

- зниження суми постійних витрат підприємства.

Методи оптимізації надлишкового грошового потоку підприємства пов'язані з забезпеченням зростання його інвестиційної активності. У системі цих методів можуть бути використані:

- збільшення обсягу розширеного відтворення операційних поза оборотних активів;

- скорочення періоду розробки реальних інвестиційних проектів і початку їх реалізації;

- здійснення регіональної диверсифікованості операційної діяльності підприємства [3].

Таким чином, для організації ефективної роботи підприємства необхідною умовою є планування, облік та якісний контроль за його грошовими потоками.

Література.

1. Лахтіонова Л. А. Фінансовий аналіз суб'єктів господарювання / Л.А. Лахтіонова. – К. : КНЕУ, 2008. – 387 с.

2. Нагайчук В.В. Управління грошовими потоками підприємства. – В.В. Нагайчук / Вісник соціально-економічних досліджень, 2014 рік, Вип. 1 (52). - С. 247.

3. Фінансовий менеджмент : підручник / В.П. Мартиненко, Н.І. Климаш, К.В. Багацька, І.В. Дем'яненко, [та ін.] за заг. ред. Т.А. Говорущко. – Львів: «Магнолія 2006», 2014. – 344 с.

МОТИВАЦІЯ ДО ОТРИМАННЯ ЗНАНЬ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ В КРАЇНІ

*Подлужна Н. О., к. е. н, доц.; Пата Ю. О., студент
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

Досягнення Україною стану економіки знань можливо в умовах придбання, розширення та розповсюдження знань. Це можливо не тільки при умовах підтримки цих процесів на рівні держави та підприємств, а й самою людиною. Отримання необхідних знань для життя та виконання професійних обов'язків, їх примноження та ефективного використання можливо при розумінні людиною необхідності таких процесів та існуванні мотивованої поведінки. Людина повинна відчувати користь від отримання знань та їх передачі іншим людям. На всіх етапах розвитку людини – школи,

університету, роботи – формується різний запас знань, обсяг якого може коливатися від необхідності, зацікавленості та мотивованості людини до його отримання. Необхідно прагнути до того, щоб придати знанням ореол моди та підвищити мотивацію до отримання знань.

Мотиваційному аспекту отримання знань приділяється велика увага педагогів та науковців. У вітчизняній та зарубіжній психолого-педагогічній літературі є чимало напрацювань таких учених, як Х. Хекхаузен, Н. Клименко, Е. Ільїн, А. Реан [1-4]. Питанням підвищення мотивації до отримання знань в умовах виконання виробничих обов'язків присвячено роботи С. Ковальова, В. Савельєвої та інших [5, 6]. Але не визначено, яким чином повинен змінитися мотиваційний вектор до отримання знань при формуванні економіки знань в країні.

Тому *метою дослідження* є обґрунтування впливу підвищення мотивації до отримання знань людиною для прискорення процесів досягнення країною економіки знань.

Зміна мотиваційного вектору людини повинна відбуватися на різних етапах її життя та розвитку. Починаючи з дитинства батьки повинні приділяти увагу ранньому розвитку дитини, при цьому визначати, до чого у дитини є задатки та схильність. На етапі навчання (шкільного та вузівського) змінюються зовнішні мотиви навчання уявлення про власну реалізацію, значущість знань та розуміння необхідності їх отримання. На етапі професійної кар'єри необхідно мотивування у взаємозв'язку процесу «отримання знань – результат – заробітна плата». Наші дослідження охоплюють етапи післяшкільного навчання та професійного розвитку.

Етапи післяшкільного навчання. Одним з основних чинників формування ознак економіки знань виступає мотивація навчання, яка забезпечує високу результативність навчання, підвищує пізнавальну активність студентів і перетворює зовнішню регуляцію в саморегуляцію.

Визначено, що потреба в досягненнях має особливо місце у креативної економіки. Вона забезпечує прагнення особистості покращувати результати своєї діяльності, вдосконалювати вміння та здібності, ставити все більш складні цілі, отримувати творчі результати. Для актуалізації мотиву досягнення необхідна ситуація досягнення, завдяки якій мотив досягнення починає спонукати, спрямовувати та регулювати діяльність досягнення. Це може бути

грамота за досягнення будь-якого рівня, отримання можливості участі у тренінгу, похвала викладача або завідуючого кафедри.

Але особливе значення має участь студенту у процесах «університет – наука – виробництво». Дієвість трикутника забезпечує мотиваційні аспекти щодо відчуття необхідності навчання та отримання знань для майбутньої професії.

Проблема мотивації навчання є однією з центральних у педагогіці, оскільки і результат, і процес засвоєння знань значною мірою залежать від залучення до навчального процесу, зацікавленості особистості тих, хто навчається [3]. Експериментально було доведено, що позитивна професійна мотивація може виступати чинником компенсації недостатності спеціальних здібностей, а негативна мотивація не заповнюється навіть високим рівнем їхнього розвитку[4].

