, но это не совсем так. Во-первых, отношения совсем не обязательно должны быть именно деловыми, а во-вторых, основной принцип нетворкинга – вступая в отношения, важно не только брать, но и давать.

Еще несколько принципов нетворкинга:

1. Не бойтесь подойти. Очень часто мы боимся подойти к заинтересовавшему нас человеку на выставке или конференции, потому что не уверены в себе, не уверены, что общение с нами будет интересно тому, кто только что нас вдохновил. Вспомните, что профессиональные мероприятия для того и создаются, чтобы завязывать такие знакомства и предоставьте право решать, интересно ли ему с вами, вашему визави.

2. Слушайте других. Если уж вы подошли, то задайте хороший вопрос и слушайте ответ, это даст вам намного больше, чем попытка выложить все о себе за пять минут.

3. Не забывайте поддерживать контакт. Если вам удалось завязать продуктивный контакт, не забывайте его поддерживать. Напишите этому человеку после мероприятия, позвоните ему, если окажется, что у вас есть что-то, что вы считаете потенциально интересным для него, не теряйте связь.

4. Будьте искренни. Да-да, смысл нетворкинга в искреннем интересе к другому человеку, а возможные выгоды – это лишь дополнительный материальный бонус от общения с интересным человеком.

Если в процессе чтения этой главы вы поняли, что для вас важно научиться лучше завязывать связи и отношения, то вы можете почитать книги самого знаменитого в мире эксперта по нетворкингу Кейта Феррацци⁵³ или посмотрите статьи в блоге Максима Чернова <http://pronetworking.ru/>, который так и называется «Про нетворкинг».

Взаимодействие с организациями

И наконец, наиболее масштабные цели достигаются с помощью больших групп людей – организаций.

Представьте себе, что вам предстоит выбрать организацию, в которой предстоит трудиться и приобретать профессиональную квалификацию.

Какой вы себе представляете организацию, в которой хотели бы работать? Как понять, что вам в этой организации будет хорошо, что в ней можно расти профессионально, приобретать опыт и строить карьеру? Попробуйте проанализировать миссию, стратегию, ценности компании, ее позиционирование.

⁵³ Феррацци Кейт *Никогда не ешьте в одиночку*, МИФ, 2010
Феррацци Кейт *Ваша группа поддержки*, МИФ, 2013

Говоря об организации, выделим следующие социально-психологические характеристики:

- цель организации;
- стратегия организации;
- состав и структура;
- корпоративная культура;
- социально-психологический климат.

Цель организации – это желаемый результат, который осознаётся и используется членами организации, как ориентир для управления своим поведением.

Стратегия организации – это те основные принципы, которыми руководители организации определяют основные направления движения и выбирают средства работы и приёмы управления.

Состав и структура – необходимо разделять формальные и неформальные составляющие структуры организации.

Формальная структура задана регламентирующими документами (устав организации, штатное расписание, типовые положения об организациях данного вида).

В качестве неформального образования можно рассматривать наличие лидера, который появляется в результате социальных и психологических процессов в организации. Он всегда связан с конкретной неформальной группой. Сама группа связывает с лидером надежды на разрешение определённой проблемы, стоящей перед этой группой.

Корпоративная культура организации представляет собой коллективный опыт, закреплённый в виде правил, норм поведения, традиций, принятых форм времяпрепровождения.

Социально-психологический климат – это достаточно устойчивая система отношений членов коллектива между собой и к организации в целом. Пожалуй, социально-психологический климат – одна из наиболее важных составляющих существования и успешной деятельности любой организации. Он создается совместно всеми работающими и играет роль эмоциональной оценки положения дел в организации.

Практическая часть (упражнения)

Упражнение 1. Мой список значимых лиц

Составьте список значимых для себя людей, организаций и сообществ (с учётом основных сфер жизнедеятельности: работа, семья, личная жизнь, быт, учёба, хобби). Любое общение – процесс двухсторонний, поэтому при составлении карты значимых лиц, укажите не только, что Вам нужно от них, но и что, может быть нужно им от Вас.

Разделите схематически всех значимых субъектов по степени их влияния на Ваши замыслы.

А.С. Огнев⁵⁴ предлагает следующую схему определения влияния значимых для нас субъектов:

Кто?

На что может повлиять?

Что нужно мне?

Что нужно ему (им)?

Когда приму решение, как действовать?

Упражнение 2. Моя развивающая сеть

Посмотрите список контактов в любой из социальных сетей, в которых вы наиболее полно представлены. Кто из этих людей наиболее сподвигает вас к развитию? Как часто вы общаетесь? Что важного дало бы общение вам и им, если бы оно проходило по правилам нетворкинга?

Упражнение 3. Подготовка переговоров

Составьте социально-психологическую характеристику организации, с которой Вам предстоит взаимодействовать. Для подготовки предстоящих переговоров составьте план⁵⁵:

Что обсуждать?

С кем обсуждать?

Где и когда?

Что подготовить?

Как представляться?

Как обозначить цель беседы?

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Мнение каких членов вашей семьи для вас было особенно важно в детстве, а, возможно, остается значимым и по сей день?

2. Кто из ваших друзей больше всего влияет на ваши взгляды на жизнь?

3. Какие существуют в вашей области профессиональные мероприятия, на которых можно было бы познакомиться с важными для вас людьми?

4. По каким критериям вы сможете узнать организацию, в которой вам будет комфортно трудиться?

5. Какие эффективные привычки вы могли бы развивать в себе вместе со своими друзьями?

⁵⁴ Огнев А.С. Персональный навигатор. Рабочая тетрадь. МГГУ им. Шолохова, 2013

⁵⁵ Огнев А.С. Персональный навигатор. Рабочая тетрадь. МГГУ им. Шолохова, 2013

Ссылки и дополнительные материалы

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект.- М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2010.
2. Огнев А.С. Психология субъектогенеза личности.- М.: МГГУ, 2009.
3. Огнев А.С., Гончар С.Н., Казаков К.А. Жизненная навигация в системе высшего образования// Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. Серия “Психология и педагогика”.-2012 №3
4. Резак Д. Связи решают всё. Правила позитивного нетворкинга М: ЭКСМО, 2012
5. Робер М.-А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. Изд. “Прогресс”, М 2010
6. Феррацци К., Рэз Тал. Никогда не ешьте в одиночку и другие правила нетворкинга, Манн, Иванов и Фербер, 2010

Художественная литература, фильмы и видео

7. Аркадий Гайдар «Тимур и его команда»
8. Григорий Белых, Лев Пантелеев «Республика Шкид»
9. 11 друзей Оушена (фильм, США, 2001)
10. Неуловимые мстители (фильм, СССР, 1966).

Глава 9. Модель идеального дня (недели, месяца)

для тех, кто хочет стать №1, время – это инвестиции
И.Манн

Аннотация

В главе рассмотрены основные аспекты восприятия и управления временем: временная перспектива личности, тайм-менеджмент, индивидуальный стиль организации времени. Даны практические упражнения по воссозданию оптимального баланса временных перспектив и подбору индивидуальных систем работы со временем на основе базовых инструментов тайм-менеджмента.

Тезаурус

Временная ориентация личности – склонность человека при восприятии события и принятии решения о дальнейшем действии ориентироваться на прошлое, настоящее или будущее.

Тайм-менеджмент – искусство или наука управления временем.

Индивидуальный стиль работы со временем – система методов и инструментов работы со временем, отвечающая индивидуальным склонностям личности.

Теоретические основы

В этой главе мы будем говорить о времени.

