

Міністерство освіти і науки України
Рівненський державний гуманітарний університет



МАТЕРІАЛИ
VIII Міжнародної
науково–практичної конференції
студентів та молодих науковців
„НАУКА, ОСВІТА, СУСПІЛЬСТВО
ОЧИМА МОЛОДИХ”

Частина 2. Природничо-математичний,
суспільно-гуманітарний та економічний
напрями

14 травня 2015 року
м. Рівне

ББК 72
УДК 001+37+316.3
Н-34

**НАУКА, ОСВІТА, СУСПІЛЬСТВО ОЧИМА
МОЛОДИХ: Матеріали VIII Міжнародної науково–
практичної конференції студентів та молодих
науковців. Частина 2. Природничо-математичний,
суспільно-гуманітарний та економічний напрями. -
Рівне: РВВ РДГУ.- 2015.- 218 с.**

Програмний комітет:

- Постоловський Руслан Михайлович – кандидат історичних наук, професор, ректор РДГУ– голова оргкомітету;**
Поніманська Тамара Іллівна – кандидат педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи РДГУ – заступник голови оргкомітету;
Батишкіна Юлія Валеріївна – кандидат технічних наук, доцент– заступник голови оргкомітету;
Войтович Ігор Станіславович – доктор педагогічних наук, професор;
Гон Максим Мойсейович – доктор політичних наук, професор;
Павелків Роман Володимирович – доктор психологічних наук, професор;
Петрівський Ярослав Борисович – доктор технічних наук, професор;
Сяський Андрій Олексійович – доктор технічних наук, професор;
Бабиц Стефанія Михайлівна – кандидат технічних наук, доцент;
Воробйова Ірина Анатоліївна – кандидат педагогічних наук, доцент;
Галуха Любов Юріївна – кандидат історичних наук, доцент;
Дичківська Ілона Миколаївна – кандидат педагогічних наук, професор;
Мельник Віра Йосипівна– кандидат географічних наук, доцент;
Мороз Ігор Петрович – кандидат фізико-математичних наук;
Музичук Катерина Петрівна – кандидат технічних наук, доцент;
Павлова Наталія Степанівна– кандидат педагогічних наук, доцент;
Сілкова Галина Василівна – кандидат педагогічних наук, доцент;
Ставицька Олена Григорівна – кандидат психологічних наук, доцент;
Суржук Тетяна Борисівна – кандидат педагогічних наук, доцент;
Черніговець Тетяна Іванівна – кандидат педагогічних наук, доцент;
Хижнякова Надія Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент.

Рекомендовано до друку Вченою радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол №9 від 24.04.2015 р.)

активність у реалізації власних соціальних проєктів. Пострадянська модель сформувалась на основі спадщини соціалістичних підприємств із соціально-спрямованими підрозділами у своїй структурі (дитячі садки, літні табори і пансіонати, власні лікарні, будинки культури, клуби). В умовах економічної системи СРСР соціальна відповідальність підприємств була державно закріпленою формою активності виробничого сектора і не розглядалась як окремих напрямків роботи. Пострадянська модель соціальної відповідальності знаходиться в стадії свого розвитку.

Аналіз зарубіжної практики соціальної відповідальності свідчить про необхідність державного регулювання соціальної відповідальності підприємств. У Великобританії, Швеції, Нідерландах, Індії і Польщі урядом створено окремі департаменти із соціальної відповідальності. Німеччина, Словаччина, Данія, Канада, Ірландія, Фінляндія, Австрія та Франція мають національні стратегії або програми з соціальної відповідальності. В Україні становлення високої соціальної відповідальності підприємств можливо забезпечити лише на основі належного державного регулювання економіки і розвитку громадських організацій з захисту прав споживачів. Гармонійне поєднання ефективної системи державного регулювання КСВ поряд із реалізацією топ-менеджерами соціальних ініціатив є основою забезпечення високого рівня соціальної відповідальності суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел

1. Благоев Ю.Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности / Ю.Е. Благоев // Вест. Санкт-Петербург. ун-та. Сер. 8. Менеджмент. – 2006. – Вып. 2. – С. 3-24.
2. Іванова М.І., Варяниченко О.В. Вплив корпоративної соціальної відповідальності на діяльність бізнес-компаній // Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян : монографія: у 2-х т. / за ред. Г.Г. Півника ; М-во освіти і науки України ; Нац. гірн. ун-т. Д. : НГУ, 2014. — Т.1. – С. 111-116.
3. Friedman M. Capitalism and Freedom / M. Friedman. – Chicago: University of Chicago Press, 1962. – 202 pp.
4. McGuire J.W. Business and Society / J. W. McGuire. – N.Y.: McGraw-Hill Book Company, 1963. – 312 pp.
5. Drucker P.F. The new meaning of corporate social responsibility / P.F. Drucker // California Management Review 26(2), 1984. – P. 53-63.
6. Caroll A.V. A three-dimensional conceptual model of corporate performance / A.V. Caroll. – Academy of Management Review 4(4), 1979. – P. 497-505.
7. Porter M. CSR: A religion with Too Many Priest? / M. Porter. – European Business Forum (15). – Copenhagen Business School, 2003.
8. Європейський Альянс корпоративної соціальної відповідальності / European Alliance for CSR [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/enterprise/>
9. Международное Бюро Труда. Резолюции, приняты на 96-й сессии Международной конфедерации труда. [Електронний ресурс] – Женева, 2007. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/ilc/>
10. Соціальна відповідальність бізнесу: принципи системної дії: Форум соціально відповідального бізнесу України [Електронний ресурс]. – К., 2006. – Режим доступу: <http://www.tnk-bp.com.ua/press/media/2006/12/851>.
11. Швець В.Я., Іванова М.І. Корпоративна соціальна відповідальність як сучасна бізнес-стратегія // Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян: монографія: у 2-х т. / за ред. Г.Г. Півника ; М-во освіти і науки України ; Нац. гірн. ун-т. Д. : НГУ, 2014. — Т.1. – С.72-81
12. Гетьман О.О., Шефер М.В. Соціально-відповідальний бізнес: Україна та світові реалії // Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян : монографія: у 2-х т. / за ред. Г.Г. Півника ; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. Д. : НГУ, 2014. — Т.1. – С. 122-131

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Нікшич С. М., доцент

Рівненський державний гуманітарний університет

«Кожний лідер знає, що жодна теорія, програма або державна політика не можуть зробити підприємство успішним. Це зможуть зробити лиш люди.»

(Акіо Моріта, японський інженер та підприємець, співзасновник корпорації Sony)

В умовах ринкової економіки орієнтація на досягнення стратегічних цілей підприємств супроводжується ефективним формуванням і використання усіх видів ресурсів – фінансових, матеріальних, інформаційних, трудових. Трудові ресурси на сьогодні являються найбільш гнучким та адаптивним видом ресурсів. Сучасний менеджмент органічно включає в себе менеджмент персоналу, як динамічну організаційну підсистему, здатну швидко реагувати на кон'юнктуру ринку, умови діяльності, що змінюють зовнішнє і внутрішнє середовище. Проте в українських реаліях не приділяється належна увага питанню оцінювання ефективності управління персоналом на підприємствах як в цілому, так і за окремими складовими – планування, відбір та набір персоналу, навчання, мотивація, вивільнення. Відтак, можна стверджувати, що неабияким чинником і резервом зростання ефективності діяльності підприємства являється саме коректне оцінювання ефективності управління персоналом.

Серед західних методик оцінювання ефективності управління персоналом відомими є наступні [1, с.134]:

1. Експертна оцінка, яка полягає в опитуванні працівників підрозділів за допомогою анкетування на предмет того, що вони думають про менеджерів з персоналу і методах їх роботи.
2. Метод бенчмаркінгу, який полягає в тому, що показники діяльності служб управління персоналом порівнюються із аналогічними показниками інших підприємств, які працюють в одній галузі або займаються подібними видами діяльності.
3. Метод розрахунку показника повернення інвестицій (показник «return of investment»), $ROI = (\text{дохід/приріст доходу} - \text{витрати}) / \text{витрати} * 100\%$);
4. Методика Джека Філіпса, яка включає п'ять формул:
 - оцінка інвестицій в HR-підрозділ = витрати служби персоналу / операційні витрати;
 - оцінка інвестицій в HR-підрозділ = витрати служби персоналу / чисельність працівників;

- показники відсутності на робочому місці (абсентеїзм) = число прогулів+число працівників, що неочікувано звільнились;
 - показник задоволення роботою – число працівників, які задоволені своєю роботою, виражений у %.
 - критерій, що визначає єдність і узгодженість на підприємстві, який визначається методами соціометрії.
5. Методика Д.Ульриха, яка включає:
- показники продуктивності на одиницю сировини, одного працівника або 1 грн. заробітної плати;
 - показники швидкості бізнес-процесів;
 - витрати та інші результати при проведенні спеціальних програм та ініціатив;
 - швидкість бізнес процесів до та після нововведень;
 - вміння, навички працівників, їх лояльність до адміністрації.

