

Научно-исследовательский центр «Иннова»



НАУЧНОЕ ПРОСТРАНСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, ДОСТИЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Сборник научных трудов по материалам
V Международной научно-практической конференции,
19 июля 2022 года, г.-к. Анапа

Анапа
2022

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

НЗ4

Ответственный редактор:
Скорикова Екатерина Николаевна

Редакционная коллегия:

Бондаренко С.В. к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.** д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.** д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.** к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.** к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

НЗ4 Научное пространство: актуальные вопросы, достижения и перспективы развития. Сборник научных трудов по материалам V Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 19 июля 2022 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2022. – 34 с.

ISBN 978-5-95283-910-6

В настоящем издании представлены материалы V Международной научно-практической конференции «Научное пространство: актуальные вопросы, достижения и перспективы развития», состоявшейся 19 июля 2022 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

ISBN 978-5-95283-910-6

© Коллектив авторов, 2022.
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2022.

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

АНАЛИЗ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Алёшкина Олеся Анаровна..... 4

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

СИСТЕМА МЕТОДОВ ИЗУЧЕНИЯ БИОЛОГИИ – ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ЗНАЧЕНИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ

Бреусова Виктория Сергеевна..... 12

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ ДИЗАЙНА МОБИЛЬНОГО ПРИЛОЖЕНИЯ

Вильдберг Ульяна Сергеевна..... 17

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ ПО СПАСЕНИЮ ЛЮДЕЙ И ТУШЕНИЮ ПОЖАРОВ В ЗДАНИЯХ С МАССОВЫМ ПРЕБЫВАНИЕМ ЛЮДЕЙ

Дьяков Виктор Федорович, Попова Светлана Вячеславовна

Опарин Дмитрий Евгеньевич, Мураев Николай Павлович

Тимощенко Виктор Васильевич..... 22

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Сагайдак Оксана Владимировна

Родионов Алексей Владимирович..... 28

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 316

АНАЛИЗ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Алёшкина Олеся Анаровна

студентка

Научный руководитель: Тришкина Нелли Искандаровна

канд.э.н., доцент

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»

***Аннотация.** В современных условиях резко возрастает роль социальной полезности организации обществу, приоритета гуманистического подхода при осуществлении процесса управления. От социальной направленности и полезности организации, от умения работников взаимодействовать между собой и достигать социально значимого результата зависят судьбы людей и перспективы развития предприятия.*

В данной статье рассматриваются факторы социального развития предприятия и проводится анализ уровня социального развития предприятия и предлагаются пути, направленные на повышение его уровня. Выявлено, что одним из определяющих факторов уровня социального развития является стимулирование труда работников, что существенно влияет на эффективность деятельности организации в целом.

***Ключевые слова:** социальное развитие, работники, персонал, стимулирование труда, корпоративная ответственность*

***Abstract.** In modern conditions, the role of the social usefulness of the organization to society, the priority of the humanistic approach in the implementation of the management process is sharply increasing. The fate of people and the prospects*

for the development of the enterprise depend on the social orientation and usefulness of the organization, on the ability of employees to interact with each other and achieve socially significant results.

This article examines the factors of social development of the enterprise and analyzes the level of social development of the enterprise and suggests ways to improve its level. It is revealed that one of the determining factors of the level of social development is the stimulation of the work of employees, which significantly affects the effectiveness of the organization as a whole.

Key words: *social development, employees, personnel, labor incentives, corporate responsibility*

В настоящее время в условиях роста конкуренции на рынке предприятия ищут различные пути повышения своей конкурентоспособности. Одним из значимых аспектов деятельности предприятия, влияющим не только на результаты деятельности отдельной компании, но и на развитие общества и экономики, на окружающую среду в целом, является социальный аспект. Социальное развитие предприятия предполагает изменения в ее социальной среде, в тех материальных, улучшающие общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники организации трудятся, а также положительные изменения влияния деятельности организации на общество и окружающую среду в целом. Социальное развитие является не только важным условием лидерства Российской Федерации в мировом сообществе, но и главным ресурсом эффективного хозяйствования организации [1, с. 84].

Социальное развитие проявляется в ответственности организации по обеспечению своих работников достойными условиями труда, быта, а также формирования и наиболее полного удовлетворения материальных и духовных потребностей коллектива. Помимо этого, социальная ответственность предприятия заключается и во влиянии деятельности предприятия на экологию, окружающую среду и вкладе в развитие общества.

Главным фактором социального развития организации является социально-психологическая готовность к развитию самих людей – членов

трудового коллектива (от руководителей до рядовых сотрудников). На социальный уровень развития также оказывают влияние социальная инфраструктура организации, состояние трудового коллектива, состояние системы управления персоналом, действующие принципы формирования кадровой политики и принятия кадровых решений, целевые установки руководящего состава организации, готовность руководителей к изменениям принципиального характера, которые и являются сутью управления социальным развитием организации [2].

Уровень социального развития предприятия во многом зависит от того, насколько условия труда и быта благоприятствуют удовлетворению материальных и духовных потребностей людей. На предприятии должна быть разработана эффективная система мотивации и стимулирования труда, вознаграждения труда работников, которые могут как материальными (премии, поощрения, денежная помощь) и нематериальными (благодарность, возможности карьерного роста). Благодаря мотивации и стимулированию труда увеличивается производительность труда инициативность сотрудников предприятия [3, с. 38].