Время – это ценнейший и невозполнимый ресурс. Его нельзя накопить, что бы вы ни делали, оно проходит, и вы его тратите. В деловом мире взаимоотношения со временем чаще всего понимается в формате тайм-менеджмента. Тайм-менеджмент – это искусство (или наука – кто как считает?) управления временем. Во второй части этой главы мы обязательно обратимся к тайм-менеджменту, но начать мы предлагаем с другого, с восприятия времени и вашей временной ориентации.

Временная ориентация личности

То, как мы действуем в своей жизни, зависит от того, как мы смотрим на время, как относимся к своему прошлому, настоящему и будущему. Филипп Зимбардо (известный своим тюремным⁵⁶ экспериментом в Стэнфорде) и Джон Бойд выделяют шесть наиболее распространенных временных перспектив западного мира⁵⁷.

Надо сказать, что эти перспективы – результат длительного выстраивания отношений человека со временем, и не зря в описании говорится, что речь идет о западном мире, поскольку на традиционном востоке время воспринимается по-другому. Наше современное понимание времени, если представить в виде образа, выглядит как прямая линия (или стрела), направленная из прошлого в будущее. Древние цивилизации представляли себе время в виде круга, постоянно повторяющегося цикла от восхода до заката, от зимы и до зимы, от рождения до смерти. В средние века это круг распрямился на одном из участков (см. рис 9.1.)



Рис. 9.1. Представление о времени в средневековой Европе.

Время 20 века – это прямая, как уже было сказано, но открытия Эйнштейна не остались в стороне и относительно вопроса времени. Теория

⁵⁶ Стэнфордский тюремный эксперимент был проведен в 1971 г. В его ходе случайно набранных людей по жребию разделили на две группы, одна из которых стала играть роль заключенных, а другая – надзирателей. Через некоторое время эксперимент вышел из-под контроля, потому что надзиратели стали проявлять садистские наклонности, а заключенные настолько также слились со своей ролью, что некоторые из них из-за психологических травм были выведены из эксперимента раньше оговоренного срока. Весь эксперимент из-за опасности возникшей ситуации закрыли раньше. В рамках эксперимента было показано, насколько хрупкой может оказаться наша самоидентификация. Подробнее можно посмотреть в фильме «Тюремный эксперимент в Стэнфорде. The Stanford Prison Experiment»

⁵⁷ Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. СПб Речь 2010

относительности все больше входит в наше временное сознание через представление о том, что разная насыщенность времени событиями в итоге дает на одинаковых по длительности участках времени разное качество жизни во времени. Возможно, 21 век станет веком восприятия времени как относительной категории.

Сейчас большинство людей имеет в своем сознании четко расположенные одно за другим прошлое, настоящее и будущее. Казалось бы, если временная схема у всех одинаковая, это не будет влиять на жизнь людей в других аспектах. Но одинакова схема только в плане расположения временных участков на ней. Важность каждого участка для разных людей оказывается разной. Для одних людей прошлое оказывается важнее настоящего (и тогда мы говорим, что они направлены в прошлое), у других превалирует настоящее, у третьих – будущее.

Шесть временных перспектив:

1. Негативное прошлое. Люди, ориентированные на негативное прошлое, воспринимают мир как небезопасную среду, в которой они живут, но почти не могут влиять на нее здесь и сейчас, поэтому они часто задаются вопросом, что бы они хотели сделать по-другому, если бы могли прожить жизнь заново.

2. Позитивное прошлое. Люди, ориентированные на позитивное прошлое, воспринимают мир как свой дом, в котором все уже хорошо устроено, но можно наводить дополнительный уют. Они приятны в общении, гостеприимны и осторожны, потому что стремятся сохранить то, что имеют.

3. Гедонистическое настоящее. Люди, ориентированные на гедонистическое настоящее, живут сегодняшним днем. Они умеют получать удовольствие от жизни. Если у них появится возможность весело провести время сейчас или сделать что-то полезное для будущего, они, безусловно, выберут первое.

4. Фаталистическое настоящее. Люди, ориентированные на фаталистическое настоящее, считают, что все произойдет так, как произойдет. Они ориентированы на сегодняшний день, потому что не верят, что имеет смысл планировать завтрашний, но при этом, они и не получают удовольствия от сегодня, потому что не чувствуют своего влияния на ситуацию своей жизни.

5. Будущее. Люди, ориентированные на будущее, это любители систем планирования дня, они постоянно заняты, очень эффективны, многого добиваются по жизни и постоянно вкладывают в будущее, пренебрегая ценностью настоящего.

6. Трансцендентное будущее. Люди, ориентированные на трансцендентное будущее, – это, как правило, религиозные люди, которые верят, что умереть может только физическое тело, а не душа, а после смерти каждому воздастся по делам его, поэтому они неагрессивны,

хорошо контролируют импульсивные реакции и учитывают последствия своих действий.

Влияет ли то, как мы воспринимаем жизнь через свою временную перспективу, на принимаемые нами решения и получаемые результаты? Безусловно да. Значит ли это, что человек с негативным прошлым не может быть эффективным? Нет, временная перспектива может меняться.

Например, чтобы воспитать в себе большую нацеленность на будущее, можно осознанно ставить перед собой цели, отмечать свой прогресс в их достижении или читать научную фантастику. А для воспитания временной перспективы настоящего можно ходить в походы, играть с детьми (вот уж кто умеет жить настоящим!) или попробовать медитативные практики.

Тайм-менеджмент

К сожалению или к счастью, но в сутках всего 24 часа, при этом в своей жизни мы совмещаем множество ролей, каждая из которых требует временных затрат. В главе 10 мы поговорим о важности формирования привычек, поскольку именно то, что мы повторяем регулярно, делает нас теми, кто мы есть. Чтобы идти к своей мечте и приближаться к своему идеальному Я, многие дела необходимо выполнять ежедневно, другие – регулярно, третьи – время от времени. И для всего этого нужно найти время. То, как мы относимся к своему времени, определяет то, что и сколько мы успеваем, а в конечном итоге и то, как мы живем.

Пожалуй, лучшая книга по тайм-менеджменту сегодня – это книга Глеба Архангельского «Тайм-Драйв»⁵⁸. Глеб Архангельский первым в нашей стране стал описывать тайм-менеджмент, превратив отдельные инструменты в систему. Издание 2014 года, которое приведено в сноске и в списке литературы к этой главе, – это уже 21-е издание книги за 11 лет, то есть больше двух изданий в год.

Когда мы говорим о тайм-менеджменте, целесообразно разделять технологии и инструменты планирования.

Технологии планирования времени делятся на две большие группы: мягкие и жесткие. Мягкие технологии предполагают, что вы определяетесь со своими целями и задачами, выбираете оптимальные отрезки времени для их выполнения и действуете дальше внутри этих отрезков в соответствии с ситуацией. Мягкое планирование хорошо, когда мы имеем большое количество неопределенных задач с неясными приоритетами. Жесткое планирование времени предполагает использование конкретных инструментов в конкретные короткие временные промежутки в конкретной последовательности. Они хороши для решения большого объема задач с имеющимися четкими критериями эффективности выполнения.

⁵⁸ Архангельский Г.А. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать, М., МИФ, 2014

Инструменты тайм-менеджмента очень разнообразны. Перечислим наиболее часто используемые из них:

- **«Матрица Эйзенхауэра».** Предлагает разделять все дела по категориям срочности и важности (рис. 9.2):

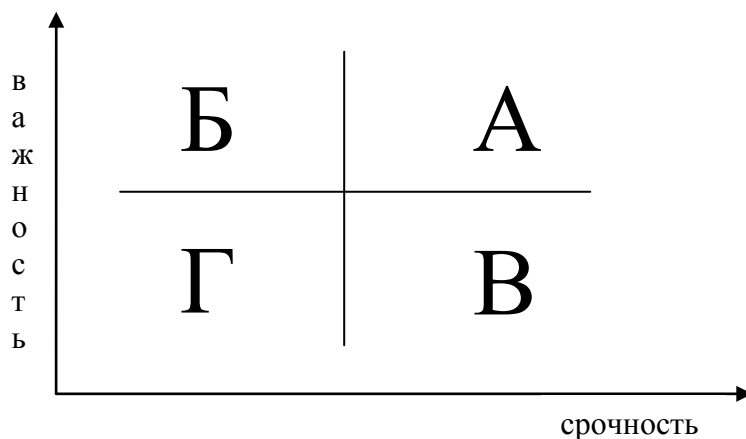


Рис. 9.2. Матрица Эйзенхауэра.

