

Теория целей

Локка

Работу выполнила

студентка группы УПб-2601-01-00

Лучникова Дарья

План

1. Эдвин Локк
2. Теория целей
3. Характеристика целей
4. Процесс постановки целей
5. Правила Эдвина Локка
6. Практическое применение теории постановки целей
7. Преимущества теории целей
8. Недостатки теории целей
9. Выводы

Эдвин Локк

Эдвин А. Локк - заслуженный профессор, признанный специалист по исследованию проблем лидерства и мотивации в университете штата Мэриленд.

Теория постановки целей является синонимом его имени и, возможно, самой уважаемой теорией в промышленно-организационной психологии.

Локк посвятил исследованию связей между постановкой цели и выполнением задач 30 лет.



Теория 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.

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.

Теория целей Локка
включает в себя
последовательность
действий для
достижения
поставленных
результатов.

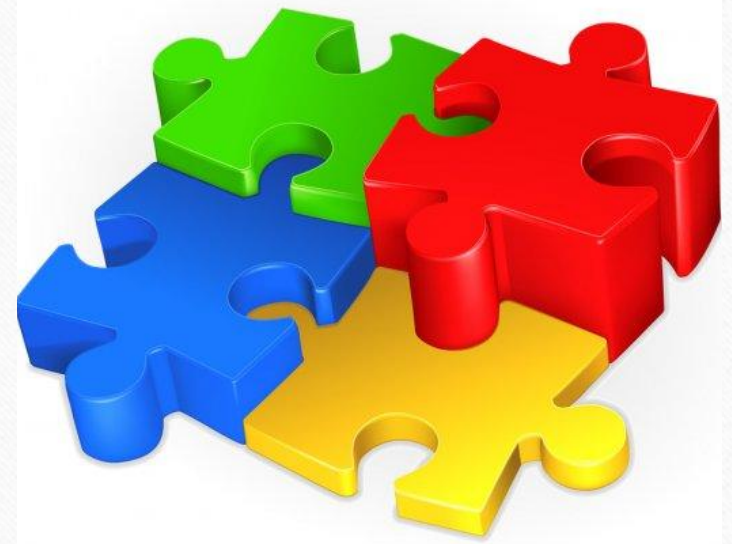


Характеристика целей

Теория постановки целей утверждает, что уровень исполнения работы непосредственно или опосредованно в значительной степени зависит от четырех характеристик целей:

- сложность;
- специфичность;
- приемлемость;
- приверженность.

Эти четыре характеристики цели влияют как собственно на цель, так и на те усилия, которые человек готов затрачивать, чтобы достичь поставленной перед ним цели.



Сложность цели

Сложность цели отражает степень профессиональности и уровень исполнения, необходимый для ее достижения. Существует непосредственная связь между сложностью цели и выполнением работы. Чем сложнее цели ставит перед собой человек, тем лучших результатов он добивается. Исключение составляет тот случай, когда ставятся цели нереалистично высокие, которые в принципе не могут быть достигнуты. Повышение целей, может приводить к повышению результатов труда только в том случае, если будет сохраняться шанс достижения целей.



Специфичность цели

Специфичность цели отражает количественную ясность цели, ее точность и определенность. Более конкретные и определенные цели ведут к лучшим результатам, к лучшему исполнению работы, чем цели, имеющие широкий смысл, с нечетко определенным содержанием и границами.

Слишком большое сужение целей может привести к тому, что за бортом рассмотрения у человека могут остаться важные аспекты осуществляемой им деятельности. Это также негативно скажется на исполнении им своей работы.

Приемлемость цели

Приемлемость цели отражает степень, до которой человек воспринимает цель как свою собственную. Приемлемость цели оказывает существенное влияние на то, как воздействуют на исполнение работы сложность и специфичность цели. Если человек не приемлет цель, то и сложность и специфичность цели будут иметь очень слабое влияние на исполнение работы.

Приемлемость цели человеком напрямую зависит от того, воспринимается ли она им как достижимая, и от того, какие выгоды он может получить при достижении цели. Если выгоды не очевидны, то цель может быть не принята.

