

[6] Н.С.Ползикова. Лояльность потребителей компании: основные понятия, методология, способы формирования лояльности. //Экономика и бизнес: теория и практика, 2017.-№2.-С.61-63

[7] Прыгунов П.Я. Психология полевого поведения менеджеров по безопасности предпринимательства. Автореф. Диссертации на соискание научной степени канд.псих.наук: спец 19.00.06 «юридическая психология».-К.:НАВС Украины, 2004-20с

[8] Саушева О.С. Диагностика интеллектуальной и кадровой составляющей экономической безопасности корпорации: угрозы и условия нейтрализации. Интернет-журнал «Науковедение». Т7, №5. 2015. <http://naukovedenie.ru>

[9] Утенин В. { KPI: ключевые показатели эффективности и практическая система мотивации персонала. <https://hr-portal.ru/article/kpi-klyuchevye-pokazateli-effektivnosti-i-prakticheskaya-sistema-motivacii-personala>;

[10] Шальнова О.А. Технологии формирования потребительской лояльности в розничной торговле: Монография / О.А. Шальнова, М.В. Зинцова, Н.В. Ребрикова; под ред. Шальной О.А. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2014. - 107 с.].

[11] Шаховская Л.С. Общественные ресурсы экономического развития: потенциал общества или потенциал бизнеса? / Л.С. Шаховская, И.В. Аракелова // Известия ВолгГТУ. Серия "Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива)". Вып. 12 : межвуз. сб. науч. ст. / ВолгГТУ. - Волгоград, 2011. - № 14.)

УДК 658.5.001

ШЛЯХИ ПРИЙНЯТТЯ ОПТИМАЛЬНОГО РІШЕННЯ

WAYS OF ACCEPTING THE OPTIMAL DECISION

І.В. Воловельська, канд.екон.наук, Я.Старченко

Український державний університет залізничного транспорту (м.Харків)

I. V. Volovelska, PhD (Econ.), Y.Stapchenko

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

Використання мотиваційних факторів заснованих на поведінкових моделях, у роботі підприємства є дуже важливим аспектом.

Саме мотивація служить основою при прийнятті будь-якого рішення. При правильному використанні мотиваційних факторів підприємство буде не тільки захищено від основних ризиків, але і буде працювати максимально ефективно за мінімальних витрат.

Одним із основних чинників забезпечення ефективної роботи підприємства на основі теорії прийняття оптимальних рішень є фактор позитивного ставлення його працівників до тієї діяльності, якою дане підприємство займається .

Для забезпечення необхідної активності і спрямованості поведінки працюючих використовуються різні методики мотивації.

Мотивація, пов'язана із забезпеченням даних характеристик

розглядається в двох аспектах :

1. Мотивація як система факторів, що визначає ступінь лояльності і спрямованість поведінки людини.

2. Мотивація як система факторів, що визначає поведінковий процес співробітника.

Мотивація є одним з основних факторів процесу прийняття рішення, якщо є декілька альтернатив.

Існує безліч механізмів мотивації. Критерієм мотивації має бути прагнення до балансу між тим хто мотивує і тим, кого мотивують, враховуючи їх власні цілі.

Послідовність мотивації поведінки людини – це умовний сценарій впливу на особистість, що визначає фактори потреб та результатів.

Найбільш об'єктивні мотиваційні механізми поведінки прийнято поділяти на змістовні і процесні .

Змістовні засновані на ідентифікації внутрішніх спонукань, за допомогою яких людей направляють до дії певним чином. До цих моделей слід віднести такі, як модель А. Маслоу; Модель К. Альдерфера; Модель Ф Герцбера.

Недоліком цих моделей можна вважати той факт, що потреби не носять строго структурований характер, крім того, різні потреби можуть впливати на особистостей по-різному. А так само різні фактори і мотиви можуть різними індивідуумами сприйматися по-різному.

