

## Личные цели и сценарий жизни

Филин С.А.  
Член-корреспондент МАПН,  
доктор делового администрирования,  
к.пед.н.

Настоящая статья больше философская, чем научная. В ней мне хотелось бы представить свои размышления по поводу типологии личных целей и их влияния на сценарии жизни людей. Практическое применение предлагаемой типологии может помочь психологам, психотерапевтам, бизнес-консультантам более дифференцировано и точно оказывать профессиональные услуги, соблюдая экологические требования к этим услугам. В статье присутствует контекст психологии бизнеса, так как именно этот раздел психологии отвечает нашим профессиональным интересам.

С точки зрения того, что такое цели, мне нравится следующее определение: «Цели – осознанный образ ожидаемого результата, на достижение которого направлена деятельность, мысленная модель итога деятельности».<sup>i</sup> Это определение подчеркивает субъективный, личный характер целей. И действительно цели ставят люди. Дома, сооружения, предприятия целей ставить не могут. Из этого следует для многих неожиданный вывод: у организаций как у социо-технических систем целей быть не может. Т.е. цели всегда или индивидуальны или социальны. Просто само появление организации побуждает людей ставить в связи с этим некие новые для себя цели. Таким образом, то, что мы считаем целями организации, фактически являются целями одного человека или группы людей. Безусловно, эффективной организацией можно считать ту, в которой цели всех заинтересованных лиц согласованы. Это и будет истинной, а не декларируемой целью организации.

Но цель этой статьи не обсудить цели организации, а попробовать обсудить некоторые подходы к личным целям людей и влиянием этих целей на личные сценарии жизни людей.

Размышления над предлагаемой типологией личных целей и обсуждения ее я веду уже более пяти лет, но окончательно она выкристаллизовалась после семинаров проф. Пригожина А.И. в Школе консультантов по управлению при Академии Народного Хозяйства при Правительстве России, обсуждениями этой типологии с доцентом той же Академии к.ф.н. Дегтяревым М.Г. и профессором кафедры «Психология» Инновационного Евразийского Университета, д.мед.н. врачом-психотерапевтом Россинским Ю. А. Итак, о чем речь.

Исходя из определения цели, приведенного выше, можно говорить о том, что как и какие люди ставят цели, так и выстраивается их деятельность.

Попробуем разобраться, какими цели могут быть.

М. Вебер выделяет четыре типа социальных действий. Первый тип – действие **аффективное**. Строго говоря, они не осмысленны и в силу этого нерациональные, т.е. в них не содержится соотнесение действий с заданным образом. Однако в таких действиях подражание «образцу» зачастую заменяет эмоционально окрашенное безоглядное поклонение какой-то личности как источнику всех образцов и носителю смыслов. **Традиционное** действие основано на длительной привычке, его субъективный смысл, как правило, скрыт от самого деятеля. **Целерациональное** действие основано на выдвигании продуманной цели и оценке всего окружающего как средства ее достижения. **Ценностно-рациональное** действие базируется на вере в абсолютную ценность определенного способа поведения независимо от конкретного результата совершенного действия.<sup>ii</sup>

Для целей предлагаемой мною типологии можно исключить аффективные социальные действия, как не имеющие под собой рациональной основы. Однако мы не можем исключить осознанное подражание. Для целей типологии я объединил осознанное подражание, традиционные действия и ценностно-рациональные в одну группу, так как цели для этой группы задаются способами их достижения. Т.е. люди из этой группы сначала определяют способ действий, а затем в пределах этого способа определяют цель, которую возможно достичь.

Таким образом, рациональную (осознанную) деятельность человека можно разделить на два варианта: целесообразное (целерациональное) и способосообразное (подражательное, традиционное и ценностно-рациональное) поведение.

Однако по предложению Пригожина А.И. целесообразное поведение можно разделить на целенаправленное и целеустремленное. Под целенаправленным поведением понимается такое поведение, когда человек достигает целей, которые ему поставили другие люди или среда. Т.е. в этом случае он является объектом целеполагания. Под целеустремленным поведением понимается поведение субъекта целеполагания, или личности, которая сама себе поставила цели и сама определила способы их достижения.