Основная задача системного анализа стимулирования труда персонала – это создание эффективной методики анализа, направленной на выявление взаимного влияния различных компонентов системы стимулирования, а также на достижение стратегических задач компании через мотивацию сотрудников. Большинство авторов для анализа социального развития предприятия рекомендуют проводить системный анализ существующего состояния социального развития коллектива, используя метод экспертных оценок [4, с. 52].

Некоторые авторы, например О. П. Аникеева, К.В. Балдин, С.Г. Божук, считают, что главным критерием для определения указанных приоритетов должна быть мотивация работников к эффективному труду.

Авторы А.В. Вавилина, Т.В. Комарова, И.Р. Веленси, Р.С. Райхер, предлагают проводить анализ с помощью социально-психологического анализа коллектива предприятия, что даст возможность с научной точки зрения

определить наиболее перспективные пути дальнейшего социального развития. Определенным недостатком данного подхода является то, что он лишь косвенно учитывают мнение собственно коллектива предприятия относительно его социальных приоритетов [5, с. 131].

По мнению автора статьи, анализ социального развития предприятия целесообразно проводить с помощью выявления динамики показателей системы стимулирования труда, как материальной, так и не материальной, анализировать инструменты, используемые предприятием для роста уровня социального развития, например, инструменты корпоративной социальной ответственности – поддержка компанией определенных общественных групп, осуществление благотворительной деятельности, осуществление действий, направленных на защиту экологии, спонсорство. Также для анализа необходимо проводить опроса персонала об оценке и удовлетворенности системой стимулирования труда и условиями работы на предприятии. Выявленные результаты необходимо сопоставлять с динамикой производительности труда на предприятии.

Проведем анализ показателей стимулирования труда работников и производительности труда на гостиничном предприятии АО «Гостиница «Атал» (табл. 1). Условия работы сотрудников на предприятиях гостеприимства особенно важны, так как в сфере услуг значительная часть процессов проявляется во взаимодействии сотрудников и клиентов компании, следовательно сотрудники играют значительную роль для деятельности предприятия.

Таблица 1 - Показатели стимулирования труда работников АО «Гостиница «Атал» в 2019-2021 гг. [6]

Показатель	2019	2020	2021	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
Среднесписочная численность персонала, чел.	23	21	21	-2	91,3
Среднемесячная заработная плата, руб.	24 074	24 327	27 570	3 496	114,5

Производительность труда, тыс. р.	757,7	708,38	951,2	194	125,5
Расходы на оплату труда, тыс. р.	7 069	6 704	7 493	424	106,0
Премии, тыс. р.	1 415	1 408	1 723	308	121,8
Отчисления на социальные нужды	2 128	1 999	2 255	127	106,0
Затраты на обучение и развитие персонала	1 061	905	1 274	213	120,1

Расходы на оплату труда, премии, отчисления на социальные нужды и затраты на обучение персонала гостиницы сократились в 2020 году, что связано с ограничением деятельности предприятий в результате пандемии, приостановлением работы предприятия. В 2021 году по данным показателям по мере восстановления деятельности и экономики в целом наблюдается увеличение, наибольшее увеличение в 2021 году по сравнению с 2019 наблюдается у премий (темп роста 121,8%). В соответствии с ростом материальных показателей стимулирования труда, значительно увеличилась производительность труда на предприятии, темп роста 125,5%. Также на протяжении периода наблюдалось увеличение среднемесячной заработной платы работников, что является положительным фактором. Отрицательной тенденцией является сокращение численности персонала.

Рассмотрим наличие различных элементов системы стимулирования на предприятии АО «Гостиница «Атал» (табл. 2).

Таблица 2 - Элементы системы стимулирования труда в АО «Гостиница «Атал» [7]

Безопасность, охрана труда и здоровья	+
Организация питания, создание условий для отдыха	+
Поздравления и подарки от компании	+
Система общих для организации и персонала ценностных ориентации, логотип, форма сотрудников	-
Регулярное информирование сотрудников о делах, принимаемых решениях в компании, о своих возможностях и правах	-
Системы стимулирования и материальные поощрения, доплаты, компенсации, нематериальные поощрения: звания и т.п.	+
Оценка труда работников, аттестации и учет	-

полученных результатов	
Организация рабочего места: расположение, оснащение рабочего места	+

Так, организации рекомендуется внедрять такие элементы стимулирования труда, как общие ценностные организации для сотрудников, например создание единой формы, а также информировать сотрудников о делах и решениях компании, позволяя им участвовать в управленческих процессах и оценивать индивидуально итоги работы сотрудников.

В рамках инструментов корпоративной социальной ответственности компания периодически использует спонсорство и благотворительные пожертвования. Основное внимание организации направлено на поддержку определенных общественных групп. Так, компания осуществляет пожертвования в фонды малообеспеченных граждан. Также к благотворительным проектам относится поддержка культурного наследия и проведение акций, направленных на помощь детям.

Развитие сотрудников, являясь приоритетной задачей компании, требует особой роли корпоративной культуры, позволяющей сотруднику проявить свои личные качества в профессиональной деятельности. Корпоративная культура должна поддерживать способность к развитию работника и создавать условия карьерного роста.

Система корпоративной культуры наиболее эффективна, если основана на командной работе и внимании к личности. Должно цениться сотрудничество, при этом в наличии необходимо иметь инструменты, позволяющие дать оценку результата каждого человека [8, с. 44].

