



**Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**VIII ЕЖЕГОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ АСПИРАНТОВ «МГОТУ»
«ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА»**

Сборник материалов
научной конференции
17 мая 2018 г.,
научоград Королев, Московская область

г.о. Королёв
2018

УДК 332
ББК 65
И66

И66 **Иновационные аспекты социально-экономического развития региона:** сборник статей по материалам участников VIII Ежегодной научной конференции аспирантов «МГОТУ» (17 мая 2018 г., наукоград Королев) – М.: Издательство «Научный консультант», 2018.– 542 с.

ISBN 978-5-907084-18-6

Наукоград Королёв 17 мая 2018 г. стал местом проведения VIII Ежегодной научной конференции аспирантов «МГОТУ» «Иновационные аспекты социально-экономического развития региона», прошедшей на базе Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Технологический университет». В конференции приняли участие аспиранты и их научные руководители.

Сборник предназначен для научных работников, студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей высших учебных заведений, руководителей коммерческих предприятий.

УДК 332
ББК 65

Сборник научных статей участников конференции подготовлен по материалам, представленным в электронном виде. Ответственность за содержание материалов несут авторы.

ISBN 978-5-907084-18-6

© ГБОУ ВО МО «Технологический университет», 2018
© Оформление. «Научный консультант», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

СОЗДАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ОБЪЕКТА МНОГОМЕРНОЙ ВИЗУАЛИЗАЦИИ А.Э. Аббасов Научный руководитель В.М. Артюшенко	12
ИННОВАЦИОННАЯ ИНФРАСТРУКТУРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ А.А. Абдулвагапова Научный руководитель М.Я. Веселовский.....	23
ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖКИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ Е.М. Абрашкина Научный руководитель М.Я. Веселовский.....	32
ВЫБОР МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ДЛЯ АДАПТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ Э.Э. Акимкина Научный руководитель В.М. Артюшенко	41
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА И ПОЛИТИКИ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ А.В. Алдошкин Научный руководитель М.Я. Веселовский.....	50
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ СРЕДНИХ СПЕЦИАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ Е.В. Антропова Научный руководитель С.С. Костыря.....	62
СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ (НА ПРИМЕРЕ КБХИММАШ ИМ. А.М. ИСАЕВА) О.И. Аргашокова Научный руководитель Т.Ю. Кирилина	67
ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕФЕКТОСКОПИСТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КАПИЛЛЯРНОГО КОНТРОЛЯ Л.М. Архипова Научный руководитель О.А. Воейко.....	76

**СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ (НА ПРИМЕРЕ КБХИММАШ
ИМ. А. М. ИСАЕВА)**

О.И. Аргашокова, аспирант второго года обучения кафедры Гуманитарных
и социальных дисциплин,

Научный руководитель Т.Ю. Кирилина, д.соц.н., заведующий кафедрой
Гуманитарных и социальных дисциплин,

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области

«Технологический университет», г. Королев, Московская область

Статья посвящена анализу стилей управления на предприятиях ракетно-космической отрасли. Стиль управления должен быть ориентирован не только на повышение мотивации и инициативности сотрудников, но и улучшение качества исполняемых работ и увеличение темпов производства. В статье приводятся результаты авторского социологического исследования, проведенного на КБхиммаш им. А.М. Исаева, с целью раскрытия особенностей управленческих стилей, применяемых на предприятии и определения их эффективности.

Стиль управления, ракетно-космическая отрасль, персонал, эффективное управление.

**MANAGEMENT STYLES AT THE ENTERPRISES OF THE ROCKET
AND SPACE INDUSTRY (BY THE EXAMPLE OF KBHIMMASH
IM. A. M. ISAEVA)**

O.I. Argashokova, graduate student of the second year of the Department of
Humanitarian and social disciplines,

Scientific advisor T.Yu. Kirilina, Doctor of sociological sciences, Head of the
Department of Humanitarian and social disciplines,

State Educational Institution of Higher Education

Moscow Region «University of technology», Korolev, Moscow region

This article is devoted to the analysis of management styles at the enterprises of space and rocket industry. The management style should be aimed at not only increasing employee motivation and initiative, but also improving the quality of labour activity as well as increasing production rates. The article shows the results of the author's sociological research conducted at Kbhimmash of A.M. Isaev in order to reveal specific features of the management styles applied at the enterprise and determine their efficiency.

Стиль управления на предприятиях должен учитывать специфику трудовой деятельности и повышать производительность труда работников [3, С. 225]. Ракетно-космические предприятия России играют ключевую роль в обеспечении военно-экономической безопасности нашей страны. Именно поэтому развитие ракетно-космической промышленности является одной из приоритетных задач правительства РФ.

