

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

*Посвящается 90-летию Сибирского
Государственного индустриального университета*

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

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
19 – 21 мая 2020 г.*

ВЫПУСК 24

ЧАСТЬ II

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Под общей редакцией профессора М.В. Темлянцева

**Новокузнецк
2020**

ББК 74.580.268
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор М.В. Темлянецв,
канд. экон. наук, доцент Е.В. Иванова,
канд. экон. наук, доцент В.В. Шипунова,
канд. экон. наук, доцент О.П. Черникова,
канд. экон. наук, доцент Т.Н. Борисова,
канд. техн. наук, доцент Е.Г. Лашкова
канд. техн. наук, доцент И.Ю. Кольчурина

Н 340

Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 19–21 мая 2020 г. Выпуск 24. Часть II. Экономические науки / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; под общ. ред. М. В. Темлянцев. – Новокузнецк ; Издательский центр СибГИУ, 2020. – 287 с. : ил.

ISSN 2500-3364

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Вторая часть сборника посвящена актуальным вопросам в области экономических наук: теоретических и практических аспектов экономики организаций, отраслей, комплексов; теоретических и прикладных вопросов управления, комплексной безопасности и регионального развития; экономики труда, управления персоналом; бухгалтерского учета и финансов; стандартизации, сертификации, управления качеством и документооборота; инновационных технологий рыночного продвижения.

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

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2020

02.04.2020).

2. ГОСТ 31721-2012. Шоколад. Общие технические [Электронный ресурс] – Введ. 01.07.2013. – Москва: Стандартинформ, 2013 // Техэксперт : информационно-справочная система. – Электронные данные. – Москва, 2020 – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-31721-2012> (дата обращения 02.04.2020).

3. Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека № 01/9044-8-32 от 20.07.2008 «О совершенствовании надзора за пищевыми продуктами, содержащими ГМО и ГММ» [Электронный ресурс] // Техэксперт : информационно-справочная система. – Электронные данные. – Москва, 2020 – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902117684> (дата обращения 02.04.2020).

УДК 378.1

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Михайленко И.А.

Научный руководитель: канд. экон. наук Волкова Т.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: irina.buinevich08@gmail.com*

Рассмотрены показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, представленные на официальных сайтах образовательных организаций в сети Интернет. Проанализированы подходы к формированию оценки качества деятельности работников образовательных организаций.

Ключевые слова: образовательная организация, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, оценка персонала, критерии оценки персонала.

В условиях совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций (ОО), при внедрении в них механизма эффективного контракта, разработка новых процедур оценки качества деятельности работников должна включать технологический инструментарий оценки (в частности, систему показателей и критериев оценки), позволяющий установить качество их деятельности. В связи с этим остановимся на рассмотрении трудов следующих авторов по формированию оценки качества деятельности работников ОО: Широкова Ю., Мялкина Е.В., Житкова А.А., Кремлева О.К. [1 – 3].

В работе [1] Широкова Ю. приводит следующие критерии для оценки труда различных групп учебно-вспомогательного персонала (УВП) – первая группа критериев: соблюдение режима работы (отсутствие опозданий, длительных и частых периодов отсутствия на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременно «раннее» окончание рабочего дня); профессионализм, высокий уровень исполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний / нареканий со стороны руководства, обучающихся, представителей сторонних организаций); активное участие в деятельности структурного подразделения; инициативность, превышение в работе уровня требований должностных инструкций и функциональных обязанностей; уважительное отношение к коллегам, обучающимся, представителям сторонних организаций (отсутствие жалоб, наличие благодарностей); умения и навыки использования в работе современных технологий и технических средств; отсутствие больничных листов в течение года.

По мнению Широковой Ю. указанные критерии следует положить в основу системы оценки труда всех групп УВП ОО. Кроме этого, следует расширить список критериев с учетом интенсивности и объема труда – вторая группа критериев. Высокая интенсивность труда должна сопровождаться определенными условиями для восстановления работоспособности, в противном случае возникнет проблема текучести кадров: степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени; сложность выполняемых операций, их высокая трудоемкость, требующая от работника специальных знаний и особой сосредоточенности; высокая скорость выполнения трудовых операций и частота их сменяемости.

Третья группа критериев формируется с учетом специфики деятельности групп УВП. Например, для специалистов по учебно-методической работе кафедр (лаборантов) показателями к стимулированию являются свободное владение вузовскими автоматизированными системами; своевременное распределение нагрузки; оперативное решение проблемных вопросов в работе кафедры; своевременное предоставление информации и отчетов в различные управления вуза; выполнение дополнительных функций (по заданию заведующего кафедрой); составление отчетов о работе кафедры и т.д.