К квадранту А относятся дела важные и срочные. Как правило, они делаются в первую очередь, но если у человека очень большой процент дел в квадранте А (то есть все важно и срочно), то или он не умеет расставлять приоритеты или у него очень высок риск профессионального выгорания.

Квадрант Б – это дела, направленные на перспективу. Вопросы здоровья, занятия спортом, саморазвития, дополнительного обучения. Важность всего этого мы сознаем, но зачастую на это не хватает времени из-за того, что другие дела, более срочные, оттесняют дела из квадранта Б. Этот квадрант иногда называют квадрантом Гармонии, потому что он позволяет заниматься важными делами без спешки. Простой пример – профилактический поход к стоматологу. Пока зубы не болят – это дело из квадранта Б. Важно только помнить, что дела из квадранта Б могут перейти в квадрант А, если их «запустить».

Квадрант В иначе называют квадратом Разочарования. Если все время заниматься делами из квадранта В (срочность начинает превалировать над важностью), то рано или поздно почувствуешь себя белкой в колесе. Чаще всего в этот квадрат попадает присутствие на плохо продуманных совещаниях, планерках, переговорах.

Квадрант Г – это квадрант хронофагов («поглотителей времени»). Бесцельное блуждание в интернете, болтовня по телефону, компьютерные игры – вот список наиболее часто встречающихся хронофагов. Зато это и квадрант ресурсов. Потому что, если Вам не хватает часов в сутки, первым делом стоит проанализировать этот квадрант, именно он может дать дополнительное время сразу и быстро.

- **Хронометраж**

Это метод, который предполагает поминутную запись того, что делает человек. После достаточно длительного периода записи собираются и анализируются. Отыскиваются хронофаги (дела, которые забирают энергию), рассчитываются циклы эффективности в течение рабочего дня или недели. Это очень эффективный, но и очень трудоемкий метод. У Даниила Гранина есть книга «Эта странная жизнь»⁵⁹ про академика Любищева, который всю свою жизнь посвятил работе в очень жесткой системе временного учета.

- **Метод Парето (закон 80/20)**

Для управления временем принцип Парето, который мы упоминали в 5 главе, звучит так: 80 % задач может быть решено за 20 % затрачиваемого времени; на оставшиеся 20 % задач тратится 80 % затрачиваемого времени.

Таким образом, если мы хотим повысить свою эффективность, то нам нужно найти те 20% действий, которые помогут нам выполнить 80% дел из нашего списка.

- **АВС-анализ**

Изначально – это техника анализа ресурсов фирмы, предполагающая их ранжирование по ценности. Но время – это тоже ресурс, так почему бы не проранжировать все стоящие перед нами задачи с точки зрения ценности и на основании этого ранга не принять решение об их выполнении. Итак, категория А – очень ценные вещи (важные задачи) – нужно делать самому. Категория В – менее ценные вещи (задачи) – можно отложить или перепоручить выполнение. Категория С – наименее ценные вещи (наименее важные задачи) – перепоручить исполнение или отказаться совсем.

Индивидуальный стиль работы со временем

Инструменты тайм-менеджмента разрабатываются универсальными, их надо пробовать, но какие-то из них могут вам подойти для эффективного планирования вашей жизни, а какие-то – нет. Почему? Потому что у каждого из нас есть свой стиль работы с информацией (см. например, книгу Карсон Тейт «Работай легко»⁶⁰).

Одни люди воспринимают любое дело как последовательность шагов. Для них не составляет проблемы создать план и действовать по нему. Им хорошо подходят такие инструменты тайм-менеджмента, как списки задач и хронометраж. Другие люди воспринимают информацию в виде общей картины ситуации. Они понимают, почему стоит заниматься

⁵⁹ Гранин Д. Эта странная жизнь. М., МИФ, 2013

⁶⁰ Тейт К. Работай легко. Индивидуальный подход к повышению продуктивности. М., МИФ, 2015.

какой бы то ни было деятельностью, и буквально видят пути решения, не вдаваясь при этом в подробности. Им больше подойдет мягкое планирование и такие инструменты работы со временем, как майнд-мэп (от англ. mind map, они же интеллект-карты⁶¹). Третьи во главу угла ставят не план и не картину деятельности, а приоритеты. Они скрупулезно выверяют свою деятельность с приоритетами. Им подойдут матрица Эйзенхауэра, метод Парето, ABC-анализ.

Практическая часть (упражнения)

Упражнение 1. Моя временная перспектива

Есть ли плохая или хорошая временная ориентация? Пожалуй, нет. Здесь важен баланс. Человек, который ориентирован на будущее, как правило, успешнее того, кто ориентирован на настоящее, но счастливее ли? Это вопрос. Человек настоящего имеет больше знакомых и друзей и больше востребован для веселого времяпрепровождения ими, чем человек прошлого, у которого может быть всего несколько школьных друзей в ближайшем круге общения, но становится ли его жизнь от этого более полной? Тоже вопрос.

С помощью опросника временной перспективы Зимбардо (The Zimbardo Time Perspective Inventory – ZTPI⁶²) или рефлексии (самонаблюдения и анализа своих чувств и поведения) определите свой профиль временных ориентаций. Ф. Зимбардо и Дж. Бойд считают, что «оптимальным профилем временной перспективы является следующий:

- Высокий уровень временной перспективы «Позитивное будущее»
- Умеренно высокий уровень временной перспективы «Будущее»
- Умеренно высокий уровень временной перспективы «Гедонистическое настоящее»
- Низкий уровень временной перспективы «Негативное прошлое»
- Низкий уровень временной перспективы «Фаталистическое настоящее»⁶³

Сравните свой профиль с оптимальным и поймите, какую ориентацию вам стоит развивать в себе для нахождения точки баланса: для усиления ориентации на будущее попробуйте методы тайм-менеджмента, указанные в этой главе, для усиления ориентации на настоящее обратите

⁶¹ См., например, сайт <http://www.mind-map.ru> или книги Тони Бьзена (Бьюзен Т. Интеллект-карты. Практическое руководство. Минск, Попурри, 2010).

⁶² Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. СПб Речь 2010 с. 60-68

⁶³ Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. СПб Речь 2010 с. 296

внимание на сферу развлечений, для усиления ориентации на позитивное прошлое активизируйте приятные воспоминания, проводите больше времени с людьми и вещами, которые олицетворяют для вас позитивные корни вашей жизни (родители, школьные друзья, старые фотоальбомы, фильмы и книги).

Упражнение 2. Мой идеальный день (неделя, месяц)

Сначала составьте список тех дел, которые должны вами делаться ежедневно, они имеют высший приоритет, но они не должны занять весь день, иначе жизнь грозит превратиться в «день сурка». Потом добавьте дела регулярные, но которые могут происходить с определенной периодичностью (1-2 раза в неделю, раз месяц и т.д.). На этом этапе вы имеете возможность лучше сбалансировать свое время по жизненным сферам. Соотношение регулярных и ежедневных дел у каждого может быть разным, главное – осознавать, что в сутках 24 часа, а в неделе 7 дней.

