



Piše: Ana Stojakov

# Kako da povećamo šansu za ostvarenje ciljeva?

*Svakodnevno postavljamo sebi ciljeve, kako one veće, životne, tako i one manje, naizgled beznačajnije. Neke ciljeve ostvarujemo lako i brzo, a neke nikada. Zašto je to tako? Kada dođe do osujećenja naše namere da postignemo nešto, lako se može desiti da se osetimo nekompetentno i da postanemo manje motivisani i manje produktivni. Na koji način možemo izbjeći ovakve situacije? Hajdemo na početku da preispitamo način na koji postavljamo svoje ciljeve.*

**D**a li iskaz: „Želim da budem uspješan u svom poslu“ predstavlja dobro definisan cilj koji je moguće ostvariti? lako verujem da je mnogima ovo jedan od glavnih ciljeva tokom radnog veka, ovako koncipiran, on više ima formu želje nego ostvarivog cilja. Šta je ono što nedostaje ovom iskazu da bi bio dobra polazna tačka na putu ka uspehu? Nedostaje mu da bude konkretniji, opipljiviji i bolje definisan. Činjenica je da se kao ljudi razlikujemo po mnogo čemu, pa tako verovatno i po tome šta smatramo konkretnim, opipljivim i dobro definisanim. Korišćenjem **SMART** tehnike postavljanja ciljeva možemo smanjiti te razlike i imati univerzalno dobro definisane ciljeve. Šta je ono što ovu tehniku čini „pametnom“?

SMART tehnika podrazumeva da cilj treba da bude specifičan, motivišući, apsolutno dostižan, relevantan i vremenski

određen tj. da ima tempiran kraj i tačke praćenja. Kada imamo odgovore na pitanja: „Šta je ono što želim da postignem? Kako izgleda dobro urađen posao? Gde i kada ovaj cilj treba da bude ostvaren?“ onda možemo reći da je naš cilj **specifičan**. Onda kada nas naš cilj pokreće na akciju onda možemo reći da je on **motivišući**. Kada je reč o **dostižnosti** cilja pre svega je potrebno da se zapitamo da li imamo potrebne kapacitete i resurse za ostvarivanje tog cilja i u slučaju da ih nemamo, da vidimo šta je ono što nam nedostaje. Možemo se uveriti da je naš cilj **relevantan** onda kada nam je lično značajan, postavljen u skladu sa našim vrednostima i onda kada predstavlja korak ka ostvarenju naših dugoročnih ciljeva. U kontekstu biznisa važno je da ciljevi svakog tima i pojedinca budu relevantni za postizanje strateških ciljeva kompanije. Pored svih ovih karakteristika, neophodno je i da imamo neki vremenski

okvir u kome želimo da ostvarimo svoj cilj. Osim **tempiranog** kraja, odnosno roka, značajno nam je i da odredimo vremenske tačke u kojima ćemo proveravati kako napredujemo ka cilju, kao i način kako ćemo taj napredak meriti.

Hajde da se sada vratimo na primer: „Cilj mi je da budem uspješan u poslu“ i da ovu želju konkretizujemo i pretočimo u formu manjih SMART ciljeva. Jedan od primera može biti: „Cilj mi je da tokom naredna tri meseca pohađam napredni kurs programiranja i unapredim svoje veštine tako da nakon završenog kursa mogu da radim na većim projektima u firmi.“ Kao što znamo, ovaj preformulisani cilj je samo jedan u nizu manjih ciljeva koji će postepeno voditi ka ostvarenju velikog, dugoročnog cilja. Analogno tome, i sve ostale velike ciljeve koje imamo bi bilo dobro da podelimo na više manjih ciljeva. Sada kada smo ukratko prošli sve karakteristike SMART ciljeva,



Foto: Unsplash

va, preispitali i preformulisali svoje ciljeve, vreme je i da se pokrenemo ka njihovom ostvarivanju.

**Zapisujete** li svoje ciljeve ili ih puštate da se vrte samo po glavi? Istraživanja govore o tome da je verovatnoća za ostvarenje cilja 42% veća ako je on napisan, tako da prvi korak u ostvarivanju dobro postavljenih ciljeva može da bude njihovo pisanje. Naravno, nije dovoljno samo imati napisan cilj, potrebno je i videti ga svakog dana. Kada nam je svakodnevno pred očima cilj koji imamo to nas motiviše da se pokrenemo i da kontinuirano idemo napred ka njegovom ostvarenju.

Jedna od stvari koju bi bilo dobro da uradimo jeste da identifikujemo one navike koje će nas voditi do cilja. Na putu do ostvarenja cilja bitno je da **pratimo** svoj rad. Što češće pratimo svoj rad to će nam kasnije biti lakše. Svakodnevnim praćenjem rada možemo da uočimo kojom brzinom se krećemo i u kojim trenucima imamo periode stagnacije, koje strategije su nam dobre, a koje ne, i da sve što procenimo kao neefikasno menjamo na vreme. Setimo se koliko puta smo izgovorili onu čuvenu „Eh da sam samo ranije to

**Možemo se uveriti da je naš cilj relevantan onda kada nam je lično značajan, postavljen u skladu sa našim vrednostima i onda kada predstavlja korak ka ostvarenju naših dugoročnih ciljeva. U kontekstu biznisa važno je da ciljevi svakog tima i pojedinca budu relevantni za postizanje strateških ciljeva kompanije. Pored svih ovih karakteristika, neophodno je i da imamo neki vremenski okvir u kome želimo da ostvarimo svoj cilj. Osim tempiranog kraja, odnosno roka, značajno nam je i da odredimo vremenske tačke u kojima ćemo proveravati kako napredujemo ka cilju, kao i način kako ćemo taj napredak meriti.**

uočio, sve bi bilo drugačije“ i razmislimo o tome da li bi ovaj vid praćenja mogao pomoći da se takve situacije znatno ređe javljaju.

U realnosti svi znamo da nam redovno praćenje rada na cilju nije baš omiljena aktivnost, pa stoga treba da nađemo zanimljiv način uz pomoć kog ćemo moći brzo i efikasno to da uradimo. Jedna od jednostavnih opcija za praćenje ciljeva jeste poseban **način obeležavanja** dana u kalendaru u kojima smo radili na ostvarivanju svog cilja. Ljudski mozak ima potrebu da završi započeto i stvori celinu. U skladu sa tim, ako bismo pogledali u kalendar na kome je označeno da smo prethodnih dana radili nešto za ostvarenje svog cilja, verovatno bismo uradili nešto slično i danas. Samo ne treba da

zaboravimo to da prvih par dana nećemo imati takve motivatore i da će se oni javiti tek kada smo već uložili neku energiju. Tako da...

Napravimo već danas prvu oznaku u kalendaru. Pogledajmo sutra u dobro postavljene ciljeve koji stoje zakačeni na mestu koje svakodnevno više puta pogledamo. Napravimo tako i drugu, i treću i n-tu oznaku. Radimo kontinuirano i ostvarujemo male ciljeve. Verujem da ćemo se tako kroz mnogo godina okrenuti i biti ponosni na sve što smo ostvarili. ☑



Ana Stojakov,  
HR saradnica  
H.art development center doo  
www.hart.rs  
www.blanchard.rs