

Теория целей Локка

Работу выполнила
Студентка 2 курса
Группы УПб
2601-01-00
Фоминых Дарья

План:

1. Биография Локка
2. Сущность теории целей Дж.Локка
3. 4 характеристики целей
4. Практические рекомендации по применению теории постановки целей
5. Недостатки теории Э. Локка

Биография

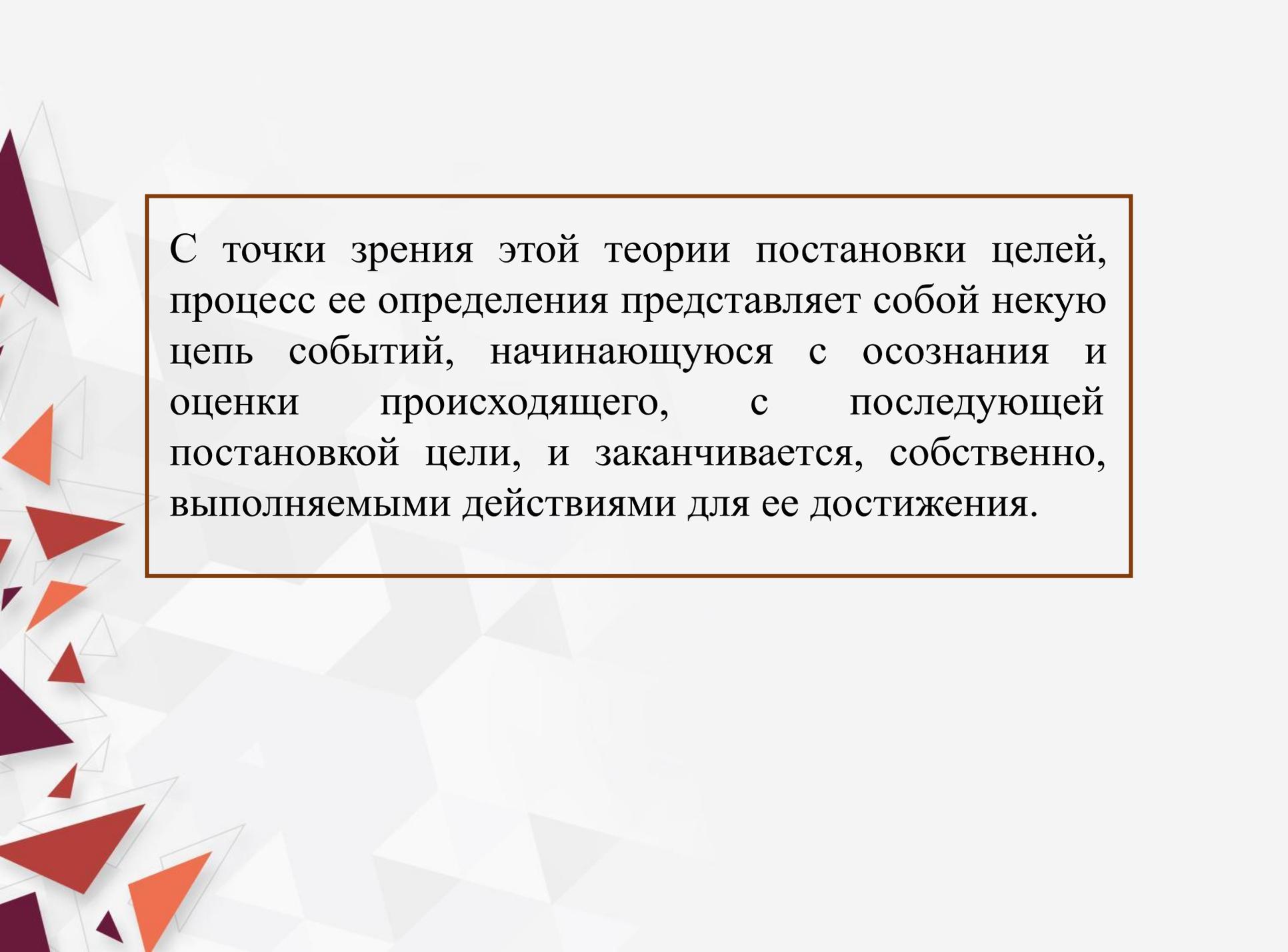
- Эдвин Локк родился 5 января 1938 г, американский психолог.
- заслуженный профессор, признанный специалист по исследованию проблем лидерства и мотивации в университете штата Мэриленд.
- Теория постановки целей является синонимом его имени. Локк посвятил исследованию связей между постановкой цели и выполнением задач 30 лет. Задействовав в исследовании более 40 тыс. человек самых разных возрастов, уровней образования и профессий из 8 стран мира, он пришёл к простым выводам.