Исходя из приведенной выше логики, мы разделили людей по способам, которым они формируют себе цели и определяют способы их достижения. Конечно, такое деление условно, и наверняка люди в различных ситуациях, при разных действиях, в различном возрасте могут оказываться в различных группах. Но можно предположить, что у каждого конкретного человека есть приоритетный «любимый» способ, который определяется его предшествующим воспитанием, образованием, опытом.

Первая группа – личности **способосообразные**. Сценарий их жизни определяется известными им способами жизни. Их цель – придерживаться «правильных» способов. Они живут, так как живут, потому что подражают кумиру или лидеру, являются носителями определенных традиций и ценностей. Они могут быть неудовлетворены результатами своих действий, но качество их жизни достаточно высокое, так как они уверены, что они все делают «правильно». На вопрос, от чего они получают удовольствие, от процессов или от результатов, такие люди склонны говорить, что от процессов. Кроме того, их не мучают сомнения и часто нет необходимости делать выборы или принимать решения, так как все и так ясно. Они живут так, как принято, как все. Фактически эти люди рабы обстоятельств с отсутствием свободы выбора - внешним локусом контроля. Однако у них может быть частично внутренний локус контроля по отношению к постановке целей в пределах заданных способов. Можно говорить о том, что эти личности объекты выбора способа действий и субъекты целеполагания в пределах действий. С точки зрения организации, вероятнее всего, к этой категории личностей можно большинство линейных исполнителей и линейных руководителей. Но только тех, которые не желают развиваться и двигаться ни в личностном развитии, ни в профессиональном, ни в управленческом.

Вторая группа – личности целесообразные. Напомню, что я предлагаю их разделить на две подгруппы: целенаправленные и целеустремленные.

Личности **целенаправленные** – это люди, которым цели задаются извне. Эти цели могут задавать другие люди – начальники, носители власти и т.п. или обстоятельства. Важно определить, что это за цели. Поскольку цели задаются внешней средой, то в данном случае эти люди являются объектом целеполагания. Но среда, вероятнее всего, задает цели по ресурсам. Т.е. эти личности ставят себе цели в пределах недостающих, дефицитных для их среды ресурсов. Они хотят получить больше финансовых, материальных, нематериальных

