

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

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

**ГУМАНИТАРНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**ЧАСТЬ III**

*Труды Всероссийской научной конференции  
студентов, аспирантов и молодых ученых  
16 - 18 мая 2017 г.*

**выпуск 21**

Под общей редакцией профессора М.В. Темлянцева

**Новокузнецк  
2017**

ББК 74.580.268  
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор М.В. Темлянцев,  
доцент Л.П. Авдоница,  
д-р пед. наук, профессор Е.Г. Оршанская,  
д-р мед. наук, профессор И.Л. Левина,  
канд. экон. наук, доцент Ю.П. Прохно

Н 340                    Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды  
Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и  
молодых ученых / Сиб. гос. индустр. ун-т; под общ. ред.  
М.В. Темлянцева. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2017.–  
Вып. 21.– Ч. III. Гуманитарные и экономические науки.– 301 с.,  
ил.–20, таб.– 14.

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Третий том сборника посвящен актуальным вопросам в области гуманитарных и экономических наук: филологии, иностранного языка, физической культуры и спорта, современным проблемам транзитивной экономики, стандартизации и сертификации, управлению качеством и документообороту.

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

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный  
индустриальный университет, 2017

IDEF0 является стандартом функционального моделирования, позволяющий описывать бизнес-процессы в виде иерархической системы взаимосвязанных функциональных блоков. Еще один из наиболее востребованных стандартов из семейства стандартов IDEF является IDEF3, позволяющий документировать бизнес-процессы, протекающие в организации.

В свою очередь, методология описания бизнес-процессов ARIS (методология Архитектуры интегрированных Информационных Систем) позволяет определять принципы моделирования практически всех функциональных блоков организации, а также допускает возможность представления бизнес-процессов в более удобной форме для анализа и чтения – в форме графических моделей [3-4].

Таким образом, непрерывное улучшение бизнес-процессов, а именно применение моделирования и оптимизации позволяет обеспечить прозрачность бизнес-процессов, протекающих в торговой сети, повышение эффективности торговли, а также способствует повышению конкурентоспособности.

#### Библиографический список

1. ГОСТ Р ИСО 9001 – 2015. Системы менеджмента качества. Требования [Текст]. – Введ. 01.11.15. – М. : Стандартинформ, 2015. – 65 с.
2. Businessstudio. Система бизнес моделирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.businessstudio.ru/description/intro/>.
3. Волков О. Стандарты и методологии моделирования бизнес-процессов / О.Волков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.connect.ru/article.asp?id=5710>.
4. Репин В.В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов / В.В. Репин, В.Г. Елиферов. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 544 с.

УДК 658.3.07

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ ISO 10015 КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРСОНАЛА

**Костромина О.Н.**

**Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Волкова Т.А.**

*Сибирский государственный индустриальный университет,  
г. Новокузнецк, e-mail: volkova-tanya12@yandex.ru, kostromina-96@inbox.ru*

Рассмотрен процесс обучения персонала в организации в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 10015. Выявлены основные этапы процесса обучения персонала в организации, определены программы обучения отдельных категорий работников организации, способствующих

их карьерному росту.

Ключевые слова: персонал, обучение, программа обучения, компетентность, знания, умения, навыки.

В условиях постоянно возрастающих требований рынка к качеству продукции и услуг реальным фактором конкурентоспособности для любой организации становятся человеческие ресурсы. Основой достижения конкурентного преимущества в постоянно меняющейся внешней среде является интеллектуальный потенциал коллектива и людей, его составляющих, их способность проявлять личное и коллективное творчество. Всё это может быть обеспечено только в условиях постоянного повышения профессиональной компетентности персонала [1].

В соответствии с требованиями международных стандартов на системы менеджмента ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 организация должна обеспечить компетентность всех лиц, выполняющих работы для неё или в её интересах, которые могут повлиять на качество продукции, профессиональное здоровье и безопасность на рабочем месте или способные вызвать значимое воздействие на окружающую среду. При этом необходимо обеспечить сохранность соответствующих записей.

Согласно требованиям ISO 10015 организация должна осуществлять идентификацию и анализ потребностей в обучении, планирование и составление программ обучения, обеспечение обучения, оценивание результатов обучения, а также контроль и совершенствование обучения в целях выполнения ею своих задач. Требования ISO 10015 используют для проведения обучения, направленного на сокращение различий между требуемым и существующим уровнями компетентности. Цикл обучения согласно стандарту определяется четырьмя стадиями:

- определение потребности в обучении;
- проектирование и планирование обучения;
- проведение обучения;
- оценка результатов обучения.