Якщо посилається на погляди вітчизняних науковців [2], то ефективність управління персоналом оцінюється як здатність забезпечувати потрібний ефект – у вигляді економічної вигоди для підприємства, вдосконалення виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників. Тому поєднання вказаних складових ефективності має корелювати із поєднанням і взаємодією показників, що характеризують кожну окрему складову ефективності управління персоналом. Система показників оцінки ефективності управління персоналом наведена у табл. 1.

Таблиця 1. Показники оцінки ефективності управління персоналом

Показники оцінки економічної ефективності управління персоналом		
підхід 1	Співставлення суми ефекту (результату) із сумою витрат, що обумовили цей ефект	<ul style="list-style-type: none"> - загальна продуктивність підприємства; - продуктивність праці; - продуктивність трудових ресурсів; - рентабельність виготовленої / товарної продукції (наданих послуг); - рентабельність реалізованої продукції (наданих послуг); - рентабельність витрат на персонал; - співвідношення темпів росту продуктивності праці працівників з темпами росту середньої заробітної плати;
підхід 2	Порівняння кінцевого досягнутого корисного результату із заздалегідь визначеними цілями	<ul style="list-style-type: none"> - виконання плану з обсягу виготовленої / товарної (реалізованої) продукції (наданих послуг); - виконання плану з прибутку.
Показники оцінки організаційної ефективності управління персоналом		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Плинність кадрів (свідчить про рівень стабільності трудового колективу підприємства). 2. Співвідношення чисельності управлінського апарату і інших категорій працівників. 3. Надійність роботи персоналу (визначається величиною можливих збоїв у роботі всіх підрозділів підприємства через несвоєчасне надання інформації, помилки у розрахунках, порушення трудової дисципліни). 4. Рівномірність завантаження персоналу (характеризує питому вагу втрат через перевантаження працівників). 5. Рівень трудової дисципліни (відображає відношення кількості випадків порушення трудової і виконавської дисципліни до загальної чисельності працівників підприємства). 6. Укомплектованість кадрового складу. 		
Показники оцінки соціальної ефективності управління персоналом		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Стан морально-психологічного клімату в трудовому колективі. 2. Показники, що характеризують вплив соціальних програм на результативність діяльності працівників і підприємства в цілому (підвищення продуктивності праці, поліпшення якості товарів, економія ресурсів). 3. Ступінь задоволеності персоналу роботою (оцінюється на основі аналізу думок і реакції працівників на кадрову політику підприємства і її окремі напрямки). 4. Середні витрати на кадрові заходи у розрахунку на одного працівника. 		

Відомо, що підвищення ефективності досягається за умов зростання ефектів при незмінності або зменшенні витрат; при зростанні ефектів темпами вищими, ніж витрати; при зменшенні ефектів темпами нижчими, ніж витрати.

Оскільки економічна ефективність управління персоналом є ключовою, так як виростає із організаційної та соціальної, а в подальшому на них же має вплив, тому представимо методику оцінки ефективності, яка враховує ефекти, що виникають при збільшенні продуктивності праці, зменшенні плинності персоналу після проведення мотиваційних заходів та за навчання персоналу з метою суміщення професій надалі (формули 1-3) [1, с.131]:

1. Ефект від зменшення плинності персоналу (щомісячний):

$$E_p = V_n \cdot P \cdot (K_{п1} - K_{п2}) \quad (1)$$

де,

V_n – витрати на одного нового працівника, грн.;

P – середньоспискова кількість персоналу, чол.;

$K_{п1}, K_{п2}$ – коефіцієнт плинності персоналу на початок і кінець періоду;

2. Ефект від навчання із подальшим суміщенням професій:

$$E_{навч} = V_{оп} \cdot R_{сп} \cdot N - V_{навч} \quad (2)$$

де,

$V_{зп}$ – витрати на оплату праці одного працівника в місяць, грн.;

$R_{сп}$ – кількість персоналу, що пройшли навчання з метою суміщення професій, чол.;

N – календарний термін, за який розраховується ефективність;

$V_{навч}$ – витрати на навчання одного працівника в місяць, грн.;

3. Ефект від зростання продуктивності праці (за місяць):

Еп= Р*Дм*(П2-П1), (3)

де,

Дм – кількість відпрацьованих працівниками днів за місяць;

П2, П1 – продуктивність праці в останній та перший відрізок (одиницю) часу аналізованого періоду, відповідно.