Также для повышения уровня социального развития на предприятии должны быть условия, при которых будет проявляться уважение к талантам, а также система продвижения людей, обладающих потенциалом роста. Важной корпоративной ценностью также становится инициативность: работодатель обеспечивает условия, при которых работник выдвигает предложения по улучшению общей деятельности, они могут касаться производства или

различных социальных программ.

Повышение уровня социального развития предприятия будет влиять на увеличение производительности труда, следовательно будет увеличиваться эффективность производства и хозяйственной деятельности предприятия в целом, что означает рост прибыли. Развитие элементов социального развития предприятия положительно влияет на социально-экономическое развитие страны, так как улучшаются условия трудовой деятельности, сокращается безработица, и в данных условиях будет расти валовый продукт, увеличиваться доходы бюджета государства, за счет чего появится больше возможностей для финансирования реализуемых им общественно-значимых функций.

Список литературы

1. Дианова Н.Ф. Влияние программ социального развития предприятия на эффективность деятельности персонала / Н.Ф. Дианова, Г. А. Багян / Естественно-гуманитарные исследования. – 2021. - № 34. – с. 83 – 86.
2. Факторы социального развития [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://center-yf.ru/data/stat/factory-socialnogo-razvitiya.php>.
3. Богомолова З.Н. Мотивация и стимулирование труда / З.Н. Богомолова / Вестник науки и образования. – 2020. - № 12. – с. 38 – 41.
4. Аникеева О.П. Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность: учебник и практикум / О.П. Аникеева. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2019. - 169 с.
5. Вавилина А.В., Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании / А.В. Вавилина, Т.В. Комарова / Лидерство и менеджмент. - 2019. - Том 6. - № 4. - с. 425 - 436.
6. Бухгалтерская (финансовая) отчетность АО «Гостиница «Атал» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=33305&type=3&attempt=1>.
7. Официальный сайт АО «Гостиница «Атал» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://hotelatal.ru/>

8. Моисеев А.Д., К вопросу о профессионализме государственных служащих / А. Д. Моисеев, А.С. Шурупова / Управление персоналом. - 2019. - № 21. - С. 43-45.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 74.264.5

СИСТЕМА МЕТОДОВ ИЗУЧЕНИЯ БИОЛОГИИ – ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ЗНАЧЕНИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ

Бреусова Виктория Сергеевна

студент

Научный руководитель: Кондаурова Татьяна Ильинична,

доцент

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический
университет»

Метод обучения биологии – это способ упорядоченной взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучаемых, направленной на решение задач образования.

Значение методов обучения биологии:

- 1) Они помогают изучать живые объекты или биологические явления.
- 2) Развивают учащихся – учат сравнивать, анализировать и систематизировать учебный материал.
- 3) Формируют культуру умственного труда, умений работать с учебником, приборами, правильно оформлять записи наблюдений в тетради, рационально выполнять задания.
- 4) Учитель в процессе реализации методов побуждает учащихся к активным действиям по усвоению учебного материала.

Классификация методов обучения биологии:

1. По источникам знаний методы обучения биологии бывают:

- словесные;
- практические (И. М. Перовский, Н. М. Верзилин, С. Г. Шаповаленко).

2. По деятельности учителя и учащихся:

- методы изложения нового материала учителем;
- методы самостоятельной работы учащихся (И. А. Каиров, В. Ф. Шалаев, В. А. Тетюрев).

3. По дидактическим задачам методы обучения биологии делятся на :

- приобретение знаний;
- формирование умений и навыков;
- творческая деятельность;
- закрепление, проверка (М. А. Данилов, Б. П. Есипов, Н. И. Болдырев).

4. По уровням самостоятельной активности учащихся:

- объяснительно-иллюстративно-рецептивный;
- репродуктивный;
- метод проблемного изложения;
- эвристический или частично-поисковый;
- исследовательский (И. Я. Лернер, М. Н. Скаткин)

5. По степени активности:

- непобуждающие методы (например, информационно-сообщающий и объяснительно-иллюстративный метод);
- побуждающие (например, частично-поисковый и исследовательский метод обучения биологии).

Помимо этого, существуют бинарные классификации методов обучения биологии:

- По источнику знаний и логическим основам (Н. М. Верзилин);
- По источникам знаний и способам предъявления готовых знаний и их поиска (Б. Е. Райков);
- По источникам знаний и уровню самостоятельности учебной деятельности учащихся (Н. А. Алексюк, И. Д. Зверев, Р. Г. Иванова, Л. А. Цветков и другие).

Многомерную модель методов обучения биологии, в которой сочетаются

источники знаний, уровень познавательной активности и самостоятельности учащихся, а также логический путь учебного познания предложили В. Ф. и В. И. Паламарчуки. А классификацию, основанную на четырех признаках (логико-содержательном, источниковом, процессуальном и организационно-управленческом) предложил С. Г. Шаповаленко. Наличие различных точек зрения на проблему классификации методов обучения биологии не означает кризиса теории методов, а отражает объективную, реальную многосторонность методов обучения биологии, естественный процесс дифференциации и интеграции знаний о них.

Задача построения оптимальной системы методов обучения связана с научно-теоретическим и практическим обоснованием различных классификаций. В практике преподавания биологии сложились различные методы обучения. Однако их можно сгруппировать по наиболее существенным признакам:

- источники, из которых учащиеся черпают знания;
- характер деятельности учителя;
- характер деятельности учащихся в процессе обучения.