На стадии определения потребности в обучении проводят сравнение текущего уровня компетентности с требуемым уровнем компетентности, необходимым для выполнения задач, связанных с качеством. Проектирование и планирование обучения включает в себя порядок действий, направленный на сокращение различий в уровнях компетентности и определение критериев для оценки результатов обучения и мониторинга процесса обучения. В ходе проведения обучения организация предоставляет обучающемуся все необходимые и достаточные возможности для повышения своей компетентности. Подводя итоги обучения, формируется отчет по оценке обучения, содержащий следующие данные:

- заявки на обучение;

- критерии оценки, источники, методы, план-график оценки;
- анализ собранных данных и интерпретацию результатов;
- анализ затрат на обучение;
- выводы и рекомендации по улучшению.

Руководство организации должно проводить мониторинг на всех этапах процесса обучения. Основная цель мониторинга – обеспечение объективных свидетельств результативности процесса обучения и удовлетворения требований организации в обучении. Завершение одной стадии является началом следующей стадии.

Сегодня АО «ЕВРАЗ ЗСМК» является крупнейшей организацией в Сибири, входит в пятерку крупнейших в мире сталелитейных комбинатов и является генеральным поставщиком рельсовой продукции для ОАО «Российские железные дороги». В состав АО «ЕВРАЗ ЗСМК» входят две площадки: 1 – по производству строительного проката, доля которого на российском рынке составляет около 20%, 2 – рельсового проката, его доля в рельсовом производстве России составляет около 70%.

Трудовой коллектив АО «ЕВРАЗ ЗСМК» численностью около 18 тыс. человек, обеспечивает слаженную и бесперебойную работу всего металлургического комбината. За свою трудовую карьеру каждый работник комбината в зависимости от профессии и рода выполняемых работ проходит обучение с определенной периодичностью. На комбинате ежегодно актуализируются перечни квалификационных требований по всем структурным подразделениям на основании распоряжения директора по персоналу «О формировании квалификационных требований штатных должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий», в течение года осуществляется периодическая (по мере необходимости) корректировка квалификационных требований на основании заявок структурных подразделений и приказов в связи с изменениями квалификационных требований.

Процесс обучения на АО «ЕВРАЗ ЗСМК» регламентируется локальным нормативным документом – стандартом организации интегрированной системы менеджмента (СТО ИСМ), разработанный в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 10015 и обязательный для применения во всех структурных подразделениях АО «ЕВРАЗ ЗСМК» при организации и проведении обучения персонала. Указанный стандарт организации устанавливает единый порядок определения потребности в обучении, планирования и разработки программ обучения, обеспечения обучения, оценки результатов обучения. Согласно данному стандарту организации процесс обучения персонала на АО «ЕВРАЗ ЗСМК» включает этапы согласно блок-схеме процесса (рисунок 1).

Содержание программ обучения для разных категорий персонала в значительной степени определяется целями и стратегией комбината, а также анализом профессиональной деятельности работников. Обучение персонала

можно классифицировать на обучение высшего управленческого звена, обучение среднего звена и обучение непосредственных исполнителей. Обучение на АО «ЕВРАЗ ЗСМК» проводится с отрывом от производства в специализированных профессионально-технических учебных заведениях и центрах подготовки кадров. В таблице 1 приведены всевозможные мероприятия, направленные на повышение производственных навыков, знаний и опыта персонала АО «ЕВРАЗ ЗСМК».

