

# ТЕОРИЯ ЦЕЛЕЙ ЛОККА

Работу выполнил  
Куделькин Максим  
Дмитриевич


# План

---

1. Биография Локка
2. 10 правил Локка
3. Постановка целей
4. Какими должны быть цели и задачи
5. Характеристики целей
6. Недостатки целей

# Биография Локка

Эдвин Локк родился 5 января 1938 г, американский психолог. • Ассоциация психологических наук превозносит его говоря: Локк это организационный психолог. Его исследования продвинули и обогатили наше понимание о мотивации в работе и с удовлетворении работой.



Теория постановки целей является синонимом его имени и, возможно, уважаемая теория в промышленно-организационной психологии. 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.

# 10 правил Локка

## 10 правил 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, ОБУСЛОВЛИВАЮТ НАИЛУЧШУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НАПРАВЛЕННУЮ НА ИХ ДОСТИЖЕНИЕ.
4. СОГЛАСИЕ С ЦЕЛЯМИ НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМО, КОГДА ЧЕЛОВЕК УБЕЖДЁН, 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.

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 УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ СОБОЙ.



# Постановка целей и задач

Эдвин Лок определяет цель как то, чего человек стремится достичь. Цели важны для людей, поскольку они мотивируют и направляют их действия.. Таким образом, согласно теории Локка, стремление к достижению целей является основным источником мотивации человека.

Цели также побуждают нас выкладываться на полную, испытывать иллюзии или стремления и улучшать нашу работу. Согласно теории постановки целей Эдвина Локка, люди искать и создавать свои собственные цели через соответствующие предыдущие решения. После того, как цели установлены, люди обязуются их достичь.

Для Локка лучшей целью будет та, которая представляет собой доступную, реалистичную и возможную задачу.



# Какими должны быть цели и задачи

Теория постановки целей Эдвина Локка подчеркивает необходимость целей **ясны и достижимы** чтобы оставаться мотивированным. По словам Локка, условия целей таковы:


1. Они должны варьироваться от простых до сложных и достигаться постепенно.
2. Они должны быть ясными и указывать требуемый уровень производительности, а также вознаграждение, которое они обеспечивают.
3. Они должны учитывать индивидуальные различия людей.

- Кроме того, цели или задачи, которые ставятся перед работниками, должны быть **достаточно интересно, чтобы зажечь вашу мотивацию** и мобилизация для их достижения. По этой причине организации должны развивать этот интерес и предлагать работникам привлекательные задачи.
- Если цели очень общие (не очень конкретные), неоднозначные или абстрактные, вероятность мотивации работника для их достижения резко снизится. Таким образом, постановка конкретных и согласованных целей с возможностями организации повышает уровень исполнения сотрудников по сравнению с ситуациями, когда цели были определены нечетко.




# Характеристика целей

1. 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, 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, 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.



В теории постановки целей говорится также о зависимости качества выполняемой работы не только от усилий, которые прикладывает работник, но и от следующих групп факторов:

Организационные, включающие в себя все: от условий труда, до четкой иерархии в организации и распределения обязанностей.

Способности сотрудника, то есть то, насколько сложную работу он способен выполнить.


Удовлетворенность сотрудника полученным результатом, включающая в себя и удовлетворенность собственной выгодой от дела.



# Недостатки теории

Теория постановки целей Э. Локка имеет свои недостатки, которые необходимо учитывать:

1. Она не является универсальной и не может применяться во всех случаях. Чаще всего, ее можно успешно применить к людям с невысоким уровнем образования, для которых важна сама цель. Существует категория людей, для которых важно собственное отношение к цели и наличие некоей неопределенности, дающей простор для полета фантазии.
2. Эта теория постановки целей не может точно сказать, кем именно должна быть поставлена цель: руководителем или общим собранием.



3. Возникает множество противоречий и неопределенностей в момент определения субъекта цели и в случае с отдельными индивидами, и в случае с группами.

4. Э. Локк не дал конкретного ответа на вопрос, что конкретно стоит стимулировать: достижение самой цели или повышение достижений.

# ИСТОЧНИКИ

- <https://headlife.ru/postanovka-celej/>
- <https://ru.warbletoncouncil.org/teoria-fijacion-metas-locke-1390>
- <https://present5.com/biografiya-edvin-a-lokk-edvin/>