Наиболее общепризнанной среди методистов-естественников и применяемой в практике естественно-научного, особенно биологического, образования является классификация методов, предложенная Н. М. Верзилиным. В основу классификации он положил источник знаний, характер деятельности учителя и характер деятельности ученика. Как и в случае определения методов, здесь учитываются обе стороны учебного процесса: деятельность учителя и деятельность ученика, а источник знаний находится в тесной взаимосвязи с деятельностью того и другого. На основании этого Н. М. Верзилин выделил три группы методов: словесные, наглядные и практические. Каждая группа методов включает родственные виды методов. Видами словесных методов являются: лекция, рассказ, беседа, объяснение.

Наглядные методы — это изучение биологии с помощью:

- а) натуральных объектов;
- б) изображений объектов, явлений;

в) демонстрацией опытов.

Практические методы обучения биологии — это:

а) наблюдение;

б) распознавание и определение признаков объектов;

в) эксперимент.

Прием — это часть метода. Методы реализуются посредством различных приемов.

Предложенная Н. М. Верзилиным классификация требует небольшого дополнения: в группе практических методов следует выделить еще два — работы с раздаточным материалом и моделирование. Всеми методами предусматривается возможность активного участия в уроке учащихся. При словесных методах учащиеся делают сообщение, доклад; при наглядных методах демонстрируют ранее поставленные ими опыты, монтируют схемы, демонстрируют объекты; при практических — предлагают варианты постановки опытов, которые они будут проводить, и обсуждают результаты работы. Работа с книгой проводится при применении любых методов.

Ещё 3 большие группы методов обучения биологии выделил Ю. К. Бабанский:

1. Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности.

2. Методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности.

3. Методы контроля и самоконтроля за эффективностью учебно-познавательной деятельности. В каждой из трех групп методов обучения биологии отражается взаимодействие педагогов и учащихся. Организаторское влияние учителя сочетается с осуществлением и самоорганизацией деятельности учащихся. Стимулирующее влияние педагога ведет к развитию мотивации учения у школьников. Контролирующие действия сочетаются с самоконтролем.

Ещё методы обучения биологии делятся на:

1. *Эмпирические* — позволяют изучать явления с помощью опытов:

- описательных,
- сравнительных,
- экспериментальных,
- измерительных.

2. *Теоретические.*

Список литературы

1. Акперова, И. А. Уроки биологии по учебно-методическому комплексу Н. И. Сониной «Биология» / И. А. Акперова. — Москва: Дрофа, 2005. — 288 с.
2. Арбузова, Е. Н. Генезис учебных изданий по методике преподавания биологии: монография / Е. Н. Арбузова. — Омск: Изд-во ОмГПУ, 2008.— 214 с.

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 004.514

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ ДИЗАЙНА МОБИЛЬНОГО ПРИЛОЖЕНИЯ

Вильдберг Ульяна Сергеевна
магистрант

Научный руководитель: Городищева Анна Николаевна,
д.к.н., заведующая кафедрой
Сибирский государственный университет науки и технологий
им. М. Ф. Решетнёва, город Красноярск

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются ключевые особенности создания дизайна пользовательского интерфейса (UI - англ., User Interface) для мобильного приложения. На что стоит обратить внимание в первую очередь, и какие ошибки допускать не стоит.*

This article discusses the key features of creating a user interface design (UI, User Interface) for a mobile application. What should you pay attention to first of all, and what mistakes should not be made.

***Ключевые слова:** Дизайн, пользовательский интерфейс, особенности разработки, мобильное приложение.*

***Keywords:** Design, user interface, development features, mobile application.*

В настоящее время, когда прогресс никого не обошел стороной, а смартфоны и планшетные компьютеры стали неотъемлемой частью нашей жизни, компаний-разработчиков мобильных приложений становится все больше и больше. Например, в России с 2007 года количество компаний данной категории увеличилось более чем в 20 раз [1]. И это не удивительно, учитывая стремительные темпы роста рынка мобильных приложений, как следствие роста рынка самих смартфонов.

Мобильные приложения помогли изменить работу, личную жизнь, качество тех или иных услуг, также общение миллиардов людей в мире. Многие ученые утверждают, что количество людей, которые пользуются мобильными приложениями будет все больше расти. Во-первых, смартфоны

обеспечивают мобильность, что важно для пользователя. Во-вторых, удобство в использовании. В-третьих, постоянно появляются новые модели, в основе которых лежат мобильные технологии.

Итак, с таким большим числом разрабатываемых приложений стоит понять: с чего же начинается его непосредственная разработка. Если опустить все прочие мелочи, то все будет начинаться с разработки дизайна пользовательского интерфейса (UI - англ., User Interface), который крайне важен, чтобы мобильное приложение было удобным и практичным [2].

На этапе разработки дизайн UI следует уделить внимание многим деталям, которые будут описаны далее, ведь в отличие от случая разработки веб-приложения, когда на поздних стадиях перемены в изначальном дизайне не будут включать в себя больших затрат сил и времени, то в случае разработки мобильного приложения, перемены в дизайне на поздних стадиях могут серьезно пошатнуть темпы разработки, занимая значительное количество ресурсов и времени.

