

Процессуальная теория мотивации Портера-Лоулера



**ВЫПОЛНИЛА: ЮДИНА Н. Н.
ГРУППА У-1222**

Теория мотивации Портера-Лоулера



- Теория мотивации Портера-Лоулера впервые была представлена в 1968 году двумя исследователями – Лайманом Портером и Эдвардом Лоулером. Эта теория является комплексной, т.е. включает в себя элементы двух других теорий – теории справедливости и теории ожиданий.



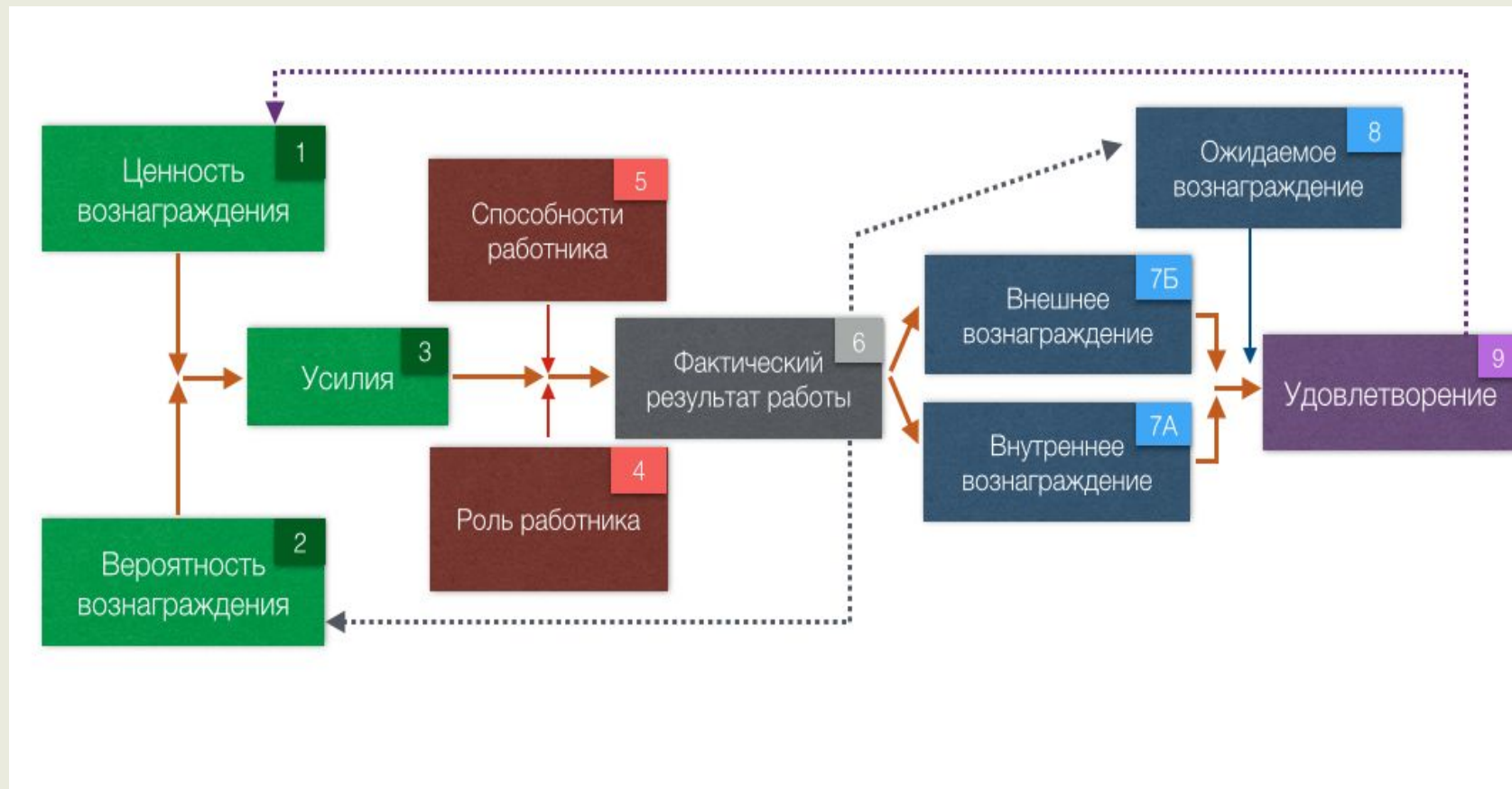
Суть теории



- В модели теории мотивации Портера-Лоулера фигурируют пять основных переменных, к которым относятся затраченные человеком усилия, его восприятие, полученные им результаты, вознаграждение и степень удовлетворения.



Схема мотивационной модели Портера — Лоулера



Ключевые выводы и мысли модели Портера — Лоулера



- Если работник не имеет нужных навыков и способностей для выполнения поставленной задачи, то даже высокий уровень мотивации не поможет ему достичь удовлетворенности.
- Высокая мотивация не может привести к повышению производительности, если работник не понимает, с помощью каких инструментов выполнять поставленные задачи.
- Высокое значение приобретает субъективная (личная) оценка работником качества своей работы: чем выше собственная оценка сотрудником качество своей работы, тем выше ожидаемый уровень вознаграждения.
- Только фактическая производительность сотрудника может повлиять на рост или снижение его удовлетворенности от работы.
- Руководитель компании должен внимательно следить за тем, чтобы разный уровень производительности имел разный уровень вознаграждения.
- Любое увеличение усилий и интенсивности работы должно прямо коррелировать с увеличением вознаграждения за работу.

Motivation