Заполните первый вариант таблицы 9.1., вспомнив, как сложилась ваша предыдущая неделя.

Таблица 9.1. Мои регулярные и ежедневные дела.

Время	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Сб	Вс

Проанализируйте таблицу. Посмотрите, какие из дел предыдущей недели работают на цели из вашего дерева жизненно важных целей. Все ли цели представлены хотя бы микродействиями в течение недели? Все ли важные сферы жизни присутствуют в вашей таблице? Соблюден ли баланс по ним? Перепишите таблицу 9.1 в ключе своей идеальной недели, что изменится, если вы вспомните про жизненные приоритеты?

Иногда необходимо создать таблицу не на одну неделю, а на целый месяц, или завести себе календарь, в котором отмечать регулярные дела, которые должны выполняться слишком редко для формирования понедельного графика. А еще лучше – поставить напоминание на телефоне, которое будет срабатывать с определенной периодичностью.

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Какие дела необходимо делать регулярно, чтобы получить желаемый вами эффект?

2. Как я понимаю, что эффективно потратил время?
3. Какие мои особенности мне стоит учитывать при планировании дня, недели, месяца?

Ссылки и дополнительные материалы

1. Аллен Д. Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса. М., Манн, Иванов, Фербер, 2016
2. Архангельский Г.А. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать, М., Манн, Иванов, Фербер, 2014
3. Бьюзен Т. Интеллект-карты. Практическое руководство. Минск, Попурри, 2010
4. Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. СПб Речь 2010
5. Тейт К. Работай легко. Индивидуальный подход к повышению продуктивности. М., Манн, Иванов, Фербер, 2015.

Художественная литература, фильмы, сайты и видео

6. Евгений Шварц «Сказка о потерянном времени»
7. Даниил Гранин «Эта странная жизнь»
8. If only – Если только (посмотрите, как главные герои фильма по-разному относятся ко времени, какая у каждого из них временная перспектива) – фильм, США, Великобритания, 2004.
9. Загадочная история Бенджамина Баттона (фильм, США, 2008).
10. Трейси Б. 21 способ управлять временем и удвоить собственную продуктивность (аудиокнига CD), 2009 (аудиокниги – отличный способ повышения собственной эффективности, если вы много времени проводите в пути).
11. <http://www.mind-map.ru>

Глава 10. Мотивация к изменениям

Кто не меняется, тот не идет вперед

Аннотация

В главе описана связь основных положений теории мотивации с нежеланием человека действовать, рассмотрены вопросы, связанные с понятием силы воли, с возможностью ее вырабатывать у себя, а также даны практические упражнения по пересмотру выстроенного плана

жизненного пути личности в случае недостатка мотивации к движению по нему.

Тезаурус

Мотивация – внутреннее побуждение к действию.

Изменение – переход из одного состояния в другое.

Сила воли – способность переводить принятые решения в реальные действия.

Теоретические основы

Мотивация – ключевой момент для достижения успеха в этой программе. Если у вас есть цель, программа и даже план жизни, но вы ему не следуете, значит, вам не хватает мотивации. Надо вспомнить, что среди помех, которые называли студенты на курсе «Жизненная навигация» чаще всего встречались лень и недостаток мотивации.

Вопрос мотивации в психологии исследован очень глубоко, начиная от классических работ Абрахама Маслоу с его пирамидой потребностей⁶⁴ и заканчивая новаторскими работами в стиле Мотивации 3.0 Дэниэла Пинка⁶⁵.

Есть отдельные книги по мотивации в работе (Иванова С.), по материальной мотивации (Ветлужских Е.), мотивации достижения (Хекхаузен Х.), по мотивации в спорте, криминалистике и медицине, по самомотивации (Трейси Б.), есть даже книги о мотивации, написанные в жанре бизнес-романов (Бланшар К., Джонсон С.), а для тех, кто любит точные и короткие высказывания – посмотрите «Заметки о мотивации» профессора Шалыто А.А.⁶⁶.

Уровень мотивации

Есть такое высказывание, что мотивация – это между страшно и скучно. Так сколько мотивации нам нужно для выполнения своих планов?

Экспериментально установлено, что существует определённый оптимум (оптимальный уровень) мотивации, при котором деятельность выполняется лучше всего (для данного человека, в конкретной ситуации). Последующее увеличение мотивации приведёт не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим. Существует

⁶⁴ Пирамида потребностей А. Маслоу говорит о том, что первые потребности, которые человек хочет удовлетворить – это физиологические потребности (еда, сон), второй уровень – потребность в безопасности, третий – принадлежность (к социальным группам, как правило), четвёртый – признание и уважение, и пятый – самореализация.

⁶⁵ Пинк Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

⁶⁶ <http://is.ifmo.ru>

определённая граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов.

Такую зависимость называют законом Йеркса-Додсона (рис. 10.1). Эти учёные ещё в 1908 году установили, что для того, чтобы научить животных проходить лабиринт, наиболее благоприятной является средняя интенсивность мотивации (она задавалась интенсивностью ударов тока).

Но у людей не все так просто. В жизни встречаются задачи сложные, где зависимость именно перевернутая колоколообразная. Если недостаточно мотивации (например, до сессии еще далеко), мы не приступаем или выполняем задачу посредственно. Если мотивация зашкаливает (например, вы пришли на собеседование на английском языке в компанию своей мечты), мы даже при хорошем уровне подготовки можем не сказать ни слова от страха. А бывают простые задачи, где для наиболее эффективного их выполнения уровень мотивации должен быть выше, чем для сложных, потому что иначе мы не относимся к задаче всерьёз.

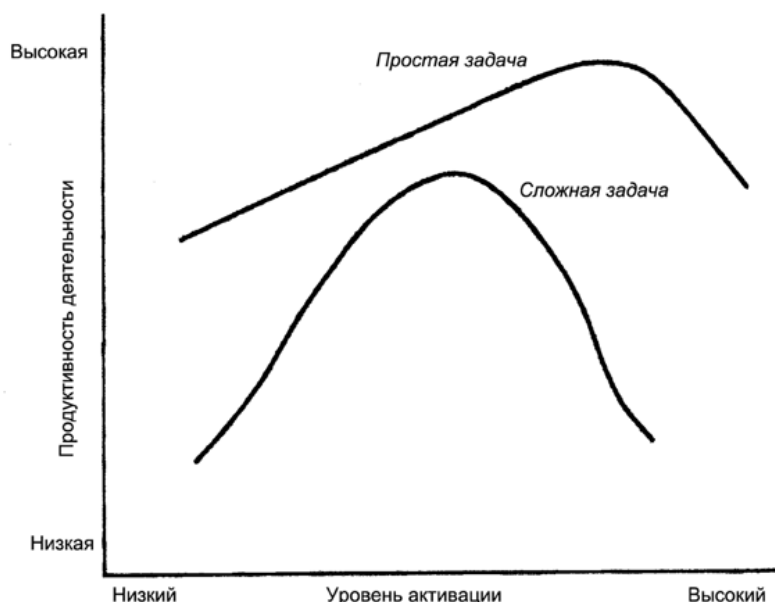


Рис. 10.1. Закон Йеркса-Додсона.

Виды мотивации

По источнику мотивации выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию:

- Внешняя мотивация – мотивация со стимулом извне, когда деятельность, которую выполняет человек, служит не целью, а средством для какой-то другой цели или деятельности, или когда человек выполняет под действием внешнего контроля: поощрений или наказаний
- Внутренняя мотивация – мотивация со стимулом изнутри, когда человек делает что-то, просто потому что это ему интересно и

привлекает его. Экспериментально было показано, что награда уменьшает интерес к деятельности, то есть внешняя мотивация негативно сказывается на внутренней.

