

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
VII Международной научно-практической
конференции

6-7 апреля

Часть 1

Новокузнецк
2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 1

Новокузнецк
2021

УДК 33+005(06)
ББК 65+65.050
А 437

Редакционная коллегия:

Секция "Инновационные технологии маркетинга и продаж" к.т.н., доцент Е.Г. Лашкова; секция «Проблемы теории и практики управления» к.э.н., доцент Е.В. Иванова; секция «Проблемы и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения» к.э.н. Ю. С. Климашина; секция «Экономические, социальные и экологические проблемы функционирования предприятий и организаций» к.э.н., доцент О. П. Черникова; секция «Современные технологии управления персоналом и инвестиции в человеческий капитал» к.э.н., доцент Т.Н. Борисова.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции, 6-7 апреля в 2-х частях. Часть 1/ Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2021, – 251 с.

ISSN 9772500189004

В сборнике представлены материалы VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

УДК 33+005(06)
ББК65+65.050



© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2021

10 Гордеева М.А., Медушевский Н.А., Пичугина О.А. Реализация социальной миссии университета через партнерство с международными организациями // Научное обозрение: теория и практика. – 2013. – № 1. – С. 92-106.

11 Московин В.М. Развитие методологии оценки экономики знаний // Международная экономика. – 2011. – №4. – С. 59-75.

12 Ермоленко В.В., Ланская Д.В. От аутсорсинга к формированию сетевых корпораций экономики знаний // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 109 (05). – С. 1621-1642.

13 Катульский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний. // Мир (Модернизация, Иновации, Развитие). – 2013. – №15. – С.74-78.

14 Сабанова, Л. Н. Характеристика качества рабочей силы в зависимости от исторических периодов развития экономических / Л. Н. Сабанова ; науч. рук. О. А. Затепакин // Портенциал инновационного развития Российской Федерации в новых геополитических условиях : сборник статей Национальной (Все-российской) научно-практической конференции (22 ноября 2020 г., г. Пенза). – Уфа: OMEGA SCIENCE, 2020. – С. 73-76

УДК 005.95

Особенности адаптации молодых специалистов в гражданской авиации

Демков Н.Е.¹

Научный руководитель: ст. преподаватель Сидорова Л.Е.²

¹ АО "Uzbekistan Airways", Узбекистан

² ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация: В статье обобщается практический опыт адаптации бортпроводников в конкретных условиях. Система адаптация молодых специалистов должна быть гибкой, чтобы обеспечить готовность сотрудника к изменениям условий полета. Изучение психических состояний молодых специалистов позволяет своевременно выявлять и решать проблемы сотрудников

Ключевые слова: обеспечение безопасности полетов в гражданской авиации, специфика условий работы бортпроводников, требования к персоналу, адаптивность сотрудника, оценка психических состояний молодых специалистов

Conditions and factors of professional development of the state civil and municipal employee

Artamonova S.S.¹

Scientific adviser: Senior Lecturer Sidorova L.E.²

¹ "Uzbekistan Airways", Uzbekistan

² State Educational Establishment of Higher Professional Education «Siberian State Industrial University», Novokuznetsk, Russia

Annotation: The article summarizes the practical experience of adapting flight attendants in specific conditions. The system of adaptation of young specialists should be flexible to ensure that the employee is ready for changes in flight conditions. The study of the mental states of young professionals allows you to identify and solve the problems of employees in a timely manner.

Keywords: ensuring the safety of flights in civil aviation, the specifics of the working conditions of flight attendants, staff requirements, employee adaptability, assessment of the mental states of young professionals.

Отрасль гражданской авиации (ГА) Республики Узбекистан предоставляет широкие возможности для раскрытия собственного потенциала и карьерного роста своих сотрудников. В соответствии с конвенциями Международной организации труда, Международной организации гражданской авиации (ИКАО), Межгосударственным авиационным комитетом (МАК) соблюдаются международные стандарты по вопросам продолжительности рабочего дня и обеспечению необходимых условий труда, предоставлению оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска за вредные условия труда, охраны труда.

