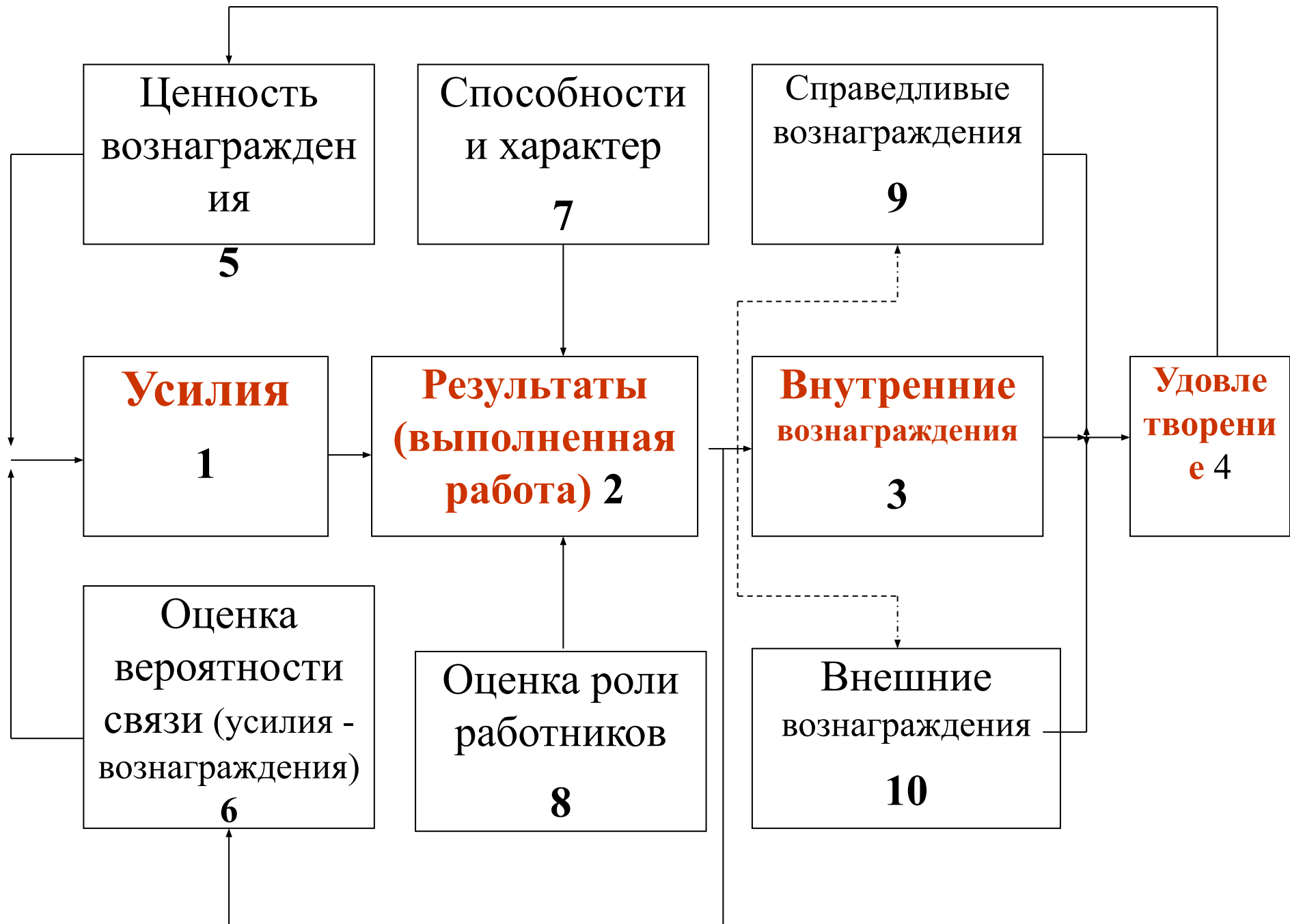


Модель Портера-Лоулера

Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали теорию мотивации, включающую элементы теории ожиданий и теории справедливости.

В их модели, показанной на рис. фигурирует **пять переменных:**

- затраченные усилия,
- восприятие,
- полученные результаты,
- вознаграждение,
- степень удовлетворения.



Результаты (6), достигнутые сотрудниками, зависят от трех переменных: затраченных **усилий** (3), **способностей** человека (4) и от **роли работника** в производстве (5).

В свою очередь, уровень усилий (труда) зависит от двух составляющих: **ценности вознаграждения** (1) и возможным, по мнению сотрудника, **вознаграждением** (2).

Одновременно, полученные результаты работы (6) влечет за собой внутреннее вознаграждение (7а) [психологическое – самоуважение] и внешнее вознаграждение (7б) [премия, продвижение по службе и т.д.]

Пунктирная линия между 7б и 8 означает, что сотрудник сам оценивает справедливость своего вознаграждения.

Последний блок 9 (удовлетворение) – это результат всех вознаграждений с учетом их справедливости. Т.о.

удовлетворение измеряет ценность вознаграждения. Эта ситуация будет влиять на поведение человека в будущем.

Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера состоит в том, что *результативный труд ведет к удовлетворению.*

Это прямо противоположно тому, что думает на сей счет большинство менеджеров. Они находятся под влиянием ранних теорий человеческих отношений, полагавших, что более довольные рабочие трудятся лучше.

Портер и Лоулер, напротив, полагают, что чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и, по-видимому, способствует повышению результативности.

Получившая широкую поддержку модель Портера-Лоулера основывается на том, что **мотивация** является функцией **потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения.**

Результативность труда работника зависит от приложенных им усилий, его характерных особенностей и возможностей, а также оценки им своей роли.

Объем затрачиваемых усилий зависит от оценки работником ценности вознаграждения и уверенности в том, что оно будет получено.

Согласно модели Портера-Лоулера **результативность труда порождает удовлетворенность**, а вовсе не наоборот, как считают сторонники теории человеческих отношений.