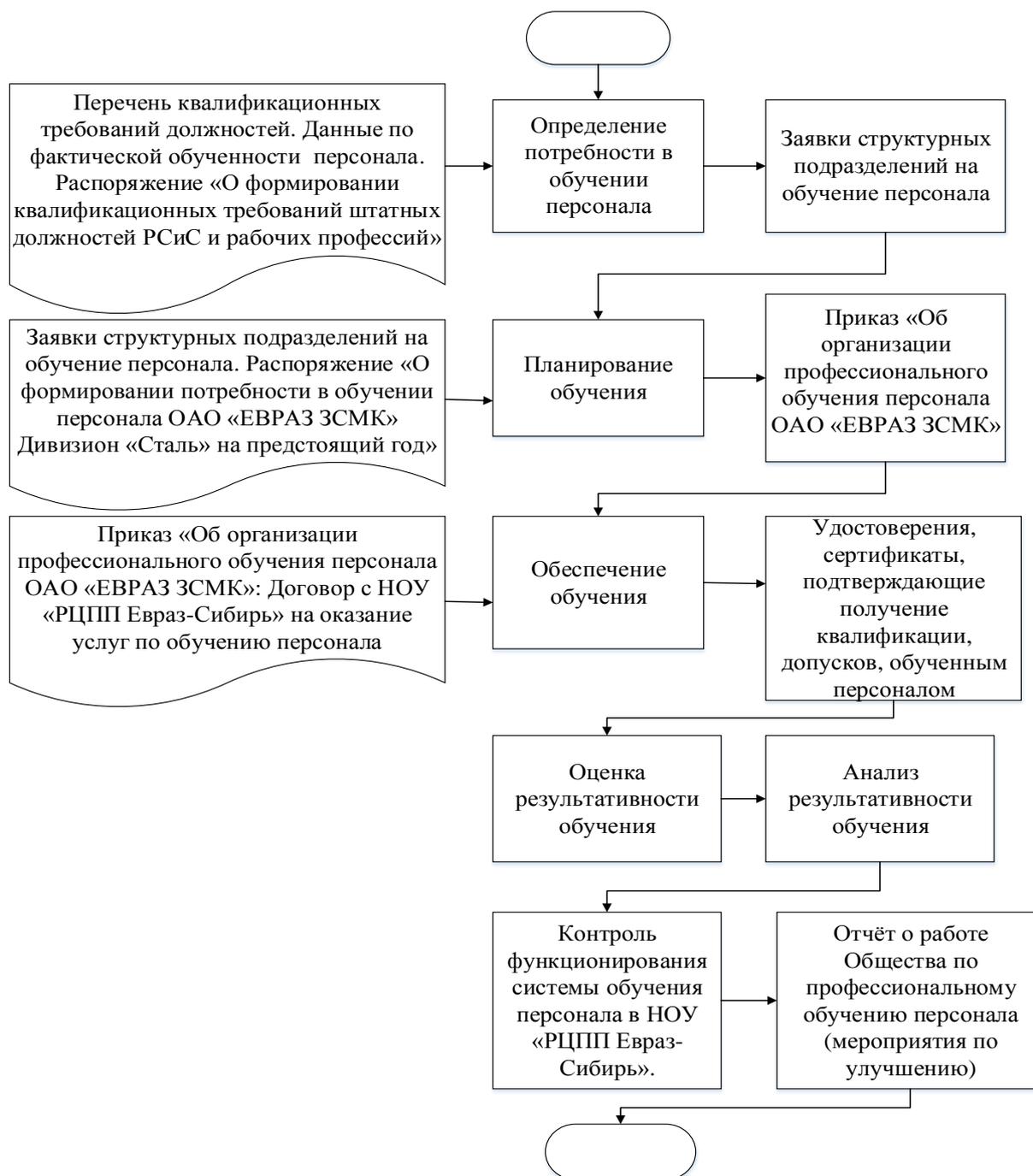


Рисунок 1 – Процесс обучения персонала на АО «ЕВРАЗ ЗСМК»

Таблица 1 – Программы обучения и развития персонала на АО «ЕВРАЗ ЗСМК»

Уровень должности	Карьерные лифты	Корпоративное обучение и развитие					Функциональное обучение руководителей и специалистов	Обучение рабочих и РСС, регламентируемое государством
		развитие навыков управления		развитие HiPo	внедрение корп. стандартов	сохранение инженерных компетенций	внутреннее	
		производство	корп. функции					
СЕО-1		Коучинг						
УД. СЕО-2		Коучинг Стратегические сессии				Магистратура МФТИ		
УД-1	НЛЕ Проекты МБУ и HSE		Командные сессии Коучинг	НЛЕ HiPo слет Проекты МБУ, HSE аудит	Адаптационный тренинг  HSE EBS Anti-Corruption			
УД-2	НЛЕ Проекты МБУ и HSE	Школа управляющего директора				Технический форум ШГС ТРИЗ-практикум		
УД-3,4	КМНТК, лучший молодой руководитель	Школа Мастера					Стажировки	
Специалисты	МНТК, Проекты МБУ и HSE					КМНТК		
Рабочие	Лучший по профессии Проекты МБУ и HSE						Ротации для рабочих (ЗСМК)	
								1. Обучение рабочих и РСС по ОТ, ПБ, ЭБ 2. Подготовка 3. Переподготовка 4. Повышение квалификации

Примечание – уровень должности: СЕО – главный исполнительный директор, УД-1 – управляющий директор 1-го уровня.