Загальна ефективність представлятиме сумарну величину окремих ефектів, розрахованих за вищенаведеними формулами. Дана методика буде зручною для використання в практичній діяльності підприємств.

Прямуювання України до світового економічного простору вимагає перехід вітчизняної економіки від екстенсивної моделі управління ресурсами до інноваційної при умовах наявного фахового персоналу в усіх сферах суспільного життя. Головне багатство будь-якого суспільства становлять люди, тому питання вивчення проблем ефективності використання трудових ресурсів, а також оцінка ефективності управління людським капіталом, є актуальними. Методика оцінки ефективності, яка враховує ефекти, що виникають при збільшенні продуктивності праці, зменшенні плинності персоналу за правильно організованого мотивування до праці та при навчанні персоналу задля суміщення професій, дозволяє комплексно оцінити ефективність, яка пов'язана із персоналом у всіх підсистемах функціонування підприємства.

Список використаних джерел

1. Шапиро С.А. Мотивація / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2008. – 224 с.
2. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.

АУДИТ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Олійник О.О., кандидат економічних наук, старший викладач

Національний університет водного господарства та природокористування

Безпека праці в організації є однією з найважливіших умов успішного ведення господарської діяльності, адже якщо під час перевірки стану охорони праці будуть виявлені порушення, на організацію будуть накладені штрафні санкції. Це може спричинити не лише значні фінансові втрати, але й значно зашкодити діловій репутації.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» [2] роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці.

Система управління охороною праці (СУОП) – це частина загальної системи управління організацією, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, а також небезпеки для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці [4]. Основними функціями СУОП є облік, аналіз та оцінка умов праці, планування, організація, координація, контроль за виконанням та стимулюванням заходів з охорони праці та промислової безпеки.

Ст. 13 Закону України «Про охорону праці» визначено, що роботодавець *організовує проведення аудиту охорони праці*, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів. Відтак, необхідність проведення аудиту охорони праці чітко регламентується законодавством України.

Аудит охорони праці – це документально оформлене системне обстеження і аналіз стану умов та безпеки праці з метою визначення їх відповідності критеріям, встановленим законодавчими та нормативно-правовими актами з охорони праці [4]. Відтак, основними завданнями аудиту охорони праці є:

- об'єктивна оцінка стану безпеки праці і виробничого середовища організації;
- перевірка виконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- визначення відповідності елементів СУОП вимогам до їх документального оформлення і практичної реалізації;
- оцінка стану умов та безпеки праці з використанням кількісних та якісних показників;
- аналіз та оцінка ризиків в сфері безпеки праці, управління ризиками, розробка заходів щодо їх попередження та регулювання;
- оцінка ефективності, повноти і обґрунтованості заходів в сфері охорони праці;
- виявлення можливостей та розробка заходів щодо удосконалення СУОП тощо.

Рекомендаціями щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці [1] передбачено, що СУОП повинна включати планування заходів з охорони праці та контроль виконання поточного та оперативних планів. Відтак, аудиторі слід перевірити їх наявність та оцінити зміст планів з охорони праці зважаючи на те, що планування заходів передбачає визначення умов праці та реалізацію основних напрямків роботи з покращення охорони праці, визначення потреби у новій техніці, технології, інженерно-технічних засобах безпеки та санітарно-побутовому обслуговуванні на підставі попереднього аудиту охорони праці, аналізу причин нещасних випадків та професійних захворювань.

Аналізуючи плани з охорони праці, аудиторі слід звернути увагу на фінансування охорони праці, що, згідно вимог ст. 19 Закону України «Про охорону праці», здійснюється роботодавцем. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей організації. За порушення цих вимог встановлено сплату штрафу із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному

ЗМІСТ

ПРИРОДНИЧО-МАТЕМАТИЧНИЙ НАПРЯМ

Молодий природодослідник

Адамів Ю. О., Белешко Д. Т. МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ ПРИЙОМІВ РОЗУМОВИХ ДІЙ ПРИ РОЗВ'ЯЗУВАННІ ГЕОМЕТРИЧНИХ ЗАДАЧ	3
Бортнік М. С., Кирилецька Г. М. ВИКОРИСТАННЯ ДОПОМІЖНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ПРИ РОЗВ'ЯЗУВАННІ ЗАДАЧ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ВИДІВ ЕВРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	5
Гарбарук Ю. О., Петрівський Б. П. ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ВСТУПНИХ ВИПРОБУВАНЬ З МАТЕМАТИКИ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ	7
Дейнеко С. В., Машенко В. А. ЗАТУХАННЯ РЕЛЕЇВСЬКИХ ХВИЛЬ В МАТЕРІАЛАХ З ВІД'ЄМНИМ КОЕФІЦІЄНТОМ ПУАССОНА	9
Каленик В. І., Галатюк Ю. В. РЕАЛІЗАЦІЯ МІЖПРЕДМЕТНИХ ЗВ'ЯЗКІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ФІЗИКИ ..	10
Ковтунович Я. І., Тищук В. І. УЗАГАЛЬНЕННЯ ЗНАТЬ УЧНІВ ПРИ ВИКОНАННІ ПРОСТИХ ДОСЛІДІВ ІЗ ФІЗИЧНОЇ ОПТИКИ	11
Корень М. П. ЗВИЧАЙНІ ДИФЕРЕНЦІАЛЬНІ РІВНЯННЯ ЯК ЗАСІБ МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ В ЗАДАЧАХ ФІЗИКИ, ЕКОЛОГІЇ, ХІМІЇ	14
Шевчук Т. М., Котляй Н. В. МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ СТРУКТУРОУТВОРЕННЯ В НАПОВНЕНИХ АМОΡФНИХ ПОЛІМЕРАХ НА ОСНОВІ ФРАКТАЛЬНОГО ПІДХОДУ	15
Криволевич А. О., Сапіліді Т. М. НЕСТАНДАРТНІ МЕТОДИ РОЗВ'ЯЗУВАННЯ ЗАДАЧ З ПАРАМЕТРАМИ	16
Крук К. Р., Галатюк Ю. М. МІЖПРЕДМЕТНІ ЗВ'ЯЗКИ У НАВЧАННІ ФІЗИКИ ТА МАТЕМАТИКИ У ЗАГАЛЬНООСВІТНІЙ ШКОЛІ	17
Мазур О. М., Кирилецька Г. М. ВИМОГИ ДО КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРИ НАВЧАННІ МАТЕМАТИКИ	18
Марчук В. О., Марач В. С. ТРИКУТНИК ПАСКАЛЯ ТА ЙОГО ФРАКТАЛЬНІ ВЛАСТИВОСТІ	20
Матвіюк В. М., Ястремський С. В. РОЗРАХУНКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ АКУМУЛЯТОРНИХ ПАЛИВНИХ СИСТЕМ ДИЗЕЛЬНИХ ДВИГУНІВ	21
Шевчук Т. М., Набок Д. О. МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ТЕПЛОПЕРЕНОСУ НА ОСНОВІ НАНОСТРУКТУРОВАНОГО ПІДХОДУ В АМОΡФНИХ НАПОВНЕНИХ ПОЛІМЕРАХ	23
Острівка І. І., Рубан Е. В. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРИ ВИРІШЕННІ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ САНІТАРНО-КУРОРТНИХ ТА РЕКРЕАЦІЙНИХ ЗОН УКРАЇНИ	24
Пашко О. М., Петрівський Я. Б. ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ТЕОРІЯ ЙМОВІРНОСТІ ТА МАТЕМАТИЧНА СТАТИСТИКА В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОСВІТИ У ЄВРОПЕЙСЬКІЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР	25
Сосновая Л. Д., Юрчук Ю. В. АНАЛІЗ МІКРОКЛІМАТУ В МУЗЕЙНИХ ПРИМІЩЕННЯХ	26
Цимбалюк Н. М., Рубан Е. В. АНАЛІЗ РИЗИКУ ДЛЯ ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ ВІД ЗАБРУДНЕННЯ АТМОСФЕРНОГО ПОВІТРЯ ЛИСИЧАНСЬКОГО ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ	28
Якобчук І. В., Грицай Н. Б. ВИДОВЕ РІЗНОМАНІТТЯ ДЕНДРОФЛОРИ ПАРКУ КУЛЬТУРИ І ВІДПОЧИНКУ ІМ. Т. Г. ШЕВЧЕНКА	30
Ярошак С.В. ПРО ОДИН ЧИСЛОВИЙ МЕТОД КВАЗІКОНФОРМНОГО ВІДОБРАЖЕННЯ ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ ДО ПОБУДОВИ ЛОКАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОРТОГОНАЛЬНИХ КРИВОЛІНІЙНИХ КООРДИНАТ	31