На сегодняшний день в системе гражданской авиации Республики Узбекистан работает 14,7 тысячи человек. Изменение численности сотрудников гражданской авиации по годам представлено в таблице 1. В скобках изменения относительно предыдущего года в тысячах человек.

Таблица 1 – Численность сотрудников гражданской авиации, в тысячах человек

Год	Количество, тыс. чел.	Относительное изменение к предыдущему году
2017	14,4	-
2018	14,5	+0,1
2019	14,504	+0,004
2020	14,7	+0,2

Списочная численность всех сотрудников отрасли в 2020 году составила 14,7 тыс. человек, что на 0,2 тыс. человек, больше, чем в 2019 году. Изменения показывают, что наблюдается положительный рост численности персонала авиакомпаний, в среднем за весь период 2017-2020 год рост составил +0,304 тысячи человек.

Списочная численность сотрудников отрасли, по группам в зависимости от стажа работы представлена в таблице 2 и рисунке 1. В скобках изменения относительно предыдущего года в тысячах человек.

Таблица 2 - Списочная численность сотрудников отрасли, по группам в зависимости от стажа работы.

Год	Молодые специалисты	Работающие более 5 лет	Работающие более 20 лет
2017	4,2 (+0,1)	7,8 (-0,2)	2,4 (+0,1)
2018	3,8 (-0,4)	8,1(+0,3)	2,6 (+0,2)
2019	3,9 (+0,1)	8,4 (+0,3)	2,2 (-0,4)
2020	3,6 (-0,3)	8,8 (+0,4)	2,3 (+0,1)

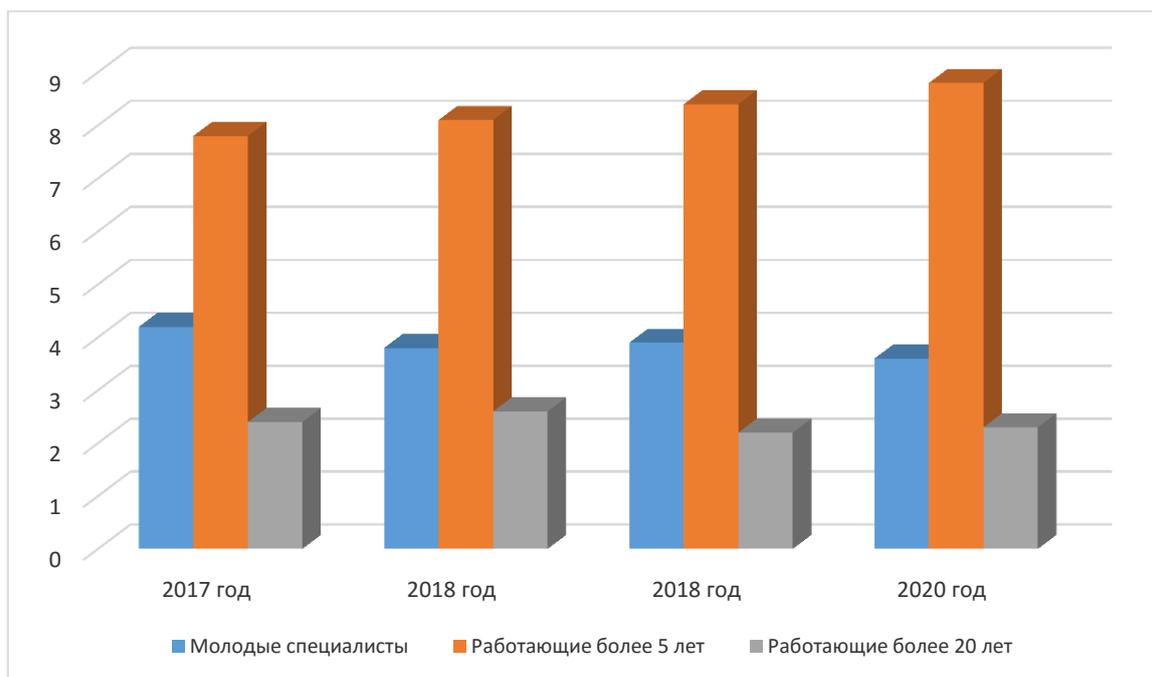


Рисунок 1 - Списочная численность сотрудников компании, по группам в зависимости от стажа работы

Данные таблицы 2 и рисунка 1 показывают, что численность молодых специалистов составляет значительную долю общего персонала авиакомпаний.

