



СТРАТЕГИИ, ФАКТОРЫ И МЕХАНИЗМЫ ДОСТИЖЕНИЯ ЛИЧНЫХ ЦЕЛЕЙ

Р.В. Васёв

Аннотация

Обоснование. В статье проведен анализ существующих теорий и моделей, связанных с целеполаганием и достижением целей, рассмотрены различные аспекты достижения целей, отражающиеся в таких теориях как: теория атрибуции Вайнера (Weiner, 1985); теория мотивации, основанная на временном измерении (Steel, Konig, 2006), концепция уверенности в самостоятельном управлении (Ford, 1992); концепция кризиса действий, связанная с целями (Brandstatter, Herrmann, 2016); теория самоконтроля (Carver, Scheier, 1982); теория прогресса на пути к цели (Amabile, Kramer, 2011). Различные стратегии, например, множественного достижения целей (Pervin, 1991), стратегия «экранирования целей» (Shah, et al., 2002), стратегия поиска удовлетворяющих альтернатив (Simon, 1967), стратегия применения планов «если — то» (Gollwitzer, 2008), стратегия переключения внимания между краткосрочными и долгосрочными целями (Ferguson, Sheldon, 2010), стратегия мысленного противопоставления желаемых будущих результатов (состояний) фактической действительности (Oettingen et al., 2009), стратегия сокращения продолжительности «середины» процесса достижения цели (Touré-Tillery, Fishbach, 2011), доказали свою эффективность для решения проблемы достижения цели. Показаны некоторые подходы и механизмы, помогающие человеку эффективно достигать своих целей, этапы или фазы процесса достижения цели, особенности планирования, а также факторы, способствующие успешному достижению целей личности.

Цель – систематизировать и обобщить существующие теоретические подходы и практические стратегии, направленные на повышение эффективности достижения целей.

Результаты. Существует множество аспектов и феноменов в области достижения целей, разнообразны стратегии, факторы и механизмы достижения целей. Деятельность по достижению цели можно представить как (1) привычное целенаправленное поведение, (2) импульсивное целенаправленное поведение и (3) волевое целенаправленное поведение.

Ключевыми факторами достижения цели являются приверженность и целеустремленность (упорство), отражающих, насколько сильно люди вкладываются в конкретные цели. Человек наиболее решительно привержен целям, являющихся для него желательными (субъективно важными) и достижимыми. Для поддержания приверженности цели субъект деятельности должен видеть связь между уровнем прилагаемых им усилий в достижении цели и получаемым результатом. Самовосприятие, ориентация на будущее и экологические убеждения также играют важную роль в повышении приверженности цели.

Наличие большого количества различных целей требует наличия ресурсозатратных систем управления, постоянно определяющих, какая цель в данный момент является приоритетной по сравнению с остальными. Центральный контекст достижения целей обеспечивается другими целями системы целей личности, при этом отношения между ними обуславливают распределение психических ресурсов на их достижение.

Обобщая этапы процесса достижения цели, мы выделяем: постановку цели, принятие решения, планирование, реализация (условно три фазы: начало, середина и завершающая фаза) и коррекция, этап анализа достигнутых результатов.

Планирование связывает цель с различными поведенческими сценариями, тактиками и альтернативами, облегчает принятие решений о приоритезации среди различных подцелей и поддерживает пересмотр и преобразование недостигнутых целей в соответствии с целями более высокого уровня или поступающей новой информацией. Чем эффективней составлен план, отражающий путь к цели, тем выше шансы на достижение целей. Использование подцелей, являющихся промежуточными шагами на пути к вышестоящим целям, есть необходимое условие достижения таких целей. Детальное планирование может иметь и свои ограничения, ключевыми из которых являются жесткость выпол-

нения детальных планов и непропорциональные когнитивные затраты в случае типовой или простой цели.

В процессе достижения цели происходит регулировка и оценка своих действий с помощью обратной связи, корректируется степень реальности (адекватности) поставленной изначально цели. Краткосрочные (ближние) цели обеспечивают немедленные стимулы (обратную связь) для поддержания настойчивости, тогда как дальние цели слишком удалены, чтобы иметь такой же эффект.

Ключевые слова: стратегия достижения целей; управление целями; достижение цели; планирование; приверженность цели; этапы достижения целей; древо целей; конфликт целей; намерения; обратная связь; настойчивость

Для цитирования. Васёв, Р. В. (2025). Стратегии, факторы и механизмы достижения личных целей. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(3), 649–681. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-3-734>

Scientific Reviews | General Psychology, Personality Psychology, History of Psychology

STRATEGIES, FACTORS AND MECHANISMS FOR ACHIEVING PERSONAL GOALS

R. V. Vasyov

Abstract

Background. The article analyzes existing theories and models related to goal setting and goal achievement, and examines various aspects of goal achievement reflected in such theories as Weiner’s theory of attribution (Weiner, 1985); time-based motivation theory (Steel, Konig, 2006), self-management confidence concept (Ford, 1992); goal-related action crisis concept (Brandstatter, Herrmann, 2016); self-control theory (Carver, Scheier, 1982) and goal progress theory (Amabile, Kramer, 2011). Various strategies (multiple goal pursuit (Pervin, 1991), the strategy of “goal shielding” (Shah, et al., 2002), the strategy of searching for satisfying alternatives (Simon, 1967), the strategy of applying “if-then” plans (Gollwitzer, 2008), the strategy of shifting attention between short-term and long-term goals

(Ferguson, Sheldon, 2010), the strategy of mentally contrasting desired future outcomes (states) with actual reality (Oettingen et al., 2009), the strategy of reducing the duration of the “middle” of the goal attainment process (Touré-Tillery, Fishbach, 2011)) have proven to be effective in solving the problem of goal attainment. Some approaches and mechanisms are shown that help a person effectively achieve his goals, stages or phases of the process of achieving a goal, planning features, as well as factors that contribute to the successful achievement of an individual’s goals.

Purpose. To systematize and summarize existing theoretical approaches and practical strategies aimed at improving the effectiveness of achieving goals.

Results. There are many aspects and phenomena in the field of achieving goals, strategies, factors and mechanisms for achieving goals are diverse. Goal-achieving activity can be represented as (1) habitual goal-oriented behavior, (2) impulsive goal-oriented behavior, and (3) volitional goal-oriented behavior.

The key factors in achieving a goal are commitment and determination (perseverance), reflecting how strongly people contribute to specific goals. A person is most strongly committed to goals that are desirable (subjectively important) and achievable for him. In order to maintain commitment to the goal, the business entity must make a connection between the level of effort he makes to achieve the goal and the desired result. Self-perception, future orientation, and environmental beliefs also play an important role in increasing commitment to a goal.

Having a large number of different goals requires resource-intensive management systems that constantly determine which goal is currently a priority over others. The central context for achieving goals is provided by other goals of the personality’s goal system, while the relationship between them determines the allocation of mental resources to achieve them.

Summarizing the stages of the goal achievement process, we distinguish: goal setting, decision-making, planning, implementation (conventionally three phases: beginning, middle and final phase) and correction, the stage of analyzing the results achieved.