Согласно Широковой Ю., оценку труда УВП следует проводить ежегодно, в конце учебного года, с целью установления стимулирующих выплат для этой категории персонала на следующий учебный год. Представленные критерии следует корректировать каждый год с учетом стратегии развития ОО и трудового потенциала работников. В этом случае оценка труда станет для УВП понятной, справедливой, позволит не только обосновать стимулирующие выплаты, но и мотивировать работников на результативный труд.

Мялкина Е.В. и Житкова А.А. для административно-управленческого персонала (АУП), с учетом требований учредителя, разработали и внедрили методику комплексной оценки, в основе которой лежат показатели качества выполнения работы и пункты должностной инструкции, а также показатели

эффективности и результативности (KPI). Первая группа показателей позволяет установить зависимость оценки деятельности работника от качества выполнения работы, вторая группа показателей является результатом декомпозиции стратегических показателей ОО и отражает степень участия работника в достижении её стратегических целей [2].

Комплексная оценка эффективности деятельности АУП ОО определяется как совокупность оценки качества работы и выполнения пунктов должностной инструкции (K_a) работника НГПУ им. К. Минина и оценки работника в соответствии с матрицей KPI (K_{kpi}) по формуле: $K = 0,7 \times K_{kpi} + 0,3 \times K_a$, выражается в процентах и охватывает как специфические показатели результативности работников, так и показатели, полученные на основе декомпозиции стратегических показателей ОО.

Показатели, исполненные менее чем на 60 %, считаются посредственным результатом и являются поводом рассмотреть вопрос о повышении квалификации работника, либо о других мероприятиях, способствующих профессиональному и личностному росту. Результат от 60 % до 80 % характеризует достаточную эффективность работника, имеющего резервы для профессионального развития. Результат более 80 % характеризует работника как особо ценного для ОО и дает основание для зачисления работника в кадровый резерв с целью дальнейшего карьерного роста.

Кремлева О.К. в работе [3] предложила на примере KPI для руководителей устанавливать соответствие цели и задачам, стоящим на повестке дня конкретной ОО. В соответствии с этапом жизненного цикла ОО такой целью может выступать: накопление методических активов для лицензирования образовательной деятельности, подбор и расстановка работников для организации образовательного процесса, аккредитация ОО, оптимизация учебного процесса и систематическое повышение его качества, подготовка квалифицированных кадров, отвечающих требованиям профессиональных стандартов, продажа франшизы образовательных технологий, наработанных ОО. В отношении выбранной текущей приоритетной цели определяются соответствующие уровню категории исполнителя задачи. Успешность выполнения данных задач служит базой выработки KPI.

KPI и методика их определения устанавливаются на определённый плановый период. Например, KPI работников 1 – 2 категории связаны с главными задачами ОО, в т.ч. с целью ближайшего периода в соответствии с планом развития ОО. Такие задачи могут устанавливаться в виде достижения определённого уровня, достаточного для лицензирования; выявления лидирующих позиций для демонстрации в рейтингах; достижения высоких экономических показателей. Индикаторы освоения задачи преобразуются в пригодные для математического измерения и отражающие с различных ракурсов составляющие достижения целей с тем или иным результатом. Примером набора индикаторов для этапа реализации деятельности ОО являются: увеличение набора обучающихся; привлечение лучших абитуриентов; рас-

ширение видов программ обучения; повышение удовлетворенности работодателей.

Расчет КРІ работника ОО осуществляется следующим образом:

$$I \text{ КРІ} = K \text{ КРІ} \frac{F}{A} \quad (1)$$

где I КРІ – индекс КРІ: итоговый оценочный показатель по ОО;

K КРІ – коэффициент КРІ для периода и вида деятельности в ОО;

F – достигнутые фактические результаты;

A – цель, поставленная для достижения в результате осуществления работником оцениваемой деятельности.

Индексы могут суммироваться в зависимости от степени многозадачности реальной деятельности, а коэффициенты предназначены для установления ценностного приоритета достигаемых целей.

Рассмотрим показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ОО среднего профессионального и высшего образования, представленные на официальных сайтах ОО в сети Интернет [4 – 6].

ГАП ОУ «Екатеринбургский монтажный колледж» в рамках оценки эффективности деятельности работников ОО разрабатывает соответствующие карты критериев. Пример карты критериев оценки эффективности деятельности архивариуса, документоведа, специалиста по охране труда и паспортиста представлена в таблице 2 [4].

