**Синектический метод определения и достижения целей**

Стивен Фланнес (Steven Flannes), психолог и консультант по управлению с 20-летним стажем, Center for Executive Options университета Дж. Вашингтона.

Парадокс творчества, инновации и лидерства состоит в том, что если вы изобретаете что-то новое, вы часто не знаете, куда вы идете, — это похоже на движение в тумане. Здесь вам может помочь синектический процесс решения творческих проблем, который поможет вам двигаться вперед. Знание своего желательного результата и уверенность в том, что вы достигли его, позволят вам определить, достигли ли вы его.

Как только вы определите вашу цель, вы можете экспериментировать с путями для ее достижения. Если вы обращаете внимание на результаты и отклики, которые вы получите от ваших действий, вы можете проверить, продвигают ли вас ваши действия ближе к пониманию вашей цели. Если эффект вашего действия не отвечает вашим намерениям, вы можете изменить ваши действия. Таким образом:

Если то, что вы делаете, не срабатывает, делайте что-нибудь другое, отличное от того, что вы делали прежде.

Нет ошибки — есть только обратная связь.

**Определение специфических особенностей вашей задачи или цели**

1. Заявите вашу цель в положительном ключе, то есть как цель, к которой вы можете продвигаться. Ваше подсознание не приемлет негатива и фокусируется на том, о чем вы думаете (например, попытайтесь не думать о синем цвете).

2. Будьте конкретны в том, что вы хотите, — задавайте вопросы, чтобы развеять любую неопределенность:

Кто?

Как?

Что?

Где?

Когда?

Избегайте использовать вопрос «почему?», так как за ним скрывается скорее убеждение, чем желание иметь конкретную информацию о задаче.

3. Сосредоточьтесь скорее на желаемых результатах, чем на текущем состоянии дел, то есть:

"результаты" вместо "проблем";

"возможности" вместо "ограничений";

"как" вместо "почему"

"полезно" вместо "правильно" или "неправильно".

При постановке целей или задач люди часто забывают о различии стилей мышления:

некоторые люди предпочитают думать об амбициозных целях или о большой картине, но когда приходит время действовать, они не знают, что делать;

другие же думают о деталях и могут быть ошеломлены, если цель слишком амбициозна.

Кроме того, если цель слишком скромная, она не может обеспечить мотивацию, чтобы побудить кого-то к действию. В этом случае важно привязать эту цель к большей или более важной цели, которая кого-то побудит продвигать ее вперед.

**План действий**

Любые открытые возражения или проблемы могут быть решены, если мы воспользуемся синектическим процессом решения творческих проблем. Условия получения закономерного результата можно сформулировать следующим образом:

Позитив — что вы хотите?

Достижение — как вы определите, что вы преуспели?

Конкретная ситуация — в каком контексте вы хотите получить этот результат?

Собственность — можете ли вы начать использовать и сохранить этот результат?

Ресурсы — кто или что есть в вашем распоряжении, чтобы помочь вам?

Последствия — если бы вы имели это завтра, смогли бы вы им воспользоваться?

План действия и промежуточные цели — что является следующим шагом?

Рассмотрим теперь каждый из этих пунктов подробно.

1. Позитив — что вы хотите:

Сформулируйте вашу цель/результат в положительном ключе — движение к желаемой цели и не уходите от чего-нибудь нежелательного. Если ситуация складывается в отрицательном ключе, спросите — что бы вы хотели вместо этого?

2. Достижение — как вы определите, что вы преуспели:

Как вы определите, что вы добились вашего результата?

Что вы увидите, услышите и почувствуете? Будьте конкретны.

Как кто-то еще узнает, что вы добились вашего результата?

Как люди увидят, что вы делаете, и услышат, что вы говорите? И опять, будьте конкретны.

3. Конкретная ситуация — в каком контексте вы хотите получить этот результат:

Когда вы хотите его получить? Когда не хотите?

В каком окружении вы хотите его получить? С кем он мог бы быть неподходящим?

В какой ситуации он будет полезен? При какой ситуации он мог бы быть неподходящим?

4. Собственность — можете ли вы начать использовать и сохранить этот результат:

Что вы можете сами сделать, чтобы достигнуть вашего результата?

Что находится под вашим контролем и что не находится?

Если эта ваша цель касается кого-то еще или вашей организации в целом, то какова ваша цель в отношении вашего поведения или навыков/способностей в этой ситуации?

Что вы можете сделать, чтобы оказать влияние на других и убедить их в необходимости помочь вам?

5. Ресурсы — кто или что есть в вашем распоряжении, чтобы помочь вам:

Какие личные качества и навыки есть у вас, призванные помочь вам в достижении вашей цели?

Кто бы еще мог помочь вам?

Какие примеры для подражания есть у вас (кто добился этого раньше)?

Какие еще ресурсы есть у вас?

6. Последствия — если бы вы имели это завтра, смогли бы вы им воспользоваться:

Что произойдет, если вы получите ваш результат?

Сколько времени и каких усилий потребует достижение этого результата?

На кого еще это окажет влияние и что будут чувствовать попавшие под его влияние по этому поводу?

Какая выгода от поддержания статус-кво и оттого, что ничего не делается?

Как вы можете извлечь выгоду от существующей ситуации?

Представляет ли ваш результат вас тем, кем вы являетесь, и кем вы хотите быть?

Чем будет этот результат для вас, если вы достигнете его?

7. План действий и промежуточные цели — что является следующим шагом:

Какую роль играют люди?

Кто отвечает за другие действия?

К какому сроку будут завершены другие действия?

Кого еще надо привлечь, проконсультировать или проинформировать?

Насколько это согласуется с другими или еще более значительными результатами?

Есть ли менее значительные результаты, которые могут быть достигнуты с тем, чтобы преодолеть препятствия?

Какие промежуточные цели позволят вам определить, что вы находитесь на пути к достижению вашего результата в целом?

Каков ваш результат теперь и как он изменяется? Возможно, он не меняется, оставаясь тем же самым, и это тоже хорошо.