Структура персонала представляет собой совокупность управленческого, производственного, технического и вспомогательного персонала.

Требования к персоналу обусловлены необходимостью обеспечения качества сервисного обслуживания пассажиров и членов летного экипажа и их безопасности на борту воздушного судна гражданской авиации. Состав таких требований для кабинных экипажей (бортпроводников) включает следующие положения:

- к работе допускаются лица, достигшие 18 лет;
- среднее, средне специальное профессиональное образование;
- наличие действующего свидетельства бортпроводника с допусками к стажерским или самостоятельным полетам по типам воздушных судов;
- прохождение врачебно-лётной экспертной комиссии;

– владение государственным, английским (или несколькими иностранными), русским языками, в объеме, необходимом для выполнения своих служебных обязанностей.

В частности, при обучении основное время занятий направлено на углубленное изучение английского языка. Все слушатели проходят теоретическую подготовку, а также практическую с использованием компьютеров.

В целом соискатели на отбор бортпроводника приходят уже с разговорным уровнем английского языка. Важным условием, для работы бортпроводника, является и знание географии.

В последнее время большое внимание уделяется дистанционным образовательным технологиям ((ДОТ). Это образовательные технологии, реализуемые с применением информационных телекоммуникационных технологий при опосредованном взаимодействии обучающегося и преподавателя.

Требованием для получения более высокого разряда является наличие опыта работы по более низкому предшествующему разряду.

Все кандидаты на занимаемые должности должны обладать такими личностными качествами как стрессоустойчивость, пунктуальность, организованность, доброжелательность, тактичность, но и настойчивость и твердость. адаптацию к корпоративному регламенту компании.

Для подготовки бортпроводников используются современные технические средства обучения. Например, для бортпроводников используется следующее оборудование:

- учебный компьютерный класс по теоретической подготовке;
- тренажер по изучению и освоению сервисных видов работ на борту;
- тренажер по изучению состава бортового аварийно-спасательного оборудования и освоению аварийно-спасательных процедур.

Отрасль гражданской авиации сталкивается с проблемой адаптации, а также высокой текучести кадров. Наблюдается дефицит кадров, в частности, по вакансиям бортпроводников, инженеров и техников.

С усложнением авиационной техники увеличивается влияние человеческого фактора на безопасность полетов. Человек является наиболее гибким, адаптирующимся и ценным элементом авиационной системы, но он, также, наиболее подвержен влияниям, которые могут отрицательно сказаться на его деятельности. Так большинство авиационных происшествий происходит в результате не совсем оптимальной деятельности человека.

Несмотря на внимание авиакомпаний к подготовке специалистов, молодые сотрудники при первых полетах испытывают проблемы, включая использование иностранных языков, сложное психоэмоциональное состояние.

Процесс труда авиационного персонала происходит в ограниченном пространстве самолета в полете на большой высоте с трансмеридиальным и трансширотным перемещением с перепадами высот за короткий отрезок времени.

Трудности также вызывает необходимость привыкания к режимам труда и отдыха в гражданской авиации, жесткой привязкой к срокам (расписание рей-

сов, длительность полета), необходимостью приспособления к ритмам полетов. Установлено, что пространственная теснота, открытость для многих людей («фактор публичности»), а также стрессогенный характер психологической атмосферы на борту летящего самолета (неосознанный страх смерти, лежащий в основе страха полетов) создают специфические требования к процессам коммуникации и к личностным качествам бортпроводника.

Поведение бортпроводника в полете предполагает различные варианты, так контакт с пассажирами должен быть построен на основе дружелюбного, даже предупредительного отношения, а в экстремальной ситуации бортпроводник должен требовать, распоряжаться, командовать, повелевать.

Для решения обозначенных проблем в сфере гражданской авиации, развита система адаптации. Имеется система инструктажей, направленных на адаптацию бортпроводника к полётным условиям.