Теория целей Дж.Локка

- Теория постановки целей, разработанная Э. Локком в 1968 году, говорит о том, что человеческое поведение обусловлено теми целями, которые он сам перед собой ставит. Сам процесс постановки цели является целиком и полностью сознательным.





С точки зрения этой теории постановки целей, процесс ее определения представляет собой некую цепь событий, начинающуюся с осознания и оценки происходящего, с последующей постановкой цели, и заканчивается, собственно, выполняемыми действиями для ее достижения.

- Если цели реальны, конкретны, ясны, приемлемы для работника, то, чем они выше, тем, как правило, упорнее он будет к ним стремиться.
- При этом человек получает удовлетворение от процесса выполнения работы и, несмотря на сложность, сумеет добиться в ней больших результатов. Достижение последних, в свою очередь, повышает мотивацию, а неуспех ее снижает.



Схема модели процесса мотивации посредством постановки и достижения целей



Восприятие людьми
цели организации как
своей

Удовлетворенность от ее достижения

Определяется

Сложностью цели

Приемлемостью цели

Определенностью цели

Приверженностью цели

Достигнутым результатом

4 характеристики целей

Согласно данной теории, уровень исполнения работы зависит от 4-х характеристик целей:

- сложность;
- специфичность;
- приемлемость;
- приверженность

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

1. Сложность

Сложность, определяющая то, насколько профессиональными должны быть действия, которые необходимо будет произвести для получения конечного результата.

Доказано: чем сложнее задача, поставленная перед человеком, тем больших результатов он может добиться. Однако нужно помнить, что цель должна быть хоть и сложной, но достижимой.



2. Специфичность

Специфичность, отражающая то, насколько четко и ясно ставится задача, насколько конкретизирован ожидаемый результат. Проверка в условиях производства показала, что работники с четко определенной целью достигали куда лучших результатов, чем те, которые имели слишком общие представления о ней и работали так, будто никаких указаний получено не было.



3. Приемлемость

Теория постановки целей говорит о зависимости качества выполнения работы и влияния первых двух характеристик от того, насколько человек воспринимает стоящую перед ним задачу, как свою собственную. Работник, для которого совершенно очевидна собственная выгода от выполнения своих обязанностей, работает намного эффективнее.

4. Приверженность

Приверженность, говорящая о степени готовности человека затрачивать собственные силы на достижение какого-либо результата. Приверженность цели может удержать работника в его желании бросить задачу из-за несоответствия реальных условий тем, которые были обрисованы ему на момент постановки цели.

Теория Локка улучшает рабочий процесс следующим образом:

- Расставляет приоритеты
- Помогает сосредоточиться
- Приводит к результатам
- Упрощает планирование
- Мотивирует
- Оценивает продуктивность
- Подводит итоги



Практические рекомендации по применению теории постановки целей

1. Эта теория не должна одинаково применяться для всех людей. У разных групп людей, различающихся по полу, возрасту, образованию, профилю деятельности и т. п., степень целевой ориентации различна. Например, ясность, точность и определенность цели обычно важны для людей с более низким уровнем образования, небольшим опытом работы. Для людей с высоким уровнем образования гораздо чаще более важным является наличие в цели вызова, неопределенности, оставляющих простор для творческого труда.
2. Руководство при постановке целей должно обеспечить широкое участие подчиненных, исполнителей в их обсуждении, ибо участие в постановке цели приводит к удовлетворенности. Однако не очевидно, что это позитивно сказывается на уровне и качестве исполнения.

Практические рекомендации по применению теории постановки целей

3. Необходимо эффективно сочетать постановку целей перед отдельными работниками и группами. Если цели индивидуальные, возникает конкуренция между членами группы, что активизирует деятельность каждого из них, но ослабляет эффект синергии от групповой работы. Постановка целей перед группами порождает межгрупповую конкуренцию, но снижает индивидуальную отдачу работников.

4. Необходимо разумно сочетать стимулирование за полученный конечный результат со стимулированием за качественное исполнение конкретной текущей работы. В какой пропорции это делается, зависит от индивидуальных характеристик управляемых людей и характеристик ситуации, в которой они выполняют свои действия.

Недостатки теории Э. Локка

- Создает стрессовые ситуации;
- Вызывает противоречия;
- Снижает угол обзора;
- Способствует ошибкам в расчетах;
- Снижает мобильность;
- Игнорирует детали;
- Дает сбой при
отсутствии информации.

