**Эмоционально-смысловые факторы личной эффективности**

В статье проводится теоретико-практический анализ основных факторов личной эффективности как способности достигать намеченных результатов с наименьшими затратами. Исследуются общепсихологические механизмы ее формирования. В качестве базовых компонентов личной эффективности определяются способность выбирать конструктивный смысл значимых событий и явлений, а также поддерживать оптимальный для выполнения поставленной задачи эмоциональный фон.

Ключевые слова: личная эффективность, смысл, мировоззрение, внутренний диалог, коучинг, управление эмоциями.

In the article we provided a theoretical and practical analysis of the main factors of personal effectiveness as the ability to achieve the intended results at the lowest cost. We investigated general psychological mechanisms of its formation. The ability to choose the constructive meaning of significant events and phenomena, and maintain optimal emotional background are determined as the basic components of personal effectiveness.

Key words: personal effectiveness, sense, world view, inner dialogue, coaching, management of emotions.

Тема личной эффективности в настоящее время исследуется большей частью с практической точки зрения, так как во всех сферах деятельности в современном социуме крайне важны высокие результаты, которые являются основой жизненного и профессионального успеха.

Какие факторы являются ключевыми, определяющими формирование и развитие личной эффективности? Насколько велика роль личностных и навыковых компонентов для ее повышения? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо, прежде всего, определить, что такое личная эффективность (ЛЭ).

Исследователи ЛЭ определяют ее через специфические навыки: концентрация на цели, управление собой и самоорганизация, управление временем, эффективная коммуникация, создание миссии, поддержка внутренней мотивации (Б. Трейси [13], Г. Архангельский [1], Н. Самоукина [12], Лощакова А. Б. [9]). А. В. Петровский [10] определяет ЛЭ как субъективную удовлетворенность достигнутым результатом. Значимость данного фактора подтверждается результатами исследований деятельности руководителя: удовлетворенность руководителя работой, ощущение самореализации в профессиональной деятельности, являются не только индикаторами его ЛЭ (так как руководитель обладает необходимыми полномочиями для эффективной организации своей деятельности), но также и показателями психологического здоровья [4].

Особой завершенностью в исследовании ЛЭ отличается концепция С. Кови [5]. С. Кови определяет ЛЭ как способность получать запланированные результаты с наименьшими затратами ресурсов. К личным ресурсам можно отнести: здоровье, личные контакты, профессиональные компетенции, личностные качества, время, деньги и др. В основе исследований С. Кови идея о том, что высокая ЛЭ во многом обусловлена специфическими личностными установками, системой взглядов человека на мир, позволяющих ему справляться с различными задачами и находить новые пути их решения. Первым, базисным, навыком является способность субъекта конструировать картину мира, в которой он является не жертвой обстоятельств, а напротив, активно действующим человеком, способным видеть возможности. Кови противопоставляет этике личности этику характера, подчеркивая, что в основе этики личности – навыковая, «техническая» сторона ЛЭ, а в основе этики характера – нравственные компоненты: способность руководствоваться в своих действиях этическими принципами, установка на сотрудничество в отношениях, осознание своих подлинных целей.

Жизнеутверждающее мировоззрение субъекта, активная жизненная позиция, которые являются всего лишь одним из навыков в концепции С. Кови, сами по себе требуют общепсихологического исследования: что является ключевым фактором в их структуре и в процессе формирования?

Общепсихологический анализ постулатов практической концепции С. Кови с позиций теории деятельности А. Н. Леонтьева [6] позволяет разъяснить внутренние механизмы формирования конструктивного мировоззрения, картины мира, являющейся основой высокой ЛЭ. Одним из ключевых компонентов такой картины мира выступает установка по отношению к возникающим жизненным трудностям не как к неразрешимым проблемам, источник которых во внешнем мире, а как к задачам, способствующим достижению целей субъекта. «Проблема» в рамках деятельностного подхода – это цель, данная в определенных условиях, то есть задача. Условия могут быть как благоприятными, так и неблагоприятными. В том случае, если человек сосредоточен на препятствиях, мешающих его движению к поставленной цели, – он видит неразрешимую проблему. И напротив, если ему удается сосредоточиться на самой цели – он решает в той же самой ситуации задачу, осуществляя поиск методов ее решения. Концентрация на том, ради чего осуществляется деятельность, то есть на мотиве деятельности (в терминологии деятельностного подхода) позволяет совершить переход с уровня действий на уровень деятельности; с уровня целей на уровень мотивов, тем самым в несколько раз повышая эффективность деятельности. Ответ на вопрос: «Ради чего?» предполагает осознание смысла деятельности.

