

стоятельств условий и факторов, которые влияют на благоприятный результат принимаемых людьми решений. Экономический риск представляет собой появление события, которое предполагает несколько вариантов результата от экономической деятельности организации, а именно:

- отрицательный - это когда организация несёт потери и убытки;
- нулевой – это когда финансовые результаты организации не меняются;
- положительный - это когда организация получает от своей деятельности выгоды и прибыль.

**Основная часть.** Одной из разновидностей экономических рисков является валютный риск.

Валютный риск это риск появления потерь, которые связаны с изменением курса иностранной валюты относительно к национальной. Он возникает в результате изменения стоимости одной валюты по сравнению с другой валютой. Его особенностью является то, что он может привести не только к большим убыткам компании, но ещё и к прибыли [1].

К основным факторам валютных рисков относятся краткосрочные и долгосрочные изменения обменных курсов. Они связаны со спросом и предложением валюты на национальном и международном валютном рынке.

В краткосрочном периоде ключевую роль играет баланс на отдельных рынках и общее состояние рыночной и конкурентной среды, а в долгосрочном периоде: экономическое положение страны, уровень производства, и тому подобное.

Выделяют 4 вида валютных рисков:

- трансляционные;
- операционные (бухгалтерские);
- экономические;
- скрытые.

Рассмотрим их подробнее.

Трансляционный риск имеет связь с балансом организации, он также ещё трактуется как расчётный или балансовый риск. Трансляционный риск связан с организациями, которые работают с иностранной валютой или включают зарубежные активы в свои балансы. Источником данного риска считается вероятность несоответствия между активами и пассивами, которые отражены в валютах различных стран.

Операционный риск возникает всякий раз, когда у компании есть выделенный денежный поток для оплаты или получения в иностранной валюте. Риск часто возникает, когда компания продает свои продукты или услуги в кредит и получает оплату с задержкой, например, через 90 дней, так как в период между продажей и получением средств стоимость иностранного платежа при его обмене на условия в национальной валюте может привести к убыткам для компании. Снижение стоимости национальной валюты возникнет, потому что обменный курс изменился по отношению к компании в течение периода предоставления кредита [2].

При изменении экономического состояния страны возникает с той или иной долей вероятности экономический риск изменения валютного курса, который естественно повлияет на прибыль зарубежной дочерней компании находившейся в данной стране. Для снижения такого риска и недопущения банкротства дочерней компании необходимо постоянно осуществлять расчёты прибыльности экспортных операций и затратность импортных операций.

Дочерняя компания работающая за рубежом может быть подвержена своим рискам – потери прибыли из-за нестабильности курса доллара страны местонахождения. В таком случае, речь идёт о появлении так называемых скрытых рисков. К ним относятся операционные, трансляционные и экономические риски, которые на первый взгляд не очевидны. Падение прибыли дочерней компании приведёт к возникновению косвенного операционного риска.

Если материнская компания отразит сокращение прибыльности в своём балансовом отчёте во время оценки стоимости активов филиала, то она столкнётся с трансляционным риском.

**Заключение.** Таким образом, выше были выявлены основные виды валютных рисков, описан механизм их влияния на результаты деятельности предприятий, что подтверждает необходимость включения управления валютным риском в систему риск-менеджмента любого предприятия.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Балабанов, И.Т. Риск менеджмент/ И. Т. Балабанов — Москва.: Финстатпром, 2012. – 64 с.
2. Красавина, Л.Н. Международные валютно-кредитные и финансовые отношения/ Л. Н. Красавина — Москва.: Финансы и статистика, 2011. – 88 с.

УДК331.104.22

#### СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

*Е.С. Сидорович, студент группы 10502118 ФММП БНТУ  
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявец*

*Резюме – Одним из признаков успешной управленческой деятельности является поддержание эффективно-го руководства персоналом, организация слаженной работы в коллективе. Менеджер должен уметь как*

управлять людьми, так и создавать комфортную атмосферу в коллективной среде, для лучшей производительности труда. Руководитель, который знает основные социальные и психологические компоненты управления имеет множество преимуществ: способность найти различные варианты решения каких-либо трудностей, оценить степень проблемы, внести изменения в организационные вопросы, достичь поставленных целей более эффективным путем. При качественной организации деятельности руководителя развивается и сам коллектив, меняется его отношение к работе, его настроение и самочувствие, что способствует улучшению работы организации.