По вектору направления усилий выделяют мотивацию достижения и мотивацию избегания неудачи.

- Мотивация достижения – это склонность проводить активные действия для достижения новых результатов.
- Мотивация избегания – это склонность проводить аккуратные действия для сохранения существующего статуса.

По виду стимулов мотивацию делят на положительную и отрицательную. Или, как говорят, мотивацию пряника и кнута.

Мотивация к изменениям

Но для нас наиболее актуальной областью во всем этом разнообразии является мотивация к изменениям, переменам. Для того чтобы внести в свою жизнь изменения, нужна мотивация к переменам. Большинство из нас не любят перемены, потому что они угрожают нашему психологическому комфорту, налаженной жизни.

Мотивация – это внутреннее побуждение к действию, обуславливающее субъективно-личностную заинтересованность индивида в его свершении (Новая философская энциклопедия в 4 т.т.). Очень важные слова здесь – ВНУТРЕННЕЕ побуждение к ДЕЙСТВИЮ, то есть мы идем по принципу изнутри наружу, в конкретику, и мы не останавливаемся на мыслях и решениях, а переводим их в действия.

Эти действия приводят к переменам в нашей жизни, но, чтобы перемены закрепились в качестве постоянного улучшения, а не разового успеха, нужно пройти длинный и непростой путь. Рассмотрим его на примере модели эмоционального цикла перемен Келли-Коннор (цит. по Моран Б., Леннингтон М., 12 недель в году, с.90), которая представлена на рисунке 10.2.

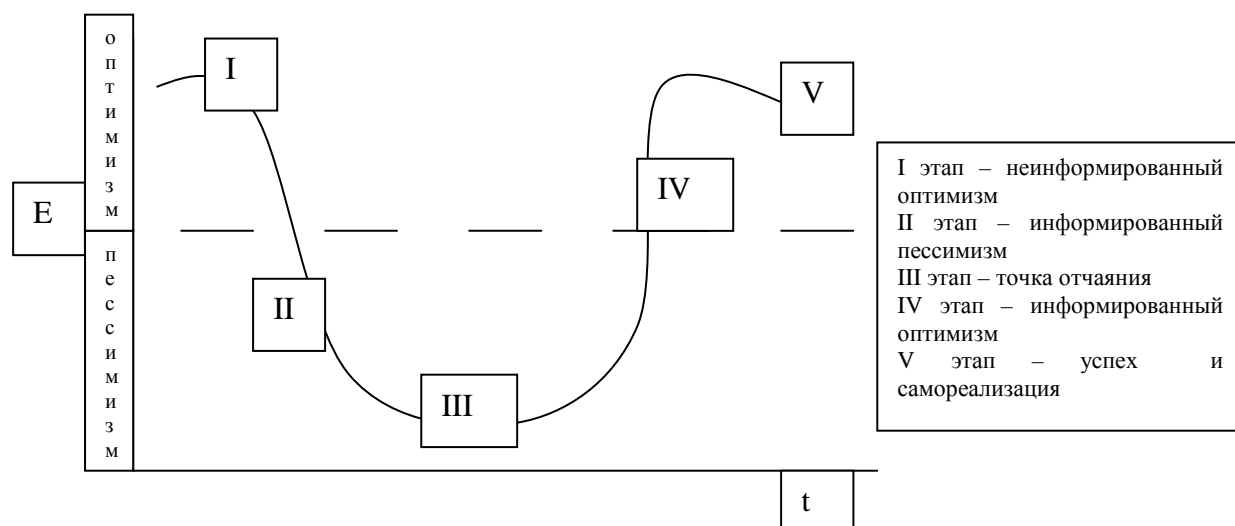


Рис. 10.2. Эмоциональный цикл перемен Келли-Коннор.

- I. Когда мы решаем изменить что-то в своей жизни, то первое, что мы испытываем – воодушевление, мы ярко представляем себе, насколько нам будет жить легче и лучше после изменения – это стадия неинформированного оптимизма.
- II. Мы начинаем действовать, встречаемся с первыми сложностями и возникает соблазн отказаться от идеи, вернуть все, как было – это этап информированного пессимизма.
- III. Ситуация усугубляется, нам становится все труднее, награда уже не кажется такой привлекательной, а текущее состояние кажется все более тяжелым, поздравляем, вы дошли до точки отчаяния.
- IV. Если вы перешли ее, становится ощутимо легче, вы начинаете осваивать новый тип поведения, появляется ощущение, что эта дорога имеет конец, а цель вам по силам, несмотря на существующие препятствия – это четвертый этап информированного оптимизма.
- V. И наконец, новый образ жизни, новая привычка уже стали естественными для вас, вы начинаете получать ту «награду» ради которой затевали путь, наступает пятый этап – успех и самореализация.

Поскольку изменения не проходят легко, поскольку есть этапы информированного пессимизма и даже точки отчаяния, нам нужна сила воли.

Сила воли

Сила воли – это способность переводить внутренние решения во внешние действия. Для исследования этих процессов психологи провели множество экспериментов, но самый масштабный цикл, вошедший в историю науки как маршмеллоу-тест (зефирный тест в русскоязычной литературе) был проведен психологом Уолтером Мишелом⁶⁷ в Стэнфорде в 1965-2015. В психологии такие длительные исследования называются лонгитюдными. Маленьким детям (4-5-6 лет) предлагалось на выбор получить одну сладость (маршмеллоу, печенье и т.д., кому что больше нравится) сейчас или целых два, но после того, как экспериментатор вернется. Экспериментатор выходил и через одностороннее зеркало наблюдал за поведением детей. Одни из них съедали сладости сразу, другие находили способы отложить вознаграждение и удержаться от соблазна. Стратегии, которые выбирали маленькие дети, чтобы справиться

⁶⁷ Мишел У. Развитие силы воли. МИФ, 20

с искушением, действительно очень интересны⁶⁸, но самое интересное началось дальше.

На протяжении следующих 40 лет Уолтер Мишел с различными соавторами находил этих детей и смотрел, как они учатся в школе и колледже, каких успехов достигают на работе, как складывается их жизнь. Оказалось, дети, которые в дошкольном возрасте могут дольше ждать, становятся более успешными в жизни, чем их более нетерпеливые сверстники. Привычка к отложенному вознаграждению помогает достигать лучших результатов в школе, колледже и на работе.

Вопрос, который очень важен для автора, запрограммирована ли наша способность к откладыванию вознаграждения? Можем ли мы воспитать в себе силу воли или это генетически заданный параметр?

Ответ кроется в физиологии нервной системы. Можно сказать, что у нас есть две системы: «горячая» (эмоциональная, когда активизируется лимбическая система головного мозга) и «холодная» (рациональная, когда работает префронтальная кора головного мозга).

Когда запускается «горячая система», которая «мыслит» категориями «хочу», мы выбираем немедленное вознаграждение. Когда работает «холодная» система, «мыслящая» категориями «важно» и «надо», мы можем противостоять искушению.

Для того чтобы «остудить горячую систему», можно использовать различные когнитивные стратегии: отвлечься на что-то другое, абстрагироваться от предмета желания, заранее разработать планы «если – то», самодистанцироваться, переоценить значимость и другие. Но стресс ослабляет холодную систему (вот почему многие тянутся за шоколадкой, когда расстроены, даже зная, что у них повышенный уровень сахара в крови, или мечтая похудеть), поэтому для развития силы воли также важно знать ситуации, которые приводят к стрессу, и уметь с ними работать. Например, вы знаете, что взрываетесь каждый раз, когда старший брат называет вас детским прозвищем при новых друзьях. Вы понимаете, что он не хочет вас обидеть. Но дело каждый раз заканчивается скандалом. Попробуйте продумать для себя сценарий по принципу «если, то», можете даже записать его себе на бумаге. В следующий раз у вас есть шанс отреагировать иначе.

