

The background features a collection of colorful buttons in various sizes and colors, including pink, orange, green, red, and purple. A large, black, brushstroke-style graphic is overlaid on the buttons, framing the text.

# Теория целей Локка

Дудина Дарья  
Упб-2601-01-00

# План:

1. Биография Локка
2. Основа теории целей
3. Характеристики цели
4. 10 правил Эдвина Локка
5. Плюсы теории Локка
6. Минусы теории Локка
7. Заключение

# Биография Локка

- **Эдвин А. Локк** (родился 15 мая 1938 года) - американский психолог и первопроходец в теории постановки целей.
- Локк окончил среднюю школу Академии Филлипса Эксетера.
- Получил степень бакалавра психологии в Гарварде в 1960 году.



- Два года спустя, в Корнелле, он получил степень магистра в области промышленной психологии и экспериментальной психологии, а затем докторскую степень в области промышленной и организационной психологии в 1964 году.
- Диссертация Локка была посвящена взаимосвязи намерений мотивации и аффекта.

# Биография Локка

- В 1964 году он занял должность младшего научного сотрудника в Американских научно-исследовательских институтах (AIR), где оставался научным сотрудником с 1966 по 1970 год.
- В 1967 году он стал доцентом психологии в Мэрилендском университете.
- В 1970 году он стал доцентом бизнес-администрирования в Мэрилендском университете.
- В период с 1972 по 2001 год он занимал ряд должностей в Мэрилендском университете: 1972-2001 годы, профессор бизнеса и менеджмента, а также психологии; 1984-1996 годы; заведующая кафедрой факультета менеджмента и организации; 1998-2001 годы, профессор лидерства и мотивации декана.
- С 2001 года Локк является почетным профессором Мэрилендского университета.



# Основа теории целей

- Теория постановки целей была разработана в 1966 году американским психологом Эдвином Локком, который занимался исследованиями в области человеческого поведения и целеполагания.
- В основе его теории – идея о том, что жизнь индивидуума определяется теми целями, которые он перед собой ставит. Человек, опираясь на действительность вокруг себя и собственные эмоции, понимает, чего ему не хватает и ставит перед собой цели, чтобы в дальнейшем их достичь и устранить нехватку.



# Характеристики цели

Согласно теории целей Локка, уровень исполнения работы зависит от четырех характеристик целей:

- Сложность
- Специфичность
- Приемлемость
- Приверженность



Эти 4 характеристика цели влияют и на цель, и на усилия, которые человек готов затрачивать, чтобы достичь поставленной перед ним цели.

# Сложность

**Сложность** – сложные цели являются своеобразным вызовом для человека, который мотивирует его работать и заставляет прилагать больше усилий на пути к достижению цели. Чем сложнее цель, тем больше нужно работать, поэтому человеку приходится задействовать все возможные ресурсы (знания, умения, время и т.д.). Однако всегда нужно помнить, что слишком сложные задачи могут привести к потере мотивации, поэтому так важно оценивать настоящее положение дел перед их формулировкой. Если на данный момент ресурсов, очевидно, не хватает, то лучше начинать с более мелкой цели, а затем постепенно переходить к более серьезным и крупным.



# Специфичность

**Специфичность** — под специфичностью понимается четкость и ясность в определении целей. Конкретные и измеримые задачи позволяют также четко видеть результат и способы его достижения. Слишком широкие и расплывчатые цели обречены на провал. Поэтому старайтесь определять границы своих целей и делать их понятными.





# Приемлемость

**Приемлемость** — цель должна восприниматься как личная. Для этого человек должен понимать, какую выгоду он получит при ее достижении. В таком случае он будет заинтересован и сложность, какой бы она не была, уже не будет казаться такой пугающей.



# Приверженность

**Приверженность** — готовность выполнять все возможные действия для достижения цели. Приверженность во многом зависит от ранее перечисленных факторов. Так, например, слишком сложные задачи могут вызвать снижение уровня приверженности, а осознание цели как собственной, наоборот, делает человека более приверженным.



# 10 правил Эдвина Локка

1. Чем труднее поставленная цель, тем значительнее чувство достигнутого.
2. Чем конкретнее цель, тем точнее регулируется деятельность.
3. Цели, которые одновременно и конкретны, и трудны, обуславливают наилучшую деятельность, направленную на их достижение.
4. Согласие с целями наиболее значимо, когда человек убежден, что: цель важна; цель достижима (или, по крайней мере, к ней можно приблизиться).
5. Постановка цели приносит наибольшую пользу, когда присутствует обратная связь, указывающая на продвижение к цели.