Трудовая деятельность предприятий данной отрасли характеризуется выполнением трудоемких задач в максимально сжатые сроки. Для выполнения сверхсложных задач необходимо привлечение персонала, обладающего высокой степенью подготовки, а также соответствующий уровень контроля, реализуемый посредством правильно подобранного управленческого стиля [2, С. 55].

Наиболее известной классификацией управленческих стилей является теория лидерства психолога К. Левина. Он выделил три стиля лидерства: авторитарный (директивный), демократический (коллективный) и либеральный (попустительский). Рассмотрим каждый из них более детально [5, С. 225].

Авторитарный или директивный стиль управления характеризуется строгим контролем трудовой деятельности сотрудников и поддержанием дисциплины со стороны руководства [8]. Наблюдается централизация власти в руках руководителя, что лишает персонал возможности принятия решений. Как правило, при таком стиле управления мнение сотрудников не учитывается. Все решения принимаются руководящим звеном.

Среди недостатков директивного стиля управления выделяют демотивацию персонала с точки зрения инициативности и желания быть вовлеченными в процесс принятия решений [7]. Такой подход нередко влечет за собой текучесть кадров, что, в свою очередь, может отрицательно сказываться на качестве рабочего процесса.

Тем не менее, у данного стиля управления есть определенные преимущества: оперативность принятия решения, дисциплинированность подчиненных, осведомленность руководящего звена в отношении трудовой деятельности сотрудников [6].

Демократический стиль управления называется также коллективным или коллегиальным, что в полной мере отражает его смысл: все решения принимаются совместно. В данном случае руководитель интересуется мнением подчиненных и пользуется авторитетом с их стороны.

Коллективный стиль управления имеет определенный недостаток: на принятие решений затрачивается гораздо больше времени чем, например, при авторитарном стиле управления.

Среди положительных сторон данного стиля выделяют благоприятный рабочий климат, стабильность трудового коллектива и доверительные отношения между подчиненными и руководящим составом [1, С. 89].

Либеральный или попустительский стиль лидерства часто используется для управления творческими коллективами или в таких организациях, где наличие руководящего звена является лишь формальным признаком.

В данном случае часто наблюдаются недисциплинированность рабочего коллектива, отсутствие контроля со стороны руководящего звена и, как следствие, низкие показатели производительности труда.

С целью определения наиболее эффективного стиля управления на предприятиях ракетно-космической отрасли, в июле-августе 2017 года в рамках деятельности Учебно-научной лаборатории социологических исследований ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет» был проведен социологический опрос сотрудников КБхиммаш им. А.М. Исаева на тему: «Проблема стилей, мотивации и участия в управлении на предприятиях ракетно-космической отрасли», проходивший в форме анкетирования.

В ходе данного исследования было опрошено около 200 работников в возрасте от 21 года до 86 лет, из них 57,5% респондентов мужского пола и 42,5% респондентов женского пола. Свыше трех четвертей опрошенных сотрудников (75,5%) имеют высшее образование, 7,3% закончили магистратуру или аспирантуру. Такие цифры свидетельствуют о достаточно высоком уровне образования работников КБхиммаш им. А.М. Исаева, что также говорит о наличии интеллектуального потенциала для выполнения высокотехнологичных задач.

В целях выявления наиболее эффективного стиля управления на предприятии КБхиммаш им. А.М. Исаева респондентам были заданы вопросы об эффективности различных стилей лидерства в определенных условиях труда.

Социологический опрос выявил, что больше половины всех респондентов считают авторитарный стиль управления эффективным в условиях кризиса (52,5%) (сумма ответов «эффективен скорее в кризисных условиях, а не нормальных» и «эффективен в кризисных условиях, а в нормальных условиях не эффективен»). Такие ответы были выбраны большинством руководителей подразделений (70%), рядовых сотрудников (52,9%) и почти половиной руководителей групп (44,5%) (табл. 1).

В свою очередь, более половины опрошенных руководители отделов (55,6%) считают, что эффективность директивного стиля управления не зависит от условий.

Рассмотрим ответы сотрудников КБхиммаш им. А.М. Исаева на вопрос об эффективности демократического стиля управления в различных условиях (табл. 2).

Исследование продемонстрировало, что опрошиваемые респонденты вне зависимости от занимаемой ими должности считают, что эффективность демократического стиля не зависит от условий. С таким мнением солидарны три четверти руководителей отделов (77,8%), почти две трети руководителей групп (63%), более половины рядовых сотрудников (53,7%) и половина руководителей подразделений (50%).

