

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

ВЫПУСК 26

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
17 – 18 мая 2022 г.*

ЧАСТЬ IV

Под общей редакцией профессора С.В. Коновалова

**Новокузнецк
2022**

ББК 74.48.278
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор С.В. Коновалов,
канд.экон. наук, доцент О.П. Черникова,
канд.экон. наук, доцент Е.В. Иванова,
канд.экон. наук, доцент Ю.С. Климашина,
канд. техн. наук, доцент И.Ю. Кольчурина
канд. пед. наук, доцент О.А. Угольникова

Н 340

Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 17–18 мая 2022 г. Выпуск 26. Часть IV. Экономические и гуманитарные науки / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; под общ. ред. С.В. Коновалова – Новокузнецк; Издательский центр СибГИУ, 2022. – 420 с. : ил.

ISSN 2500-3364

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Четвертая часть сборника посвящена актуальным вопросам экономических и гуманитарных наук (теории и практики экономики, бухгалтерского учета, стандартизации и сертификации, управления качеством, документооборота, бережливого производства), национальной безопасности, спорта и здоровья.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2022

Приоритеты компаний, действующих в конкурентных условиях рынка труда крупных городов Челябинской области, в основном направлены на оздоровление самих сотрудников и их детей, поддержку ветеранов производства и учащихся. Часто на подобных предприятиях лоббируются интересы трудовых династий. Целями компаний второй группы становится стимулирование притока кандидатов за счет специальных программ развития, обеспечения льгот и компенсаций персоналу.

В сравнении с предложениями о работе от компаний первой группы, у компаний второй группы наблюдается большее число вакансий на рабочих сайтах (разброс числа вакансий составил от 18 до 28). Это обусловлено более крупными масштабами производства, а также более высокой конкуренцией на рынке труда среди работодателей.

Таким образом, корпоративная социальная политика может выступать фактором привлечения и удержания персонала предприятия, однако в каждом конкретном случае она призвана решать узкий набор проблем: для градообразующих предприятий это проблемы сдерживания трудовой миграции, а для предприятий в крупных областных центрах – проблему конкурентной борьбы за наиболее перспективных специалистов.

Библиографический список

1. Ю.Ф.Абдрашитов, Корпоративная социальная политика в Российской Федерации / Ю.Ф.Абдрашитов // Вестник Башкирского государственного медицинского университета. – 2017. – № 2. – С. 267-277. – ISSN 2309-7183. – Текст: электронный// Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/303135> (дата обращения: 10.04.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

УДК 338.242

КОУЧИНГ – ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ BANI-МИРА

Драйцева Л.П.

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Казанцева Г.Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: lilya.drayceva@mail.ru*

В статье приведено сравнение концепций VUCA и BANI миров. Проведен анализ проблем, с которыми сталкиваются организации в условиях BANI-мира. Обоснована необходимость применения коучингового подхода в управлении организациям в условиях нестабильного BANI-мира.

Ключевые слова: BANI-мир, управление организацией, коучинг.

За последние несколько лет ситуация в мире кардинально изменилась. Если раньше мир и так считался изменчивым, неопределенным, сложным и неоднозначным, как подразумевает концепция VUCA, то сейчас этот термин не соответствует реальности. Люди пытались понять, какие формы принимает новая эпоха, наблюдая ее «необычные» явления: исчезновение денег, вхождение цифровой валюты, распад или появление неожиданных политических союзов, быстрый вывод на рынок «неожиданных» продуктов под спрос времени и т.д.

Джамайс Кассио, профессор Калифорнийского университета, утверждал, что мы живем во времена интенсивного, почти насильственного отказа от структуры. Это уже не просто нестабильность, а реальность, которая сама активно сопротивляется нашим попыткам понять, что происходит. Но в условиях политического хаоса, климатических катастроф и глобальной пандемии по-прежнему существует потребность в новом способе осмысления мира, поэтому он предложил новый термин – BANI-мир [1].

Проводя параллель с VUCA, Д. Кассио отмечает, что BANI представляет собой структуру для описания ситуаций, в которых обстоятельства не только нестабильны, но и хаотичны, а результаты непредсказуемы (рисунок 1).