Понятие смысла является одним из ключевых общепсихологических понятий в экзистенциальной и культурно-исторической традициях [8]. Еще исследования В. Франкла показали, что отсутствие либо утрата смысла приводят либо к снижению качества жизни, либо даже к гибели человека, в зависимости от того, в каких условиях он оказался [14]. Преодоление человеком сложных проблемных обстоятельств возможно в том случае, если он хорошо осознает, ради чего он совершает те или иные действия, то есть его деятельность наделена смыслом. Именно память человека о смысле, которым он наделяет происходящее, позволяет ему успешно преодолевать негативные моменты в своей жизни.

Онтологической основой смысла, как показал в своих работах Д. А. Леонтьев [8], является связь с более широким контекстом. Объект или явление имеют смысл в том случае, если они взаимосвязаны с чем-то значимым для нас. Результаты применения психологических практик также свидетельствуют о необходимости опоры на смысл для решения жизненно важных задач. В практике коучинга применяются методики определения подлинных (в отличие от декларируемых) целей человека, позволяющие в несколько раз повысить эффективность его действий. Аналогичные действия, направленные на координацию личных и групповых целей, применяется в организационной практике как факторы повышения мотивации и вовлеченности сотрудников в процесс выполнения задачи. Так, Питер Б. Вейл [2] исследует феномен в*и*дения. В*и*дение включает, помимо рациональной цели (как в формулировке миссии), оптимальные психологические переживания людей в процессе их деятельности в организации. Интерпретируя результаты проведенного качественного исследования*,* в ходе которого сотрудникам предлагалось вспомнить «лучший организационный опыт»,Вейл утверждает,чтовсе воспоминания содержат в*и*дение. Для многих этот опыт является самым ярким из всего, что случилось с ними в жизни. В*и*дение значительно влияет на эмоции сотрудников, на их желание и готовность вносить вклад в общее дело. Там, где есть видение, люди чувствуют, что они «…являются частью чего-то более значимого, чем они сами, во что верят и они, и остальные члены организации вместе с ними» [2, с. 33]. В этом случае также речь идет о привнесении в деятельность человека значимого смысла и готовности взять на себя ответственность за полученные результаты, а также о повышении уровня эмоционального благополучия и возможности управлять своими эмоциями для решения поставленных задач; происходит оптимизация эмоционального тонуса субъекта.

Итак, возможно определить 2 ключевых компонента ЛЭ: способность выбирать конструктивный смысл ситуации, актуализирующий поиск ее оптимального решения; способность управлять своими эмоциями и выходить из зоны комфорта, чтобы двигаться к поставленным целям. Подтверждением этих выводов являются результаты качественного анализа процесса и итогов групповых занятий, проведенных автором.

Качественный экспертный анализ группового посттренингового интервью осуществлялся на материале следующих занятий: 20 групп по 12-16 человек, проходивших однодневный тренинг личной эффективности руководителя; 15 групп по 12-16 человек, проходивших однодневный тренинг по управлению эмоциями. 4 группы численностью по 20 человек, проходивших долгосрочную программу повышения квалификации в течение 3-4 месяцев, включая методики повышения личной эффективности и управления эмоциями. Возраст участников: 30-50 лет.

К анализу групповых посттренинговых интервью применялся рефлексивный подход: внимание концентрировалось на переживаниях, внутреннем жизненном мире субъекта.

В рамках темы «Управление эмоциями» наиболее сложными, по мнению самих участников, является решение задач:

1. как справиться с эмоцией в тот момент, когда она появилась, и есть необходимость управлять не только собой, но и социальной ситуацией.
2. Наиболее сложно управляемой эмоцией является гнев.
3. Причиной неудач в процессе решения организационной задачи часто является неблагоприятный эмоциональный климат как в коллективе, так и у отдельного сотрудника.
4. Неумение или невозможность преодолеть негативные эмоции отвлекает внимание от процесса решения задачи в ходе группового взаимодействия и выполнения индивидуальной работы.

В ходе тренинга по развитию личной эффективности руководителя и программы повышения квалификации «Психология профессиональной деятельности» одним из самых сложных заданий, вызывавших наибольшее сопротивление, была работа с колесом жизненного баланса Т. Леонарда. Эта коучинговая методика основана на идее сбалансированной постановки целей в разных сферах жизни и выборе приоритетных направлений развития на ближайшее время с дальнейшим планированием конкретных действий. Выполнение этого задания требует анализа своей жизни, удовлетворенности ее результатами на данный момент и осознания на основе такого анализа ее ключевых смыслов.