*Summary – One of the hallmarks of successful management activity is maintaining effective personnel management, organizing well-coordinated work in a team. The manager should be able to manage people and create a comfortable atmosphere in the team to increase productivity. A head who knows the basic social and psychological components of management has many advantages: the ability to find various options for solving any difficulties, assess the extent of the problem, make changes to organizational issues, and achieve goals in a more effective way. With a high-quality organization of a manager's activity, collective itself develops, its attitude to work, its mood and well-being changes, which contributes to the improvement of the organization's work.*

**Введение.** Успех какой-либо компании или организации определяется тем, насколько активно и осмысленно принимают участие в нем персонал. Поэтому очень важен процесс социально-психологического управления, основным признаком которого являются социальные взаимоотношения, влияющие на результат конечной производственной деятельности. Каждый управленец должен владеть различными способами управления персоналом. Возможность использовать разные методы способствует более эффективному и результативному достижению различных производственных задач. Методы воздействия на персонал является механизмом, который позволяет решать организационные задачи, достигать каких-либо целей и находить способы использования средств управления. Социально-психологический метод ставит своей целью установление взаимосвязи с персоналом: изучает интересы и потребности, находит подход к сотруднику, ищет способы мотивации, которые улучшат творческую и производительную деятельность. Суть управленческого метода заключается в том, чтобы воздействовать на неэкономические интересы персонала, тем самым задействовать эффективность производственной работы [1].

**Основная часть.** Социологические методы управления играют немалую роль. Они помогают установить, какое место лучше занять сотруднику, выявить лидеров, оценить атмосферу в коллективе. Данный метод позволяет исследовать работу персонала, обучать его, что приводит к более обоснованному принятию кадровых решений. Социологический метод позволяет проводить аттестацию рабочих мест, выявить заболеваемость и производственный травматизм, установить уровень квалификации сотрудников и многое другое. Метод можно разделить на две группы: метод управления групповыми процессами и метод управления индивидуальными процессами. К групповому методу можно отнести:

Метод, который повысит социальную активность коллектива, творческий подход, а также изменит отношение людей к работе и повысит её эффективность.

Метод, социального регулирования – упорядочит отношения в коллективе, выявит интересы и цели.

Метод управления нормативным поведением – изменит социальное отношение путем нормирования поведения человека.

К индивидуальному методу управления относится производственное поведение персонала, которое строится на поставленной цели:

Внушение – воздействие на свободу индивида в сложных, либо критических ситуациях.

Личный пример, который рассчитан на эффект подражания.

Метод, который ориентируется на условия, используемые для изменения отношения персонала к производственному процессу. Для этого информируют коллектив о ходе выполнения поставленных целей, о доходности и рентабельности, о заработной плате и других показателях.

Психологические методы управления. Уделить внимание данному методу немало важно, так как продуктивность работы зависит от коллектива, а атмосфера и стремление коллектива зависит от каждого человека индивидуально. Так как данный метод направлен на личность человека, то нельзя оставлять его без внимания. Цель психологического метода – создание морально-психологического климата, который способствует активизации деятельности индивида и повышает степень удовлетворения процессом труда на предприятии. К психологическим методам относятся [2]:

1. Формирование и развитие трудового коллектива с учетом психологическое и социально-психологической совместимости; установление хороших отношений между работниками и руководителями; создание соответствующего этикета и культуры управления.

2. Метод психологического побуждения (мотивации), что формирует у работников стремление к высокопроизводительному труду.

3. Возможность профессионально отбирать и обучать людей на основе психологических характеристик человека выполняемой работе.