Практическая часть (упражнения)

Упражнение 1. Анализ пройденного пути

Ниже представлен своего рода чек-лист. Проверьте, не совершили ли вы ошибки при работе с предыдущими этапами. Возможно, устранение этих ошибок автоматически решит вопрос мотивации и вы, наконец, сдвинетесь с мертвой точки.

⁶⁸ Посмотрите, например, это видео <https://youtu.be/pw2aNq1WVok>

1. Мечта. Самая часто встречающаяся проблема – мечта не вдохновляет. Вот я перечитываю, и понимаю, это пустые слова. Возможно, даже не мои, а стандартные для моего окружения.

Что делать? Переформулировать мечту. Если не получается создать вдохновляющее видение словами, как это пробовали мы, можно попробовать технику коллажа, чтобы задействовать правое полушарие головного мозга, а не только левое. Чтобы объединить оба полушария, можно использовать технику «рассвет». Попробуйте встретить восход в месте силы и подумать, о чем он говорит мне, если бы он был метафорой следующего этапа моей жизни.

2. Дерево жизненно важных целей

Самая часто встречающаяся проблема: дерево целей непоследовательно, не сбалансировано и цели противоречат друг другу.

У меня есть картинка будущего, которая меня вдохновляет, но цели, которые я выписываю под моей мечтой не работают на нее, а задачи, которые выписаны под целями отражают то, как я живу сейчас, то, что я могу сделать без особых усилий, а не то, что действительно нужно делать, чтобы добраться до мечты.

Что делать? проверить дерево целей на непротиворечивость и на то, что оно выстроено по иерархическому, а не хронологическому принципу (в хронологическом принципе легко пропустить важный этап, потому что он определяет последовательность, но не выстраивает причинно-следственные связи).

3. Ресурсы

Здесь проблем бывает, как правило, две: моя мечта настолько далека и сложна, что у меня нет никаких ресурсов к ее воплощению, она нереалистична, или, наоборот, моя мечта настолько проста и складывается сама собой, что мне не нужны никакие ресурсы для ее достижения, не нужны усилия. Как ни странно, обе проблемы имеют под собой одну и ту же первопричину, нежелание самому брать ответственность за свою жизнь. Или я нарисую такую мечту, к которой бессмысленно искать ресурсы (ну, вы же сами понимаете, что человек не может летать, так чего и стараться) или буду пользоваться теми ресурсами, которые сами плывут мне в руки, подгоняя мечту под ресурсы, а не подыскивая ресурсы под мечту.

Что делать? Попробуйте систему из книги Моран Б., Леннингтон М., 12 недель в году. Главная мысль книги – мы многое теряем оттого, что привыкли к годовому планированию, потому что в феврале кажется, что впереди еще очень много времени. Поэтому давайте сделаем год равным 12 неделям и отчитываться будем по ним. Ведь важны не планы

на год, а реальные действия. Именно наши действия сегодня говорят о нашем завтра.

4. Программа саморазвития

Самая часто встречающаяся проблема – программа саморазвития неконкретна и не имеет четко обозначенных сроков.

Что делать? Найдите один простой первый шаг. Прямо сейчас. Не дожидаясь «удобного момента». Продолжать всегда проще, чем начинать.

5. Анализ помех и сетевой график жизненного пути

Самые часто встречающиеся трудности – помехи столь велики, что мы не чувствуем сил с ними справиться или мы не продумали помехи совсем и, как результат, при первых трудностях изменение отвергается, мы возвращаемся к обычной жизни.

Что делать? Если помехи столь велики, что мы не знаем, как с ними справиться, но при этом цель для нас по-прежнему важна и достижима, ищите помощи у специалистов в той области, в которой хотите преуспеть (в конце концов, вспомните начало фильма «Жизнь: инструкция по применению», и без рук-ног можно многое делать). Если вы не продумали помехи – продумайте.

6. Модель идеального «Я»

Самая часто встречающаяся трудность – большой разрыв между Я реальным и Я идеальным.

Радует, что большинство студентов ответило на вопрос из анкеты так:

1. Мое идеальное Я (выберите наиболее близкое Вам описание):
 - а. является для меня, скорее, стимулом к росту, подталкивает становиться лучше – 94%
 - б. парализует мои действия, поскольку я понимаю, что еще очень далек от идеала и, скорее всего, никогда его не достигну – 1%
 - с. Нет ответа – 5%

Но если все-таки вы столкнетесь с этой проблемой, то вспомните формулу психолога Уильяма Джеймса: $CO = \frac{\text{Успех}}{\text{Притязания}}$

Согласно американскому философу и психологу Уильяму Джеймсу (1842-1910), самооценку (чувство собственного достоинства, самоуважение, удовлетворенность жизнью и т.п.) можно представить в виде дроби, в числителе которой находится успех, а в знаменателе — притязания личности. Следовательно, уровень самоуважения можно повысить, либо повышая успех (числитель дроби), либо понижая притязания (знаменатель). Сам У. Джеймс отдавал предпочтение

второму пути, полагая: «что всякое расширение нашего Я составляет лишнее бремя и лишнее притяжание»⁶⁹.

7. Карта спутников

Самая часто встречающаяся трудность на этом этапе – мое окружение не поддерживает меня на пути к изменениям. Люди могут говорить, что то, что вы задумали невозможно, могут звать вас в кино с попкорном вместо спортивного зала, могут рассказывать, как они сами и еще десять человек знакомых провалились на этом месте. В их словах может быть истина, но подойдите к ним с позиции здравого смысла.

Найдите себе человека, который будет принимать ваши цели и мечты, будет поддерживать и станет вашим «внешним орудием воли», союзником, с которым можно регулярно созваниваться или списываться и рассказывать о своих успехах, уроках, планах на будущее, и который сам спросит у вас об этом, если вдруг вы ему не написали.

8. Модель идеального дня (недели, месяца)

Самая часто встречающаяся трудность, как уже писалось ранее, – мы не связываем ежедневные действия с нашими целями.

Что с этим делать? Использовать методы тайм-менеджмента, выбирая тот, который подходит мне и под мои мечты, цели и задачи

Дополнительные вопросы и задания для самостоятельной проработки:

1. Что мотивирует к изменениям большинство людей?
2. Что мотивирует к изменениям лично вас?
3. Как вы оцениваете свою силу воли?
4. Склонны ли вы откладывать вознаграждения здесь и сейчас ради более важной цели в будущем?

Ссылки и дополнительные материалы

1. Макгонигалл К. Сила воли. Как развить и укрепить. М., Манн, Иванов, Фербер, 2014.
2. Мишел У. Развитие силы воли. М., Манн, Иванов, Фербер, 2014.
3. Пинк Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует. – М., Альпина Паблишер, 2013.

⁶⁹ Векилова С.А., История психологии: конспект лекций, М., «АСТ»; 2005 г., с. 106.

Художественная литература, фильмы, сайты и видео

4. Хоаким де Посада «Не набрасывайтесь на мармелад»
5. Иван Гончаров «Обломов»
6. Стажер (фильм, США, 2015).
7. Жизнь. Инструкция по применению.
<https://www.youtube.com/watch?v=PrIQvHuwAlA>
8. Радислав Гандапас о Целях, лени и мотивации
<https://www.youtube.com/watch?v=UV9JKVXk0A>

Заключение

Умение ставить перед собой цели, составлять планы их достижения, разрабатывать программы саморазвития и многое другое, чему посвящено изучение дисциплины «Жизненная навигация» – это универсальные технологии, умения и навыки, необходимые в любой сфере жизнедеятельности человека.