«Все и так хорошо», «Уже поздно ставить цели», сложности вызывало определение приоритетных направлений развития, оценки уровня удовлетворенности результатами в разных жизненных сферах, что говорит об отсутствии осознанных критериев сравнения: желаемого с реальным. Само выполнение задания по анализу результатов своей жизни и осознанию ее глобальной миссии для многих участников обучающих мероприятий было непривычным. Освоение методик, направленных на работу с командой, эффективную постановку задачи, предоставление конструктивной обратной связи и других, направленных на взаимодействие с группой или с отдельными сотрудниками, происходило намного легче.

Оценивая результаты групповых интервью в контексте темы анализа факторов ЛЭ, следует отметить, что неуправляемые или малоуправляемые негативные эмоции снижают эффективность как индивидуальной, так и групповой работы. Отсутствие осознанных жизненных целей и приоритетных направлений развития часто сопровождается низким уровнем удовлетворенности участников результатами своей жизни, как в профессиональной сфере, так и в сфере взаимоотношений с окружающими, снижением уровня самомотивации на работу с трудноразрешимыми, но значимыми задачами.

Проведение тренингов по ЛЭ руководителя позволяет сделать вывод о важности методик постановки отдаленных целей для роста осознанности жизненных проектов. Также проведение долгосрочных занятий (еженедельные встречи, продолжительностью 3 часа, на протяжении 4-х месяцев) позволяет судить о наличии усиливающегося эффекта постановки значимых целей, выражающегося в улучшении общего эмоционального настроя и возрастании способности к самомотивации, уверенности в их достижимости.

Краткосрочная работа (в течение 8 часов) по развитию навыков управления эмоциями приводила к росту осознанности участниками своей эмоциональной сферы и способов управления эмоциями. Наличие большого количества ресурсов, то есть возможности человека успешно выполнять деятельность, еще не является гарантией ее действительно эффективного выполнения в том случае, если уровень эмоционального интеллекта не соответствует необходимому для успешного выполнения коммуникативных и предметных задач. Эмоциональный интеллект предполагает, в частности, способность понимать свои эмоции и управлять ими для достижения поставленных целей [3].

 Отрицательные эмоции эволюционно появились как индикаторы опасных или неблагоприятных изменений внешней среды, несовпадения целей человека и достигнутых им результатов, и неизбежно предполагают необходимость реагирования на их появление. Причем, если эволюционно в природном мире реагирование должно было быть быстрым и непосредственным ответом на сложившуюся ситуацию, то в социальной реальности предполагаются другие оптимальные формы реагирования: часто реакции должны быть отсроченными, уравновешенными и осмысленными.

Для управления негативными эмоциями на внутригрупповом уровне необходимо оптимальное распределение ролей в ходе решения общей задачи, создание и поддержание психологической атмосферы, способствующей достижению ожидаемых результатов, что предполагает владение навыками конструктивного диалога. На индивидуальном уровне происходят парадоксальным образом сходные процессы: но вместо диалога или полилога между участниками осуществляется внутренний диалог или внутренний полилог, которые человек может наблюдать в форме мыслей [11]. От того, как протекают эти мысли, также как и реальный диалог между членами группы, будет зависеть и результат.

На практике часто возникает вопрос: что именно в данный момент времени определит реакцию человека – его свободный выбор на основе значимых жизненных целей или эмоциональные привычки, которые действуют помимо нашей воли? Второй точке зрения соответствует концепция бихевиоризма, основанная на выработке и закреплении определенных реакций как наиболее эффективных и приводящих к желаемому результату в ответ на стимулы. В основе первой – концепция самодетерминации человека, определяющей возможности задействовать резервы – потенциал личности.

Личностный потенциал – интегральная характеристика личностной зрелости, главным феноменом которой является *самодетерминация личности*, то есть осуществление деятельности в относительной свободе от заданных условий. Как внешних, так и внутренних условий, под которыми понимаются биологические, в частности, телесные предпосылки, а также потребности, характер и другие устойчивые психологические структуры [7]. По мнению В. Франкла, свобода человека проявляется также по отношению к его потребностям и телесности.