Так на что же стоит обратить внимание во время разработки дизайна UI? В первую очередь следует обратить внимание на следующую проблему. Учитывая, что на данный момент плоский дизайн стал преобладать на обеих наиболее популярных платформах для мобильных приложений, а именно Android и iOS, правильно распределить элементы управления становится сложнее. Ведь в плоском дизайне невозможно сделать визуальное разделение на несколько уровней, чтобы один элемент был «поверх» другого. В данном случае следует сделать акцент на визуальную иерархию, то есть располагать элементы управления правильным образом, а именно так, чтобы наиболее важные из них были выделены сильнее, находясь при этом с остальными элементами на одном уровне [3].

Кроме технических аспектов имеются популярные направления, которых следует соблюдать для того, чтобы приложение смотрелось современным и актуальным. В настоящий период наиболее главным трендом является формирование унифицированного пользовательского пространства

на всех платформах, устройствах, вне зависимости с их объема и диагонали экрана.

Главной составляющей качественного дизайна считается экономия формы. Это следует понимать, как достижение максимального результата наименьшими способами. С точки зрения разработки мобильных интерфейсов, это означает, что интерфейс обязан содержать лишь только те составляющие, которые важны для решения определенной задачи. Для того, чтобы создать целостный как внутренне, так и внешне продукт, в начале проектирования нужно выработать основную концепцию, которая в процессе разработки приложения станет поэтапно детализироваться и усиливаться.

Далее следует учесть линию взгляда пользователя. Как правило, большинство пользователей будут просматривать экран приложения слева-направо и сверху-вниз. Учитывая данный фактор, стоит тщательно разработать сценарий использования приложения, чтобы пользователь смог интуитивно находить элементы управления по мере надобности.

Но полностью скомпоновать дизайн отнюдь не означает закончить его разработку. Ведь, как бы не расположив элементы управления на экранах приложения, дизайн пользовательского интерфейса должен оставаться «гибким» [4]. Под гибкостью дизайна подразумевается следующее: мобильное приложение должно смотреться гармонично на любом устройстве. Ведь при обилии различных разрешений и соотношений сторон экранов очень сложно сохранить один и тот же формат. Но чтобы не сохранять его, а изменять в зависимости от характеристик конкретного устройства, стоит использовать метод модульного программирования во время разработки. Суть данного метода заключается в том, чтобы при непосредственном программировании дизайна большинство наиболее значимых пунктов разбивались на отдельные самостоятельные части -модули. Ведь в данном случае, чтобы изменить ту или иную часть интерфейса, не

придется исправлять весь код, потребуется всего лишь изменить модуль, отвечающий за элемент, который требуется изменить.

Также стоит соблюдать единство дизайна при переносе приложения с одной платформы на другую. Это нужно, чтобы пользователь не терял способность к быстрой адаптации при переходе, например, с мобильной версии приложения к ее веб-версии.

Важным этапом при разработке дизайн также является масштабирование элементов управления, ведь от того, как их расположить, во многом зависит степень удобства при использовании приложения. Как показывает статистика, 49% пользователей смартфонов держат свое устройство одной рукой, используя для управления свой большой палец [5]. Отталкиваясь от этого, можно примерно представить площадь экрана, с которой пользователь сможет комфортно работать.

И наконец, стоит отличать упрощение UI от уменьшения количества экранов и элементов управления на них. Ведь при чересчур малом количестве рабочих экранов интерфейс может получиться перегруженным, из-за чего с ним будет работать не проще, а наоборот - сложнее.

Как уже было отмечено, многие пользователи предпочитают пользоваться своим смартфоном, используя только одну руку. Но с увеличением диагоналей самих устройств, данный способ эксплуатации станет все более и более неудобным. Из этого следует, что в ближайшем будущем пользоваться смартфоном одной рукой будет попросту неудобно, а от способа использования смартфона напрямую зависит расположение элементов управления для наиболее эффективного способа навигации внутри приложения.

Также на данный момент лучшие производители смартфонов открыли новый сегмент рынка носимой электроники - умные часы (от англ. Smart watch). В этом случае при разработке дизайн приложения для столь маленького устройства, диагональ экрана которого в среднем не превышает

и двух дюймов, будут учитываться несколько другие правила, по сравнению с разработкой дизайна приложений для смартфонов.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод. Разработка дизайна мобильного приложения является основной и даже главной частью самого мобильного устройства. Дизайн мобильного приложения помогает донести пользователю в доступной форме всю ту информацию, которую необходимо получить. При правильном подходе и грамотном выполнении дизайна интерфейса, можно не только создать удивительные вещи, после которых у пользователя останутся приятные ощущения, но и колоссально изменить его мировоззрение. Ведь действительно смартфоны стремительно входят в жизни людей и изменяют ее. Результатом исследования стал ряд описанных особенностей, которые следует соблюдать при разработке дизайна UI для мобильного приложения.

Список литературы

1. Сырых Ю. А. Современный веб-дизайн. Настольный и мобильный. — М.: Диалектика, 2019. — 384 с.
2. Клифтон Ян. Проектирование пользовательского интерфейса в Android / Мовчан Д. А. — М.: ДМК Пресс, 2017. — 452 с.
3. Алексеев А.. Введение в Web-дизайн. Учебное пособие. — М.: ДМК Пресс, 2019. — 184 с.
4. Гарретт Джесс. Веб-дизайн. Элементы опыта взаимодействия. — М.: Символ-Плюс, 2020. — 285 с.
5. Диков А. В. Клиентские технологии веб-дизайна. HTML5 и CSS3. Учебное пособие. — М.: Лань, 2019. — 188 с.