Planning links a goal to various behavioral scenarios, tactics, and alternatives, facilitates prioritization decisions among various subgoals, and supports

the revision and transformation of unachieved goals in accordance with higher-level goals or incoming new information. The more effectively a plan is drawn up that reflects the path to the goal, the higher the chances of achieving the goals. The use of sub-goals, which are intermediate steps towards higher goals, is a necessary condition for achieving such goals. Detailed planning can have its limitations, the key of which are the rigidity of executing detailed plans and disproportionate cognitive costs in the case of a typical or simple goal.

In the process of achieving a goal, one adjusts and evaluates one's actions through feedback, and the degree of reality (adequacy) of the initially set goal is adjusted. Short-term (short-range) goals provide immediate incentives (feedback) to maintain perseverance, while long-range goals are too far away to have the same effect.

Keywords: goal strategy; goal management; goal achievement; goal attainment; planning; goal commitment; goal stages; goal tree; goal conflict; intentions; feedback; persistence

For citation. Vasyov, R. V. (2025). Strategies, factors and mechanisms for achieving personal goals. *Russian Journal of Education and Psychology*, 16(3), 649–681. <https://doi.org/10.12731/2658-4034-2025-16-3-734>

Введение

В современном обществе достижение поставленных целей является ключевым фактором успеха в жизни. Однако многие люди сталкиваются с трудностями при реализации своих планов и намерений. В связи с этим, изучение процесса достижения целей и разработка эффективных стратегий для их реализации становятся актуальными задачами.

Статья объединяет результаты исследований из различных областей, таких как психология, социология, экономика и нейробиология, что в перспективе может быть использовано для создания комплексной модели достижения личных целей. Изучены факторы, влияющие на достижение личных целей, включая внутренние (например, мотивация, самоконтроль) и внешние (социальный аспект). Настоящая работа раскрывает механизмы саморегуляции и самоконтроля, которые помогают людям преодолевать преграды и достигать

своих целей. На основе материала статьи могут быть предложены инновационные стратегии, основанные на современных данных и технологиях (например, использование приложений для планирования и мониторинга целей, методы визуализации и т.д.).

Цель исследования – рассмотреть различные теории, стратегии и подходы, помогающие эффективно достигать поставленных целей, а также выявить этапы или фазы процесса достижения цели, особенности планирования, факторы, способствующие успешному достижению целей.

Проблема исследования

Существует значительный массив исследований в области личных целей человека. Однако, имеющиеся данные носят разрозненный характер и отвечают на отдельные вопросы, содержат в себе конкретные эмпирические и теоретические положения. В связи с этим проблематика, касающаяся с выбора и реализации эффективных путей достижения поставленных целей, требует глубокого анализа существующих на сегодняшний день в психологической науке объема данных, обобщении и выделении на его основе ключевых стратегий, факторов и механизмов достижения целей.

Основная часть

Несмотря на наличие мотивации и желания достичь определенных результатов, многие сталкиваются с препятствиями и трудностями, которые мешают эффективно продвигаться к своим целям. Практика показывает, что человек часто стремится достичь целей, полагаясь на интуицию или случайные обстоятельства, что часто приводит к недостаточным результатам.

Этапы процесса достижения целей. Планирование

Решение поставленной проблемы необходимо начать с рассмотрения этапов или *фаз процесса достижения цели*. Модели достижения целей различают фазу желания и фактического поведения. При преобразовании желаний в действия внимание уделяется раз-

личным задачам, которые человек должен выполнить для осуществления желания. Дж. Остин и Дж. Ванкувер [12] предлагают четыре процесса связанных с достижением цели: постановка цели, планирование, реализация и коррекция. Б. Литтл [59] предлагает аналогичный набор: определение цели, планирование, фаза действий и завершающая фаза. Модель «Рубикон», разработанная Х. Хекхаузенном и П. Голвитцером [44; 46; 50]: выбор цели, планирование, деятельностный этап и этап анализа достигнутых результатов.

Планирование достижения цели — это стратегия, подготавливающая намерения достижения цели к действиям — пишет Ж. Нюттен [67]. Поведение, направленное на достижение цели, связано со спецификой представления определенных поведенческих шагов, которые должны быть предприняты. Представление цели с точки зрения конкретных действий, а также специфики результатов (в отличие от расплывчатых фантазий) существенно для успешного достижения цели. Планирование достижения цели относится к разработке конкретных последовательных (и альтернативных) шагов (этапов) поведения, с помощью которых она может быть достигнута.

Планирование обеспечивает мысленное тестирование целенаправленных действий без фактического привлечения физических ресурсов и других затрат, необходимых для участия в действии, позволяет оценить потенциальные последствия своих действий на основе воспоминаний и ментальных моделей, а не на основе фактических последствий. Дж. Андерсон определяет планирование как привязку целей более высокого уровня к подцелям, не учитывая при этом фактического взаимодействия с окружающей средой и конкретные жизненные обстоятельства [10].

Детальное планирование является эффективной стратегией достижения цели во многих контекстах, тем не менее, оно может быть сопряжено с некоторыми издержками. Например, когда детальные планы выполняются чрезмерно жестко [13], когда планирование требует непропорциональных затрат когнитивных усилий [65]. Ошибки планирования, особенно в отношении выделения времени на планы, довольно часты, и с ними трудно справиться [22]. Необходимость де-

тального планирования зависит от сложности целей, опыта человека в выполнении данной задачи и от ситуации. Менее подробный план может быть полезен в сложных ситуациях, поскольку он позволяет людям гибко работать с дополнительной информацией, которую они получают в процессе действий. С другой стороны, можно столкнуться с проблемами в последующие этапы достижения цели, если планы не разрабатывались или разрабатывались нереалистичные планы. Игнорирование потенциальных проблем или постановка недостижимых задач может привести к возникновению непредвиденных трудностей на последующих этапах достижения цели.

Согласно теории регулирования действий, эффективные люди выстраивают более продуманные и проактивные планы, ориентированные на выполнение задач, и позволяющие им лучше справляться с ошибками и сложными ситуациями и, как следствие, учиться на них. Ожидаемые отклонения от плана на этапе планирования учитываются с помощью ментальных моделей будущего (предсказательных моделей будущего) [15; 89].

Одной из распространенных разновидностей планирования можно считать «дерево целей». «Дерево целей» представляет распределенную по уровням совокупность соподчиненных и логически связанных целей и задач. На верхнем уровне «дерева» — главные цели, ниже — программы достижения целей, в которых отражаются задачи, необходимые для достижения этих целей. Задачи подразделяются на мероприятия, обеспечивающие решение задач. В мероприятиях указываются ресурсы, необходимые для их проведения [1]. После того, как основная цель установлена, ее разделение на более мелкие и более достижимые компоненты помогает на этапе планирования постановки цели [27]. Небольшие цели обеспечивают мгновенную обратную связь, что способствует удержанию человека на пути к основной цели.

Распределение психических ресурсов

При большом количестве целей актуальна проблема распределения ресурсов между несколькими целями. Работа Л. Первина [70]

была одной из первых, в которой была изложена идея множественного достижения целей и их параллельной обработки, предполагается, что у людей есть основные цели, которые являются ключевыми, и фоновые цели, недоступные для рабочей памяти, но в значительной степени являющиеся частью системы целей.