Таблица 2 – Карта критериев оценки эффективности деятельности архивариуса, документоведа, специалиста по охране труда и паспортиста (фрагмент)

Критерии	Балл
Своевременная сдача отчетности по профилю выполняемой работы	До 10
Должное состояние учета и хранения документации	До 30
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, обучающихся	До 50

В Саратовском национальном исследовательском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского используются следующие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников [5]: эффективность выполнения должностных обязанностей; уровень ответственности за порученную работу; сложность выполняемой работы; своевременность выполнения поручений непосредственного руководителя; инициативность и самостоятельность при решении профессиональных задач; рациональность использования рабочего времени.

Показатели оценки эффективности трудовой деятельности работников УВП представлены на официальном сайте Вологодской государственной молочнохозяйственной академии имени Н.В. Верещагина в сети Интернет. В

таблице 3 приведены в качестве примера показатели эффективности трудовой деятельности специалиста по учебно-методической работе 1-ой категории учебной части [6].

Таблица 3 – Показатели эффективности трудовой деятельности специалиста по учебно-методической работе 1-ой категории учебной части (фрагмент)

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1 Качественная подготовка и ведение документации по организации учебного процесса	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	Не менее 100 %	До 20
2 Своевременное и качественное ведение учета по контингенту обучающихся	Отсутствие замечаний по качеству и срокам	Не менее 100 %	До 20

Анализ существующих подходов к формированию системы оценки качества деятельности работников ОО показал, что авторы в своих подходах применяют совершенно различные показатели (критерии) оценки труда работников. Отсутствует единый подход к формированию системы оценки качества деятельности работников ОО.

Библиографический список

1. Широкова, Ю. А. Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения / Ю. А. Широкова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом) : Москва : Издательский дом «Панорама», 2013. – URL: <https://hr-portal.ru/print/96214> (дата обращения: 23.02.2020).

2. Мялкина, Е.В. Система комплексной оценки административно-управленческого персонала в ВУЗе: практика и особенности / Е.В. Мялкина, В.А. Житкова // Вестник Мининского университета : журнал. Нижний Новгород : Издательство: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2018. – Том 6. № 1. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32833338> (дата обращения: 23.02.2020).

3. Кремлева, О.К. Оценка эффективности деятельности работников образовательной организации / О.К. Кремлева // Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства : сборник трудов III национальной научно-методической конференции с международным участием. Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 201. Ч. 2. С. 65-70. – URL: <http://www.elnit.org/> (дата обращения: 23.02.2020).

4. Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургский монтажный колледж» : утверждено приказом директора №196-од от 07.12.2017. – Екатеринбург, 2017. – URL: <http://xn--d1abafrgaft.xn--p1ai/> (дата обращения: 23.02.2020).

5. Положение об оценке эффективности деятельности работников, относящихся к категориям административно-хозяйственного персонала, инженерно-технического персонала, прочего обслуживающего хозяйственного персонала и охраны : утверждено на заседании Ученого совета СГУ №10 от 26.06.2018. – Саратов, 2018. – URL: <https://www.sgu.ru/docs> (дата обращения: 23.02.2020).

6. Перечень показателей оценки эффективности трудовой деятельности учебно-вспомогательного персонала : утверждение приказом ректора № 254 О-Д от 10.10.2017. – Вологда, 2017. – URL: <https://molochnoe.ru/sotrudniku/oplata-truda> (дата обращения: 23.02.2020).

УДК 658.56

ИДЕНТИФИКАЦИЯ РИСКОВ ПРОЦЕССА ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ

Пустуева Л.Ю.

Научный руководитель: канд. экон. наук Волкова Т.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: lilpusss@gmail.com*

В статье описан один из этапов оценки рисков – идентификация рисков. Представлены методы идентификации рисков. Проведена идентификация рисков процесса проведения внутреннего аудита системы менеджмента качества организации.

Ключевые слова: идентификация, риск, внутренний аудит, система менеджмента качества, программа аудита, оценка рисков.

Оценка рисков включает в себя этапы идентификации риска, анализа риска и сравнительной оценки риска. После завершения оценки риска следует процесс обработки риска, включающий: определение и выбор вариантов обработки риска; планирование и осуществление мероприятий по обработке риска; оценка эффективности такой обработки; принятие решений о приемлемости остаточного уровня риска [1].