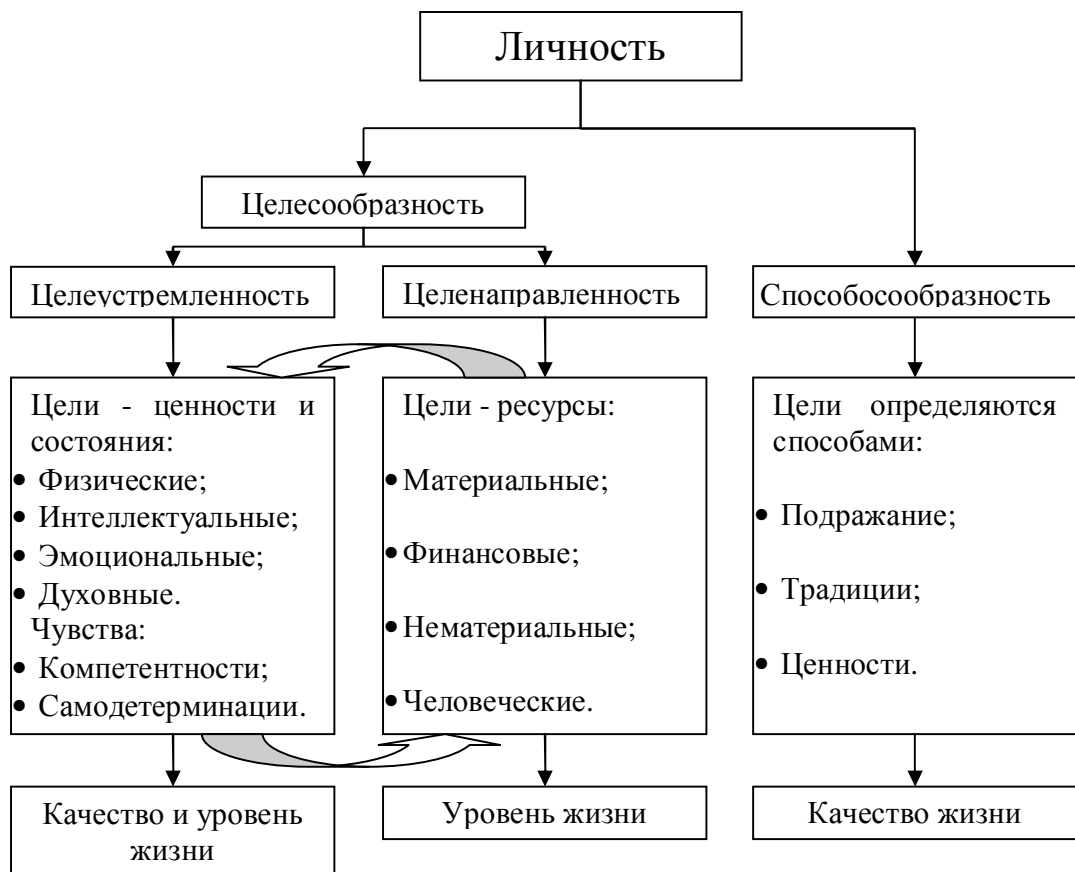
или человеческих ресурсов в свое пользование. Эти личности являются субъектами выбора способа действий и как было сказано выше, рассматривают среду как источник средств к достижению целей. Они привыкли к поведенческой схеме «стимул – реакция» и не способны к деятельности ради собственного удовольствия. Они не только теряют способность радоваться жизни, но и лишают этой возможности других.<sup>iii</sup> Вероятность достижения результатов у них выше, чем у **способсообразных** личностей, но и рисков они принимают больше. Т.е. вероятность достижения уровня жизни у них выше, чем у предыдущей группы, а вот вероятность достижения качества жизни низкая, т.к. полученные ресурсы и есть ресурсы, они необходимы для чего-либо. На вопрос, от чего они получают удовольствие, от процессов или от результатов, такие люди четко говорят, что от результатов. Только вот знают ли эти личности, для чего нужны эти результаты. Если им удалось получить избыточные ресурсы, то бессмысленность дальнейшего их получения (заработка) может не улучшать, а ухудшать качество их жизни. К этой категории людей можно отнести многих предпринимателей - владельцев бизнесов, которые начинали свой бизнес именно ради ресурсов, и продолжают зарабатывать эти ресурсы постоянно. Здесь же, вероятно, находятся многие средние и высшие руководители. У этих людей внешний локус контроля по отношению к целям и внутренний локус контроля по отношению способа выбора методов достижения целей.

И последняя подгруппа – это люди **целеустремленные**. Это личности, которые сами себе ставят цели и сами определяют способы их достижения. Их цель «Я» сам. Эти люди обладают полным локусом контроля являясь как субъектами собственного целеполагания, так и субъектами выбора способов достижения целей. Но какие цели ставят перед собой эти люди. Вероятнее всего, это цели не по получению дефицитных ресурсов, а цели по получению личных внутренних состояний. К таким состояниям можно отнести **физическое или физиологическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное** состояния. К этим четырем состояниям можно добавить два ощущения – компетентности и самодетерминации. Ощущение **компетентности** – это ощущение всей полноты своих возможностей, ощущение «я знаю, я могу». Это ощущение себя профессионалом в своей сфере. Ощущение **самодетерминации** – это осознание себя (и только себя) причиной своих действий.<sup>iv</sup> Эти личности тоже получают удовольствие от процессов, только эти процессы – их собственные состояния. Им тоже нужны ресурсы, только они точно знают, на что эти ресурсы будут потрачены. Качество жизни у этих людей высокое, уровень жизни может быть разным, так как в этой подгруппе могут встречаться разные личности.

Одни не ощущают потребности в большом объеме ресурсов, и это осознано. Другие решают, что ресурсы им необходимы. Но поскольку они еще и удовлетворены своей жизнью, у них может получиться добывать ресурсы более эффективно, чем у людей целенаправленных. Для них труд – средство, состояния – цель.