Смешанные данные показывают, что множественные одновременные усилия (для достижения нескольких промежуточных целей), как правило, равны или даже более эффективны, чем сосредоточение на отдельных целях, потому что они увеличивают полученный объем быстрых выгод [3]. В других ситуациях сосредоточение внимания на одной цели более эффективно, чем на группе целей [26]. Дополнительные исследования не доказывают эффективность формулирования нескольких планов достижения одной цели [85].

Часто требуется сделать выбор между взаимоисключающими целями. Преследование взаимоисключающих целей может иметь разрушительные последствия для внутренних ресурсов человека. В случае конфликта целей возможно использование регулирующих стратегий для достижения конфликтующих целей. Одной из таких стратегий для достижения конфликтующих целей и преодоления конфликта целей является «экранирование целей». «Экранирование целей» (“goal shielding”, термин Дж. Шаха, Р. Фридмана и А. Круглански [75] представляет собой саморегулируемую стратегию, которая может быть использована для защиты достижения основной цели от альтернативных. Согласно данной стратегии достижению (защите) основной цели способствуют следующие факторы: степень тревожности и депрессии людей, когнитивная «закрытость» цели (альтернативные цели должны забываться в процессе достижения цели, основная цель таким образом ограждается от альтернативных), упорство в достижении цели и уровень приверженности основной цели.

В ситуации, когда люди испытывают трудности в расстановке своих приоритетов (приоритетных целей), как стратегия выхода из ситуации противоположная «экранированию целей», они частично жертвуют энергией (силой) стремления к каждой из этих целей, не

отказываясь ни от одной из них. В исследованиях Г. Саймона такая стратегия называется «поиск удовлетворяющих альтернатив» (“satisficing”) [78].

Факторы успешного достижения целей

Социально-психологические модели, такие как теория обоснованного действия [35], теория запланированного поведения [8] и теория мотивации защиты [72] предполагают, что намерение достижения цели – самый непосредственный и важный показатель фактического поведения. Принятие намерения по реализации цели делает людей более восприимчивыми к возникновению ситуации потенциально способных активировать цель, а затем автоматизирует инициирование запланированного поведения, что способствует достижению поставленных целей [45]. При реализации намерений люди планируют, когда, где и как осуществлять шаги на пути к цели [47]. Однако намерения не всегда предсказывают реальное поведение. Сила намерения человека достичь выбранной цели коррелирует с фактическим достижением цели удовлетворительно [77].

Разграничим намерения достижения цели на две составляющие: намерения изменения поведения и намерения реализации практических планов. Намерения изменения поведения являются слабыми предикторами фактического изменения поведения, однако использование намерений по внедрению практических планов имеет гораздо большую эффективность, с точки зрения П. Голлуитцера и П. Ширана [45].

Намерения по реализации определяются как планы «если – то», вызывающие устойчивые изменения в поведении и приобретение новых привычек [3]. Применение планов «если – то» в своих целях повышает скорость достижения целей, поскольку структура планов «если – то» (намерения реализации) направлена на согласование целенаправленного реагирования с критической ситуацией (различные препятствия на пути к главной цели). Другими словами, происходит управление действиями с помощью заданных критических ситуаций. Намерения реализации положительно влияют на контроль

действий, происходит переключение с контроля сверху вниз с помощью простых намерений цели (конкретных плановых событий на пути к общей цели) на контроль снизу вверх с помощью ситуационных условий, указанных в «если» — части добавленных намерений реализации (делегирующие контроль ситуационным сигналам).

Сигналы в ближайшем окружении (различные объекты, изображения, звуки), относящиеся к основной цели в рамках контекста (актуальной среды), могут оказывать заметное влияние на достижение целей [25]. В памяти человека цели организованы в ассоциативные сети, связывающие конкретные цели с соответствующими средствами (действия и объекты, способствующие достижению цели) и объектами среды [57]. Сигналы внешней среды, связанные с целью или средствами достижения цели, могут стимулировать целенаправленное поведение. Активация цели и сопровождающее ее повышение мотивации могут влиять на многие аспекты поведения и суждений, в том числе на то, как люди воспринимают, оценивают и чувствуют окружающий их мир. Инициация или активация цели увеличивает заметность или доступность определенных характеристик окружающей среды, тогда как деактивация цели приводит к ослаблению их выделенности и переводу на задний план [79].

На поведение людей влияют бессознательные, неявные цели [60], такие цели могут определять действия индивида [17; 18]. Несмотря на бессознательный статус целей и автоматизм поведения по отношению к ним, бессознательное стремление к цели может иметь многие сложные и адаптивные особенности сознательного преследования цели. Люди, действующие в направлении бессознательных целей, демонстрируют целенаправленное поведение в новых условиях (преодолевают преграды, используют процессы мониторинга обратной связи, а также стратегии «защиты целей») для достижения своих целей, посредством активации положительных внутренних стимулов вознаграждения [2]. Представление определенного результата вызывает положительные чувства так, что человек действует в направлении этого результата, не обязательно осознавая его. Скрытые (бессознательные) и осознанные цели, приписываемые самому

себе, являются независимыми [63], с другой стороны, метаанализ В. Спенглера показал некоторую степень связи [80] – осознанные цели могут сильно отличаться от тех, которые на самом деле определяют наше поведение.

Бессознательная активация цели способствует ее достижению, а также соответствующим эмоциональным реакциям, вне зависимости от того, как успешно идет процесс достижения цели. Однако активация целей (результатов) сопутствующими им средствами ограничивается воспринимаемой эффективностью этих средств. Дж. Барг с коллегами [18] исследовали два типа прайминга, связанных с сотрудничеством и достижениями. Оба типа прайминга способствовали поведению, соответствующему цели (значительнее достижения и большее сотрудничество), при выполнении последующей задачи без видимой демонстрации участниками осведомленности о взаимосвязи между праймингом и соответствующими задачами. Дж. Шах и А. Круглански [75; 76] обнаружили, что прайминг способов достижения цели увеличивает когнитивную доступность состояний желаемой цели, что положительно влияет на приверженность и производительность в процессе достижения цели.

Теория атрибуции подчеркивает, что интерпретация людьми результатов их достижений, а не мотивационные установки или фактические результаты, определяет последующее стремление к достижениям. Модель атрибуции Б. Вайнера включает в себя убеждения о собственных способностях и ожидания успеха, а также стимулы для участия в различных видах деятельности, включая оценку достижений [86]. В теории атрибуции Б. Вайнера, убеждения о том, почему человек преуспел или потерпел неудачу, более важны для понимания последующей мотивации, чем сами успехи или неудачи. Б. Вайнер определил способности, усилия, сложность задачи и удачу как наиболее важные характеристики для достижения цели. Он классифицировал данные атрибуты на три измерения: локус контроля, стабильность и управляемость. Измерение локуса контроля имеет два полюса: внутренний и внешний локус контроля. Измерение стабильности служит индикатором изменений причинных фак-

торов с течением времени (способность как стабильная, внутренняя причина; усилие как нестабильная и внутренняя). Управляемость подразделяется на контролируемые (умение / эффективность) и неконтролируемые атрибуты (способности, настроение, действия других и удача). Каждое из этих причинных измерений оказывает уникальное влияние на различные аспекты целенаправленного поведения. Приписывание результата стабильной причине, такой как способность или навык, оказывает более сильное влияние на ожидания будущего успеха, чем приписывание результата нестабильной причине, такой как усилия. Локус контроля наиболее сильно связан с аффективными реакциями. Приписывание успеха внутренней причине усиливает гордость или самоуважение человека, а приписывание успеха внешней причине усиливает его благодарность окружению; приписывание неудачи внутренним причинам связано со стыдом, а приписывание ее внешним причинам связано с гневом.

