

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, либо занижить, либо завысить 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.

На сегодняшний день основными заказчиками вуза в подготовке инженерных кадров являются ведущие промышленные предприятия Удмуртской Республики: АО «ИЭМЗ «Купол», АО «Ижевский мотозавод «Аксон-холдинг», АО «Концерн «Калашников», АО «Ижевский радиозавод», ОАО «Сарапульский электрогенераторный завод», АО «Воткинский завод», АО «Сарапульский радиозавод», ОАО «Электонд» [1].

При выстраивании отношений с промышленным кластером Удмуртской Республики университет руководствуется приоритетным проектом «Вузы как центры пространства создания инноваций».

По предложению университета и ассоциаций промышленных предприятий региона создан Совет по инновационному развитию Удмуртской Республики. Ядром Совета и главным мозговым центром являются ведущие ученые университета. ИжГТУ также является членом Промышленно-экономической ассоциации Удмуртии «Развитие», объединяющей крупнейшие промышленные предприятия региона и выполняет более 80% заказов реального сектора экономики региона.

**Основная часть.** На сегодняшний день, для успешного развития экономики, перед промышленными предприятиями и вузами, ставится задача – создания высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ). Решение данной задачи повлияет на все общество, это – существенное повышение прибыли предприятия, высокие доходы бюджета, следовательно, повышение заработной платы и качества жизни людей.

Роль вузов в создании ВПРМ – поставка на рынок высокообразованной молодежи, той молодежи, которая будет работать в эпоху новейших технологий, в новых отраслях промышленного производства.

Инжиниринговый центр ИжГТУ «Специальные технологии обработки поверхности с заданными свойствами» оказывает значительное влияние на развитие инновационной структуры региона, выполняя научные исследования и проекты для ведущих промышленных предприятий Удмуртской Республики.

Совместно с Концерном «Калашников» на базе ИжГТУ создан Учебно-научный центр профессиональных компетенций для предприятий оборонно-промышленного комплекса, где проходят подготовку лучшие его кадры [2].

Очевидно, что промышленные предприятия и вуз одинаково заинтересованы во взаимовыгодном сотрудничестве. Формами такого взаимодействия могут быть: совместная работа над образовательными программами (разработка, корректировка), выполнение на базе предприятия выпускных квалификационных работ, дипломное и курсовое проектирование, открытие базовых кафедр для конкретного предприятия, привлечение руководителей и ведущих специалистов промышленных организаций к участию в работе Государственной аттестационной комиссии.

Одним из самых эффективных методов взаимодействия можно назвать проведение производственных, научно-исследовательских практик студентов на базе региональных промышленных организаций. Например, в системе проектирования сегодня в тренде - информационное моделирование и BIM-технологии. Было заявлено, что с 2019 года использование BIM-проектирования будет обязательным требованием при получении государственного заказа.

В ИжГТУ имени М.Т. Калашникова совместно с ООО «Технология» и ГК «РИК» открыт BIM-центр (лаборатория информационного моделирования зданий), закуплены программные лицензионные продукты, на ее базе проходят бесплатные для студентов практики и курсы по проектированию в 3D и 4D форматах. С нового учебного года в рамках производственной практики на базе данной лаборатории планируется выполнение студентами конкретных производственных заказов.

Таким образом, в настоящее время в России создаются все предпосылки для развития инновационной деятельности вузов, оказывающей непосредственное влияние и на инновационное развитие промышленных предприятий, с которыми сотрудничает университет. На базе высших учебных заведений создаются технопарки, кванториумы, лаборатории, малые инновационные предприятия (МИП), которые становятся главным звеном механизма индуцирования и развития успешного взаимодействия научно-образовательной и производственной областью. Созданные МИПы функционируют в качестве бизнес-единицы, принося доход обеим сторонам процесса.

Наглядным примером может служить созданное на базе кафедры «Промышленное и гражданское строительство» малое инновационное предприятие ООО «Научно-исследовательский институт «Строительная лаборатория». Целью НИИ «СтройЛаб» является оказание услуг по организации и проведению проектно-исследовательских работ и научных исследований с использованием новых цифровых технологий [3].

Подобные инжиниринговые центры один из основных инструментов сотрудничества промышленных предприятий с высшими учебными заведениями.