Досліджено, що для студентів найбільш значущими мотивами навчання у вузі є можливість майбутнього працевлаштування, забезпечення майбутньої професійної діяльності, досягнення матеріального благополуччя [7]. Тому запропоновано активізувати процеси навчання, підвищити мотивацію студентів до освіти з метою формування ознак економіки знань за рахунок їх залучення у трикутник «університет – наука – виробництво».

Етапи професійного розвитку. Для ефективного функціонування підприємства та можливості його залучення в процеси формування економіки знань потрібна стабільність його кадрового складу і висока кваліфікація персоналу. Вирішити одночасно ці два завдання також допомагає мотивоване навчання персоналу підприємства, тобто отримання знань, навичок та вмінь, до якого прагнуть самі працівники. При раціональному підході саме навчання може стати одним із суттєвих факторів мотивації, що допоможе як утримувати персонал організації, його знання для розвитку підприємства та їх передачі до нових працівників. Також одночасно підприємство може повністю вирішити проблему недостатнього рівня кваліфікації персоналу. Доведено, що з підвищенням рівня підготовки кадрів підвищується і рівень продуктивності праці, що особливо актуально в умовах нової економіки.

Процес професійного навчання складається з етапів:

1. Формуються цілі та завдання, які мають бути досягнуті підприємством, відповідно до яких визначається потреба у навчанні персоналу.

2. Спираючись на сформовані завдання та потребу у навчанні працівників, необхідним є визначення цілей, які мають бути досягнуті в результаті його проходження. Також на даному етапі доцільним є визначення критеріїв та показників, які характеризуватимуть ефективність навчання з урахуванням сформованих цілей підприємства [5, с.173].

3. Визначення обсягу фінансування навчання та джерел залучення необхідних коштів, тобто формування бюджету. На цьому етапі необхідно визначити не лише тих осіб, рівень компетентності яких не відповідає вимогам підприємства до даного виду робіт, але й тих, хто максимально зацікавлений у навчанні. Цей фактор також впливає на результативність навчання, адже людина, що має низький рівень мотивації до навчання, поверхнево ставиться до цього процесу, а, відповідно, рентабельність коштів, які підприємство вкладає у навчання, буде низькою.

4. Вибір методів, які б максимально реалізовували сформовані на початку цілі, а також відповідали інтересам осіб, які проходять навчання, та розкривали їх потенціал.

5. Визначення терміну навчання та суб'єкту, який буде його здійснювати. Згідно з дослідженнями результативність навчання на 60 % залежить від грамотно проведеної підготовки; на 20 % – від професіоналізму викладача; і на 20 % – від мотивованості та бажання тих, хто навчається [6, с. 109].

Але треба визначити, що мотивація до навчання персоналу збільшується, якщо є можливість підвищити кваліфікацію та збільшити рівень заробітної плати.

Таким чином, мотивація є основою навчання на будь-якому етапі життя людини. Саме на початку зародження економіки знань в країні доцільно використовувати методи підвищення мотивації до отримання та передачі знань, формувати уявлення про моду на знання. Встановлено, що ефективність навчання помітно знижується в результаті зниження сили мотиву досягнень. Тому необхідно цілеспрямовано впливати на мотивацію, її формування і контролювання.

Література.

1. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность в 2 т./Х. Хекхаузен. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 2. – 392 с.

2. Клименко Н.О. Формування мотивів навчально-пізнавальної діяльності студентів вищих навчальних закладів гуманітарного профілю: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.04. «Теорія та методика професійної освіти» / Н.О. Клименко. – Луганськ, 2005. – 20 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
4. Реан А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, Н.В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб.: Питер, 2002. – 432 с.
5. Ковалев С. В. Работа с персоналом: системный подход: [практ. пособ.] / С. В. Ковалев. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 248 с.
6. Савельева В. С. Управление персоналом: [навч. посіб.] / В.С. Савельева, О. Л. Єськов. – К.: Професіонал, 2005. – 336 с.
7. Бугрименко А. Г. Соотношение образа «Я» и внутренней учебной мотивации студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Бугрименко Анна Георгиевна; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 2007. – 24 с.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОГО ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

*Петренко В. С., к.е.н. ст.викладач
Херсонський державний університет*

Міжнародний фінансовий менеджмент виник, коли країни світу почали відкривати свої двері один для одного. Це явище добре відоме під назвою «лібералізації». Завдяки відкритому середовищу і можливості вільного ведення бізнесу в будь-якому куточку світу, підприємці стали шукати можливості працювати навіть за межами кордонів своїх країни. Іскра лібералізації швидко прогресувала, з розвитком в областях телекомунікацій і транспортних технологій, які збільшили підвищення доступності до інформаційної фінансової бази. Крім усього іншого, ми не можемо забувати внесок фінансових інновацій, таких як валютні деривативи; прикордонні ринки, мультивалютні облігації і міжнародні взаємні фонди.

Міжнародний фінансовий менеджмент являє собою добре відомий термін в сучасному світі, відомий як міжнародні фінанси. Він особливий у кожній країні через несхожі політичні ситуації, різні валюти, недосконалі ринки, диверсифіковані набори можливостей.