П. Стил и К. Кениг [81] провели исследование, посвященное влиянию дедлайнов на прокрастинацию, и разработали теорию мотивации, основанную на временных аспектах. Согласно их теории, на достижение цели влияют четыре фактора: уверенность в успехе, вознаграждение, дедлайн и импульсивность (чувствительность к дедлайну). Установлено, что чем больше у человека уверенность в успехе и чем больше вознаграждение, тем выше стремление к достижению цели. Большое время для решения задачи и импульсивность снижают уровень стремления к цели, для более высокой продуктивности необходимо ставить строгие дедлайны. Ощущение недостаточной квалификации для достижения цели приводит к прокрастинации. Также обнаружено, что по мере увеличения временного диапазона цели возрастает значимость внутренних атрибуций для достижения цели [88].

К другим факторам, способствующим прогрессу и достижению цели относятся настойчивость, самоэффективность и оптимизм [32; 41]. Известно, что самоэффективность положительно влияет на цели и на усилия, вкладываемые в целенаправленное поведение, и на то, насколько люди настойчивы, когда сталкиваются с труд-

ностями и неудачами на пути к целям [16]. Более высокая концентрация на процессе приводит к более высокому воспринимаемому контролю поведения, что влечет за собой повышение самооффективности и субъектности (степень, в которой производительность зависит от субъекта) [7]. Установлено, что самооффективность выше при концентрации на процессе, чем при достижении целей производительности [31].

Воспринимаемая ценность цели (привлекательность конечной точки изменения поведения) является одним из лучших предикторов для инициации нового поведения. С другой стороны, индивидуальные факторы самооффективности, воспринимаемый контроль и четкое понимание недостатков (т. е. недостатков изменения поведения) являются более сильными предикторами для людей, успешно поддерживающих новое поведение с течением времени [71].

Установлено, что люди, демонстрирующие настойчивость, с большей вероятностью добиваются успеха как в академических, так и в связанных с работой целях и показателях эффективности. Решительность (определяемая как страсть и настойчивость в достижении долгосрочных целей) составляла в среднем 4% различий в показателях успеха достижения целей [30]. Метаанализ, проведенный М. Креде, М. Тайнаном и П. Хармсом, показал, что настойчивость лишь умеренно коррелирует с различными результатами работы и сильно смешивается с понятием добросовестности [24]. Продолжение выполнения задач в условиях проблем и давления очевидно выгодно для успешного достижения цели и максимизируется людьми, обладающими твердостью характера, ориентацией на достижение цели и добросовестностью. Однако у «стойких» людей наблюдался более высокий уровень воспалительного белка (С-реактивный белок) и повышенный уровень кортизола [64]. Таким образом, усилия и настойчивость не всегда являются наиболее адаптивными ответами на возникающие препятствия и проблемы, связанные с достижением цели.

Концепция уверенности в самостоятельном управлении (“concept of personal agency beliefs”) М. Форда [36] предполагает наличие

ожиданий (убеждений) относительно вероятности самостоятельного достижения цели. Вера в возможность добиться цели касается того, достижима ли сама по себе цель и степени прогресса на пути к цели. Она включает в себя убеждения в собственных возможностях (способностях) и контекстные убеждения. Первое убеждение касается наличия навыков, необходимых для эффективного функционирования, а уверенность в контексте — оценка среды на предмет поддержки эффективного функционирования. В свою очередь убеждения в собственных способностях предсказывают принятие поставленной цели [15], а уверенность в контексте достижения цели в большей степени предсказывает само поведение [8]. Изменения на уровне цели приводят к изменениям в убеждениях, окружающих цель.

В работе «Пикоэкономика: стратегическое взаимодействие последовательных мотивационных состояний внутри человека» (другое название — «Гиперболическое дисконтирование») Г. Эйнсли [5, 4; 6] раскрывается теория, помогающая учитывать выбор поведения (целей) с течением времени. Такие личностные черты, как импульсивность и ориентация на будущее, имеют много общего с концепцией гиперболического дисконтирования (одноименная статья Р. Гернштейна (R. Herrnstein) 1961 года). Теория постулирует, что человек выбирает множество возможных полезных целей, чрезмерно недооценивая будущие события. Таким образом, люди склонны откладывать задачи, ведущие к отдаленным, но ценным последствиям, в пользу задач с более непосредственными, хотя и меньшими наградами. Кроме того, обратная величина в виде негативных последствий действий прогнозирует предпочтения среди различного по негативным последствиям поведения вместо вознаграждений [62].

Приверженность цели

Для достижения цели имеет значение приверженность цели, однако наличие приверженности не является необходимым условием достижения цели. Приверженность цели характеризует степень, в

которой человек посвящает себя достижению поставленной цели. Разные цели преследуются с различной интенсивностью, уровень приверженности также может изменяться с течением времени. Степень приверженности может значительно различаться, и эта вариативность имеет важные последствия для усилий, настойчивости и вовлеченности в процесс достижения цели.

Среди основных средств непосредственно оказывающих влияние на приверженность цели в литературе выделены следующие средства:

1. Запись краткосрочных целей.
2. Разделение приверженности по достижению целей с другими.
3. Сообщение о прогрессе окружающим [61].
4. Предоставление (выделение) достаточного времени для достижения целей [74].
5. Ориентация на процесс, связанный с достижением цели [34].
6. Феномен увеличения приверженности цели после ее принятия [48]. Наблюдаемый феномен есть следствие защиты психики от различного рода сожалений, касающихся других возможных вариантов целеполагания. Принятие решения, приводит не только к повышению интенсивности планирования, но и к увеличению усилий по поиску информации, помогающей достичь цели. Также прослеживается взаимосвязь между приверженностью цели и успехом в ее достижении, при этом сила связи увеличивается в зависимости от трудности цели [29].

Приверженность, как результат воспринимаемой субъективной ценности и достижимости цели, противопоставляется прогрессу в достижении цели, описывающего восприятие уменьшения несоответствия между текущим и желаемым конечными состояниями [55]. После выполнения целенаправленных действий, в случае их интерпретации как признака приверженности к цели, — не уменьшает усилия для достижения цели в дальнейшем. Интерпретация предыдущих действий как признака прогресса приводит к балансированию между текущей целью и другими целями, прилагая меньше усилий для достижения основной цели, иными словами, возможна реакция «отдохнуть» на текущую цель и переключение на другие.