УДК 614.842.8

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ ПО
СПАСЕНИЮ ЛЮДЕЙ И ТУШЕНИЮ ПОЖАРОВ В ЗДАНИЯХ
С МАССОВЫМ ПРЕБЫВАНИЕМ ЛЮДЕЙ**

Дьяков Виктор Федорович

к.х.н., доцент кафедры пожаротушения и аварийно-спасательных работ

Попова Светлана Вячеславовна

старший преподаватель кафедры пожаротушения
и аварийно-спасательных работ

Опарин Дмитрий Евгеньевич

старший преподаватель доцент кафедры пожарной, аварийно-спасательной
техники и специальных технических средств

Мураев Николай Павлович

к.п.н., доцент, профессор кафедры безопасности в ЧС

Тимощенков Виктор Васильевич

старший преподаватель кафедры физической культуры и спорта
Уральский институт ГПС МЧС России, город Екатеринбург

***Аннотация.** В данной статье рассмотрена проблема пожаров на объектах с массовым пребыванием людей. Приведены статистические данные по количеству пожаров на данных объектах и гибели людей от них. Рассмотрены вопросы организации проведения эвакуации людей при пожаре, а также их спасения.*

***Annotation.** This article deals with the problem of fires at facilities with a massive presence of people. Statistical data on the number of fires at these facilities and deaths from them are given. The issues of organizing the evacuation of people in case of fire, as well as their rescue, are considered.*

***Ключевые слова:** пожар, объект с массовым пребыванием людей, эвакуация*

***Keywords:** fire, object with mass stay of people, evacuation*

Ежегодно в Российской Федерации происходит большое количество пожаров и этот показатель превышает 390 тыс. Высокий процент всех пожаров

приходится на объекты с массовым пребыванием людей и особое внимание к данным объектам вызывает то, что при пожарах может происходить массовая гибель людей и таких примеров очень много, одними из которых являются клуб «Хромая лошадь» и ТЦ «Зимняя вишня» [1]. Обеспечение необходимого уровня пожарной безопасности и снижение потерь вследствие пожаров является важнейшим фактором устойчивого социально-экономического развития РФ и глобальной задачей нашего государства.

В соответствии с нормативными документами в области пожарной безопасности, к объектам с массовым пребыванием людей относят различные общественные здания и сооружения, где одновременно может находиться 50 и более человек, а к помещениям с массовым пребыванием людей – помещения площадью 50 м² и более с плотностью постоянно или временно находящихся в них людей более 1 человека на 1 м² [2]. К таким зданиям и сооружениям относят: театры, кинотеатры, клубы, концертные залы, учебные заведения, торговые учреждения, административные здания, больницы, поликлиники, музеи и др.

Анализ статистических показателей по пожарам происшедшим на территории РФ на объектах с массовым пребыванием людей за последние пять лет [3], мы наблюдаем увеличение общего числа пожаров в 2021 году по сравнению с предыдущим (рис. 1).



Рисунок 1 – Количество пожаров на объектах с массовым пребыванием людей на территории РФ в период 2017–2021 гг.

Кроме того, при пожарах на данных объектах также происходит увеличение числа погибших людей от пожара (рисунок 2).



Рисунок 2 – Количество погибших людей в результате пожаров на объектах с массовым пребыванием людей в период 2017–2021 гг.

Отличительной особенностью пожаров на объектах с массовым пребыванием людей в сравнении с пожарами на других объектах является то, что локализация и ликвидация пожара особенно затруднена. Это связано с наличием в зданиях большого количества людей, при массовой эвакуации может возникать паника, столпотворение и в начальный период не позволит пожарным проникнуть в здание и приступить к проведению боевых действий.

Кроме того, могут возникать дополнительные трудности для пожарно-спасательных подразделений, влияющие на ход ликвидации пожара и действия пожарных подразделений. К таким обстоятельствам можно отнести:

- не знание обслуживающим персоналом алгоритма действий в случае возникновения пожара;
- быстрое распространение огня на горючую нагрузку;
- обрушение потолка;
- быстрое распространение дыма в помещениях и т. д.

По прибытии к месту тушения пожара, руководитель тушения пожара (РТП) оценивает ситуацию по внешним признакам, также оценивает информацию, предоставленную представителем объекта, определяет решающее направление и приступает к проведению боевых действий по спасению людей с использованием различных спасательных средств, сохранению материальных ценностей и тушению пожара [4]. Для быстрой эвакуации людей и предотвращении

паники необходимо задействовать внутреннюю систему громкоговорящей связи.

Также немаловажным являются действия обслуживающего персонала, который в момент пожара должен оповестить людей, открыть все эвакуационные выходы и направить их к ним. При появлении признаков паники все усилия должны быть направлены на предотвращение паники и организацию эвакуации людей.

В большинстве случаев спасение людей из горящего помещения, отрезанного дымом и продуктами горения, производится через оконные проёмы, с использованием ручных пожарных лестниц и спасательных рукавов. Иногда спасенных людей выводят в менее опасную часть здания и оттуда производят эвакуацию на свежий воздух.

Во время тушения пожара РТП организует защиту эвакуационных путей, а именно дает указание на подачу ручных пожарных стволов на пути эвакуации для обеспечения безопасной эвакуации людей.