# 10 правил Эдвина Локка

6. Постановка цели опосредует воздействие опыта предыдущих действий на последующие.

7. Цели стимулируют планирование.

8. Люди испытывают больше трудностей при достижении целей, если: у них нет опыта или тренировки; они находятся под чрезмерным давлением, принуждающим действовать; на них сильно давление времени.

9. Цели оказывают влияние на личность.

10. Цели служат стандартами для чувства удовлетворенности собой.



# Плюсы теории Локка



- + **Расставляет приоритеты.** Понятная цель и четкий дедлайн указывают сотруднику, на что тратить время.
- + **Помогает сосредоточиться.** Цель — прекрасный ориентир. Если перед работником стоит цель, он естественным образом задумается о том, как ее достичь, а за мыслями, как правило, следуют действия.
- + **Приводит к результатам.** Размытые цели ведут к размытому рабочему дню. Сотрудники решают задачи быстрее, если им не нужно придумывать себе занятие каждый раз, когда они занимают рабочее место.
- + **Упрощает планирование.** Руководитель лучше поставит задачу и точнее спрогнозирует результат, если понимает, в каком направлении движется предприятие.

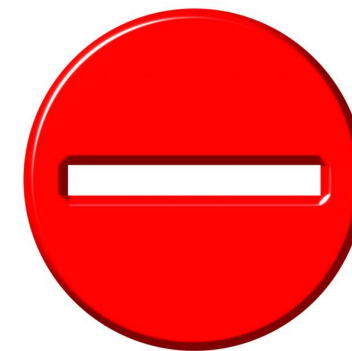


# Плюсы теории Локка



- + **Мотивирует.** Добиться цели – отличный способ разбавить рабочие будни. Даже если решить задачу за один день не удастся, ощущение прогресса вырабатывает в мозгу дофамин, который отвечает за чувство удовлетворения.
- + **Оценивает продуктивность.** Теория Эдвина Локка четко разграничивает зоны ответственности, поэтому руководителю проще понять, кто работает хорошо, а кто должен приложить больше усилий.
- + **Подводит итоги.** С ясными целями легче оценить результаты. Один взгляд на список выполненных задач даст понять, какие у компании успехи, где предприятие терпит неудачи и над чем нужно работать в будущем.

# Минусы теории Локка



- **Создает стрессовые ситуации.** Цель – отличная почва для страхов. Подвести коллег, сорвать сроки, ударить в грязь лицом перед начальством – всё это может стать серьезным поводом для волнений. Особенно если цель поставлена некорректно.
- **Вызывает противоречия.** Цели руководителей редко совпадают с целями исполнителей. Тем более что некоторые задачи настолько рутинны, что даже гениальный менеджер не сможет вдохновить подчиненных.
- **Способствует ошибкам в расчетах.** Эдвин Локк выступает за определенные сроки и четкие цели, но жизнь не всегда можно измерить. Конкретные задачи рождаются из глобальных, а их еще нужно правильно сформулировать.

# Минусы теории Локка

- **Снижает угол обзора.** Цель помогает заниматься конкретной задачей, но при этом другие детали отходят на второй план.
- **Снижает мобильность.** Иногда обстоятельства меняются настолько, что от целей нужно отклониться или отказаться, но менеджеры часто об этом забывают.
- **Игнорирует детали.** Для достижения целей нужны квалифицированные сотрудники и отлаженный рабочий процесс.
- **Дает сбой при отсутствии информации.** Целеполагание плохо сочетается с неизвестным. При внезапной командировке в другую страну нужно вначале приехать и осмотреться, а потом уже ставить цели и назначать сроки.

# Заключение

Итак, теория постановки целей Эдвина Локка может быть использована как для постановки индивидуальных целей, так и в рамках компании, где над достижением целей работает весь коллектив. Во втором случае характеристики целей нужно оценивать по отношению ко всем сотрудникам, поэтому старайтесь учитывать желания и возможности ваших подчиненных, обсуждайте с ними цели вашей компании и делайте их заинтересованными в их достижении.



# Источники информации:

- [https://en.wikipedia.org/wiki/Edwin\\_Locke#cite\\_note-Locke2005-3](https://en.wikipedia.org/wiki/Edwin_Locke#cite_note-Locke2005-3)
- <https://bakunin.com/goal-setting-theory-locke/>
- <https://plusminusi.ru/plyusy-i-minusy-teorii-postanovki-celej-edvina-lokka/>
- <https://homeidea.ru/index.php?topic=2943.0>



**Спасибо за  
внимание!**