

Презентация на тему
«Теория постановки целей
Эдвина Лока»

Подготовил:

студент группы ДИ-19

Литуев Д.М.

Проверила:

асс.кафедры ЭПИ

Ярошенко Анна Вячеславовна

Эдвин Лок

Эдвин А. Лок (англ. *Edwin A. Locke*; 5 января 1938) — американский психолог и пионер в теории постановки цели.

Ассоциация психологических наук превозносит его, говоря: «Лок это организационный психолог, которого печатали больше всего. Его пионерские исследования продвинули и обогатили наше понимание о мотивации в работе и удовлетворение работой. Теория постановки цели является синонимом его имени и, возможно, самая почитаемая теория в промышленно-организационной психологии. Его раздел 1976 года, об удовлетворении работой, продолжает быть одной из наиболее часто цитируемых частей работы в отрасли»



Теория постановки целей была разработана в 1966 году американским психологом Эдвином Локком, который занимался исследованиями в области человеческого поведения и целеполагания.

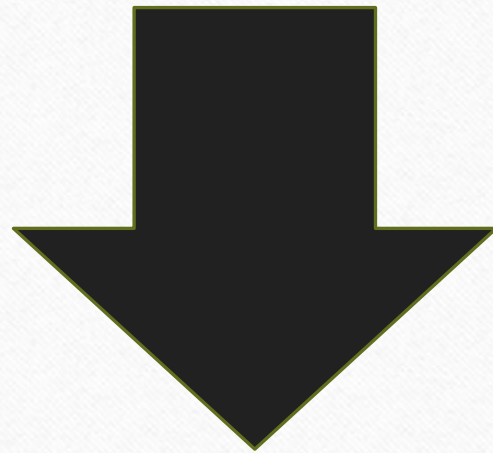
В основе его теории – идея о том, что жизнь индивидуума определяется теми целями, которые он перед собой ставит.

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.

Однако, как известно, цели зачастую остаются недостижимыми, даже несмотря на то, что человек изначально всеми силами стремится к их достижению. Почему тогда что-то получается достигнуть, а что-то нет?

От чего это зависит? Задавшись этим вопросом, Эдвин Локк проанализировал процесс целеполагания и пришел к выводу о том, что степень достижения целей зависит от их характеристик. Исследователь выделил следующие характеристики: сложность, специфичность, приемлемость и приверженность.

Давайте рассмотрим их более подробно:



1

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.

2

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.

3

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.

4

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.

ИТОГ

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.