Инструктажи летных экипажей являются неотъемлемой частью системы подготовки. Во время инструктажей летных экипажей ставятся задачи, стандартизируются действия, распределяются действия между членами, экипажа и повышается ситуационная осведомленность летного экипажа. Инструктажи экипажей включают, как индивидуальные, так и совместные инструктажи летного и кабинного экипажей.

Инструктажи экипажей помогают экипажам в выполнении важных для обеспечения безопасности полетов действий, соответствующих конкретным этапам полета, путем: повторения ранее усвоенных знаний, чтобы их легче было использовать в масштабе реального времени в полете; создания общей умственной картины ситуации для лучшей ситуационной осведомленности; составления плана действий для членов экипажа с целью обеспечения эффективного выявления ошибок и управления ими; подготовки членов экипажа к реагированию на предвиденные угрозы с целью выработки у них быстрой и эффективной реакции.

Условия пандемии требуют быстро принимать множество важных решений, т.к. безопасность пассажиров и экипажа подвержена воздействию факторов, которые раньше были не известны. Увеличивается ответственность бортпроводников за сохранение здоровья, изменяется структура обязанностей. Дополнительные нормы безопасности, постоянные изменения в расписании, отсутствие уверенности в сохранении уровня заработной платы — неполный список того, с чем пришлось столкнуться бортпроводникам. В этих условиях обеспечение безопасности полетов определяет эффективность системы адаптации.

Для оценки условий адаптации была проведён тест с молодыми сотрудниками. В проведении тестирования участвовали 250 человек.

Были использованы следующие методики: тест «Диагностика самооценки психических состояний» (Г. Айзенк) направленный на изучение уровня таких психических свойств, как тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность; тест «Самооценка психологической адаптивности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). направленный на изучение уровня социально-психологической адаптивности личности.

У 200 человек был выявлен низкий уровень тревожности, что свидетельствует о том, что данным сотрудникам присуще спокойное, ровное отношение к своим профессиональным обязанностям, достаточно самоуверенное, они не стремятся проверить результаты своего труда, что может навредить общему результату. У 25 молодых сотрудников был определен средний уровень тревожности, им присуще достаточно ответственное выполнение своих трудовых обязанностей. Сотрудникам с повышенным уровнем тревожности рекомендуется применение приемов саморегулирования. Тревожность может приводить к неэффективному выполнению своих обязанностей, ускоряет появление признаков профессионального выгорания.

У всех 100% опрошенных был выявлен низкий уровень фрустрации, это свидетельствует о редких проявлениях отрицательных переживаний, разочарований, раздражительности и т.д., связанных с выполнением служебных обязанностей.

У 20 человек наблюдается низкий уровень адаптивности, что свидетельствует о том, что способности к эффективной социально-психологической адаптации у сотрудников небольшие, имеется вероятность проявлений дезадаптивного поведения, что предполагает низкий уровень профессиональной мотивации, неадекватную заниженную самооценку, проблемы в межличностном общении молодых сотрудников с коллегами. Сотрудникам было трудно адаптироваться к новым условиям работы. Возникли трудности в выстраивании взаимоотношений с коллегами и руководством.

У 200 человек выражен средний уровень адаптивности. Лица, относящиеся к этому уровню адаптивности, могут достигать синхронности эмоциональных состояний со своими коллегами, нередко получают и могут сами оказать психологическую поддержку другому, правильно реагируют на его состояние. При незначительном усилии они могут выйти на взаимопонимание и установление общего языка с другими; им свойственны выдержка, терпение, чувство такта.

В коллективе присутствуют 30 человек с высоким уровнем адаптивности, который характерен для лиц, отличающихся способностью легко приспосабливаться к статической и динамической внутригрупповой обстановке, обладающих умением быстро находить общий язык с человеком, независимо от его эмоционального состояния и, прежде всего, потому, что в каждом он видит равноправного партнера.

В целом в отрасли гражданской авиации хорошо развита и функционирует система подготовки кадров. Несмотря на трудности в первые дни, большинство опрошенных молодых специалистов чувствуют себя комфортно в трудовом коллективе (76,8%), остальные 33,2% - чувствуют себя своим в коллективе. При этом никто не ответил, что чувствует себя чужим. Это связано с общностью идей, а также со спецификой профессии.