Целью этапа «Идентификация риска» является составление исчерпывающего списка рисков, которые могут помешать достижению

СОДЕРЖАНИЕ

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ	3
БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО В РОССИИ Пугачева Т.И.	3
НЕГАТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИКИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ НА МАЛЫЙ БИЗНЕС Карнакова П.А.	5
ЗНАЧЕНИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ Долгих Д.А.	9
ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ Ковынева В.Р., Трудорудо Т.С.	12
РОССИЙСКИЕ ТНК И ИХ РОЛЬ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ Федотова Е.В.	15
СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ В ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ ОРГАНИЗАЦИЙ Гребнева А.А.	18
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ВО ВНЕШНЕЙ СРЕДЕ Ёлкина А.А.	22
ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ Кокорина А.Д.	26
II ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ, КОМПЛЕКСНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	30
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ Желткова И.В.	30
ПРОБЛЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛЬНЫХ АДМИНИСТРАТИВНЫХ РАЙОНОВ (САР) Чирков А.С., Абдулина К.С.	33
АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СЕРВИСНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Федорова Ю.В.	36
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ АО «СИНАР» Ведрова А.В.	38
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ КОМПАНИИ Федорович Е.Е.	44
МУЗЫКАЛЬНОЕ ПРИВЕТСТВИЕ ДО НАЧАЛА РАБОЧЕЙ СМЕНЫ КАК ФАКТОР НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ Воронова С.М., Петрик О.О.	47

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ Лакушина Т.П.	52
НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ Кирсанова А.И.	56
К ВОПРОСУ О РОЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ЖЕНСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Голыбина Н.С.	60
ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА Сухонда М.А., Романенко И.В.	66
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РЕГИОНОВ ЮГО-ЗАПАДНОЙ ЧАСТИ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА Данильченко А.О., Усенко А.А.	70
РОЛЬ ГОЛЛАНДСКОЙ ОСТ-ИНДСКОЙ КОМПАНИИ В РАЗВИТИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТОРГОВЛИ Торопова А.И.	78
РЕШЕНИЕ ЗАДАЧИ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА СОЗДАНИЯ МИНИ-ЗООПАРКА Широ Ю.В.	81
АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИЗМЕНЕНИЙ В СИСТЕМЕ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ РФ Федорова А.В.	85
АКТУАЛЬНЫЕ ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ (мнение выпускников) Сидоров А.Н., Харитонов А.Р.	90
КОМБИНИРОВАННАЯ ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Золотопупова Д.Ю.	95
РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ Рюмочкин О.В.	98
III БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ФИНАНСЫ	101
ПРОБЛЕМЫ ЛИКВИДНОСТИ И ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ Антипова А.И.	101
АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА И ПУТИ ЕГО УЛУЧШЕНИЯ Антонова А.А.	104
ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ БАНКА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА Балобина Ю.А., Жукова Ю.С.	108

АНАЛИЗ БАЛАНСА КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА Балонина К.А.	111
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ДЕПОЗИТНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКИХ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ Варпахович Е.Е.	115
ВЛИЯНИЕ ГОСКОРПОРАЦИЙ НА ЭКОНОМИКУ РФ Бобко К.И., Михеев П.А.	119
КТО БОЛЬШЕ ВСЕГО ВЫИГРЫВАЕТ ОТ ГЛОБАЛИЗАЦИИ? Выпно В.В.	124
РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ РАСЧЕТА СТОИМОСТИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ В МНОГОКВАРТИРНОМ ДОМЕ Выпно В.В., Жукова А.О.	129
БИТКОИН: ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВОЛАТИЛЬНОСТЬ КРИПТОВАЛЮТЫ Гавринова Н.С.	133
БАНКИ КАК ПОЛЬЗОВАТЕЛИ РЫНКОВ ОБЛИГАЦИЙ Григорьева В.П.	136
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАСЧЕТА И УЧЕТА ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ Гришанова А.А.	140
ВАРИАНТЫ ОЦЕНКИ ВЫПУСКА ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ Емелина К.Ю.	146
ПОРТФЕЛЬНЫЕ РИСКИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА И СПОСОБЫ ИХ СНИЖЕНИЯ Золотопупова Д.Ю.	150
ОСОБЕННОСТИ УЧЁТА ЗАТРАТ И КАЛЬКУЛИРОВАНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ Ионова В.В.	154
АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ Исмаилов П.А.	158
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КРЕДИТНЫМ РИСКОМ В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ РОССИИ Климашина Ю.С., Ходырева Е.Н.	161
МАТЕРИНСКИЙ (СЕМЕЙНЫЙ) КАПИТАЛ КАК МЕРА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬЯМ С ДЕТЬМИ Колесникова Т.Д.	165
АНАЛИЗ МЕЖБАНКОВСКОГО КРЕДИТНОГО РЫНКА РОССИИ Лемко А.Н.	172
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КРЕДИТОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ Лобанов И.И.	175