Таблица 1 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько эффективен по-Вашему авторитарный (директивный, «жесткий») стиль управления в различных условиях?» (в % от числа опрошенных респондентов, занимающих различные должности)

Мнение сотрудников об эффективности авторитарного стиля управления	Все респонденты	Должность на предприятии			
		Рядовой сотрудник	Руководитель группы	Руководитель отдела	Руководитель подразделения
Он эффективен в «нормальных» условиях, а в кризисных условиях не эффективен	3	3,3	3,7		
Он эффективен скорее в «нормальных», чем в кризисных условиях	8,2	7,3	3,7	33,3	10
Уровень эффективности этого стиля не зависит от условий	38,5	36,5	48,1	55,6	20
Он эффективен скорее в кризисных условиях, а не нормальных	28,4	30,1	25,9	11,1	30
Он эффективен в кризисных условиях, а в нормальных условиях не эффективен	21,9	22,8	18,6		40
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Также стоит отметить, что данный стиль считается эффективным в повседневных рабочих условиях (сумма ответов «эффективен в «нормальных» условиях, а в кризисных условиях не эффективен» и «эффективен скорее в «нормальных», чем в кризисных условиях»). Данные ответы выбрали 40% руководителей подразделений, 38,2% рядовых сотрудников, 25,9% руководителей групп и 22,2% руководителей отдела и.

Анализ ответов респондентов на вопрос, насколько эффективен либеральный (попустительский) стиль управления в различных условиях, выявил, что большинство респондентов из всех групп считают, что эффективность данного стиля не зависит от условий. Так считают, 84,6% руководителей групп, 70% руководителей подразделений, 66,7% руководителей отделов и 64,7% рядовых сотрудников (табл. 3).

Следует отметить, что около трети рядовых сотрудников (29,4%) полагают, что либеральный стиль управления скорее эффективен в повседневных условиях, нежели чем в кризисных (сумма ответов «эффективен в «нормальных» условиях, а в кризисных условиях не эффективен» и «эффективен скорее в «нормальных», чем в кризисных условиях»). Тогда как 22,2% руководителей отдела сошлись во мнении, что

данный стиль управления эффективен скорее в кризисных, чем в повседневных условиях труда.

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько эффективен по-Вашему демократический (совещательный) стиль управления в различных условиях?» (в % от числа опрошенных респондентов, занимающих различные должности)

Мнение сотрудников об эффективности демократического стиля управления	Все респонденты	Должность на предприятии			
		Рядовой сотрудник	Руководитель группы	Руководитель отдела	Руководитель подразделения
Он эффективен в «нормальных» условиях, а в кризисных условиях не эффективен	14,2	14,6	14,8	11,1	10
Он эффективен скорее в «нормальных», чем в кризисных условиях	21,3	23,6	11,1	11,1	30
Уровень эффективности этого стиля не зависит от условий	56,2	53,7	63	77,8	50
Он эффективен скорее в кризисных условиях, а не нормальных	5,9	5,7	7,4		10
Он эффективен в кризисных условиях, а в нормальных условиях не эффективен	2,4	2,4	3,7		
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

На основании анализа полученных данных можно сделать вывод, что авторитарный стиль управления считается более эффективным в кризисных условиях, чем в повседневных, тогда как демократический стиль управления, более предпочтителен в обычных условиях. Это наглядно демонстрирует то, что определённые условия труда диктуют выбор того или иного стиля управления.

В рамках данного исследования важно было выявить наличие у сотрудников предприятия, занимающих различные должности, опыта руководства трудовым коллективом в условиях кризиса (табл. 4).

Почти три четверти руководителей подразделений (72%) не сталкивались с управлением персоналом в кризисных условиях. Чуть больше половины респондентов, находящихся в должности руководителей групп

(55,6%), также не сталкивались с задачей руководства подчиненными в условиях кризиса. И половина всех респондентов (50%), занимающих должности руководителей подразделений, сталкивались с такой задачей.