Стратегии достижения целей

Рассмотрим стратегий достижения целей. Одна из них состоит в переключении (актуализации разного типа целей) внимания между краткосрочными и долгосрочными целями. Если задача относительно проста в освоении, результат фокусировки на результате (глобальной цели) может быть более адаптивным, чем фокусировка на процессе (инструментальных задачах), так как люди могут лучше понять и закрепить собственные мотивы для приверженности цели [33]. Человек, который фокусируется на результате, меньше отвлекается на альтернативную деятельность. Исследования свидетельствуют о том, что люди могут извлечь выгоду из перехода от процесса к конечному результату, когда у них имеются необходимые навыки для выполнения задачи [90; 91].

Существует схожая дихотомия стратегий достижения целей в аспекте ориентации на процесс и на результат. Ориентация на процесс более полезна для успешного достижения цели, чем ориентация на результат, особенно когда достижение цели затруднено [40; 42; 91]. Фокусировка на процессе, обеспечивает руководство к действиям, соответствующее цели. Сосредоточение большего внимания на средствах достижения цели (т. е. ориентация на процесс) также полезно для субъективного благополучия, чем сосредоточение большего внимания на ее целях (т. е. ориентация на результат) [53]. Ориентация на процесс способствует упорству в учебной деятельности, при условии восприятия учебной деятельности как полезной. Ориентация на процесс является адаптивной, когда люди сталкиваются с определенным типом трудностей при намерении достичь цели, а именно с прокрастинацией. Люди, ориентированные на результат, с большей вероятностью будут заниматься деятельностью только как средством достижения цели, что приводит к обесцениванию внутренней привлекательности деятельности.

Направленность на процесс или результат, а также их соотношение могут меняться в ходе достижения цели. Когда до результата еще далеко сосредоточенность на результатах может отвлечь людей от выполнения действий, связанных с поставленной целью. Однако по мере приближения к цели, ориентация на результат мо-

жет возродить важность цели и придать окончательный «импульс» мотивации, даже если средства неприятны [40; 56].

Причина, по которой сосредоточение внимания на процессе может быть особенно полезным в случаях, когда люди изучают новую или трудную задачу [90; 91; 83; 39], заключается в том, что сфокусированность на процессе помогает приобретать необходимые средства достижения цели и совершать меньше ошибок. Вознаграждение может заключаться во внутренней ценности средств или инструментов для достижения желаемого результата. Когда люди воспринимают средства как само собой ценные, это не только положительно влияет на их мотивацию к достижению основной цели, но и на то, сколько усилий они вкладывают в достижение цели, и на их производительность [14; 58]. Обратная связь при неудаче оказывает более сильное негативное влияние на достижение цели и настроение, когда цель сформирована в терминах конечного результата, по сравнению с формулировкой цели в терминах процесса.

Стремление к цели зачастую осложняется проблемами и неудачами. Люди, которые сталкиваются с неудачами при достижении цели, достигают лучших результатов, когда сосредотачиваются на конкретных и близких аспектах задачи по сравнению с удаленным и абстрактным фокусом [51]. Концепция кризиса действий, связанных с целями, В. Брандстаттера и М. Германна [20], предполагает наличие внутриспсихического конфликта при принятии решения – отказаться или продолжать следовать выбранной цели в случае неудачи. Кризис действий приводит к негативным последствиям для достижения цели. С другой стороны, активное сомнение в возможности достижения цели позволяет сопоставить основную цель с альтернативными. Переоценка целей позволяет избежать возникновения кризиса действий новосформированных (выбранных) целей. Степень пережитого кризиса действий до отказа от цели предсказывает решение в отношении впоследствии сформированной альтернативной цели.

Распространенной стратегией достижения целей является мысленное противопоставление желаемых будущих результатов (состояний) фактической действительности, что вызывает приверженность

к достижению цели и связанный с этим вклад внутренних ресурсов в ее достижение. Противопоставление желаемого будущего состояния и реальности эффективно повышает мотивацию к достижению цели [43; 68; 69].

Теория самореализации как стратегия достижения целей. Цели идентичности определяют наличие требуемой идентификации в качестве желаемого конечного состояния. Теория самореализации [87; 49] предполагает, что люди, стремящиеся к определенным целям идентичности, указывающим на обладание определенной идентичностью, предпринимают различные действия для их достижения. Неспособность выполнить деятельность, связанную с идентификацией, приводит к состоянию неполноты идентичности. Восстановление идентичности происходит с помощью самосимволизирующих усилий (усилий, символизирующих, что их актор обладает определенным набором желаемых качеств), компенсаторных усилий. Такое «самосимволирование» подчеркивает наличие у индивида альтернативных признаков идентичности (необходимые качества личности, соответствующие символы статуса, участие в деятельности, связанной с идентичностью) [48].

Усиленное чувство завершенности своей идентичности имеет негативные последствия для фактического осуществления намерений [21]. Когда другие люди обращают внимание на заявленное поведенческое намерение, связанное с идентичностью, главная цель утверждения идентичности кажется уже достигнутой, и, таким образом, фактическое выполнение намеченного поведения становится менее необходимым. Публичные позитивные самоописания, утверждающие, что у их заявителя есть символ идентичности, вызывают такое же чувство полноты самоопределения, как и фактическое получение этого показателя полноты цели идентичности.

Влияние обратной связи на достижение целей

Обратная связь может быть более или менее подробной и своевременной, положительной и отрицательной. Положительная обратная связь в основном полезна с точки зрения поддержания или

повторения поведения, тогда как отрицательная обратная связь считается более важным предиктором обучения и личностного развития, если она связана с конкретными задачами и несет четкую информацию. Метаанализ исследований с обратной связью показал, что как положительная, так и отрицательная обратная связь могут вызвать мысли, связанные с оценкой собственных возможностей, способные подорвать самооценку человека, его обучение и последующее достижение целей [54]. В теории прогресса на пути к цели [9] утверждается, что даже небольшие победы в имеющих значение для человека делах значительно улучшают настрой на достижение основной цели, а небольшие потери или неудачи могут иметь негативные последствия.

Исследования в области нейробиологии показывают, почему самокритичные люди (чьи самооценки более строги, чем оценки наблюдателей) и те, кто интерпретирует обратную связь как осуждающую или вредную, отстранены от цели и не имеют мотивации для изменения поведения. Кроме того, самооценка и социальная оценка, как правило, вызывают сильные стрессовые реакции, при этом уровень кортизола в организме повышается на 50% дольше, когда стрессор является личностным по сравнению с внешней оценкой [28]. В результате люди, негативно интерпретирующие обратную связь, испытывают эмоциональную боль и отторжение целей, имеют притупленную мотивацию инициировать изменение поведения, а также сниженную готовность к созданию намерений реализации, являющихся существенным фактором для успешного изменения поведения [66]. Однако, даже негативные реакции на обратную связь могут мотивировать к успешному изменению поведения [11].

Чувствительность к ошибкам (к негативной обратной связи) определяет эмоциональную реакцию на отклонения на пути к цели. Чем выше чувствительность к ошибкам, тем сильнее реакция на отклонения от цели. Сочетание чувствительности к ошибкам и величина несоответствия между текущим воспринимаемым состоянием и желаемым состоянием в некоторой степени определяют интенсивность стремления к цели [52].