**Заключение.** Таким образом, создается определенная система взаимодействия вузов и реального сектора экономики. Успешное функционирование данной системы позволяет добиться существенных результатов в определенных областях, а именно: подготовка востребованных кадров высшей квалификации с учетом требований реального сектора экономики; формирование и развитие научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, которые отвечают требованиям главным направлениям управления и развития промышленных предприятий; передачи технологий и тем самым сокращение инновационного цикла; создание предпосылок для снижения импортозависимости; для реализации образовательных программ, которые ориентированы на требования конкретных работодателей - создание базовых кафедр; усовершенствование образовательных

программ, с учетом новых требований; совместное повышение инновационной активности вузов и промышленных организаций.

При сотрудничестве и взаимодействии вуза с конкретными предприятиями региона университет становится центром инноваций, драйвером развития республики, интегратором образовательных, научных, инновационных, социальных и культурных проектов. Подобное сотрудничество позволяет предприятиям промышленного комплекса Удмуртской Республики получить: грамотного специалиста, подготовленного в вузе, умеющего достигать поставленные цели, следовательно, и приток молодых кадров; появление специалистов способных разработать и внедрить в производство инновационные проектные идеи; появление слаженной бизнес-команды для осуществления инновационных проектов [4]; снижение рисков, возникающих в процессе внедрения и реализации новых технологий.

В результате взаимодействия обе стороны повышают свою конкурентоспособность на рынке. Таким образом, происходит удовлетворение потребностей промышленных предприятий региона в высококвалифицированных кадрах и увеличение доли выпускников, трудоустроившихся по выбранной специальности.

Взаимосвязь региональных промышленных предприятий и высших учебных заведений приводит к успеху от полученного экономического эффекта, который в дальнейшем дает возможность обеим сторонам создать более высокую стоимость для своих конечных потребителей.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М. Т. Калашникова». «Развитие кадрового потенциала ОПК: федеральные программы и региональная кластерная политика» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://istu.ru/news/obrazovanie/razvitie-kadrovogo-potenciala-opk-federalnye-programmy-i-regionalnaya-klasterная-politika>. - Дата доступа: 22.02.2020.

2. Газета «Механик» 2017. - № 6(168) - С. 2-3. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://istu.ru/smi/gazeta-mekhanik/finish/7-mekhanik/2581-mekhanik-vypusk-6-2017>. - Дата доступа 25.02.2020.

3. Грахов, В.П. Динамичные аспекты взаимодействия малых инновационных предприятий и выпускающих кафедр технического университета / В.П. Грахов, У.Ф. Симакова, С.А. Мохначев, Ю.Г. Кислякова // В сборнике: Мировая экономика и бизнес-администрирование малых и средних предприятий - материалы 15-го Международного научного семинара, проводимого в рамках 17-ой Международной научно-технической конференции «Наука - образованию, производству, экономике». Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет. - 2019.- С. 64-66.

4. Тихонова, А.Д. Сотрудничество вузов и промышленных предприятий для обеспечения регионального развития / А.Д. Тихонова // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2016. - Vol. 7. - no. 4 - P. 118-129.

УДК 331.108

#### ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ БЕЛАРУСИ

*Н. С. Синкевич, студент группы 10507117 ФММП БНТУ  
научный руководитель — старший преподаватель В. А. Кудрявцев*

*Резюме — В статье определено, как различные методы мотивации могут быть применены для повышения эффективности работы предприятий. Рассмотрены значение и место мотивации персонала в управлении предприятием. Обобщены основные проблемы, снижающие эффективность мотивационной системы предприятий. Целью данной статьи является определение основных причин снижения эффективности системы мотивации на предприятиях Беларуси.*

*Summary - The article defines how various methods of motivation can be applied to improve the efficiency of enterprises. The importance and place of staff motivation in enterprise management are considered. The main problems that reduce the effectiveness of the motivational system of enterprises are summarized. The purpose of this article is to identify the main reasons for the decrease in the effectiveness of the motivation system at enterprises in Belarus.*

**Введение.** Новые вызовы, такие как глобальная конкуренция, динамические изменения окружающей среды, экономика, основанная на знаниях, и технический прогресс, побуждают менеджеров находить инновационные стратегии для развития организации. Чтобы быть эффективным на современном конкурентном рынке, все факторы производства (земля, рабочая сила, капитал, предпринимательские навыки) должны управляться прогрессивным образом. Кроме того, большое внимание следует уделять людским ресурсам, как наиболее сложному и эффективному решению проблемы. К сожалению, всего несколько организаций считают человеческий капитал своим главным активом, способным получить конкурентное преимущество и привести организацию к успеху. Существующая система управления человеческими ресурсами должна основываться на утверждении, что люди являются основным экономическим ресурсом предприятия. Они, естественно, и являются источником прибыли, конкурентоспособности и будущего роста. По моему мнению, вопрос, на котором необходимо сосредоточиться