VUCA	BANI
С 1980-годов	С 2020 года
Сформирован под влиянием холодной войны	Сформирован под влиянием климата и глобальных системных изменений
Служит для описания ситуации неоднозначности и сложности	Служит для описания ситуации в бизнесе нового поколения
Volatility / изменчивость	Brittle / хрупкость
Uncertainty / неопределенность	Anxious / беспокойство
Complexity / сложность	Nonlinear / нелинейность
Ambiguity / неоднозначность	Incomprehensible / непостижимость
УСТАРЕВШИЙ	АКТУАЛЬНЫЙ

Рисунок 1 – Сравнительный анализ VUCA и BANI-мира

В сложившейся экономической и политической ситуации, которая находит отражение во всех сферах жизни, особенно остро стоит вопрос сохранения устойчивого положения компаний с учетом выявленных тенденций в мире BANI. Если детально рассмотреть каждую букву в термине BANI, получится следующее:

B – Brittle: хрупкость. То, что мир очень хрупок, подтвердили события последних лет. Внезапное появление вируса рушит экономику стран. Ситуация на рынке резко меняется с появлением агрессивного конкурента или новейших технологий. В сложившейся ситуации нет гарантии стабильной работы, а внезапные решения относительно карьеры становятся нормой. Между всеми явлениями существует связь, и, если что-то одно выйдет из строя,

пойдет трещина по всему фундаменту системы.

A – Anxious: беспокойство. Понимание того, что системы действительно хрупки, вызывает тревогу. Кажется, что каждая минута играет решающую роль и неверно принятое решение может понести катастрофические последствия, но принимать решение надо быстро.

N – Nonlinear: нелинейность. В нелинейной среде даже незаметное решение может иметь отрицательные последствия, а большие усилия могут не принести желаемых результатов. При этом, последствия могут проявиться быстро, а результаты – только спустя месяцы. Нет уверенности ни в чем, и это сказывается на стратегическом планировании – его надо адаптировать к обстоятельствам.

I – Incomprehensible: непостижимость. Мы полагаемся на данные и огромное количество информации, чтобы найти ответы на вопросы, но это создает еще большую неясность. Все происходит очень быстро, наши концепции и идеи постоянно меняются и кажется, что мы еще хуже понимаем, что происходит [2].

Именно в это время для предприятий становится критически важно понимать ключевые глобальные проблемы и подготавливать бизнес к предстоящим трудностям, развивать его в условиях нестабильности. Культура сотрудничества, создание равномерно распределенных структур, инвестиции в обучение персонала – инструменты, которые будут способствовать повышению устойчивости компании. Особое внимание необходимо уделять именно квалификации, дополнительному образованию сотрудников, а также по максимуму развивать внутренний потенциал личности сотрудника. К этому необходимо подготавливать команды.

Коучинг – считается одним из инновационных методов в управлении персоналом, который позволяет раскрыть внутренний потенциал сотрудника, мотивировать его в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Чаще всего коучинг в организации представляется как индивидуальное взаимодействие коуча и сотрудника. Командный коучинг - еще более сложная задача, в которой участвуют сотрудники различного уровня подготовки. Командный коучинг, в отличие от индивидуального, состоит в содействии повышению результативности действий команды для достижения целей и развития организации в целом.

Коучинг, в отличие от наставничества, не предполагает преимущества учителя перед обучающимся. Это партнерские отношения, где решения принимаются на равных.

Командный коучинг применяется для:

1. Поддержки и активизации процесса создания новой команды
2. Повышения эффективности работы уже действующей команды
3. Достижения значительного положительного эффекта от внедрения новых подходов, инструментов менеджмента в организации.

4. Работы над проектами, в том числе для:

- прояснения связи личных целей участников с целями организации;
- усиления сплоченности команды;
- выхода на новые цели и установления их соотношения с достигнутыми результатами;
- помощи влиться в команду новым участникам, выстраивания эффективного взаимодействия;
- формирования общих, разделяемых всеми участниками норм и правил, обеспечения их выполнения;
- создания условий для появления новых идей и проектов;
- выработки стратегии развития команды и меры по ее реализации;
- проведения анализа результатов, формирования выводов и извлечения соответствующих уроков.