Основываясь на данных таблицы 1, можно сделать вывод, что для всех категорий работников выделены свои основные программы, которые способствуют карьерному росту. Развитие интеллектуального потенциала коллектива способствует совершенствованию возможностей и способностей к эффективной деятельности в условиях современной организации и адаптации к меняющимся условиям, что приводит к устойчивому развитию организации в долгосрочной перспективе.

## Библиографический список

1. Волкова Т.А. Роль человеческого фактора при формировании системы менеджмента качества образовательной организации / Т.А. Волкова, С.С. Зеленчукова // Новые технологии в образовании: материалы IV Международной научно-практической конференции (Красноярск, 16 мая 2015 г.) / научн. ред. Я.А. Максимов. – Красноярск: Изд. Научно-инновационный центр, 2015. – С. 157 – 161.

УДК 35.351/354

### **ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ ЗАГС КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Евсеева Е.Д.**

**Научный руководитель: канд. техн. наук, доцент Загуляев Д.В.**

*Сибирский государственный индустриальный университет,  
г. Новокузнецк, e-mail: rosa\_smile@mail.ru*

Организация и обеспечение государственной регистрации актов гражданского состояния на территории Кемеровской области, кропотливая работа по сохранению архивного фонда - уникального документального наследия Кузбасса (более 60 тысяч книг государственной регистрации актов гражданского состояния), проведение праздников, пропаганда брачно-семейных отношений, содержание и ремонт помещений органов ЗАГС - вот далеко не полный перечень основных задач, возложенных на Управление ЗАГС.

Ключевые слова: запись акта гражданского состояния, ЗАГС, Кемеровская область, эффективность, Единый портал государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ), граждане

Гражданское состояние предопределяет комплекс прав и обязанностей, т.е. правовой статус лица. Гражданское состояние человека позволяет индивидуализировать его в среде прочих граждан (указанием на имя, пол, возраст, гражданство), обозначить его семейное положение, раскрыть правоспособность и дееспособность.

Граждане равны перед законом независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, образования, языка, отношения к религии, рода и характера занятий, места жительства и других обстоятельств.

Заключение или расторжение брака, рождение или смерть, усыновление или удочерение, установление отцовства или перемена имени все это обязательно подлежит регистрации в органах записи актов гражданского состояния (ЗАГС). Это важнейшие события и факты в жизни каждого человека, которые имеют юридическое значение и именуются актами гражданского

<b>V. СТАНДАРТИЗАЦИЯ И СЕРТИФИКАЦИЯ. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ И ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ</b>	263
<b>Филимонова А.С., Исмаилова А.Г.</b> Анализ реализации принципов ХАССП на ликёроводочном заводе.....	263
<b>Сифириди Е.Ю.</b> Разработка методики применения контрольных карт для управления процессом розлива водки.....	266
<b>Епифанцева Е.С.</b> Маркировка упаковки игрушек: требования и несоответствия.....	269
<b>Бурмакова А.А.</b> Проблемы заполнения титульного листа трудовой книжки после реформы высшего образования в РФ.....	274
<b>Сидоренко Н.А.</b> Опыт российских образовательных организаций в области сертификации систем менеджмента качества.....	276
<b>Пищулина К.С.</b> Стандартизация питьевой бутилированной воды.....	279
<b>Гринцевич Ю.А.</b> Развитие торговых сетей на основе моделирования и оптимизации бизнес-процессов.....	283
<b>Костромина О.Н.</b> Международный стандарт ISO 10015 как основа повышения компетентности персонала.....	286
<b>Евсеева Е.Д.</b> Пути совершенствования управления в органах ЗАГС Кемеровской области.....	291

Научное издание

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

**ГУМАНИТАРНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

**Часть III**

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

**Выпуск 21**

Под общей редакцией

М.В. Темлянцева

Технический редактор

Г.А. Морина

Компьютерная верстка

Н.В. Ознобихина

Подписано в печать 19.09.2017 г.

Формат бумаги 60x84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.  
Усл. печ. л.17,4 Уч.-изд. л.19,5. Тираж 300 экз. Заказ № 432

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