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО (ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОГО) УЧЕТА В СФЕРЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ Маштаков Н.В.	178
ВЛИЯНИЕ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МИКРОФИНАНСОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ Мамедова Л.С.	182
ФОРМИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ РФ Балобина Ю.А., Жукова Ю.С.	185
ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КРИПТОВАЛЮТЫ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ Гребнева А.А.	188
РАЗРАБОТКА КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ ФИРМЫ НА ОСНОВЕ АВС АНАЛИЗА ДЕБИТОРОВ Чабанов П.Е.	191
УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ТОВАРНЫХ ОПЕРАЦИЙ В ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Яковлева А.И.	194
IV ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РЫНОЧНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ	199
СТРАТЕГИЯ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ HR-БРЕНДА НА РЫНКЕ ТРУДА Барановский Д.К., Костина А.О., Ковальков А.С., Федяков Д.Г., Тайкараев А.М., Пирцхелиани Н.С.	199
ПРОБЛЕМЫ ПРОДВИЖЕНИЯ СИБИРСКОЙ ПРОДУКЦИИ НА МИРОВОЙ РЫНОК Меркулов И.М.	202
ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РОССИИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ Волобуева С.И.	209
ИССЛЕДОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ К УСТАНОВКЕ ВИДЕООБОРУДОВАНИЯ Груздева К. Е., Хазанова В.В., Булганина А.Е., Голубев А.А., Челноков А.С.	213
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЙНИНГА КРИПТОВАЛЮТ Какушкина А.А., Шаманина Е.И.	218
БРЕНДБУК КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ Шаймарданова А.Р., Федорова Ю.В.	223
ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ КОММУНИКАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ Пашенко А.С., Ключкина А.С., Шанинана Е.П., Вашагина Ю.А., Зубова О.С.	228

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ КОММУНИКАЦИОННЫХ КАМПАНИЙ ДЛЯ РЫНКА КОНДИТЕРСКИХ ИЗДЕЛИЙ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА Панова О.Ю.	231
ИССЛЕДОВАНИЕ СПРОСА НА МОБИЛЬНЫЕ УСТРОЙСТВА Хазанова В.В., Булганина А.Е., Груздева К.Е., Голубев А.А., Челноков А.С.	237
V СТАНДАРТИЗАЦИЯ, СЕРТИФИКАЦИЯ, УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ И ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ	242
ФОРМИРОВАНИЕ СВОДНОЙ НОМЕНКЛАТУРЫ ДЕЛ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ФГБОУ ВО СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ) Дзюбина У.С., Иванова Е.Д., Шулбаева К.Ю., Шенцева А.С.	242
РАЗРАБОТКА ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА (НА ПРИМЕРЕ ООО «ДИПО», ВЛАДИМИРСКАЯ ОБЛАСТЬ) Адилова А.С., Ибрагимова Р.Р., Наумова А.В., Чернова А.П., Четвергова Д.В.	246
ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТРУКТУРЫ И ФОРМУЛИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Аминова Л.Р.	251
ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ АКТУАЛИЗАЦИИ НОМЕНКЛАТУРЫ ДЕЛ УНИВЕРСИТЕТА Атанова В.Я., Джабатаева А.Т., Щелкунова Е.В.	254
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВЫВОЗА ДОКУМЕНТОВ В УСЛОВИЯХ АО ДОМ.РФ, АО БАНК ДОМ.РФ ЕДИНЬЙ СЕРВИСНЫЙ ЦЕНТР, ВОРОНЕЖСКАЯ ОБЛАСТЬ Вищунова А.А., Исупова Д.С., Ситнер О.С., Харламова А.А., Челухоева А.П.	257
РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА ПРИМЕНЕНИЯ СТАТИСТИЧЕСКОГО ПРИЕМОЧНОГО КОНТРОЛЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (В УСЛОВИЯХ АО «РАЗРЯД», РЕСПУБЛИКА СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ) Каплина А.А.	262
ИССЛЕДОВАНИЕ СООТВЕТСТВИЯ ХАРАКТЕРИСТИК МОЛОЧНОГО ШОКОЛАДА ТРЕБОВАНИЯМ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ Кардаш С.В., Шаталова Ю.С., Шулбакова М.О.	266
АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Михайленко И.А.	271
ИДЕНТИФИКАЦИЯ РИСКОВ ПРОЦЕССА ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ Пустуева Л.Ю.	276

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

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

Выпуск 24

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Часть II

Под общей редакцией

М.В. Темлянцева

Технический редактор

Г.А. Морина

Компьютерная верстка

Н.В. Ознобихина

В.Е. Хомичева

Подписано в печать 15.06.2020 г.

Формат бумаги 60х84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 16,61 Уч.-изд. л. 18,66 Тираж 300 экз. Заказ № 100

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