4. В психологической управленческой деятельности существуют законы, которые проявляются при взаимодействии людей. Основными законами психологии управленческой деятельности являются:

5. Закон неясного отклика: человек реагирует на проблему, учитывая сложившиеся стереотипы, которые появились из-за личного опыта, либо каких-то суждений.

6. Закон несоответственного восприятия: реакция человека на другого индивида. В управлении коллективом данный закон очень важен. Главное уделить внимание тому, чтобы создать хорошую атмосферу в коллективе. Так как люди в нем постоянно взаимодействуют друг с другом.

7. Закон неадекватности самооценки: каждому индивиду свойственно оценивать себя и свои способности. Известно, что самооценка не часто бывает адекватной: человек может, либозанизить, либо зависить себе самооценку. Поэтому самооценка каждого работника может влиять на трудовую деятельность.

8. Закон искажения информации: умение подать и передать точную информацию стоит за руководителем. Если информация была не до конца сказана, то персонал может додумать сам, что повлечет за собой трудности.

9. Закон самосохранения: для каждого человека очень важно сохранить свой статус и собственное достоинство, поэтому любое воздействие на личное пространство человека может вызвать негативную реакцию.

10. Закон восполнения: индивид, который имеет какие-либо недостатки или неточности в конкретной сфере возмещает их с помощью навыков в иной сфере.

**Заключение.** Таким образом, социально-психологический метод затрагивает моральное и эмоциональное состояние человека и используется для поддержания положительной атмосферы в рабочей среде. Именно он оказывает влияние на человека через убеждение, удовлетворение, внушения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. FANDOM| Вики сообщество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.wikia.com>. – Дата доступа: 07.04.2019.

2. NEXТ24 – Бизнес портал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://n24.by>. – Дата доступа: 20.02.2019.

УДК 332.055.2

#### ВКЛАД ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА В ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

*У.Ф. Симакова, аспирант группы А02-0800 (2019-01), ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашикова»  
научный руководитель – доктор экон. наук В.П. Грахов*

*Н.К. Симаков, магистрант группы М02-508-1, ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашикова»  
научный руководитель – канд. экон. наук С.А. Мохначев*

*М.А. Кисляков, магистрант группы М02-502-1, ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашикова»  
научный руководитель – доктор техн. наук Г.И. Яковлев*

*Резюме - в статье рассматриваются вопросы взаимодействия высших учебных заведений с региональными промышленными предприятиями. На примере, работы ИжГТУ имени М.Т. Калашикова (Россия, Удмуртская Республика, г. Ижевск) показаны методы и пути взаимодействия с региональным промышленным кластером. При выстраивании отношений Университет руководствуется приоритетным проектом «Вузы как центры пространства создания инноваций».*

*В результате взаимовыгодного сотрудничества вуз и промышленные предприятия получают экономический эффект и повышают свою конкурентоспособность на рынке.*

*Summary - in this article are considered the issues of higher education institutions and regional industrial enterprises interaction. On the example of Kalashnikov Izhevsk State Technical University working (Izhevsk, Udmurt Republic, Russia) show the methods of interaction with the regional industrial cluster. When managing the relationships the university is guided by the priority project «Universities as centers of innovations creation spaces».*

*As a result of mutually beneficial cooperation, university and industrial enterprises receive an economic effect and increase their market competitiveness.*

**Введение.** В новых экономических условиях одной из основных задач для успешного развития российских регионов является подготовка высококвалифицированных кадров. Поэтому сейчас как никогда предъявляются повышенные требования к образовательному и профессиональному уровню выпускников вузов. Для решения этой проблемы необходимо создание гибкой системы взаимодействия высших учебных заведений с конкретными предприятиями промышленного регионального кластера.

Сегодня для каждого российского вуза, находящегося в новых социально-экономических условиях, одним из главных условий становится установление партнерских отношений с региональными промышленными предприятиями, ориентируясь на требования и спрос со стороны работодателей.

Инженерные кадры для производственной сферы Удмуртской Республики (УР), в том числе и для высокотехнологичных предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК) готовит Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашикова, который является ядром системы высшего технического образования региона.