

## SMART: как ставить цели и двигаться к ним

### Мы часто очень хорошо знаем, чего хотим.

Хочу больше зарабатывать.  
 Хочу сменить работу.  
 Хочу развиваться профессионально.  
 Хочу больше времени проводить с близкими.  
 Хочу начать заниматься спортом.  
 Хочу создать собственный проект.  
 Хочу наконец-то заняться собой.

Но между «я хочу» и «я делаю» иногда лежит огромное расстояние.

И дело не всегда в отсутствии мотивации.

Иногда мы не понимаем, с чего начать. Иногда цель слишком расплывчатая. Иногда она кажется настолько большой, что мы даже не знаем, за какую часть за неё взяться. А иногда за откладыванием стоят тревога, страх ошибки, перфекционизм или сомнения в собственных силах.

Поэтому постановка целей — это не только вопрос дисциплины.

Это ещё и вопрос ясности, ресурсов, мотивации и отношения к себе.

Одним из инструментов, который помогает превратить общее желание в более конкретную цель, является модель SMART.

### □ Что такое SMART?

Сегодня под SMART обычно понимают пять критериев хорошо сформулированной цели:

|                        |                       |                        |                      |                                     |
|------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------------|
| <b>S</b><br>конкретная | <b>M</b><br>измеримая | <b>A</b><br>достижимая | <b>R</b><br>значимая | <b>T</b><br>ограниченная во времени |
|------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------------|

**S — Specific — конкретная**

**M — Measurable — измеримая**

**A — Achievable / Attainable — достижимая**

**R — Relevant — значимая, релевантная**

**T — Time-bound — ограниченная во времени**

Важно сделать небольшое уточнение.

SMART часто представляют как изначальную формулу именно в таком виде. Однако исторически модель развивалась. В 1981 году Джордж Т. Доран впервые предложил этот акроним в статье о формулировании управленческих целей. В оригинальной версии использовались Specific, Measurable, Assignable, Realistic, Time-related. Современная версия с Achievable и Relevant стала одной из наиболее распространённых позднее.

Сегодня именно современную версию чаще используют в бизнесе, проектном управлении, образовании и личном целеполагании.

И здесь важно ещё одно: SMART — это не психотерапевтический метод и не универсальная формула успеха.

Это инструмент, который помогает сделать цель более ясной и проверяемой.

А психологическая работа начинается там, где мы задаём дополнительные вопросы:

Почему эта цель важна? Что мешает мне действовать? Какие ресурсы мне нужны? И как я буду относиться к себе, если путь окажется сложнее, чем я предполагал?

## ☐ S — Specific: чего именно я хочу?

---

### Первая проблема многих целей — их размытость.

Например:

«Хочу изменить свою жизнь».

Это может быть очень важным желанием, но пока непонятно, что именно человек хочет изменить.

Поэтому первый шаг:

*«Что конкретно должно измениться?»*

Например:

«Хочу развивать свою профессиональную деятельность».

Можно уточнить:

«Хочу увеличить количество клиентов в частной практике».

Ещё конкретнее:

«Хочу увеличить количество постоянных клиентов с 10 до 15».

Но здесь есть важный психологический момент.

Иногда первая формулировка цели — это только верхний слой.

Человек говорит:

«Я хочу больше зарабатывать».

Но за этим может стоять:

«Я хочу чувствовать себя более финансово независимым».

Или:

«Я хочу перестать тревожиться из-за денег».

Или:

«Я хочу иметь возможность выбирать, с кем и как работать».

Поэтому полезно спросить себя:

*«Что на самом деле я хочу получить благодаря этой цели?»*

Этот вопрос помогает увидеть не только внешний результат, но и потребность, которая за ним стоит.

## ☐ М — Measurable: как я пойму, что двигаюсь?

---

**Измеримость нужна для того, чтобы понимать, достигнут ли результат и есть ли прогресс.**

Например:

- ☐ «Хочу больше клиентов».
- ☐ «Хочу увеличить количество постоянных клиентов с 10 до 15».
- ☐ «Хочу заниматься спортом».
- ☐ «Хочу тренироваться три раза в неделю в течение ближайшего месяца».
- ☐ «Хочу развивать профессиональные навыки».
- ☐ «Хочу пройти один профессиональный курс и применить полученные инструменты минимум в пяти рабочих ситуациях».

Но измерять можно не только конечный результат.

Иногда гораздо полезнее измерять действия, которые находятся в нашей зоне контроля.

Например, мы не можем гарантировать, что нас возьмут на работу.