Все опрошенные молодые специалисты были знакомы с условиями труда на предприятии (100%), с требованием к режиму (100%), а также с распорядком дня (100%). 82 % опрошенных респондентов не испытывают проблему с языком. У 18 % наблюдаются трудности с пониманием в первые дни работы.

Исследование позволило изучить и систематизировать представления бортпроводников о ведущих трудовых функциях, о мотивации и ценностных ориентациях в их трудовой деятельности. В области профессиональных ценностей бортпроводников ВС значимы: материальное благополучие (81%), возможность путешествий (71%), реализация потребности в общении (76%). Приоритеты личностных ценностей: здоровье (89%), семья (83%), личная безопасность (72%).

Для того, облегчить период адаптации новых работников, отделу по работе персоналом предлагается увеличить практическую подготовку специалистов. В социально-психологическом аспекте необходимо закрепить инструктора за каждым новым сотрудником, который будет проводить индивидуальное обучение. Также предлагается создания электронного приложения для углубленного изучения разговорного и авиационного английского языка. Чтобы помочь молодому сотруднику быстрее адаптироваться необходимо оказание психологической помощи молодым сотрудникам с целью успешного прохождения периода адаптации.

Чем успешнее будет проходить процесс адаптации персонала к полетным условиям, тем гармоничнее будут складываться отношения людей внутри коллектива, а также с пассажирами и тем успешнее отрасль ГА будет функционировать и развиваться на рынке услуг, предоставляя потребителю качество и безопасность.

Список использованных источников

1. Маслова В.М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — URL: <https://urait.ru/bcode/449289>
2. Черняева Е.В. Проблемы языкового барьера при действиях лётного и диспетчерского состава в стрессовых ситуациях. Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2007. № 116. С. 139-143. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=12845974>
3. Бойко Н.С. Воздушное право : учебное пособие для вузов / Н. С. Бойко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14100-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/467784>
4. Исаева О.М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06318-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/470030>
5. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/468618>

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ

Исследование digital-инструментов, как востребованных механизмов продвижения услуг и товаров Киселева Т.В. ¹ , Конюхова Е.С. ¹	3
Выявление и удержание ключевых клиентов компании с помощью проведения ABC-анализа и автоматизации задач в CRM-системе Битрикс24 Лапшова Т.Е. ¹	7
Chatbot as a modern means of Internet communications Master's: Andryushina A.A. ¹ , Brizitskaya M.A. ¹	14
Маркетинг в сфере туризма Амангелды Е. М. ¹	17
Исследование цифровых технологий маркетинг на примере «эффекта Kaspi Bank» Кабулов Мирас ¹	22
Маркетинг в реальном времени как инструмент повышения конкурентоспособности кондитерских предприятий Андреева М.А. ¹	27
Инновационные технологии маркетинга и продаж Кондратьев Д.К. ¹	31

СЕКЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

Анализ эффективности механизма управления в благотворительном фонде Блохина Е.С. ¹	35
Анализ присутствия промышленных компаний в социальных сетях Бобошко Д.Ю. ¹ , Кулапов К.А. ²	42
Проблемы управления национальными экономикami в условиях проявления факторов нестабильности глобальной мировой экономики к.э.н., доцент Фадеева И.С. ¹	46
Проблемы формирования стратегии компании агропромышленного комплекса Ильина Т.В. ¹	50
Внедрение методики ТРМ в производственный процесс Тюлькина К.Л., Шеин А.В. ¹	56
Анализ инструментария повышения эффективности использования рабочего времени Чубова Д.О. ¹	60
Влияние образа руководителя на тактику управления организациями с различным типом организационной культуры Хрисанхова Е.А. ¹	68
Механизм управления результативностью труда сотрудников физической лаборатории службы качества АО «РУСАЛ Новокузнецк» Сыркашева Ю.С. ¹	73
Анализ рисков в процессе планирования затрат на производство продукции Троцко Д.А. ¹	80

