

image not found or type unknown



Прежде чем говорить об универсальности цели по SMART, хотелось бы разобраться, что такое SMART и в чем его основные принципы, тогда можно будет ответить на вопрос универсален ли данный способ или нет.

Технология SMART используется для постановки конкретной цели. Что же такое цель?

Цель представляет собой фиксацию того результата, который смог бы в конечном итоге удовлетворить того, кто ее поставил. На момент достижения обозначенный итог будет иметь вид, запланированный в прошлом.

Цели разделяют на краткосрочные (до одного года) и долгосрочные (до 10 лет). Причем краткосрочные цели должны быть ступенями для достижения долгосрочных планов. Это применимо как для личного развития человека, так и на различных рабочих процессах.

Методика постановки целей по системе SMART происходит из Америки. Эта методика подразумевает обобщение всей информации, обозначение определенных сроков достижения результатов, оценку и сбор всех ресурсов, которые понадобятся на пути к цели.

Суть этой методики заключается в соответствии целей пяти критериям. Слово SMART - это аббревиатура. Ее ввел в обиход в 1954 году американский теоретик менеджмента Питер Друкер.

Расшифровка этой аббревиатуры следующая:

- S - specific - конкретность;
- M - measurable - измеримость;
- A - achievable - достижимость;
- R - relevant - актуальность;
- T - time bound - ограниченность во времени.

Согласно SMART принципу, цели должны быть с одним конкретным результатом. Если цель - «Стать начальником отдела», то её нужно разбить на подцели.

Технология целеполагания по правилу SMART предполагает контроль менеджером продвижения по цели. Для этого, она должна быть измерима. Цифры должны быть адекватно подобраны, так чтобы в них был заложен смысл (единица измерения). Например, «Найти работу с большой заработной платой», такая цель не правильна, правильнее будет «Найти работу с заработной платой 100 тыс. рублей».

Критерий достижимости означает, что **цель уже по силам или находится в зоне роста**. У человека достаточно знаний и навыков, чтобы её достичь. Либо потребуется немного поработать над собой, чтобы с ней справиться.

Если цель кажется недостижимой, лучше поставить промежуточную, доступную цель. Если цель поставлена и человек её откладывает – нужно ставить цель проще. Например, «Удвоить свой доход». Правильнее будет, «Получить повышение на работе».

Этот пункт также связан с существующими ресурсами. Только данный аспект предполагает не только оценить их наличие, а соотнести их количество с требуемым для достижения цели числом. В процессе планирования следует учитывать все стремления человека или цели организации. SMART-методика будет правильно действовать только в таком случае. Например, поставлена цель гармонизировать свои биоритмы. Для этого человеку надо вставать позже, чем раньше. Однако это приведет к систематическим его опозданиям на работу. С реальностью такая цель несопоставима. Поэтому ее нужно дорабатывать.

SMART-технология постановки целей для этого этапа предполагает определение четких временных рамок, в которые она должна быть выполнена. Это необходимо, чтобы иметь возможность контролировать ход выполнения задач на пути достижения своей вершины. Эти временные рамки определяются исходя из существующих ресурсов и возможностей. Они должны быть обоснованными. Для этого следует соотнести две концепции. Одна из них - как скоро человек желает достичь цели, а вторая - какими возможностями он располагает, чтобы это стало реально. Например, «Развить в себе логическое мышление», правильнее будет, «Делать задания на логику каждый день в течении часа».

После того как мы подробно разобрали, что такое SMART-цели, ответим на главный вопрос, универсален ли этот способ?

По моему мнению, данный способ не универсален. Существуют причины, по которым в некоторых случаях представленная система не работает.

Одной из них может быть постоянная потеря актуальности даты, когда внешние условия часто и непредсказуемо меняются. В этом случае долгосрочное планирование будет выполнить просто нереально, процесс будет невероятно трудно предвидеть.

Если имеет смысл даже не сам конечный результат, а постоянное движение в нужном направлении, возможно, а таком случае, методику применяют с некоторыми оговорками.

В случае, когда в силу каких-то причин нет возможности сразу взяться за дело, SMART-метод не имеет смысла начинать разрабатывать. Ведь даже написанные, продуманные шаги к достижению результата останутся исключительно изображенными на бумаге.

Также такой процесс постановки целей не подходит людям (сотрудникам) с авантюрным складом характера (занимающейся в сферах где нужно непредсказуемо принимать решения) или занимающимся творческой деятельностью, зависящей от вдохновения. Для них такая система просто не актуальна.

Я считаю, что все люди разные, поэтому не может быть одинаково подходящего метода для всех.