Р. И. Юсупов, А. В. Наумов в своих трудах, считают, что действия руководителя учреждения и его заместителя являются немаловажными действиями при проведении эвакуации, а также боевых действий. Авторы выделяют следующие задачи [5]:

- проверить, была ли оповещена противопожарная служба о пожаре;
- руководить эвакуацией людей и тушить пожар имеющимися первичными средствами пожаротушения до прибытия пожарно-спасательных подразделений;
- организовать проверку наличия посетителей и сотрудников, эвакуированных из здания, на основании имеющихся списков;
- назначить человека, обладающего достаточными знаниями о доступе и расположении источников противопожарного водоснабжения, для встречи пожарных подразделений;
- проверить срабатывание автоматической (стационарной) системы пожаротушения (при наличии);

- эвакуировать из опасной зоны всех сотрудников, не задействованный в эвакуации персонала и тушении пожара;
- при необходимости вызвать медицинские и другие службы жизнеобеспечения на место пожара;
- прекратить все работы на объекте, не связанные с эвакуацией и пожаротушением;
- организовать отключение сетей электро- и воздухоснабжения, прекратить работы систем вентиляции и кондиционирования воздуха и других мероприятий, способствующих распространению пожара;
- обеспечить безопасность персонала, участвующего в эвакуации и тушении пожара, от возможного обрушения конструкций, воздействия токсичных продуктов горения и повышенных температур, поражения электрическим током и т.д.;
- организовать эвакуацию материальных ценностей из зоны риска, определить места их хранения и обеспечить их защиту, если это необходимо.

В заключении можно сделать вывод, что тушение пожаров в зданиях с массовым пребыванием людей не отличается от обычного пожара, за исключением нахождения в здании большого количества людей. В ходе тушения ответственность за спасение людей возлагается не только на пожарно-спасательные подразделения, но и на руководителей организации, ведь от их действий зависит успешная эвакуация и дальнейшая ликвидация пожара.

Список литературы

1. Карапузиков А. А., Дьяков М. В., Прегает Д. А., Кузьменко А. А. О проблеме эвакуации людей при пожарах на объектах с массовым пребыванием людей / Гуманитарный национальный исследовательский институт «Нацразвитие»: материалы конференций ГНИИ «Нацразвитие», Санкт-Петербург, апрель 2019 г. С. 265-268.
2. Федеральный закон от 22.07.2008 № 123-ФЗ «Технический регламент о

требованиях пожарной безопасности».

3. Пожары и пожарная безопасность в 2021 году: статист. сб. Балашиха: П 46 ФГБУ ВНИИПО МЧС России, 2022. 114 с.

4. Карапузиков А. А., Динисламов Д. У., Тикина И. В. Эвакуация людей из зданий повышенной этажности / Вестник современных исследований. – 2018. – 10.1(25). – С. 297–298.

5. Р. И. Юсупов, А. В. Наумов Актуальные вопросы пожаротушения / «Особенности тушения пожара зданий с массовым пребыванием людей» С. 211–215.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Сагайдак Оксана Владимировна

адъюнкт

Родионов Алексей Владимирович

доктор экономических наук, доцент

Академии ФСИН России

***Аннотация.** В статье представлены основные аспекты процесса управления на предприятии, рассмотрены основные функции производственного процесса в учреждениях УИС*

***Annotation.** The article presents the main aspects of the management process at the enterprise, the main functions of the production process in the institutions of the UIS are considered*

***Ключевые слова:** процесс управления, функции управления, производство, осужденные, труд*

***Keywords:** management process, management functions, production, convicts, labor*

Управление рассматривается как процесс, потому что работа по достижению целей – это не какое-то единовременное действие, а серия непрерывных взаимосвязанных действий. Эти действия, каждое из которых само по себе является процессом, очень важны для успеха организации. Их называют управленческими функциями. Каждая управленческая функция тоже представляет собой процесс, потому что также состоит из серии взаимосвязанных действий. Процесс управления является общей суммой всех взаимосвязанных между собой функций. В

экономической литературе исследователи выделяют следующие основные функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Эти функции реализуются на всех уровнях управления и во всех видах деятельности предприятий. Содержание этих функций и сложность управленческой деятельности на каждом уровне управления определяется конкретным перечнем задач, их спецификой и объемом.

Обеспечение их взаимодействия, бесперебойного и непрерывного протекания будет служить основой для поддержания эффективной деятельности любой организации

В исправительных учреждениях, являющихся криминогенными системами и имеющими специфическое организационное строение, также реализуются основные функции управления [1]. Управленческую деятельность в ИУ можно считать успешной в том случае, если умело и профессионально организовано выполнение всех функций. От того как будут реализованы функции управления ИУ в каждом подразделении, как они будут взаимодействовать, зависит конечный результат финансово-хозяйственной деятельности учреждения УИС. В этой связи совершенствование процесса управления с точки зрения выполнения функций рассматривается как важнейшее направление повышения эффективности работы всех подразделений ИУ, лишь качественное выполнение функций благотворно отразится на деятельности ИУ, в частности в производственном секторе.

Учреждения уголовно-исполнительной системы осуществляют производственную деятельность на основе разработки системы планов на стратегическом, тактическом и оперативном уровне. Производственная программа составляется ежегодно с учетом заключенных государственных контрактов, договоров, производится корректировка. Планирование объемов выпуска продукции осуществляется на основе производственных программ прошлых лет с корректировкой на будущий период, с учетом всех влияющих факторов. К примеру, существует Программа развития приносящей доход деятельности федеральных казенных учреждений, связанная с привлечением осужденных на труд, в соответствии с

которой устанавливаются плановые значения объема выпускаемой продукции на предстоящий год.