В этой группе могут быть как владельцы бизнесов, которые уже заработали необходимые им ресурсы и осознали, что стоит позаботиться о своих состояниях. Здесь же большое количество профессионалов, в том числе управленцев, а также людей свободных профессий (людей искусства, врачей, юристов, преподавателей и т.п.).

Все, что было изложено, можно представить на рисунке следующим образом (Рис. 1).



\* - стрелками показаны переходы ресурсов и состояний для целеустремленных личностей.

Рис. 1. Типология личного целеполагания.

Как же, вероятнее всего, выглядят сценарии жизни для этих разных групп?

Для первой группы такой сценарий будет выглядеть, как показано на рисунке 2. Достигнув какого-то приемлемого уровня жизни, эти люди начнут жить в соответствии с принятыми у них способами и при этом получать свои удовольствия от жизни.



Рис. 2. Сценарий жизни способосообразных личностей. «Живущий настоящим».

Группа целенаправленных личностей будут всю жизнь ставить все большие цели, достигать их и не наслаждаясь результатами, ставить новые цели, достигать, и так до смерти. В конечном итоге человек оказывается в старости перед лицом смерти с ресурсами на руках, от которых ему нет никакой пользы, кроме покупки дорого места на престижном кладбище, и растроченной впустую жизни за плечами, в которой не было места истинному наслаждению от бытия.<sup>v</sup> Все наслаждения они получают в «раю». Именно про таких людей я привез мысль из Тайланда. Она такая: «Там где начинаются цели, там заканчивается счастье» (Рис. 3).

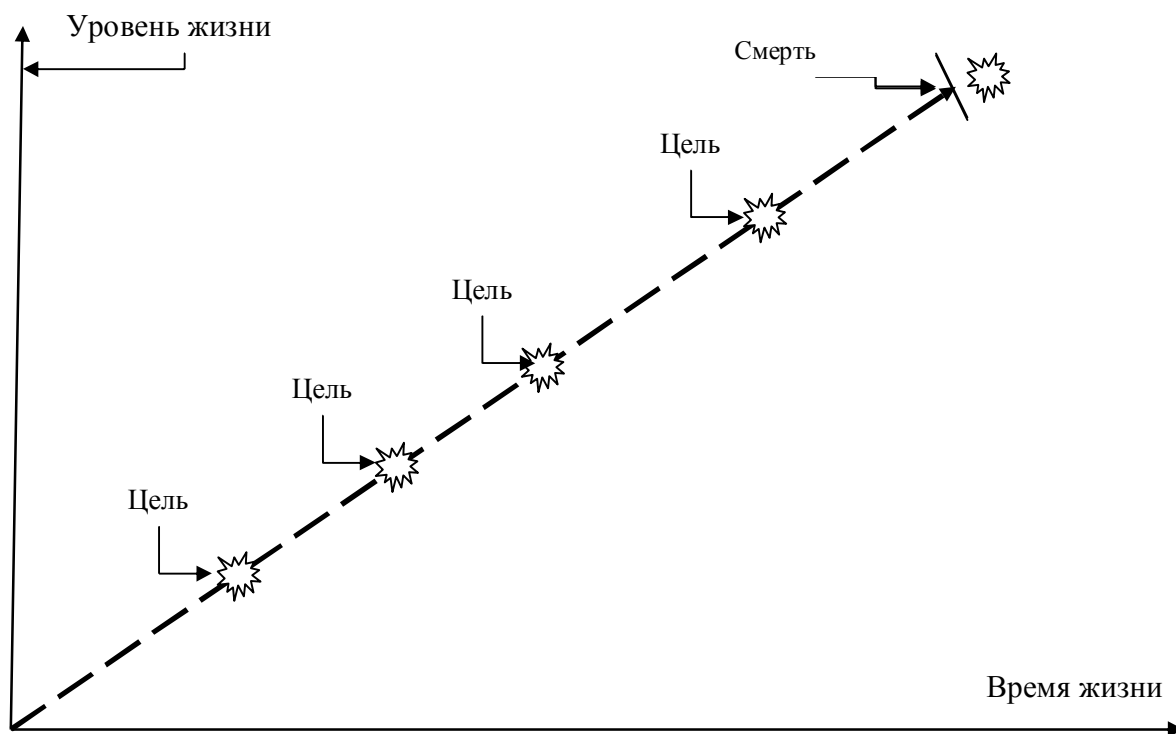


Рис. 3. Сценарий жизни целенаправленных личностей. «Вечный инвестор».