Таблица 3 - Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько эффективен по-Вашему либеральный (попустительского) стиль управления в различных условиях?» (в % от числа опрошенных респондентов, занимающих различные должности)

Мнение сотрудников об эффективности либерального стиля управления	Все респонденты	Должность на предприятии			
		Рядовой сотрудник	Руководитель группы	Руководитель отдела	Руководитель подразделения
Он эффективен в «нормальных» условиях, а в кризисных условиях не эффективен	14,6	18,5			20
Он эффективен скорее в «нормальных», чем в кризисных условиях	10,4	10,9	7,7	11,1	10
Уровень эффективности этого стиля не зависит от условий	68,3	64,7	84,6	66,7	70
Он эффективен скорее в кризисных условиях, а не нормальных	4,3	3,4	7,7	11,1	
Он эффективен в кризисных условиях, а в нормальных условиях не эффективен	2,4	2,5		11,1	
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Существует зависимость между должностью сотрудника и наличием опыта руководства трудовым коллективом в кризисных условиях. Чем выше должность, тем больше опыта такого рода.

В ситуациях, когда необходимо принимать оперативные решения, у руководящего звена часто нет времени на обсуждение таких задач с подчиненными. Поэтому всю ответственность за такие решения должен брать на себя руководитель [4, С. 11].

Выбор того или иного стиля управления напрямую связан с вовлечением сотрудников в принятие важных для предприятия решений. С этой точки зрения важно узнать, как часто работники КБхиммаш им. А. М.

Исаева, занимающие различные должности, вовлекаются в этот процесс (табл. 5).

Таблица 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Имели ли Вы опыт руководства трудовым коллективом в кризисных условиях?» (в % от числа опрошенных респондентов, занимающих различные должности)

Наличие опыта руководства трудовым коллективом в кризисных условиях	Все респонденты	Должность на предприятии			
		Рядовой сотрудник	Руководитель группы	Руководитель отдела	Руководитель подразделения
Да	22	16,7	28	44,4	50
Нет	78	83,3	72	55,6	50
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Как показал социологический опрос, в принятие важных для предприятия решений вовлекается лишь небольшая часть сотрудников предприятия (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет»): 33,4% руководителей групп, 11,2% руководителей отделов и 30% руководителей подразделений. При этом, 44,4% руководителей подразделений выбрали ответ «И да и нет, трудно определить».

На основании проанализированных данных можно сделать вывод об авторитарности решений вышестоящего руководства.

Таблица 5 – Распределение ответов «Вовлекают ли Вас лично в принятие важных для предприятия решений?» (в % от числа опрошенных респондентов, занимающих различные должности)

Вовлечение сотрудников в принятие важных для предприятия решений	Все респонденты	Должность на предприятии			
		Рядовой сотрудник	Руководитель группы	Руководитель отдела	Руководитель подразделения
Да	3,6	2,4	7,5		10
Скорее да, чем нет	13,6	10,6	25,9	11,2	20
И да и нет, трудно определить	18,9	19,5	11,1	44,4	10
Скорее нет, чем да	20,7	17,9	33,3	22,2	20
Нет	43,2	49,6	22,2	22,2	40
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Чтобы оценить уровень заинтересованности работников в процессе принятия решений, респондентам был задан соответствующий вопрос: «Хотели бы Вы, чтобы Вас лично вовлекали в принятие критичных для предприятия решений на регулярной основе?» (табл. 6).

Исследование продемонстрировало, что в своем большинстве руководители разного уровня хотели бы регулярно принимать участие в принятии важных для предприятия решений. Такой ответ (сумма ответов «Да» и «Скорее да, чем нет») выбрали 44,4% руководителей групп, 44,4% руководителей отдела и 60% руководителей подразделений (табл. 6).

Таблица 6 – Распределение ответов «Хотели бы Вы, чтобы Вас лично вовлекали в принятие критичных для предприятия решений на регулярной основе?» (в % от числа опрошенных респондентов, занимающих различные должности)

Желание сотрудников быть вовлеченными в принятие важных для предприятия решений	Все респонденты	Должность на предприятии			
		Рядовой сотрудник	Руководитель группы	Руководитель отдела	Руководитель подразделения
Да	14,2	10,6	22,2	22,2	30
Скорее да, чем нет	20,1	18,7	22,2	22,2	30
И да и нет, трудно определить	29,6	30,9	26	22,2	30
Скорее нет, чем да	19,5	21,1	14,8	22,2	10
Нет	16,6	18,7	14,8	11,2	
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Данные, полученные в ходе исследования, свидетельствуют о высокой степени заинтересованности сотрудников в процессе принятия решений и равнодушию в отношении развития предприятия. Поддержание мотивации сотрудников может быть обеспечено за счет грамотного сочетания двух стилей управления: авторитарного и демократического.