Помимо этого, коуч может научить сотрудников управлять своим состоянием и стать «сильным элементом» в их жизненной системе. Помогая своим клиентам справляться со стрессом, кризисами и путаницей в отношении неопределенного будущего, коуч помогает развивать всю их систему и, следовательно, организацию в целом [3].

Некоторые авторы отмечают сходство командного коучинга с фасилитации, представляющей собой процесс организации командной работы для упрощения взаимодействия внутри команды. При этом ключевыми моментами являются установление и поддержание порядка проведения обсуждений, определение повестки дня и ее соблюдение, акцентирование внимания на теме встречи, создание условий для эффективного взаимодействия участников, точная постановка проблемы, направление процесса поиска решения и формирование выводов.

В обоих случаях имеет место организация командного взаимодействия, требующая большой специализированной подготовки и понимания процессов командной динамики. При этом наиболее очевидным отличием является то, что командный коучинг использует алгоритм проведения коучинговой сессии, используя определенные коучинговые инструменты. В частности, коучинг состоит из таких этапов, как установление доверительных отношений между коучем и командой, определение проблемы, которую необходимо решить, согласование проблемы с ключевыми критериями, поиск альтернативных решений, подведение итогов и планирование мероприятий по реализации выбранных решений.

В хрупком и непонятном BANI-мире очень важно продолжать развитие, действовать, делать выбор. Коучинг-технология может помочь сотрудникам стать более гибкими и устойчивыми одновременно. Это необходимо в ситуациях неопределенности, чтобы не впасть в изумление перед рисками и вызовами судьбы. Таким образом, они не только будут реагировать на возникающие кризисы и источники стресса, но и смогут гибко использовать но-

вые тенденции и возникающие возможности, принимать решения, зная, куда они хотят двигаться.

Библиографический список

1. Затепакин О.А., Казанцева Г.Г., Иванова Е.В., Домнышев А.В. Эко-системный подход к формированию профессионального потенциала региона в условиях цифровой трансформации //Human Progress. Том 8. Выпуск 1. – 2022. URL: <http://progress-human.com/ru/vypuski/39-vypuski/tom-8/270-tom-8-vypusk-1>.

2. Кузовкова, С. А. Изменение системы мотивации в современном обществе / С. А. Кузовкова, К. А. Большаков ; науч. рук. Г. Г. Казанцева // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей. – Новокузнецк : Изд. центр СибГИУ, 2020. – Ч. 1. - С. 189-192. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

3. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебное пособие / К. О. Староверова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2021. – 269 с. – ISBN 978-5-534-09017-8. – URL: <https://urait.ru/bcode/471203>.

УДК 331.008.38-057.52

АДАПТАЦИЯ УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ

Михайлова Е.С.

Научный руководитель: доктор экон. наук, профессор Коркина Т.А.

*«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный-исследовательский университет),
г. Челябинск, e-mail: shikhaleva98@mail.ru*

В статье рассмотрен процесс адаптации вновь прибывших сотрудников, проанализированы трудности, которые возникают в процессе адаптации, разработаны рекомендации по снижению рисков увольнения новых сотрудников.

Ключевые слова: адаптация, текучесть кадров, дистанционная работа, сотрудник, компания, руководитель, коллеги.