Отслеживание прогресса в достижении целей происходит двумя способами, исходя из двух точек отсчета (начало и конец пути к цели): оценка того, что человек уже достиг до настоящего момента, и оценка того, сколько ему еще осталось сделать. Человек переключается между данными двумя способами в зависимости от того, насколько он близок к достижению цели. Несмотря на распространенное мнение о том, что мотивация к достижению цели возрастает по мере приближения человека к желаемому конечному состоянию, она во многом зависит от стандарта, используемого для мониторинга прогресса. Мотивация к достижению цели часто следует U-образной схеме: мотивация наиболее высока в начале и в конце достижения цели, а не в середине [19]. Вероятность достижения главной цели значительно возрастает благодаря стратегии сокращения продолжительности «середины», путем деления цели на подцели, требующих небольшие действия и малые сроки для выполнения [82]. Мотивация имеет тенденцию к наибольшим колебаниям в середине процесса достижения цели.

Заключение

Достижение поставленных целей – это многогранный процесс, требующий не только наличия ясной и конкретной цели, но и разработки эффективных стратегий для ее достижения. Успешное достижение целей зависит от множества факторов, включая приверженность цели, умение планировать, способность адаптироваться к изменениям и преодолевать препятствия на пути к цели.

Вероятность достижения целей обусловлена:

1. Субъективными и объективными характеристиками цели (значимость, сложность, объемность, временная характеристика, точность-абстрактность, осознанность, достижимость);
2. Другими целями системы целей личности;
3. Состоянием среды (имеющиеся социальные (в том числе социальная поддержка) и экономические ресурсы, удача);
4. Характером и доступностью обратной связи;
5. Личностными характеристиками (целеустремленность, упорство, активность, самооценка, самоэффективность,

экологические убеждения, оптимизм, добросовестность, чувствительность (к ошибкам), особенности восприятия действительности, имеющийся жизненный опыт, когнитивные способности);

6. Применяемыми стратегиями на различных этапах и фазах процесса достижения цели.

Ориентация на результат (в сравнении с ориентацией на процесс) негативно влияет на положительный опыт достижения цели, а также снижает мотивацию и приверженность рутинным процедурам, связанных с целями. Однако изначальное сосредоточение внимания на результате и сравнение текущего положения с желаемым состоянием является побудительной силой, провоцирующей человека двигаться к цели.

Изменение привычного целенаправленного поведения достигается путем усиления ценности нового, связанного с целью поведения, либо уменьшением ценности старых моделей привычного поведения. Формирование нового поведения в данном контексте происходит постепенно, поскольку оно вступает в противоречие с ранее усвоенными подкреплениями и привычками.

Достижение одних и тех же целей множество раз приводит к постоянно повышенной доступности для сознания данных целей и действий в различных ситуациях и времени.

Эмоции также имеют значение в целенаправленном поведении. Когнитивная оценка вероятности достижения цели или неудачи вызывает упреждающие эмоции, которые, в зависимости от своего полюса, будут (или не будут) способствовать волевой регуляции в достижении цели. Целенаправленное поведение возникает в ответ на волю и приводит к достижению цели, последнее служит основой для нового набора оценок вероятностей и сопутствующих эмоций, связанных с достижением цели.

Огромное значение имеет контроль за исполнением действий в целенаправленном поведении. Контроль подразумевает, что люди управляют своей деятельностью в соответствии с установленной целью. Для достижения цели необходимы постоянные сравнения между целью,

соответствующим планом и фактическим целенаправленным поведением. Данная процедура может зависеть, например, от объема рабочей памяти человека, что подчеркивает значимость общих когнитивных способностей [Frese, Zapf, 1994]. Возможные проблемы включают в себя вторжение отвлекающих мыслей, когнитивную перегрузку и проблемы с вниманием, снижающие точность выполнения плана.

Результаты исследования могут быть использованы в области психологии, менеджмента, образования для разработки программ и методик, направленных на повышение эффективности достижения целей. Применение индивидуальных планов и стратегий, основанных теории исследования целей, позволяет добиться успеха во всех областях жизни.

Список литературы / References

1. Трофимова, Л. А., Трофимов, В. В. (2011). *Управленческие решения (методы принятия и реализации): учебное пособие*. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 190 с. (Trofimova, L. A., & Trofimov, V. V. (2011). *Managerial decisions (methods of making and implementation): textbook*. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University of Economics and Finance, 190 p.) EDN: <https://elibrary.ru/qvdzjf>
2. Aarts, H., Custers, R. (2012). Unconscious goal pursuit: Nonconscious goal regulation and motivation. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation*. Oxford University Press, pp. 232-247. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.001.0001>
3. Achtziger, A., Gollwitzer, P. M., Sheeran, P. (2008). Implementation intentions and shielding goal striving from unwanted thoughts and feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(3), 381-393. <https://doi.org/10.1177/0146167207311201> EDN: <https://elibrary.ru/jpblqh>
4. Ainslie, G. (2012). Pure hyperbolic discount curves predict “eyes open” self-control. *Theory and Decision*, 73(1), 3-34. <https://doi.org/10.1007/s11238-011-9272-5> EDN: <https://elibrary.ru/hqeamd>
5. Ainslie, G. (1992). *Picoeconomics: The strategic interaction of successive motivational states within the person*. New York: Cambridge University Press, 440 p. <https://doi.org/10.1017/S0266267100004806>

6. Ainslie, G., Haslam, N. (1992). "Hyperbolic Discounting". In G. Loewenstein and J. Elster (Eds.), *Choice Over Time*. New York: Russell Sage, pp. 57-92.
7. Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665-683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x> EDN: <https://elibrary.ru/gwustt>
8. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
9. Amabile, T. M., Kramer, S. (2011). The power of small wins. *Harvard Business Review*, 89(5), 70-80.
10. Anderson, J. R. (1993). Problem solving and learning. *American Psychologist*, 48(1), 35-44. EDN: <https://elibrary.ru/hffbfp>
11. Atwater, L. E., Brett, J. F. (2005). Antecedents and consequences of reactions to developmental 360° feedback. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 532-548. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.003>
12. Austin, J. T., Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338-375. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338>
13. Baker, T., Nelson, R. E. (2005). Creating something from nothing: Resource construction through entrepreneurial bricolage. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 329-366. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.329>
14. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman and Company, 604 p. <https://doi.org/10.1037/10522-094>
15. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall, 617 p. <https://doi.org/10.4135/9781446221129>
16. Bandura, A. (2013). The role of self-efficacy in goal-based motivation. In A. Locke, G. P. Latham (Eds.), *New developments in goal setting and task performance*. New York: Taylor & Francis, pp. 147-157.
17. Bargh, J. A., Ferguson, M. J. (2000). Beyond behaviorism: on the automaticity of higher mental processes. *Psychological Bulletin*, 126(6), 925-945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.6.925> EDN: <https://elibrary.ru/gzrwyp>