Процесні засновані на поведінці людей при досягнення мети в залежності від їх особистих факторів і бажань. Тут необхідно згадати такі теорії, як теорія очікування Віктора Врумма, Теорія справедливості Стейсі Адамса.

Дані механізми побудовані на співвідношенні витрачених средств і отриманих результатів. Причому отриманий результат повинен бути не менше очікуваного.

Слід зазначити, що недоліком таких механізмів може послужити те, що якщо значимість одного з факторів, що впливають на мотивацію даного суб'єкта буде недостатньо велика, то слабка мотивація послужить причиною низького кінцевого результату.

Таким чином, слід зазначити, що для забезпечення необхідної активності і спрямованості поведінки працюючих необхідно використовувати різні важелі мотивації. Вибір мотиваційного важеля для кожного працюючого буде строго індивідуальний. Модель поведінки, застосовувана в тому чи іншому випадку, допоможе вибрати саме той мотиваційний важіль, який буде оптимальним в даному випадку.

[1] Дикань, В.Л. Економічна безпека підприємства [Текст]: навч. посібник / В.Л. Дикань, І.В. Воловельська, О.В. Маковоз. – Х.: УкрГАЗТ, 2011. – 243 с.

[2] Дикань, В.Л. Управління бізнесом [Текст]: підручник / Дикань, В.Л., Панченко С.В., Маслово В.О., Воловельська І.В.- Х.: УкрДАЗТ, 2017. – 315 с.

- [3] Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Е.И. Кудрявцева, В.М. Голянич // Управленческое консультирование. - 2013. - № 2. - С. 9
- [4] Кузьмина М.И. Инновации и их особенности в системе управления персоналом предприятия / М.И. Кузьмина, А.В. Китов // Креативная экономика. - 2010. - № 6 (42). - С. 122-128
- [5] Наумов А.И. Влияние национальной культуры на управление бизнесом // Менеджмент: век XX – век XXI: Сб. статей / Под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумова. – М.: Экономист, 2004 – 325 с.
- [6] Инновационное управление персоналом Источник: <http://investobserver.info/innovacionnoe-upravlenie-personalom/>
- [7] Панченко С.В. Социально-экономические аспекты высокоскоростного железнодорожного транспорта: учебник С.В.Панченко, В.Л.Дикань, А.А.Каграманян, Т.Г.Сухорукова.-Харьков: «Диса плюс», 2016 -232с.

УДК 339.7

КРИТЕРІЇ ДОСТАТНОСТІ МІЖНАРОДНИХ РЕЗЕРВІВ

CRITERIA FOR SUFFICIENCY OF INTERNATIONAL RESERVES

*канд. екон. наук Ю.О. Гаркуша, А.А. Саприкіна
Одеський національний економічний університет*

***Yu.O. Harkusha PhD (Economic), A.A. Saprykina**
Odesa National Economic University*

Найбільшого прояву глобалізація набула у сфері економічних відносин. Економіки різних країн світу тісно пов'язані, фінансово-кредитні відносини виходять за межі національних кордонів, що в свою чергу зобов'язує центральні банки країн світу проводити ефективну політику щодо формування та управління міжнародними резервами.

Ефективність управління міжнародними резервами залежить від обрання методики оцінки їх обсягу. На сьогодні є різні підходи щодо визначення критерію достатності, серед яких країна може обрати найбільш раціональний метод залежно від стану економіки та особливостей розвитку. Низький рівень міжнародних запасів знижує платоспроможність країни на міжнародних ринках, обмежує центральний банк у процесі валютного регулювання. Якщо ж навпаки, сформовані завеликі запаси іноземної валюти та монетарного золота, відбувається нераціональне використання національного багатства країни.

Тож досягнення оптимальної структури міжнародних резервів потрібно розуміти не як абсолютну величину, а як мету забезпечити економічний розвиток в певний період [1, с. 256].

Одним з перших критеріїв, який став орієнтиром для визначення достатності є показник відношення міжнародних резервів до імпорту країни