Но можем поставить цель:

*«В течение месяца отправить 10 релевантных откликов и пройти не менее трёх собеседований».*

### ☐ Это важное различие:

результат не всегда полностью находится под нашим контролем, а действие — значительно чаще.

## ☐ А — Achievable: могу ли я реально двигаться к этой цели?

---

**Здесь стоит быть особенно внимательными.**

Достижимая цель — не обязательно лёгкая цель.

Если цель не требует от нас никаких усилий и развития, возможно, она действительно слишком простая.

С другой стороны, цель, которая совершенно не учитывает наши ресурсы и ограничения, может быстро привести к разочарованию.

Поэтому полезно спросить:

- *Какие ресурсы у меня уже есть?*
- *Сколько времени я действительно могу выделить?*
- *Какие знания и навыки мне понадобятся?*
- *Каких ресурсов пока не хватает?*
- *Что я могу сделать самостоятельно?*
- *Где мне понадобится помощь?*

Например, цель:

«Хочу открыть собственный бизнес через месяц».

может оказаться слишком масштабной, если пока нет продукта, клиентов, финансового плана и понимания рынка.

Но это не значит, что нужно отказаться от идеи.

Можно изменить первый этап:

*«В течение месяца исследовать рынок, определить целевую аудиторию, сформулировать предложение и протестировать его на первых потенциальных клиентах».*

#### ☐ **Большая цель**

Меняется масштаб первого шага.

#### ☐ **R — Relevant: это действительно моя цель?**

---

**Это один из самых важных вопросов.**

Потому что далеко не каждая цель, которую мы преследуем, действительно принадлежит нам.

Иногда внутри звучат чужие «надо»:

«Мне уже пора иметь собственную квартиру».

«В моём возрасте нужно зарабатывать больше».

«Нужно получить ещё одно образование».

«Пора построить карьеру».

«Нужно быть успешнее».

Мы можем очень долго двигаться к цели, которую выбрали не потому, что она соответствует нашим ценностям, а потому что так принято или от нас этого ожидают.

Поэтому попробуйте спросить:

*«Если бы никто никогда не узнал, что я достиг этой цели, я всё равно хотел бы её?»*

И ещё:

*«Что эта цель даст именно мне?»*

Здесь мы снова возвращаемся к потребностям.

Например:

«Хочу увеличить доход».

**Зачем?**

«Чтобы иметь финансовую устойчивость».

**Зачем мне финансовая устойчивость?**

«Чтобы чувствовать себя спокойнее и иметь больше свободы выбора».

И тогда становится видно:

возможно, человеку нужен не просто большой доход.

**Ему важны безопасность, свобода и самостоятельность.**

А значит, вариантов достижения желаемого результата может быть несколько.

## ☐ Т — Time-bound: когда я хочу увидеть результат?

---

**Без временной рамки многие цели остаются в категории:**

«Когда-нибудь».

И это «когда-нибудь» может длиться очень долго.

Поэтому цель полезно связать с конкретным сроком или периодом.

Например:

*«В течение ближайших трёх месяцев увеличить количество постоянных клиентов с 10 до 15».*

Но срок — это ориентир, а не наказание.

Если мы не достигли результата точно к указанной дате, это не повод автоматически делать вывод:

«Я недостаточно дисциплинированный».

Гораздо полезнее посмотреть на ситуацию как на обратную связь:

- *Что получилось?*
- *Что не получилось?*
- *Что оказалось сложнее, чем предполагалось?*
- *Какие обстоятельства изменились?*
- *Хватило ли ресурсов?*
- *Нужно ли изменить стратегию?*
- *Нужно ли изменить срок?*
- *Эта цель всё ещё актуальна?*

В управлении и проектной работе цели действительно могут пересматриваться, если изменились обстоятельства или сама цель перестала быть актуальной. SMART — это не требование любой ценой держаться за первоначальную формулировку. ([Ask IFAS - Powered by EDIS](#))

## ☐ SMART-цель на практике

---

Представим, что человек говорит:

*«Я хочу развиваться профессионально».*

Это хорошее направление, но пока не конкретная цель.

Разберём его по SMART.

## S — конкретика

---

Хочу развивать частную практику.

## M — измеримость

---

Хочу увеличить количество постоянных клиентов с 10 до 15.

## A — достижимость

---

У меня есть несколько свободных часов в неделю, профессиональная квалификация и опыт работы с клиентами.

## R — значимость

---

Это важно для меня, потому что я хочу увеличить финансовую устойчивость и профессиональную самостоятельность.

## T — срок

---

Хочу достичь этого результата в течение трёх месяцев.