При переходе организаций на удаленную работу возникают трудности с адаптацией сотрудников компании. Для каких-то компаний адаптация в удаленном формате не стала вызовом и работники, и компании, ранее ушедшие на удаленный режим работы хотят его сохранить. Результаты исследования Logitech и Национального агентства финансовых исследований показали, что большинство компаний (94 %) организовывали удаленную работу для своих сотрудников. До сегодняшнего дня 89% работодателей имеют

СОДЕРЖАНИЕ

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ	3
ЭФФЕКТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ В ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛЕ <i>Булатов И.А.</i>	3
БЕДНОСТЬ. ЕЁ ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ. <i>Полубатонова А.Е.</i>	7
ЧЕМ ОПАСНА ФИНАНСОВАЯ БЕЗГРАМОТНОСТЬ? <i>Зырянова А.Е.</i>	9
ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТИ И СТОИМОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ <i>Кокорина А.Д.</i>	11
МЕТОДОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ, РЕАЛИЗАЦИИ, МОНИТОРИНГА И ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ <i>Бутьянова Э.В.</i>	16
РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «МЕБЕЛЬ ПЛЮС» <i>Усов С.С.</i>	21
ОЦЕНКА ПРОБЛЕМНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ <i>Карякина К.В.</i>	32
УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ, ОКАЗЫВАЮЩЕМ УСЛУГИ ПО ДОБЫЧЕ УГЛЯ ОТКРЫТЫМ СПОСОБОМ <i>Бахарева О.Ю.</i>	38
ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ПРОЕКТЫ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ <i>Тишевский А.А.</i>	45
МИНИМИЗАЦИЯ РИСКОВ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА <i>Антонов С.С.</i>	49
ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ КРИЗИСА НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ <i>Кобякова Д.И.</i>	53
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТА ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ ЗАКУПКИ МАТЕРИАЛОВ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ <i>Антонов С.С.</i>	56
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Попова А.Е.</i>	60
ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОЛОГИЧЕСКИХ РИСКОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ <i>Сарлыбаев Р.Г.</i>	64

РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА <i>Соколова Е.С.</i>	68
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ВАЛЮТНОГО РЫНКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <i>Терентьева Д.А.</i>	72
ИНТЕГРИРОВАННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ <i>Тушев А.А.</i>	77
II ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ	83
КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ КАК ФАКТОР ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА <i>Конкина В.А.</i>	83
КОУЧИНГ – ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ VANI-МИРА <i>Драйцева Л.П.</i>	87
АДАПТАЦИЯ УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ <i>Михайлова Е.С.</i>	91
СОВРЕМЕННЫЕ СПОСОБЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ПО ЦЕННОСТЯМ <i>Найденова В.А.</i>	94
КРП И BSC ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ <i>Чубова Д.О.</i>	100
ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТЕПЛОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА (НА ПРИМЕРЕ АО СИБЭКО НОВОСИБИРСКАЯ ТЭЦ-4) <i>Зырянова А.К.</i>	105
РЕЗУЛЬТАТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИСТОЧНИКАМИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПАО «КЕМЕРОВСКИЙ ЦЕНТРАЛЬНЫЙ УНИВЕРМАГ» <i>Киямова Е.В.</i>	108
РЕЗУЛЬТАТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТЕКУЩИМИ АКТИВАМИ И ТЕКУЩИМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМИ АО «ЗАВОД УНИВЕРСАЛ» <i>Ларина А.Р.</i>	114
ИССЛЕДОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ В АО "ОРГАНИКА" <i>Петрова Е.К.</i>	119
К ВОПРОСУ О ВЗАИМОВЛИЯНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ КУЗБАССА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА <i>Притужалова Ю.А.</i>	123
РАЗВИТИЕ ПОЛИТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ООО «РАСПАДСКАЯ УГОЛЬНАЯ КОМПАНИЯ» <i>Шавга Е.А.</i>	129
О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИНСТИТУТОМ БАНКРОТСТВА В РОССИИ <i>Шнипова Е.Н.</i>	139

III БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ФИНАНСЫ.....	144
РАЗВИТИЕ ИПОТЕЧНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В РОССИИ	
<i>Ахмедова Ляман Вусал Кызы.....</i>	144
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ	
<i>Саловская А.Е.</i>	148
ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
<i>Епифанцева А.А.</i>	153
КРЕДИТОСПОСОБНОСТЬ ЗАЕМЩИКА И МЕТОДЫ ЕЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ	
<i>Федотова Е.В.</i>	157
РАЗРАБОТКА И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БАНКОВ НА ОСНОВЕ ВЫЯВЛЕНИЙ ПРЕДПОЧТЕНИЙ КЛИЕНТОВ ПРИ ВЫБОРЕ ФОРМ ОПЛАТЫ	
<i>Алигерская С.Я., Сафонов Д.А.</i>	161
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (ЗАО ТПК «ВЕЛКОМ» Г. НОВОКУЗНЕЦК)	
<i>Волобуева С.И., Меркулов И.М., Грищенко Д.С., Кондрашин В.А.</i>	166
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА КРЕДИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА	
<i>Белькова В.В., Карнакова П.А., Федотова Е.В., Чирков А.С.</i>	171
ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КРЕДИТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО КРЕДИТОВАНИЯ	
<i>Усов С.С.</i>	176
IV СТАНДАРТИЗАЦИЯ И СЕРТИФИКАЦИЯ.	
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ И ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ.....	180
СОЗДАНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ КОВОРКИНГА КАК ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОСТРАНСТВА В СибГИУ	
<i>Кичуткина Н.А., Суродина Д.П.</i>	180
МЕТОДЫ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В СЕКРЕТАРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
<i>Зайцева А.А.</i>	185
РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ВНУТРЕННЕЙ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	
<i>Овсянникова Д.Д.</i>	188
РАСЧЕТ СОВОКУПНОЙ СТОИМОСТИ ВЛАДЕНИЯ КАРЬЕРНОЙ СПЕЦТЕХНИКОЙ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ ПОСТАВЩИКОВ	
<i>Печеркин Т.Д.</i>	192
МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПРОФИЛЯ СТУДЕНТА	
<i>Приходько Т.М.</i>	197
РАЗРАБОТКА ПРОЦЕССА «КОНСУЛЬТАЦИИ И УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ» СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ	
<i>Продченко У.Т.</i>	201

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ РУКОВОДСТВА ПО КАЧЕСТВУ ДЛЯ СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Рукавишников А.В.</i>	205
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА БИЗНЕСА: ВНЕДРЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ <i>Поздняков А.А., Соболева Е.А., Гинс К.Ю.</i>	208
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ООО «ЭНЕРГОКОНТРОЛЬ» НА ПРИМЕРЕ ОТДЕЛА МЕТРОЛОГИИ <i>Четвергова Д.В.</i>	216
НЕРАЗРУШАЮЩИЙ КОНТРОЛЬ ПРОНИКАЮЩИМИ ВЕЩЕСТВАМИ <i>Гарбуз П.О., Гаськова Н.В.</i>	220
ЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ МАРКИРОВКИ «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК» ДЛЯ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ РЫНКА <i>Гинс К.Ю., Глущенко А.М., Ткачева М.И.</i>	223
РАДИАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ <i>Луткова В.В., Илиева З.А.</i>	227
НЕРАЗРУШАЮЩИЙ КОНТРОЛЬ <i>Калентьев С.О., Никитин А.А., Николаев Е.С.</i>	230
ТЕХНИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В РАМКАХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ К КАЧЕСТВУ И БЕЗОПАСНОСТИ ИГРУШЕК <i>Корниенко Р.В.</i>	232
ТЕХНИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ТАМОЖЕННОМ СОЮЗЕ <i>Лаврентьева Е.К., Попова Д.А.</i>	235
МАГНИТНЫЕ МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ <i>Петров В.А., Поздняков А.А.</i>	238
V ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА	242
ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ <i>Кичуткина Н.С., Суродина Д.П.</i>	242
МЕТОДЫ ПОПУЛЯРИЗАЦИИ ИДЕЙ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА СРЕДИ ШКОЛЬНИКОВ <i>Каплина А.А., Посмитная П.А., Табакова И.Ю.</i>	244
ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ КОНЦЕПЦИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА <i>Кольчурина М.А.</i>	248
РАЗРАБОТКА МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ПРОСТРАНСТВА (5С) В СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Рукавишников А.В., Кольчурина М.А.</i>	251
РАЗРАБОТКА МЕТОДА ХРОНОМЕТРАЖА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПРОЦЕССОВ В СПОРТИВНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Рукавишников А.В., Кольчурина М.А.</i>	255
КАРТИРОВАНИЕ ПОТОКА СОЗДАНИЯ ЦЕННОСТИ ДЛЯ ПРОЦЕССА «ПОВЕРКА И КАЛИБРОВКА ОБОРУДОВАНИЯ» <i>Семенов А.С., Кольчурина М.А.</i>	259