Учебное пособие раскрывает теоретические основы и конкретные технологии саморазвития и самоэффективности. Обучающиеся с помощью описанных технологий проходят процесс сознательного, качественного и необратимого изменения своих нравственных качеств, интеллектуальных и социальных способностей и возможностей, своих психических и духовных сил с целью совершенствовать себя, обрести свое «идеальное» Я.

В процессе изучения «Жизненной навигации» студенты вовлекаются в деятельность по непрерывному самоизменению своей личности на основе самостоятельной, целостной, ценностно-ориентированной деятельности по обогащению индивидуального опыта и духовно-нравственных сил соответственно внутреннему образу "Я" и актуальным социальным ожиданиям.

Список использованной литературы

1. Howe, Neil; Strauss, William Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company. I, 1991
2. Kegan R., Lisa Laskow Lahey. How the Way We Talk Can Change the Way We Work: Seven Languages for Transformation. San Francisco: Jossey-Bass, 2001
3. McCormack M. What They Don't Teach You in the Harvard Business School. Bantam Books, 1986.
4. Singer J.L. The Inner World of Daydreaming. N.Y.: Harper and Row, 1975.
5. Skinner E.A. Perceived control, motivation, & coping. Newbury Park (CA): Sage Publications, 1995
6. Аллен Д. Как привести дела в порядок. Искусство продуктивности без стресса. М., Манн, Иванов, Фербер, 2016
7. Архангельский Г.А. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать, М., Манн, Иванов, Фербер, 2014
8. Аткинсон М., Чойс Р. Т. Мастерство жизни. Внутренняя динамика развития. М.: Альпина, 2015
9. Бакингом М., Клифтон Д. Добейся максимума. Сильные стороны сотрудников на службе бизнеса.- М.: Альпина Паблишер, 2010.
10. Бернс Р. Б. Я-концепция и воспитание. — М., 1989.
11. Божович Л. И. Проблемы формирования личности: Избр. психол. тр. / Под ред. Д.И. Фельдштейна ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - 3-е изд. - М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2001. - 349 с. - (Психологи Отечества : избр. психол. тр.: В 70 т.).
12. Бонивелл И. Методы определения и измерения сильных сторон личности <http://hrm.ru/metody-opredelenija-i-izmerenija-silnykh-storon-lichnosti>
13. Братусь, Б.С. О механизмах целеполагания Текст. // Вопросы психологии. 1977. - № 2. - С. 121 - 124.
14. Бьюзен Т. Интеллект-карты. Практическое руководство. Минск, Попурри, 2010
15. Вальдшмидт Д. Будь лучшей версией себя. Как обычные люди становятся выдающимися
16. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2010.
17. Гришина Н.В. Ситуационный подход и его эмпирические приложения <http://psystudy.ru/index.php/num/2012v5n24/710-grishi>
18. Денисов В. Вначале был менеджер...[Электронный ресурс] <http://www.cfin.ru/management/people/denisov-04.shtml>
19. Додонов Б.И. Эмоция как ценность. М.: Политиздат, 1978.

20. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: монография. — Воронеж: Научная книга, 2010.
21. Егорова П.А. Мечта как предмет психологического исследования [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2014. №1.
22. Зимбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс времени. Новая психология времени, которая улучшит вашу жизнь. СПб Речь 2010
23. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса// Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2013. т.10. №3, с.119-135
24. Калашникова С. А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Молодой ученый. — 2011. — №8. Т.2. — С. 84-87.
25. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. М. Альпина Паблишер, 2016.
26. Кон И. С. Открытие Я. М., 1978
27. Корчанов С.В. SMART-цели: [Электронный ресурс]: http://www.mraking.ru/art_smart.htm
28. Кравченко А.И. Общая психология: учеб.пособие /А.И. Кравченко.- М.: Проспект, 2009.
29. Кэмерон Дж. Путь художника. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015
30. Лоэр Дж., Шварц Т. Жизнь на полной мощности! М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015
31. Льюис Д. Стресс-менеджер. Пер.с англ. Серия «Технология управления и менеджмента» М.: Изд-во Рефл-бук. 2000
32. Макгиннесс М. Несмотря ни на что. Как преодолеть страх, неприятие и критику на пути к своей мечте. М., Манн, Иванов, Фербер, 2014
33. Макгонигалл К. Сила воли. Как развить и укрепить. М., Манн, Иванов, Фербер, 2014
34. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб: Питер, 2011
35. Маслоу А., Мэй Р., Олпорт Г., Роджерс К., Экзистенциальная психология
36. Мишел У. Развитие силы воли. М., Манн, Иванов, Фербер, 2014
37. Моран Б., Леннингтон М., 12 недель в году. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2014.
38. О ресурсах личности. [Электронный ресурс] <http://pro-psychology.net/o-resursax-lichnosti>
39. Огнев А.С. Персональный навигатор. Рабочая тетрадь. МГГУ им. Шолохова, 2013
40. Огнев А.С. Позитивное разрешение жизненно важных проблем современной молодежи /А.С. Огнев, С.Н. Гончар // Развитие

- системы образования – обеспечение будущего. Одесса, 2013. С. 8-20.
41. Огнев А.С. Субъектогенетический подход в обучении: Учеб. пособие. – Воронеж, 1998
 42. Огнев А.С. Субъектогенетический подход к психологической саморегуляции личности. – М., 2009.
 43. Огнев А.С., Гончар С. Н. Позитивная психология в системе непрерывного профессионального образования // Непрерывное образование: XXI век. Вып. 2, 2013
 44. Огнев А.С., Гончар С.Н. Позитивное разрешение жизненно важных проблем современной молодежи// Развитие системы образования – обеспечение будущего: В 3 кн. Кн. 2: Монография // [авт.кол.: Адошев А.И., Аникуев С.В., Безденежных Т.И. и др.]. Одесса, 2013. С. 8–20.
 45. Орлов А.И. Менеджмент, Учебник. М.: Издательство «Изумруд», 2003.
 46. Персональный менеджмент / Под общ. ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2010.
 47. Пинк Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
 48. Психологические механизмы целеобразования Текст. / общ. ред. О.К. Тихомиров. М.: Наука. 1977.
 49. Пушкарева Т.Г. Личностные ресурсы и ключевая компетентность // Психология, социология и педагогика. 2012. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2012/11/1281> (дата обращения: 12.11.2015).
 50. Робинсон К. Призвание. Как найти то, для чего вы созданы и жить в своей стихии. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2014
 51. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М., «София», 2006
 52. Селигман М. Ребенок-оптимист. Проверенная программа формирования характера. М., Манн, Иванов, Фербер, 2015
 53. Соломатина О. Как победить страх. 12 демонов на пути к свободе, счастью, творчеству. М., Манн, Иванов, Фербер, 2016
 54. Соснин В.А. Социальная психология: учебник / В.А. Соснин, Е.А. Красникова.- М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007.
 55. Тейт К. Работай легко. Индивидуальный подход к повышению продуктивности. М., М., Манн, Иванов, Фербер, 2015.
 56. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. СПб.: Ювента, 1999.
 57. Хьюитт Л., Хьюитт Э., д'Абади Л. Целевая жизнь для студентов. Как конвертировать ваше образование в успех. М., Манн, Иванов, Фербер, 2011

- 58.Цыгина О.Д., Огнев А.С., Дурнева Е.Е Профессиональное определение как элемент жизненной навигации // International journal of experimental education No10, 2013
- 59.Шер Б. О чем мечтать. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015
- 60.Юрьева Т.В. Влияние мечты как модели будущего на личностно-профессиональное развитие студента: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2007.