Приверженность цели

Приверженность цели отражает готовность затрачивать усилия определенного уровня для достижения цели. Это очень важная для уровня и качества исполнения характеристика цели, так как она может играть решающую роль на стадии исполнения, если реальность, трудности выполнения работы будут существенно отличаться от того, какими они представлялись на стадии постановки цели. Приверженность цели может возрастать по мере исполнения работы, а может и понижаться.



Согласно теории Локка, *процесс постановки целей* можно свести к следующему:

- 1) определить, в какой мере человек готов к реализации процесса постановки целей;
- 2) если имеется потенциальная готовность, провести мероприятия по практической подготовке реализации процесса постановки целей;
- 3) постановка целей должна осуществляться с подчеркиванием их сложности и специфичности, с учетом приемлемости целей и приверженности им;
- 4) выполнить промежуточный анализ целей и откорректировать их;
- 5) проанализировать достижение целей, обобщить результаты предыдущих этапов и выработать рекомендации по дальнейшему осуществлению процесса постановки целей.

Правила 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.
5. Постановка цели приносит наибольшую пользу, когда присутствует обратная связь, указывающая на продвижение к цели.

Правила 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.

Практическое применение теории постановки целей



Практическое применение теории постановки целей Э. Локка заключается в практике разработки, а также внедрения программ по управлению целями. Ключевыми элементами здесь считаются:

- определение целей организации;
- постановка конкретных целей перед сотрудниками;
- оценка продвижения работников к индивидуальным целям с помощью обратной связи.

Достижение целей каждого сотрудника должно способствовать дальнейшей реализации организационных целей.

Практическое применение теории постановки целей

Продуктивность организаций при правильном целеполагании возрастает. Отдельного внимания заслуживает удовлетворенность людей работой. Как правило, она зависит от того, как высший менеджмент обеспечивает выполнение программы по управлению целями.

Также отмечается, что программы управления по целям зачастую порождают много бумажной волокиты, либо настолько увлекают людей большим количеством ориентиров, что те забывают о важных составляющих своих обыденных обязанностей. Но в целом общепризнано, что соблюдение соответствующих условий позволяет постановке целей стать важным средством, которое действительно мотивирует людей к активной трудовой деятельности.

Преимущества теории Локка

- 1) Расставляет приоритеты.
- 2) Помогает сосредоточиться.
- 3) Приводит к результатам.
- 4) Упрощает планирование.
- 5) Мотивирует.
- 6) Оценивает продуктивность.
- 7) Подводит итоги.



Теория целей позволяет получать задуманные результаты в более короткие сроки. Она помогает сотрудникам концентрироваться только на важных задачах, отодвигая второстепенные на задний план.

Недостатки теории Локка

- 1) Создает стрессовые ситуации.
- 2) Вызывает противоречия.
- 3) Снижает угол обзора.
- 4) Способствует ошибкам в расчетах.
- 5) Снижает мобильность.
- 6) Игнорирует детали.
- 7) Дает сбой при отсутствии информации.



Целеполагание плохо сочетается с неизвестным. В настоящее время не все люди способны смело шагнуть навстречу переменам, что в большинстве случаев приводит к невыполнению цели.

Выводы

Теория установки целей Локка подчеркивает важную взаимосвязь между целями и эффективностью. Ее применение дает наиболее эффективные результаты, цели являются конкретными и сложными, они используются для оценки результатов и постоянно контролируются.

На мотивационное воздействие целей могут влиять способность и самостоятельность. Кроме того, сроки улучшают эффективность целей.

Источники информации:

1) http://infomanagement.ru/lekcija/Teoriya_postanovki_celeju

2) <http://banki-uchebnik.ru/menedzhment/147-teoriya-postanovki-tselej>

3) <https://zaochnik.com/spravochnik/psihologija/organizatsionnaja-psihologija/teorija-postanovki-tselej>

*Спасибо за
внимание!*