Планирование в органах УИС включает:

- анализ общего состояния и итогов деятельности в данный момент;
- прогнозирование будущего изменения явлений и процессов, оказывающих воздействие на деятельность подразделений УИС;
- установление различной степени важности конкретных задач, которые должны быть выполнены в установленные сроки;
- точное определение средств, с помощью которых эти задачи будут реализоваться [2].

В целях повышения экономической эффективности. В ходе разработки плана производства продукции необходимо реализовывать комплекс мероприятий по сокращению потерь от брака и, как следствие, снижение непроизводительных расходов в структуре себестоимости. Данное предложение должно реализоваться путем усиления контроля за качеством сырья на этапе поступления сырья в производство, улучшения условий труда, внедрения автоматизированных систем управления процессами, чтобы свести к минимуму человеческий фактор.

Мотивационная функция управления является так же важным элементом в системе процесса управления учреждениями УИС.

В настоящее время учреждениях УИС для сотрудников действуют материальные (заработная плата, премии, единовременные выплаты т. д.) и моральные стимулы.

Основными видами морального стимулирования для сотрудников уголовно-исполнительной системе являются:

- присвоение досрочных специальных званий;
- награждение ведомственными наградами;
- объявление благодарности.

В качестве высшей формы поощрения служебной деятельности

сотрудники учреждений за особые заслуги (отличившиеся в служебной и трудовой деятельности, безупречно соблюдавшие дисциплину и внесшие весомый вклад в реализацию государственной политики, нормотворческую деятельность, укрепление законности и правопорядка) могут быть представлены к награждению государственными наградами Российской Федерации.

Что касается мотивационной функции у осужденных то, в соответствии со статьей 113 уголовно-исполнительного кодекса за хорошее поведение, добросовестное отношение к труду, обучению, активное участие в воспитательных мероприятиях к осужденным к лишению свободы могут применяться следующие меры поощрения:

- а) благодарность;
- б) награждение подарком;
- в) денежная премия;
- г) разрешение на получение дополнительной посылки или передачи;
- е) предоставление дополнительного краткосрочного или длительного свидания;
- ж) разрешение дополнительно расходовать деньги в размере до тысячи пяти сот рублей на покупку продуктов питания и предметов первой необходимости;
- з) увеличение времени прогулки осужденным, содержащимся в строгих условиях отбывания наказания в исправительных колониях и тюрьмах, до двух часов в день на срок до одного месяца;
- и) досрочное снятие ранее наложенного взыскания [3].

Функция контроля осуществляется в соответствии с приказом ФСИН России от 17.12.2013 №777 «Об организации планирования в учреждениях и органах УИС»:

– организация полной и своевременной реализации мероприятий планов (графиков) возлагается на руководителей подразделений учреждения или органа УИС, являющихся ответственными исполнителями;

– контроль за выполнением планов (графиков) организуется и осуществляется руководителями подразделений учреждения или органа УИС, их

разработавшими;

- исполнение плана (графика) контролируется по соответствию содержания мероприятия фактически выполненной работе, форме и срокам;
- руководители подразделений учреждения или органа УИС обязаны информировать руководителя учреждения или органа УИС, утвердившего план (график) о его выполнении.

Предметом контроля является деятельность органов, служб, подразделений и сотрудников по выполнению, стоящих перед ними, задача. Начальник ЦТАО ведет контроль за выпуском продукции, организует работу по поиску заказчиков, анализу рынков сбыта, выполнению производственной программы. За обеспечением качества выпускаемой продукции в учреждении следит отдел технического контроля. Основным методом контроля на предприятии является сплошной контроль, он достаточно трудоемкий и занимает достаточно времени, но исключает возможности увеличения брака в производстве.

Для более эффективного функционирования ЦТАО необходимо должное выполнение всех функций управления. Поэтому необходимы пути повышения эффективности процесса управления, ведь четкая и грамотная реализация функций дает положительные результаты: повышает уровень качества работы, квалификацию управленческого персонала улучшает условия труда, а это в свою очередь оказывает положительное воздействие на производство, увеличивая его рентабельность и эффективность.

Список литературы

1. Воронков А. В. Актуальные вопросы совершенствования организационно-управленческой деятельности в УИС / А. В. Воронков / Ведомости УИС. 2011. № 1. С. 24–28.
2. Россихина Л. В. Метод оптимизации планирования в УИС / Л. В. Россихина / Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2015. №3. С. 53–60.
3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997

№ 1-ФЗ (ред. от 11.06.2022)

4. Емельянова Е. В. Влияние мотивации и стимулирования на содержание труда осужденных к лишению свободы / Е. В. Емельянова / Уголовно-исполнительно право. 2015. № 3. С. 43–47.

5. Приказ ФСИН России от 17.12.2013 № 777 «Об организации планирования в учреждениях и органах Уголовно-исполнительной системы».

«НАУЧНОЕ ПРОСТРАНСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ,
ДОСТИЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»

V Международная научно-практическая конференция

Научное издание

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Подразделение НИЦ «Иннова»)
353445, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Весенняя, 8, оф. 1
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82

Подписано в печать 21.07.2022 г. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 1,98
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman
Тираж 50 экз. Заказ 240.