МЕТОДЫ ПОПУЛЯРИЗАЦИИ ИДЕЙ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА СРЕДИ ШКОЛЬНИКОВ <i>Табакова И.Ю., Каплина А.А., Посмитная П.А.</i>	265
ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МОЛОЧНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ <i>Челухоева А.П., Ситникова Е.Н., Вищунова А.А.</i>	268
VI НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ТЕРРОРИЗМУ И ЭКСТРЕМИЗМУ	273
ПРОЯВЛЕНИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ АПАРТЕИДА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ <i>Арса А.М.</i>	273
НАТО: ДЕЙСТВИЯ, ВЫХОДЯЩИЕ ЗА РАМКИ ПОЛНОМИЧИЙ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Блинова Д.А.</i>	276
ДИНАМИКА СКУЛШУТИНГА В РОССИИ И США <i>Болек Ю.В.</i>	281
ТРАНСФОРМАЦИЯ ТЕРРОРИЗМА В РОССИИ: XX и XXI ВЕКА <i>Буцукина О.А.</i>	285
ТЕРАКТ 11 СЕНТЯБРЯ 2001 ГОДА: РОЛЬ В МИРОВОЙ БОРЬБЕ С ТЕРРОРИЗМОМ <i>Воронова Е.Е.</i>	289
ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ, КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ БОРЬБЫ С ШОВИНИЗМОМ <i>Гапанюк Ю.А.</i>	294
НАЦИЗМ В ГИТЛЕРОВСКОЙ ГЕРМАНИИ. УСВОЕН ЛИ УРОК? <i>Федоров А.В.</i>	299
СООТНЕСЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО ТЕРРОРИЗМА С РЕЛИГИОЗНЫМ НАСИЛИЕМ СРЕДНИХ ВЕКОВ <i>Притворова А.А.</i>	302
УЧЕБНЫЙ КУРС ПРОФИЛАКТИКИ ЭКСТРЕМИЗМА И ТЕРРОРИЗМА: ОПЫТ СИБГИУ <i>Сенчихин С.П.</i>	305
ТЕРРОРИЗМ И ЕГО ОСОБЕННОСТИ <i>Чебанов Н.А.</i>	309
ТЕРРОРИЗМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ <i>Перцевая Д.И.</i>	311
VII СПОРТ. ЗДОРОВЬЕ	316
УПРАЖНЕНИЯ ПО ОБУЧЕНИЮ ТЕХНИКЕ ПЕРЕДАЧИ МЯЧА <i>Глебова Н.А.</i>	316
ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ БАСКЕТБОЛА <i>Дерябина Ю.А.</i>	319
АЦИКЛИЧЕСКИЕ ВИДЫ СПОРТА. ОСОБЕННОСТИ БАСКЕТБОЛА <i>Жилкина Т.О.</i>	323