Группа целеустремленных людей умудряется, если хочет, сочетать и качество и уровень жизни, часть полученных ресурсов тратит на состояния, а часть реинвестирует в будущие ресурсы и состояния (Рис.4). Хотя периоды достижения состояний и получения ресурсов у них идут, вероятнее всего, параллельно, и рисунок не совсем точно отражает процесс.

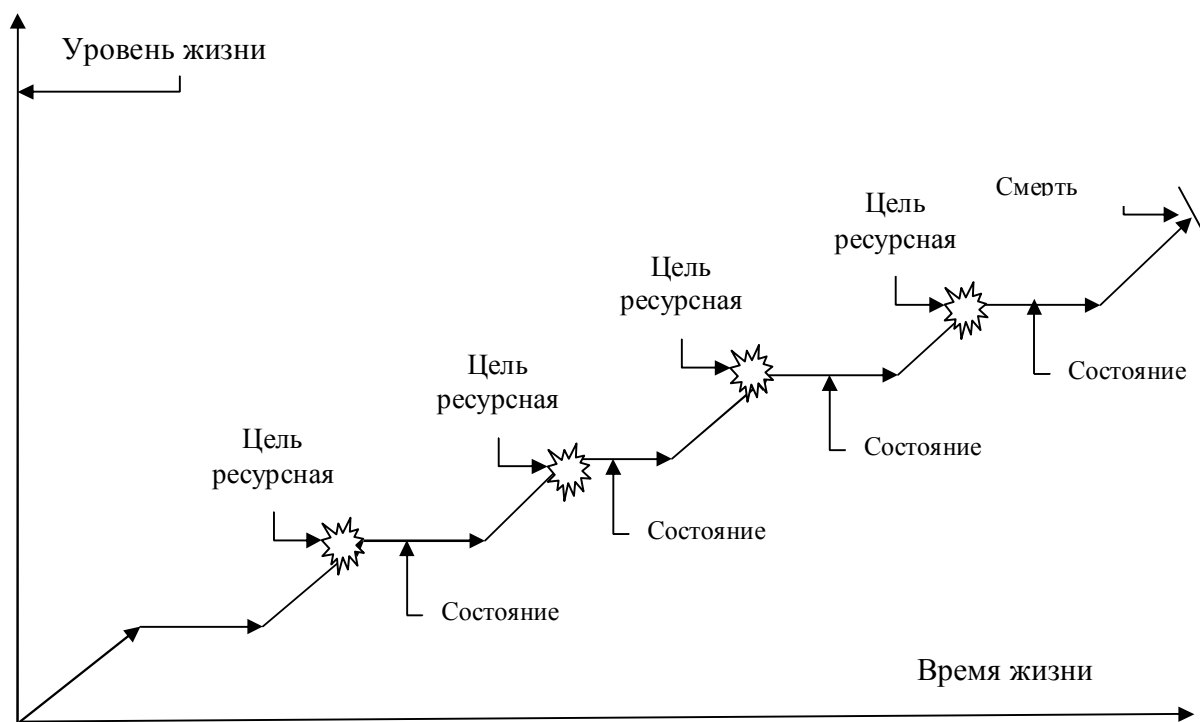


Рис. 4. Сценарий жизни целеустремленных личностей. Сочетание состояний и получения ресурсов.

<sup>i</sup> А.А. Двигалева. Обществознание.-СПб.: ООО «Полиграфуслуги», 2006. – С.33

<sup>ii</sup> Обществознание. / Г.Г. Кириленко, М.В. Кудина, Л.Б. Логунова и др.; Под ред. Ю.Ю. Петрунина. – 4-е изд. – М.: КДУ, 2007. – С 118

<sup>iii</sup> Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации. – СПб.: Речь, 2005. – С. 9

<sup>iv</sup> Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации. – СПб.: Речь, 2005. – С. 11

<sup>v</sup> Гладышев С.А. Как выжить в толпе и остаться самим собой. – Ростов н/Д: «Феникс», 2004. – С.50