Удаленная работа: особенности правового регулирования Табакова И.Ю. ¹	84
Проблема повышения эффективности использования личного времени Притужалова Ю. А. ¹	88
Способы повышения конкурентоспособности предприятия на основе внедрения lean-технологий Тюлькина К.Л. ¹ , Шеин А.В. ¹	96
Этапы и процессы управления инновациями на предприятии Фазлаева Р.М. ¹ , Плотникова И.В. ¹	99
К вопросу внедрения системы менеджмента бережливого производства в образовательной организации высшего образования Кольчурина И.Ю. ¹ , Кроткова М.А. ¹ , Михайленко И.А. ¹	103
Документационное обеспечение концепции бережливого производства в организации к.п.н. Беззубенко Н.С. ¹	107
Анализ системы менеджмента АО «ЕВРАЗ ЗСМК» на соответствие требованиям SA 8000 Кривоноженко А.С. ¹ , Кольчурина И.Ю. ¹	111
Анализ рисков в процессе контроля состояния и диагностирования электротехнического оборудования Косяк Е.Д. ¹ , Плотникова И.В. ¹	117
Система визуального менеджмента на предприятии Тюлькина К.Л. ¹ , Шеин А.В. ¹	123
О способах повышения энергоэффективности, снижения производственных и экологических рисков конвертерного производства АО «ЕВРАЗ ЗСМК» Евдокимов А.И. ¹	127
Построение и применение процессной модели автомобильной заправочной станции Свиридович Ю.А. ¹	133
Электронный документооборот как фактор успешной деятельности современной организации Воробей Р.В. ¹	138
Моделирование бизнес-процессов в управлении качеством Сибирцева Е.В. ¹ , Шевелева Е.А. ¹	142
О проблемах активизации инвестиционной деятельности в Кемеровской области Иванова Е.В. ¹	145
Сравнение разнообразия банковских продуктов Почта Банка с крупными банками России Ражева Н.И. ¹	149
СЕКЦИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	
Повышение конкурентоспособности персонала металлургической отрасли за счет развития управленческих и инженерных компетенций Домнышев А.В. ¹	158

Оценка демографической ситуации в Кемеровской области Драйцева Л.П. ¹ , Бобко Т.В. ¹	163
Оценка уровня удовлетворенности персонала на примере организации ОАО «Поставский льнозавод» Зинченко Е. А. ¹	172
Современные тренды в управлении человеческими ресурсами Каримова А. К. ¹	176
Мотивация как метод управления персоналом Комлева А.С. ¹	183
Исследование методических подходов к оценке и измерению культуры труда Литвин Р.И. ¹	187
Выстраивание этапов карьерного роста обучающегося и выпускника вуза Малинин А.Ю. ¹ , Казанцева Г.Г. ¹	191
Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации Мягкая М.И. ¹	196
Анализ экономической ситуации на рынке труда в Кемеровской области в 2020 году к.п.н, доцент Пьянкова Л.А. ¹ , д.э.н., доцент О.А. Затепакин ¹	201
Квалифицированные кадры в эпоху экономики знаний Сабанова Л.Н. ¹ , д.э.н., доцент О.А. Затепакин ¹	212
Особенности адаптации молодых специалистов в гражданской авиации Демков Н.Е. ¹	216
Современные технологии привлечения персоналом путем реализации дуального образования Смирнов А.А. ¹	223
Трансформация инструментов управления персоналом в условиях гибридной занятости Соколова И.А. ¹	227
Текучесть кадров как следствие неэффективной работы системы трудовой адаптации Хойна М.Н. ¹	231
Кадровые технологии в розничной сети (на примере, ООО «Остин» магазин Funday г. Новокузнецк) Чайкина Ю.Д. ¹ , к.э.н. Казанцева Г.Г. ¹	235
О воздействии макроэкономических факторов на выбор уровня образования выпускниками школ Чубова Д.О. ¹ , Бобко Т.В. ¹	241

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 1

Компьютерная верстка К. В. Рыков

Подписана в печать 14.05.2021 г.
Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 17,04. Уч.-изд. л. 18,03. Тираж 100 экз. Заказ 125.

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, зд. 42.
Издательский центр СибГИУ