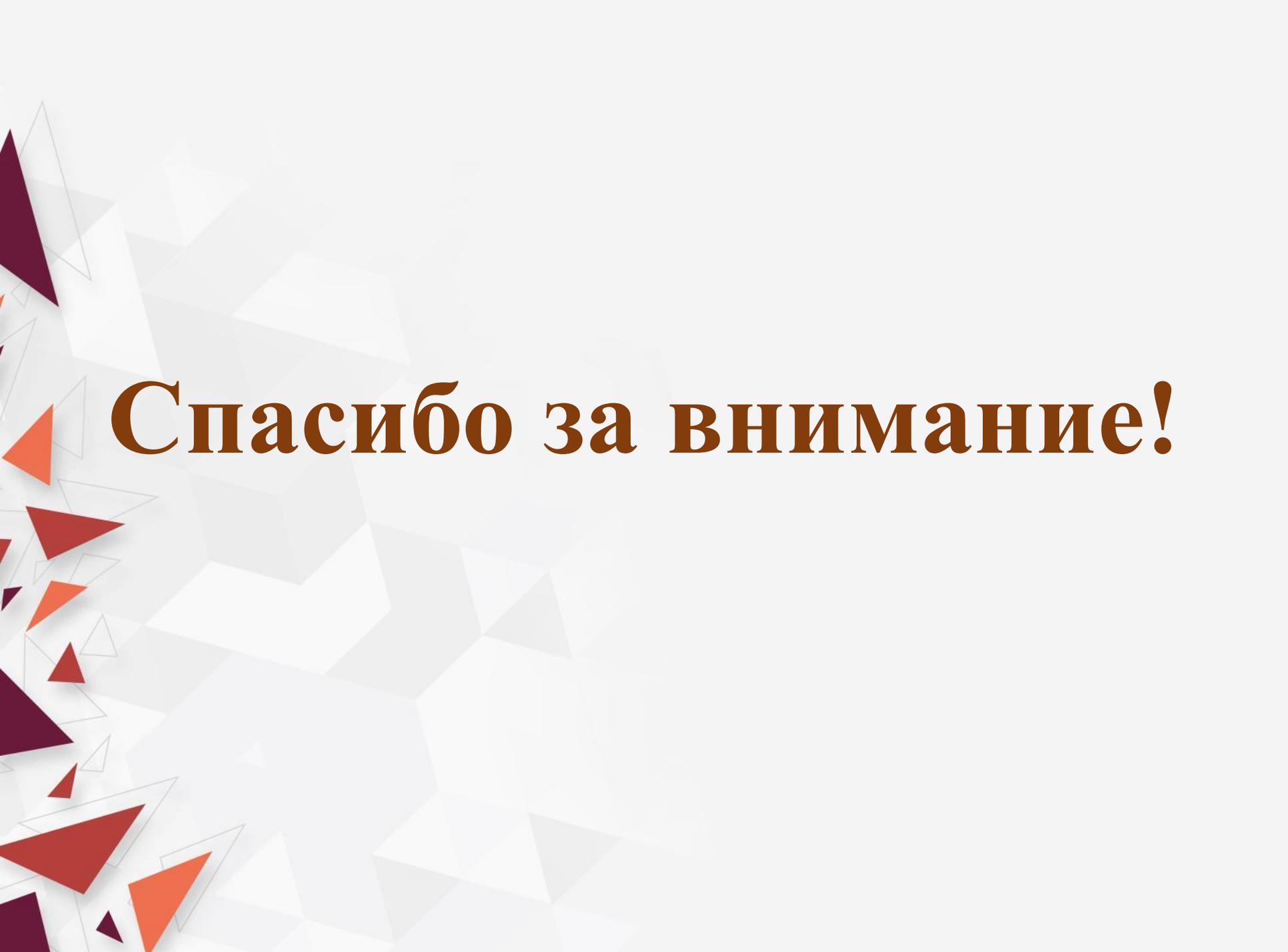


Заключение

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:

1. Кибанов А.Я., Баткаева И .А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, - 524 с.. 2010
2. <https://bakunin.com/goal-setting-theory-locke/>
3. <https://zaochnik.com/spravochnik/menedzhment/upravlenie-chelovecheskimi-resursami/teoriya-postanovki-tselej/>
4. <http://banki-uchebnik.ru/menedzhment/147-teoriya-postanovki-tselej>



Спасибо за внимание!