Директивный стиль управления необходимо применять на предприятиях ракетно-космической отрасли ввиду оперативности принятия важных решений, от которых может зависеть успех таких крупномасштабных мероприятий, как, например, запуск космических аппаратов. В данном случае привлечение руководством подчиненных в процесс принятия решения может быть неоправданным. Руководящее звено в данном случае должно быть главной инстанцией по принятию стратегических решений.

С другой стороны, замотивированные и инициативные сотрудники являются главным ресурсом любого предприятия, именно поэтому использование инструментов коллективного стиля управления может повысить производительность труда на предприятиях.

Руководитель должен своевременно и обоснованно подключать подчиненных в процесс принятия решения. Такая практика будет не только иметь благоприятное воздействие на рабочую атмосферу, но и способствовать формированию доверительных отношений между руководителем и подчиненными.

Боле того, сотрудники, принимающие активное участие в принятии решений и демонстрирующие свою инициативность, очень часто включаются в кадровый резерв компании.

Управленческий стиль на предприятиях ракетно-космической отрасли должен сочетать в себе максимально эффективные инструменты управления авторитарного и демократического стилей управления. Топ-менеджмент должен брать на себя ответственность за принятие критичных для предприятия решений, а в отношении подчиненных использовать ситуативный стиль управления, анализируя обоснованность привлечения подчиненных в процесс принятия решений.

Литература

1. Кирилина, Т.Ю., Когтева, Е.В. Проблемы управления процессом межпоколенной трансмиссии духовно-нравственных ценностей на предприятиях ракетно-космической промышленности: монография // М.: Русайнс. – 2017. – С. 118.

2. Кириллов, А.В., Крюкова, Е.М., Бондалетов, В.В. Управление трудовым коллективом: курс лекций контента электронного курса // М.: РГСУ. – 2015. – С. 72.

3. Социология управления: учебник для аспирантов / И.Д. Афонин, Т.И. Бузмакова, Т.Ю. Кирилина // М.: Русайнс. – 2016. – С. 312.

4. Adapting to change: The value of change information and meaning-making / M. Heuvel, E. Demerouti, A. Bakker // Journal of Vocational Behavior. – 2013. – Vol. 83(1). – P. 11-12.

5. Lewin K. Resolving social conflicts and field theory in social science. – Washington DC: American Psychological Association. – 2010 – P. 350.

6. Традиционные и современные стили и методы управления персоналом организации [Электронный ресурс] // HR-Portal Сообщество и Публикации. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/tradicionnye-i-sovremennye-stili-i-metody-upravleniya-personalom-organizacii> (дата обращения: 17.04.2018).

7. Authoritarian, Democratic and Laissez-Faire Leadership [Электронный ресурс] // enote. Режим доступа: <http://www.enotes.com/research-starters/authoritarian-democratic-laissez-faire-leadership> (дата обращения: 04.04.2018).

8. How to motivate your employees [Электронный ресурс] // wikiHow.
Режим доступа: <http://m.wikihow.com/Motivate-Your-Employees> (дата обращения: 15.04.2018).

УДК 006.88

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕФЕКТОСКОПИСТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ КАПИЛЛЯРНОГО КОНТРОЛЯ

Л.М. Архипова, аспирант первого года обучения кафедры Управления качеством и стандартизации,
Научный руководитель О.А. Воейко, к.т.н., доцент кафедры Управления качеством и стандартизации,
Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Технологический университет», г. Королев, Московская область

В статье рассматриваются и анализируются условия труда дефектоскопистов, соответствие квалификации работников, занятых проведением особо опасных работ. Соблюдение техники безопасности. Исследование проводится с целью выявления негативных факторов, которые могут негативно сказаться на здоровье специалистов. Проверяются условия, в которых проводится контроль. Проводится анализ нормативных документов, которые регулируют безопасность проводимых работ. Предлагаются возможные варианты улучшения условий труда работников.

Дефектоскопист, безопасность, условия труда.

SAFETY OF NON-DESTRUCTIVE TESTING INSPECTORS WHEN CARRYING OUT CAPILLARY CONTROL

L.M. Arkhipova, graduate student of the first year of the Department of Quality management and standardization,
Scientific advisor O.A. Voeyko, Candidate Technological sciences, Associate professor of the Department of Quality management and standardization,
State Educational Institution of Higher Education
Moscow Region «University of technology», Korolev, Moscow region

In article working conditions of non-destructive testing inspectors, compliance of qualification of the workers occupied with carrying out especially dangerous works are considered and analyzed. Observance of safety measures. The research is conducted for the purpose of identification of negative factors which can negatively affect health of experts. Conditions in which control is carried out are checked. The analysis of normative documents which regulate