Ясно, что в случае способности к самодетерминации, адаптационные возможности человека выше, чем в случае реагирования на основе эмоциональных привычек. С другой стороны, нельзя отрицать факт наличия привычных способов реагирования. Человек не всегда может управлять моментом возникновения эмоций, но можем управлять реакцией на эмоции на поведенческом уровне. Управление возникновением эмоций возможно в том случае, если субъект может направлять ход своих мыслей. Именно связка «мысль-эмоция», вероятно, является непреодолимой и малоуправляемой. Если рассматривать изменение эмоциональных способов реагирования на этом этапе, а не на уровне поведенческих реакций, то здесь речь идет об изменении сложившихся способов аутокоммуникации, внутреннего диалога для создания новой личностной установки. Подводя итоги, можно сказать, что для человека как биосоциального существа в течение всей жизни есть необходимость работать со своей эмоциональной сферой, сознательно поддерживая ее в оптимальном состоянии, способствующем благополучным межличностным отношениям и эффективному решению возникающих задач. Для формирования устойчивого позитивного эмоционального фона человеку необходимо наличие значимой для него цели и чувства приобщенности к чему-то более важному, чем он сам, а также сопряженность осознания этой цели с переживанием положительных эмоций.

Различные варианты решения проблем, равно как и описание их результатов – успешных и неуспешных, зафиксированы в традициях народов, в сложившейся культуре, а также в сюжетах мифов и сказок. Человек, вследствие наличия у него эмоциональных привычек, формирует тот или иной сценарий жизни. У каждого из нас есть возможность изучить варианты жизненных сценариев, зафиксированных в культуре, а также изменить собственные сценарии (повторяющиеся формы реагирования) с помощью анализа собственных эмоций, возникающих в ответ на ситуацию, и уже сложившихся форм реагирования, а также осознания смысла выполняемой деятельности.

ЛЭ предполагает способность решать возникающие задачи на основе актуализации личностных, интеллектуальных и физических ресурсов. Эта способность основана на умении человека справляться с неблагоприятным эмоциональным фоном, влиянием внешних обстоятельств, концентрируясь на возможном, на поставленной цели. Психологическими механизмами, обеспечивающими этот процесс, помимо необходимых знаний, умений и навыков, являются способность выбирать правильное решение на основе анализа ситуации и наделение ее конструктивным смыслом, а также управление своим эмоциональным фоном. Поэтому именно эмоционально-смысловые факторы можно считать базовыми компонентами ЛЭ. Продолжением проведенного нами теоретико-практического исследования будет общепсихологический анализ методик управления эмоциями, поисков смысла и определения целей деятельности.

**Литература**

1. *Архангельский Г.* Организация времени. От личной эффективности к развитию фирмы. – М.: Питер, 2008. – 448 с.
2. *Вейл Питер Б.* Лидерство, основанное на в*и*дении / Курс MBA по менеджменту. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 507 с. С. 27-69.
3. *Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки.* Эмоциональное лидерство. Искусство управдения людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 300 с.
4. *Зинченко Ю.П., Бусыгина И.С.* Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководителя /Зинченко Ю.П., Бусыгина И.С. *//* Национальный психологический журнал. – 2013. – №1(9). – С. 89–95.
5. *Кови С.* 7 навыков высокоэффективных людей. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 398 с.
6. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, 2004. – 352 с.
7. *Леонтьев Д. А.* Новые ориентиры понимания личности в психологии: от необходимого к возможному /Леонтьев Д. А. // Личностный потенциал. Структура и диагностика. – М.: Смысл, 2011. – 545 с. С. 6-28.
8. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
9. *Лощакова А. Б.* О содержании и соотношении понятий «личная эффективность» и «самоэффективность» в психологической науке / *Лощакова А. Б. //* [Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина](https://cyberleninka.ru/journal/n/vestnik-leningradskogo-gosudarstvennogo-universiteta-im-a-s-pushkina). – 2015. ­­– №5/2. – С. 54-63.
10. *Петровский А. В.* Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
11. *Россохин А. В., Измагурова В. Л.* Личность в измененных состояниях сознания. – М.: Смысл, 2004. – 544 с.
12. *Самоукина Н. В.* Психология оптимизма. – М.: Феникс, 2014. – 238 с.
13. *Трейси Б.* Выйди из зоны комфорта. Измени свою жизнь. 21 метод повышения личной эффективности. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 142 с.
14. *Франкл В.* Сказать жизни «Да!». Психолог в концлагере. – М.: Смысл, 2017. – 240 с.

Измагурова Виктория Леонидовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры философии политологии, социологии Национального исследовательского университета «МЭИ» (Московского энергетического института); доцент кафедры организационного проектирования систем управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы.

125499 Москва, Кронштадтский б-р, 37-3-214.

8(916)293 12 18

izmagurova@gmail.com