Теория постановки и достижения целей (Г. Латэм и Э. Лок)

Теория постановки и достижения целей исходит из того, что поведение человека определяется теми целями, которые он ставит перед собой, так как именно ради достижения поставленных перед собой целей (в том числе целей поставленных под влиянием внешнего окружения) он осуществляет 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. Корни этой теории в определенном смысле уходят в разработки Ф. Тейлора, однако ведущим разработчиком данной теории является **Эдвин Лок**.

Считается, что направленное распространение данной теории началось после завершения им в 1966 г. диссертационной работы. 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. Говоря об истории становления теории постановки и достижения целей, необходимо отметить, что до Лока в 50-е гг. ряд положений управления с помощью целей был выдвинут в трудах Друкера и МакГрегора в рамках теории управления с помощью целей.

Теория цели, является логическим продолжением идеи теории ожидания по вопросу о формировании 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.