

СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

Коленда Н.В.

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки,
м. Луцьк*

Щодо структури мотиваційної безпеки, то в наявних наукових дослідженнях розглядається це явище у вузькому розумінні, тобто тільки стосовно персоналу. У межах цього підходу в одному із попередніх авторських досліджень [1, с. 16] структурними елементами мотиваційної безпеки визначено фінансову, пенсійно-страхову та безпеку звільнення.

Узагальнення існуючих напрацювань у сфері дослідження структури мотиваційної безпеки дозволяє прийти до висновку, що це поняття розглядається виключно стосовно персоналу та не сформовано єдиного бачення його компонентного наповнення. З урахуванням цього та авторського трактування мотиваційної безпеки [1, с. 267] вважаємо, що вона повинна включати матеріальну, кар'єрну, трудову, соціально-психологічну, пенсійно-страхову, зовнішньоорієнтовану безпеку.

Матеріальна безпека – це стан, за якого мотивування приносить очікуваний результат для усіх зацікавлених суб'єктів (працівники вважають справедливим рівень оплати праці, розподілу інших грошових та негрошових винагород; споживачі, контрагенти та конкуренти виявляють прихильність до підприємства). Мотиваційна безпека досягається у результаті зваженої компенсаційної політики підприємства.

Кар'єрна безпека – стан, за якого гарантована рівність та справедливість кар'єрного просування працівників. Досягається у результаті забезпечення рівних умов для розвитку персоналу.

Трудова безпека – стан, за якого сам процес роботи приносить задоволення, незалежно від рівня матеріальної винагороди за працю. Формується у результаті забезпечення належних умов праці, можливості участі в управлінні та прийнятті рішень, наданні творчих, нестандартних завдань.

Соціально-психологічна безпека – стан захищеності від виникнення стресів, конфліктів, коли існує сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та безконфліктна взаємодія. Досягається у результаті розвитку корпоративної культури, управління конфліктами в організації.

Пенсійно- страхова безпека – стан захищеності від ризиків та загроз, які можуть виникнути у результаті зміни соціального чи фізичного стану працівника. Забезпечується шляхом дотримання та надання певних соціальних стандартів, гарантій та забезпечень (у випадку втрати працездатності, виходу на пенсію, звільнення).

Зовнішньоорієнтована мотиваційна безпека – це стан захищеності щодо ризиків і загроз, які стосуються довіри споживачів, контрагентів та конкурентів. Цей вид безпеки досягається у результаті проведення добросовісної конкурентної боротьби, виконання договірних зобов'язань та зваженої маркетингової політики.

Література:

1. <https://doi.org/10.32843/infrastruct37-37>