Приложение 1. Классификаторы сильных сторон личности

Сильные стороны, согласно исследователям Gallup

1. *Адаптивность* (изменение себя в зависимости от требований окружающей среды, приспособление, гибкость).
2. *Активация* (энергия, чтобы взяться за дело и сделать его).
3. *Аналитическое мышление* (понимание причин и следствий, критическое мышление).
4. *Вера* (наличие глубоко укоренившихся ценностей, идей, поиск смысла жизни).
5. *Включенность* (помогать другим становится цельными и успешными).
6. *Воображение* (креативность, оригинальность, новые идеи и концепции).
7. *Гармония* (способность находить точки соприкосновения, избегание конфликтов).
8. *Дисциплина* (организованность, умение укладываться во время, порядок и структуру).
9. *Достижение* (преследование целей, производительность, удовлетворение от достигнутого).
10. *Значимость* (большое стремление к признанию, напряженная работа).
11. *Индивидуализация* (восприятие других людей как личностей и признание их талантов, внимание к различиям).
12. *Интеллект* (умение мыслить во многих направлениях, интеллектуальные дискуссии, решения).
13. *Информация* (активное приобретение знаний, любопытство).
14. *Исправление* (признание проблем и способность их решить).
15. *Коммуникация* (объяснение, разъяснение, умение хорошо говорить).
16. *Конкуренция* (напряженная работа для достижения высокого результата, успех, желание выиграть, сравнение с другими).
17. *Контекст* (видеть исторические параллели, объективно оценить происходящее).
18. *Максимализм* (увеличение личного и группового уровня мастерства).
19. *Обучение* (получение удовольствия от процесса обучения, сосредоточенность на улучшении).
20. *Ориентация на будущее* (нацеленность на будущее, умение видеть возможности, побуждение к действию других).
21. *Ответственность* (быть тем, на кого можно положиться, много обязанностей и обязательств).

22. *Отношения* (установление близких отношений с людьми)
23. *Позитивность* (энтузиазм, оптимизм, возбуждение, стимулирование других).
24. *Последовательность* (равное отношение, справедливость озабоченность вопросами добра и зла).
25. *Развитие* (видеть потенциал в других и помогать им его развивать).
26. *Рассудительность* (принятие правильных решений, обстоятельность, рассмотрение всех вариантов).
27. *Руководство* (умение справляться с конфликтами и кризисами, способность нести ответственность).
28. *Самоутверждение* (уверенность в себе, независимость мышления).
29. *Связность* (соединение идей или событий в осмысленное целое).
30. *Стратегия* (видение плюсов и минусов, понимание ситуации в целом, разработка адекватного плана действий).
31. *Сфокусированность* (определение приоритетов, установление направления, эффективность).
32. *Умение расположить к себе* (быстрое налаживание контакта с людьми, создание групп/отношений).
33. *Упорядочивание* (организация, координация, определение правильной комбинации людей и средства).
34. *Эмпатия* (понимание других, установление отношений поддержки).

Сильные стороны и добродетели согласно VIA

Мудрость и знание	
Любознательство и интерес к миру (интересоваться разными вещами) Любовь к учению (увеличивать знания ради них самих) Широта видения, мудрость (видеть общую картину, считаться мудрым)	Творчество, изобретательность, оригинальность (умение находить новые способы что-то делать, здравый смысл) Непредвзятость, критическое мышление (думать рационально, уметь выносить правильные суждения)
Мужество	
Отвага, бесстрашие (оказывать сопротивление, преодолевать страх) Настойчивость, упорство, усердие (заканчивать начатое, не отвлекаться)	Цельность, подлинность, честность (сдерживать обещания, быть искренним и открытым) Энтузиазм, витальность, драйв (жить полной жизнью, обладать энергией)
Любовь и гуманность	

Способность любить и быть любимым(-ой) (ценить и иметь близкие любовные отношения) Доброта, щедрость (помогать другим, проявлять сочувствие, заботу)	Социальный интеллект, личностный интеллект, эмоциональный интеллект (понимать, что чувствуют люди, отдавать себе отчет в собственных чувствах, комфортно чувствовать себя с другими)
Справедливость	
Гражданская позиция, командный дух, лояльность (хорошо работать в группе) Лидерские качества (организовывать и мотивировать других людей)	Честность, беспристрастность (относиться к людям одинаково, не дискриминировать их в силу собственных предубеждений)
Умеренность	
Самоконтроль, саморегулирование (контроль над эмоциями, дисциплина) Благоразумие, осторожность (избегать опасности, делать тщательный выбор)	Смирение, скромность (осознание своего места в мироздании) Прощение, милосердие (прощать и забывать отношение и поведение)
Трансцендентность	
Умение ценить красоту и совершенство (создавать их и/или вдохновляться, возвышаться в их присутствии) Духовность, чувство смысла, вера, призвание в жизни, развивать согласованные представления о высшем смысле)	Надежда, оптимизм, нацеленность в будущее (считать стакан наполовину полным, строить планы на будущее) Благодарность (благодарить людей, считать, что тебе (иметь повезло) Юмор, веселость (вызывать смех и улыбки, работать весело)

Список сильных сторон MIT⁷⁰

Ключевые личностные характеристики и ценности

- Инициативность
- Умение принимать решения в условиях неопределенности
- Ответственность способность оперативно реагировать и нацеленность на результат
- Находчивость, гибкость
- Этичность, честность и мужество
- Доверие и лояльность
- Справедливость и многогранность, отношение к другим как к равным
- Видение и направленность жизни

⁷⁰ <https://gelp.mit.edu/sites/default/files/documents/leadershipcapabilities.pdf>

- Самоосознание, самосовершенствование

Стиль построения отношений:

- Задает вопросы и вступает в диалог
- Ведет переговоры, ищет компромисс и варианты разрешения конфликтов
- Отстаивает свое мнение
- Устанавливает дружеские отношения
- Имеет навыки межличностного общения
- Выстраивает коммуникации

Навыки работы с контекстом:

- Понимание социального и природного контекста
- Понимание потребностей клиента и др. заинтересованных лиц
- Предпринимательская осведомленность
- Восприятие новых технологий
- Системное мышление

Видение:

- Умение идентифицировать проблему, увидеть несоответствие
- Умение мыслить творчески, представлять и работать с возможностями
- Поиск решения
- Создание концепций решений

Навыки внедрения результатов видения:

- Построение, руководство и развитие организаций

Миссия университета – генерация передовых знаний, внедрение инновационных разработок и подготовка элитных кадров, способных действовать в условиях быстро меняющегося мира и обеспечивать опережающее развитие науки, технологий и других областей для содействия решению актуальных задач.

Кафедра социальных и гуманитарных наук

В современном мире особенно остро встает задача подготовки специалистов, способных анализировать сложные социотехнические процессы, происходящие в обществе и их взаимосвязь с современной биотехнической средой; выдвигать требования к проектированию и развитию объектов социокультурной сферы с позиции технического подхода, а также с точки зрения исследования социальных проблем.

Подготовка магистров в рамках программы «Системный анализ и управление социокультурной сферой» направлена на формирование спектра компетенций в области проектирования современных социотехнических систем и поведения пользователей в компьютерно-ориентированных системах и средах (в том числе эргатических).

Зонис Марина Марковна, Казин Филипп Александрович, Мальчукова
Анастасия Леонидовна, Оленина Елена Владимировна, Причисленко
Анастасия Геннадьевна

Жизненная навигация: технологии саморазвития личности студента в
процессе обучения в вузе

Учебное пособие

В авторской редакции

Редакционно-издательский отдел Университета ИТМО

Зав. РИО

Н.Ф. Гусарова

Подписано к печати

Заказ №

Тираж

Отпечатано на ризографе

**Редакционно-издательский отдел
Университета ИТМО
197101, Санкт-Петербург, Кронверкский пр., 49**