ТЕХНИКА ВЕДЕНИЯ МЯЧА В БАСКЕТБОЛЕ <i>Котова Ю.М.</i>	327
ТЕХНИКА ЛОВЛИ И ПЕРЕДАЧИ МЯЧА <i>Шкерина И.А.</i> ,	330
ПИЛАТЕС И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ИНТЕРЕС СТУДЕНТОВ К ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ <i>Костырева С.А., Негина Д.В.</i>	334
СОЦИАЛЬНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЗДОРОВЬЕ ДЕТЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ <i>Красикова В.В.</i>	338
СПОРТИВНЫЕ ИГРЫ С БИТОЙ И МЯЧОМ: ЛАПТА, БЕЙСБОЛ И КРИКЕТ <i>Негина Д.В., Костырева С.А.</i>	342
ФАКТОРЫ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЗДОРОВЬЕ ДЕТЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ПРОСТРАНСТВА <i>Оскирко Л.А.</i>	346
ИЗУЧЕНИЕ РАВНОВЕСИЯ И КООРДИНАЦИИ ФИГУРИСТОК 6-7 ЛЕТ ЭТАПА НАЧАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ <i>Богданова А.В.</i>	349
ВЛИЯНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ УПРАЖНЕНИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ СОРЕВНОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГИМНАСТОК В УПРАЖНЕНИИ НА БРЕВНЕ <i>Рязанцева Л.Е.</i>	353
ИСТОРИЯ И РЕКОРДЫ ВОЛЕЙБОЛА <i>Анциферов Ф.Е.</i>	357
ТВОРЧЕСКОЕ САМОРАЗВИТИЕ СТУДЕНТОВ ПРИ ПОМОЩИ ШАХМАТ <i>Буйкова Д.А.</i>	361
ОБЩЕФИЗИЧЕСКИЕ И СПЕЦИАЛЬНО-ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЕ УПРАЖНЕНИЯ В ПУЛЕВОЙ СТРЕЛЬБЕ <i>Вахтарова К.О.</i>	364
ВНИМАНИЕ В ШАХМАТАХ <i>Елескин М.А.</i>	370
ВЕЛОСПОРТ КАК СПОРТИВНАЯ ДИСЦИПЛИНА <i>Зуева Е. П.</i>	372
РАЗВИТИЕ ПАМЯТИ С ПОМОЩЬЮ ШАХМАТ <i>Иванова А.А.</i>	376
СПЕЦИФИКА ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПОРТСМЕНА-СТРЕЛКА <i>Колединов Е.Н.</i>	380
ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ШАХМАТНОГО СПОРТА ИНСТИТУТОМ ФКЗИС В КОНТЕКСТЕ МИРОВОГО ШАХМАТНОГО ДВИЖЕНИЯ <i>Комаров А.С.</i>	382
ВЛИЯНИЕ ОБУЧЕНИЯ ИГРЕ В ШАХМАТЫ НА РАЗВИТИЕ ПАМЯТИ <i>Коновалова О.Ю.</i>	385

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИЗУАЛЬНЫХ СРЕДСТВ (ВИДЕОМЕТОД), ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЛАВАНИЮ <i>Курьян И.С.</i>	386
РИТМИЧЕСКАЯ ГИМНАСТИКА КАК СРЕДСТВО ДВИГАТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПОДРОСТКОВ <i>Лугачева Н.В., Деревцова А.В.</i>	389
ВЛИЯНИЕ ЗАНЯТИЙ ПО ПЛАВАНИЮ НА ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ СТУДЕНТОВ <i>Маслова С.Е.</i>	392
НАСТОЛЬНЫЙ ТЕННИС КАК СРЕДСТВО ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ВУЗЕ <i>Осипов С.М.</i>	396
РАЗВИТИЕ ЛОГИЧЕСКОГО СКЛАДА УМА ЧЕРЕЗ ОБУЧЕНИЕ ИГРЕ В ШАХМАТЫ <i>Саитова Р.М.</i>	399
ЛОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ В ШАХМАТАХ <i>Топоров А. А.</i>	403
ВНИМАНИЕ И ЕГО РАЗВИТИЕ В ШАХМАТАХ <i>Трапезников К. С.</i>	405
ШАХМАТНЫЕ ЭТЮДЫ В ОБУЧЕНИИ ШАХМАТАМ <i>Шерстнева М.А.</i>	407
СПОРТ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОВЗ, ВОЗМОЖНОСТИ И МОТИВАЦИЯ <i>Шитикова Е.В. Зимин И.А.</i>	409

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

Выпуск 26

*Труды Всероссийской научной конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых*

Часть IV

Под общей редакцией
Технический редактор
Компьютерная верстка

С.В. Коновалова
Г.А. Морина
Н.В. Ознобихина

Подписано в печать 16.08.2022 г.
Формат бумаги 60х84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 24,6 Уч.-изд. л. 27,0 Тираж 300 экз. Заказ № 204

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