### ☐ Получаем:

*«В течение ближайших трёх месяцев я хочу увеличить количество постоянных клиентов в частной практике с 10 до 15. Для этого я буду развивать профессиональное присутствие, работать с рекомендациями и тестировать новые способы продвижения».*

Теперь у человека есть не просто желание.

Есть цель, критерий результата, срок и направление действий.

## ? Но SMART не отвечает на один очень важный вопрос

---

*«Что будет происходить со мной по дороге к этой цели?»*

Можно идеально сформулировать цель и всё равно не начать действовать.

### **Почему?**

Потому что постановка цели и психологическая готовность к действию — не одно и то же.

Человек может:

- бояться отказа;
- сомневаться в себе;
- откладывать из-за перфекционизма;
- бояться ответственности;
- испытывать сильную усталость;

- не верить, что у него получится;
- сравнивать себя с другими;
- сталкиваться с внутренним конфликтом.

Например:

«Я хочу найти новую работу».

Цель сформулирована правильно.

Но каждый раз, когда нужно отправить резюме, появляется мысль:

*«А вдруг меня не возьмут?»*

И человек откладывает.

В этом случае проблема уже не в SMART.

Нужно исследовать то, что происходит между намерением и действием.

## ☐ Цель должна быть в зоне нашего влияния

---

Это особенно важно, когда мы работаем с личными целями.

Например:

«Хочу, чтобы меня повысили».

Решение о повышении принимает не только сам человек.

Поэтому более управляемая формулировка:

*«В течение двух месяцев подготовить предложение о расширении своей зоны ответственности, обсудить его с руководителем и получить обратную связь о возможностях повышения».*

Мы не можем гарантировать чужое решение.

Но можем влиять на свои действия.

Это позволяет сохранять субъектность — ощущение, что я могу что-то делать, даже если не контролирую весь результат.

## ☐ А что делать с большими целями?

---

### ☐ Большая цель

Например:

«Хочу открыть собственный проект».

Вместо того чтобы сразу думать обо всём, можно разделить путь:

### ☐ Большая цель

- ☐ *определить идею*
- ☐ *изучить потребности аудитории*
- ☐ *сформировать предложение*
- ☐ *протестировать его*
- ☐ *получить обратную связь*
- ☐ *внести изменения*
- ☐ *получить первых клиентов*
- ☐ *оценить результат*
- ☐ *масштабировать.*

Так цель перестаёт быть огромной стеной.

Она превращается в последовательность шагов.

## ☐ SMART + психологическая бережность

---

**Цель не должна становиться инструментом самонаказания.**

Мы можем хотеть большего и одновременно признавать, что сейчас нам трудно.

Можно быть амбициозным и не считать себя недостаточно хорошим.

Можно не выполнить план и не превращать это в обвинение себя.

Можно изменить срок.

Можно изменить стратегию.

Можно попросить помощи.

Можно сделать шаг меньше.

И всё это не означает отказ от цели.

Иногда именно такое отношение помогает продолжать движение дольше, чем постоянное давление на себя.

## ☐ Практическая формула SMART-цели

---

**Попробуйте закончить предложение:**

«В течение \_\_\_\_\_ я хочу \_\_\_\_\_. Я пойму, что достиг цели, когда \_\_\_\_\_. Для этого я буду \_\_\_\_\_. Эта цель важна для меня, потому что \_\_\_\_\_».

А затем добавьте ещё три вопроса:

**Что может мне помешать?**

**Что я сделаю, если возникнет препятствие?**

**Какой самый маленький шаг я могу сделать уже сейчас?**

## □ И, пожалуй, самое важное

---

**Цель — это не обещание себе быть идеальным.**

SMART помогает ответить на вопрос:

*«Куда я хочу прийти и как я пойму, что двигаюсь?»*

Но психологически зрелое целеполагание включает ещё один вопрос:

*«Как я хочу относиться к себе, пока иду к этой цели?»*

Потому что наша жизнь не всегда развивается по плану.

Иногда меняются обстоятельства.

Иногда мы ошибаемся.

Иногда выбранный путь оказывается не нашим.

Иногда нам требуется больше времени.

А иногда, начав двигаться к одной цели, мы понимаем, что на самом деле хотим совсем другого.

И это тоже часть процесса.

Хорошая цель даёт направление.

SMART помогает сделать направление конкретным.

План превращает цель в действия.

А психологическая гибкость позволяет менять маршрут, не теряя связи с собой.

Поэтому достижение цели — это не только вопрос:

*«Чего я добился?»*

Иногда гораздо важнее спросить:

*«Что я узнал о себе, пока к этому шёл?»*