18. Bargh, J. A., Lee-Chai, A., Barndollar, K., Gollwitzer, P. M., Trötschel, R. (2001). The automated will: nonconscious activation and pursuit of behavioral goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1014-1027. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1014> EDN: <https://elibrary.ru/gxtxej>
19. Bonezzi, A., Brendl, C. M., De Angelis, M. (2011). Stuck in the middle: The psychophysics of goal pursuit. *Psychological Science*, 22(5), 607-612. <https://doi.org/10.1177/0956797611404899>
20. Brandstatter, V., Herrmann, M. (2016). Goal disengagement in emerging adulthood: The adaptive potential of action crises. *International Journal of Behavioral Development*, 40(2), 117-125. <https://doi.org/10.1177/0165025415597550>
21. Brunstein, J. C., Gollwitzer, P. M. (1996). Effects of failure on subsequent performance: The importance of self-defining goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 395-407. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.70.2.395> EDN: <https://elibrary.ru/hitkpp>
22. Buehler, R., Griffin, D., Peetz, J. (2015). The planning fallacy: When plans lead to optimistic forecasts. In M. D. Mumford, M. Frese (Eds.), *The psychology of planning in organizations*. New York: Routledge, pp. 31-57. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)43001-4](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)43001-4)
23. Carver, C. S., Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92(1), 111-135. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.92.1.111>
24. Credé, M., Tynan, M. C., Harms, P. D. (2016). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(3), 492-511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
25. Custers, R., Aarts, H., Oikawa, M., Elliot, A. (2009). The Nonconscious Road to Perceptions of Performance: Achievement Priming Augments Outcome Expectancies and Experienced Self-Agency. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(6), 1200-1208. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.07.013>
26. Dalton, A. N., Spiller, S. A. (2012). Too much of a good thing: The benefits of implementation intentions depend on the number of goals. *Journal of Consumer Research*, 39(3), 600-614. <https://doi.org/10.1086/664500>

27. Davis, W. E., Kelley, N. J., Kim, J., Tang, D., Hicks, J. A. (2016). Motivating the academic mind: High-level construal of academic goals enhances goal meaningfulness, motivation, and self-concordance. *Motivation and Emotion*, 40(2), 193-202. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9522-x> EDN: <https://elibrary.ru/qgumug>
28. Dickerson, S. S., Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: a theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355-391. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.355>
29. Donovan, J. J., Radosevich, D. J. (1998). The moderating role of goal commitment on the goal difficulty-performance relationship: A meta-analytic review and critical reanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 308-315. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.308> EDN: <https://elibrary.ru/gwwkg>
30. Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
31. Elliott, E. S., Dweck, C. S. (1988). Goals: an approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5-12. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.1.5>
32. Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being. In P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior*. New York, NY: Guilford Press, pp. 313-337.
33. Ferguson, Y. L., Sheldon, K. M. (2010). Should goal-strivers think about “why” or “how” to strive? It depends on their skill level. *Motivation and Emotion*, 34(3), 253-265. <https://doi.org/10.1007/s11031-010-9174-9> EDN: <https://elibrary.ru/efqpm>
34. Fishbach, A., Choi, J. (2012). When thinking about goals undermines goal pursuit. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(2), 99-107. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.02.003>
35. Fishbein, M. (1980). A theory of reasoned action: Some applications and implications. *Nebraska Symposium on Motivation*, 27, 65-116. Lincoln, NB: University of Nebraska Press.

36. Ford, M. E. (1992). *Motivating humans: Goals, emotions, and personal agency beliefs*. Sage Publications, 288 p.
37. Frese, M., Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 4(2), 271-340.
38. Frese, M., Krauss, S. I., Keith, N., Escher, S., Grabarkiewicz, R., Tonje Luneng, S., Friedrich, C. (2007). Business owners' action planning and its relationship to business success in three African countries. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1481-1498. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1481>
39. Freund, A. M., Hennecke, M., Riediger, M. (2010). Age-related differences in outcome and process goal focus. *European Journal of Developmental Psychology*, 7(2), 198-222. <https://doi.org/10.1080/17405620801969585>
40. Freund, A. M., Hennecke, M., Mustafic, M. (2012). On gains and losses, means and ends: Goal orientation and goal focus across adulthood. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation*. New York, NY: Oxford University Press, pp. 280-300. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399820.013.0016>
41. Freund, A. M., Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13(4), 531-543. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.13.4.531> EDN: <https://elibrary.ru/gzsomt>
42. Freund, A. M., Hennecke, M. (2015). On means and ends: The role of goal focus in successful goal pursuit. *Current Directions in Psychological Science*, 24(2), 149-153. <https://doi.org/10.1177/0963721414559774>
43. Gallo, I., Cohen, A., Gollwitzer, P. M., Oettingen, G. (2013). Neurophysiological correlates of the self-regulation of goal pursuit. In P. A. Hall (Ed.), *Social neuroscience and public health: Foundations for the science of chronic disease prevention*. New York, NY: Springer New York, pp. 19-33. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6852-3_2
44. Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mind-sets. In E. T. Higgins, R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior*. New York, London: The Guilford Press, 2, 53-92.

45. Gollwitzer, P. M., Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Elsevier Academic Press, 38, 69-119. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38002-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38002-1)
46. Gollwitzer, P. M. (2012). Mindset theory of action phases. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*. Sage Publications Ltd., 1, 526-545. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n26>
47. Gollwitzer, P. M., Fujita, K., Oettingen, G. (2004). Planning and the implementation of goals. In R. F. Baumeister (Ed.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. New York, NY: Guilford Press, 211-228.
48. Gollwitzer, P. M. (2018). The goal concept: A helpful tool for theory development and testing in motivation science. *Motivation Science*, 4(3), 185-205. <https://doi.org/10.1037/mot0000115>
49. Gollwitzer, P. M., Kirchhoff, O. (1998). The willful pursuit of identity. In *Motivation and self-regulation across the lifespan*. New York: Cambridge University Press, 389-423. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527869.017>
50. Heckhausen, H., Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11(2), 101-120. <https://doi.org/10.1007/BF00992338> EDN: <https://elibrary.ru/ceaqw>
51. Houser-Marko, L., Sheldon, K. M. (2008). Eyes on the prize or nose to the grindstone? The effects of level of goal evaluation on mood and motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1556-1569. <https://doi.org/10.1177/0146167208322618>
52. Hyland, M. E. (1988). Motivational control theory: An integrative framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(4), 642-651. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.4.642> EDN: <https://elibrary.ru/hivffd>
53. Kaftan, O., Freund, A. M. (2018). The way is the goal: The role of goal focus for successful goal pursuit and subjective well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. <https://doi.org/10.5167/uzh-147437>

54. Kluger, A. N., DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: a historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.254> EDN: <https://elibrary.ru/hkb rtf>
55. Koo, M., Fishbach, A. (2008). Dynamics of self-regulation: How (un) accomplished goal actions affect motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(2), 183-195. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.2.183>
56. Krause, K., Freund, A. M. (2014). How to beat procrastination: The role of goal focus. *European Psychologist*, 19, 132-144. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/A000153>
57. Kruglanski, A. W., Shah, J. Y., Fishbach, A., Friedman, R., Chun, W. Y., Sleeth-Kepler, D. (2002). A theory of goal systems. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. San Diego, CA: Academic Press, 34, 331-378. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(02\)80008-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(02)80008-9)
58. Labroo, A. A., Kim, S. (2009). The “instrumentality” heuristic: Why metacognitive difficulty is desirable during goal pursuit. *Psychological Science*, 20(1), 127-134. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02264>
59. Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15(3), 273-309. <https://doi.org/10.1177/0013916583153002> EDN: <https://elibrary.ru/jrlsnb>
60. Marien, H., Custers, R., Hassin, R. R., Aarts, H. (2012). Unconscious goal activation and the hijacking of the executive function. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(3), 399-415. <https://doi.org/10.1037/a0028955>
61. Matthews, G. (2012). Goals research summary. Retrieved from <https://www.dominican.edu/sites/default/files/2020-02/gailmatthews-harvard-goals-researchsummary.pdf>
62. Mazur, J. E. (1998). Procrastination by pigeons with fixed-interval response requirements. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 69(2), 185-197. <https://doi.org/10.1901/jeab.1998.69-185>
63. McClelland, D. C., Koestner, R., Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96(4), 690-

702. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.4.690> EDN: <https://elibrary.ru/hkeicd>
64. Miller, G. E., Wrosch, C. (2007). You've gotta know when to fold'em: Goal disengagement and systemic inflammation in adolescence. *Psychological Science*, 18(9), 773-777. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01977.x>
65. Mumford, M. D., Mecca, J. T., Watts, L. I. (2015). Planning processes: Relevant cognitive operations. In M. D. Mumford, M. Frese (Eds.), *Organizational planning: The psychology of performance*. New York: Routledge, Taylor & Francis, pp. 22. <https://doi.org/10.4324/9780203105894>
66. Nowack, K. (2017). Facilitating successful behavior change: Beyond goal setting to goal flourishing. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 153-171. <https://doi.org/10.1037/cpb0000088>
67. Nuttin, J., Lorion, R. P., Dumas, J. E. (1984). *Motivation, planning, and action: A relational theory of behavior dynamics*. Leuven, Belgium: Leuven University Press, 251 p.
68. Oettingen, G., Mayer, D., Sevincer, A. T., Stephens, E. J., Pak, H. J., Hagenah, M. (2009). Mental contrasting and goal commitment: The mediating role of energization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(5), 608-622. <https://doi.org/10.1177/0146167208330856>
69. Oettingen, G., Marquardt, M. K., Gollwitzer, P. M. (2012). Mental contrasting turns positive feedback on creative potential into successful performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(5), 990-996. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.03.008>
70. Pervin, L. A. (1991). Self-regulation and the problem of volition. In M. L. Maehr, E. R. Pintrich (Eds.), *Advances in achievement and motivation*. Greenwich, CT: JAI Press, 7, 1-20.
71. Rhodes, R. E., Plotnikoff, R. C., Courneya, K. S. (2009). Predicting the physical activity intention-behavior profiles of adopters and maintainers using three social cognition models. *Annals of Behavioral Medicine*, 36(3), 244-252. <https://doi.org/10.1007/s12160-008-9071-6>
72. Rogers, R. W. (1975). A protection motivation theory of fear appeals and attitude change. *The Journal of Psychology*, 91(1), 93-114. <https://doi.org/10.1080/00223980.1975.9915803>

73. Schmidt, A. M., Dolis, C. M., Tolli, A. P. (2009). A matter of time: individual differences, contextual dynamics, and goal progress effects on multiple-goal self-regulation. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 692-709. <https://doi.org/10.1037/a0015012>
74. Schmidt, A. M., DeShon, R. P. (2007). What to do? The effects of discrepancies, incentives, and time on dynamic goal prioritization. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 928-941. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.928>
75. Shah, J. Y., Friedman, R., Kruglanski, A. W. (2002). Forgetting all else: on the antecedents and consequences of goal shielding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1261-1280. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.6.1261>
76. Shah, J. Y., Kruglanski, A. W. (2003). When opportunity knocks: bottom-up priming of goals by means and its effects on self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(6), 1109-1122. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.6.1109>
77. Sheeran, P. (2002). Intention-behavior relations: a conceptual and empirical review. *European Review of Social Psychology*, 12(1), 1-36. <https://doi.org/10.1080/14792772143000003>
78. Simon, H. A. (1967). Motivational and emotional controls of cognition. *Psychological Review*, 74(1), 29-39. <https://doi.org/10.1037/h0024127>
79. Simon, H. A. (1994). The bottleneck of attention: Connecting thought with motivation. In W. D. Spaulding (Ed.), *Integrative views of motivation, cognition, and emotion*. Nebraska symposium on motivation. Lincoln, Nebraska, U.S.: University of Nebraska Press, 41, 1-21.
80. Spangler, W. D. (1992). Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement: Two meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 112(1), 140-154. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.140> EDN: <https://elibrary.ru/hkdwex>
81. Steel, P., König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889-913. <https://doi.org/10.2307/20159257>
82. Touré-Tillery, M., Fishbach, A. (2011). The course of motivation. *Journal of Consumer Psychology*, 21(4), 414-423. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2011.04.004>

83. Vallacher, R. R., Wegner, D. M., Somoza, M. P. (1989). That's easy for you to say: action identification and speech fluency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 199-208. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.199> EDN: <https://elibrary.ru/hivcyr>
84. Vallacher, R. R., Wegner, D. M. (1989). Levels of personal agency: Individual variation in action identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 660-671. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.660> EDN: <https://elibrary.ru/hiuyhn>
85. Verhoeven, A. A. C., Marieke, A., Adriaanse, M. A., De Rider, D. T. D., De Vet, E., Fennis, B. M. (2013). Less is more: The effect of multiple implementation intentions targeting unhealthy snacking habits. *European Journal of Social Psychology*, 43(5), 344-354. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1963>
86. Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
87. Wicklund, R. A., Gollwitzer, P. M. (1981). Symbolic self-completion, attempted influence, and self-deprecation. *Basic and Applied Social Psychology*, 2(2), 89-114. https://doi.org/10.1207/s15324834basp0202_2
88. Zaleski, Z. (1988). Attributions and emotions related to future goal attainment. *Journal of Educational Psychology*, 80(4), 563-568. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.80.4.563>
89. Zaleski, Z. (1994). *Psychology of future orientation*. Lublin, Poland: RW KUL, 232 p.
90. Zimmerman, B. J., Kitsantas, A. (1997). Developmental phases in self-regulation: Shifting from process goals to outcome goals. *Journal of Educational Psychology*, 89(1), 29-36. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.89.1.29>
91. Zimmerman, B. J., Kitsantas, A. (1999). Acquiring writing revision skill: Shifting from process to outcome self-regulatory goals. *Journal of Educational Psychology*, 91(2), 241-250. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.2.241>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Васёв Роман Владимирович, аспирант кафедры общей психологии, социальной психологии и истории психологии

*Московский гуманитарный университет
ул. Юности, 5, г. Москва, 111395, Российская Федерация
fn.roman@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHOR

Roman V. Vasyov, Postgraduate Student of the Department of General Psychology, Social Psychology and History of Psychology
*Moscow University for the Humanities
5, Yunosti Str., Moscow, 111395, Russian Federation
fn.roman@mail.ru
SPIN-code: 6445-4066
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6284-7878>*

Поступила 03.04.2025

После рецензирования 10.05.2025

Принята 15.05.2025

Received 03.04.2025

Revised 10.05.2025

Accepted 15.05.2025