**Выступление Шугаевой Е.Н.**

**11.11.2014г.**

**Теория постановки целей**

**«Была бы цель поставлена - а цепочка проб и ошибок сама приведет к желаемому результату»**

**Харуки Мураками**

Теория постановки целей исходит из того, что поведение человека определяется целями, которые он ставит перед собой и ради достижения которых совершает определенные действия. При этом предполагается, что ***постановка целей*** — это сознательный процесс, а осознанные цели и намерения — это то, что лежит в основе определения поведения человека.

Ведущим разработчиком данной теории является **Эдвин Лок.**  Первым основополагающим трудом по теории постановки целей считается опубликованная в 1968 г. Эдвином Локом статья «О теории мотивирования и стимулирования целями». Значительный вклад в разработку этой теории внес Т. Райен, а также коллега Лока Г. Латэм.

В общем виде модель, описывающая процесс постановки целей, выглядит следующим образом. Человек с учетом своего эмоционального состояния осознает и оценивает происходящие вокруг него события. На основе этого он определяет для себя [цели](http://infomanagement.ru/lekciya/Ponyatie_celi), к которым намерен стремиться, выполняет определенную работу, достигает намеченного результата и получает от этого удовлетворение.

Рассматриваемая теория утверждает, что готовность человека затрачивать определенные усилия, выполнять работу на определенном уровне в значительной степени зависят от четырех **характеристик целей:**сложности, специфичности, приемлемости, приверженности им.

Характеристику этих целей я постараюсь рассмотреть на собственном примере из своего опыта работы

*Выдержка: «Фантазии, мечты — это здорово. Но ведь это еще не все. Если твоя жизнь — это воплощение твоих мечтаний, то тебе просто придется разложить свою мечту на цели. Ведь мечта настолько глобальна, что, глядя на нее, сразу понятно: для ее осуществления нужно сделать много вполне конкретных шагов. И каждый шаг будет заканчиваться достижением какой-то цели»*

**Сложность цели**отражает степень профессионализма и уровень исполнения, необходимый для ее достижения. Существует непосредственная связь между сложностью цели и выполнением работы по ее достижению. Чем сложнее цели, которые ставит перед собой человек, тем лучших результатов он может достичь. Исключение составляет случай, когда ставятся нереальные, сложные цели. Работники могут просто игнорировать слишком сложные цели. Поэтому усложнение целей дает положительный эффект только тогда, когда они реальны.

**Специфичность цели**отражает ее количественную ясность, точность и определенность. Экспериментально установлено, что более конкретные и определенные цели ведут к лучшим результатам, лучшему исполнению работы, чем те, которые имеют широкий смысл, нечетко определенное содержание и границы. Человек, имеющий слишком широкие по смыслу и содержанию цели, работает так же, как тот, кто совершенно не имеет перед собой целей. Но нельзя и слишком сужать цели, ибо тогда вне поля зрения и внимания человека останутся важные стороны осуществляемой им деятельности.

**Приемлемость цели**отражает степень, до которой человек воспринимает ее как собственную. Если человек именно так воспринимает поставленную перед ним цель, сложность и специфичность для него не имеют большого значения. Приемлемость цели для человека напрямую зависит от ее достижимости и выгодности. Если потенциальные выгоды от достижения цели не очевидны, она может быть не принята. Поэтому руководители, формулируя цели перед подчинёнными, должны представлять их как достижимые, выгодные, справедливые и безопасные.

**Приверженность цели**отражает готовность затрачивать усилия определенного уровня для ее достижения. Это очень важная характеристика, особенно на стадии выполнения работы. Она может стать решающей, если выполнить работу намного труднее, чем это казалось при постановке целей. Если все легко получается, приверженность цели у работника возрастает, а при появлении трудностей снижается. Руководство должно постоянно контролировать уровень приверженности цели у работников и предпринимать необходимые меры для ее поддержания.

Последним шагом процесса мотивации в теории постановки целей является удовлетворенность работника результатом. Он не только завершает цепочку процесса мотивации, но и является исходным для следующего ее цикла.

Если получен позитивный результат, человек получает удовлетворение, а если негативный — расстраивается. Теория постановки целей утверждает, что удовлетворенность или расстройство человека определяется двумя взаимосвязанными процессами: ***внутренними*** по отношению к нему и внешними. Внутренние процессы в основном связаны с тем, как сам человек оценивает полученный им результат в сравнении с поставленной целью, а ***внешние процессы*** — с оценкой исполнения окружением. Позитивная реакция окружения (благодарность руководства, продвижение по службе, повышение оплаты, похвалы коллег и т. п.) вызывает удовлетворение, негативная приводит к неудовлетворенности.

***Основные требования к целям:***
- конкретность – кто, что и когда
- измеримость – формулировка должна позволять количественно измерить или иначе оценить, была ли цель достигнута;
- цели должны быть согласованы между собой;
- цели должны быть достижимы, но напряжены с учетом возможности персонала и наличием ресурсов;
- цель должна быть не только понятна, но и принята сотрудниками.

**Теория цели**, является логическим продолжением идеи теории ожидания по вопросу о формирования высокого, но реалистичного уровня результатов, ожидаемого от подчиненных. Согласно теории цели, мотивированность человека и результаты его работы повышается при постановке конкретных высоких, но достижимых целей, а также при наличии обратной связи по результатам работы. Важным также является участие в постановке целей, что позволяет достичь меры сотрудника в их реалистичность и принятия им этих более сложных целей.

***Можно сделать вывод***: Обязательно участие сотрудников в постановке конкретных высоких, но достижимых целей, и обязательна обратная связь по результатам их работы. Необходимо ставить правильную  цель, упорно двигаться к ней, мотивировать себя, верить в собственные силы и достигать успеха. Чего я вам и желаю.

# Практические рекомендации [Как ставить цели по системе SMART](http://ru.wikihow.com/%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%82%D1%8C-%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B8-%D0%BF%D0%BE-%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B5-SMART)

Название SMART является акронимом пяти шагов по достижению поставленной перед собой цели, которая должна быть: конкретной (Specific), измеримой (Measurable), достижимой (Attainable) , актуальной (Relevant) и имеющей временные составляющие, то есть планируемыми по времени (Time-based). Как считают, что метод SMART является одним из наиболее эффективных и доказавших свою действенность инструментов, используемых для достижения поставленных перед собой целей. Научившись пользоваться методом SMART, вы сможете достигать желаемого и поймете, как избежать провалов и неудач.

**Практические рекомендации** по применению теории постановки целей:

**Specific *(конкретная)*** — цели должны быть предельно ***ясны и конкретны***, чтобы все люди, вовлеченные в процесс их достижения, понимали, в чем они состоят.

**Measurable *(измеримая) —***цели должны быть ***измеримы***, чтобы можно было узнать, что они достигнуты. Очень полезно выделить не только конечные, но и промежуточные критерии оценки, чтобы иметь возможность проверить, насколько вы продвинулись в достижении цели.

**Achievable *(достижимая)****—*цели должны быть ***достижимы*** с точки зрения внешних факторов и внутренних ресурсов. При постановке целей вы должны чувствовать, что есть возможность достичь их в оговоренный срок. И в то же время они должны быть достаточно сложны, чтобы было необходимо прилагать усилия для их достижения.

**Relevant *(согласованная) —***цели должны ***соотноситься*** с другими, более общими, а также ***со стратегическими целями*** и работать на их достижение.

**Timebound *(определена во времени) —***для каждой цели должны быть намечены временные рамки. Требуется определить ***срок*** как для конечного, так и для промежуточных результатов.