Молодий програміст

Бондаренко Ю. В., Кухар Л. О. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ПРЕЗЕНТАЦІЙ PREZI У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ	34
Шелестюк К. В., Дідич Ю. В., Павлова Н. С. ОКРЕМІ АСПЕКТИ РОБОТИ З ПРОГРАМОЮ EASYQUIZZY	35
Жарська М. В., Бабич С. М. СТВОРЕННЯ WEB-САЙТУ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ВЕЛИКОМЕЖИРІЦЬКА СПЕЦІАЛЬНА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА-ІНТЕРНАТ І-ІІ СТУПЕНІВ» РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ	37
Круть А. С., Вороницька В. М. АСПЕКТИ ОБ'ЄКТНО-ОРІЄНТОВАНИХ БАЗ ДАНИХ	38
Лозицька В. В., Вороницька В. М. SQL В MICROSOFT SQL SERVER 2008 R2	40
Лучик К. В., Кухар Л. О. УПРАВЛІННЯ КОМП'ЮТЕРНИМИ КЛАСАМИ	41
Машенко В. В. ВИКОРИСТАННЯ СУПУТНИКОВИХ ЗНІМКІВ ДЛЯ МОНИТОРИНГУ ТЕРИТОРІЙ НЕСАМКЦІОНОВАНОГО ВИДОБУТКУ БУРШТИНУ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	42
Мосійчук Н. І., Батишкіна Ю. В. РОЗРОБКА ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ «WEB-ТЕХНОЛОГІЇ» НА ПЛАТФОРМІ MOODLE	43
Петренко С. В., Биков В. Ю. ОГЛЯД КРАЩИХ ПЛАГІНІВ ТА МОДУЛІВ MOODLE ДЛЯ НАВЧАННЯ ТА ТЕСТУВАННЯ	44

СУСПІЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ НАПРЯМ

Молодий історик

Басюк К. С., Булига І. І. ОСНОВНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ХРИСТІЯНСЬКИХ МОНАСТІРІВ ВОЛИНСЬКОГО РЕГІОНУ	45
---	----

Білець І. С., Слесаренко А. В. ДІАМАНТОВИЙ ЮВІЛЕЙ КОРОЛЕВИ ВІКТОРІЇ 1897 Р. ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРОПАГАНДИ ІМПЕРІЇ В БРИТАНІЇ	46
Вавуліч В. А., Десятничук І. О. РОСІЙСЬКА ЕМІГРАЦІЯ В ЮГОСЛАВІЇ (1920-1945)	47
Герштун А. В., Десятничук І. О. ЕКСПАНСІЯ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ НА АРАВІЙСЬКОМУ ПІВОСТРОВІ І В ПЕРСЬКІЙ ЗАТОЦІ	48
Зелена В. І, Савчук П. О. ЖІНОЧА ПАНСІОННА ОСВІТА В РОСІЙСЬКІЙ ІМПЕРІЇ (XVIII – XIX СТ.).....	50
Ішук І. О., Ворон О. П. ДІЯЛЬНІСТЬ ОРДЕНУ ДОМІНІКАНЦІВ У XVIII-XX СТ.	52
Карповець Ю. В., Северова О. В. БЕЗПРИТУЛЬНІ ДІТИ В РОКИ БЛОКАДИ ЛЕНІНГРАДА ТА БОРОТЬБА ЗА ЇХ ПОРЯТУНОК ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ДИТЯЧИХ ЗАКЛАДІВ	52
Кравчук О. В., Северова О. В. ДЕСАКРАЛІЗАЦІЯ МОНАРХІЇ ЯК ФАКТОР ПАДІННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ ...	54
Літнік Ю. В., Шугасєва Л. М. СУЧАСНИЙ СТАН УПЦ МП ЗА ПРЕДСТОЯТЕЛЬСТВА ОНУФРІЯ (БЕРЕЗОВСЬКОГО): ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ	56
Машенко Н. В. ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОСВІТНЬОЇ РЕФОРМИ 1958 РОКУ НА РІВНЕНЩИНІ	57
Островська Ю. О., Гуменюк О. В. ІСТОРИЧНІ ТА КУЛЬТУРОЛОГІЧНІ ВИТОКИ БАРОКОВОГО МИСТЕЦТВА	58
Павлюк Н. С., Гуменюк О. В. РАДЯНСЬКО-НІМЕЦЬКИЙ ДОГОВІР ПРО ДРУЖБУ ТА КОРДОНИ ТА ЙОГО НАСЛІДКИ ДЛЯ УКРАЇНИ	60
Павлюк Я. В., Гуменюк О. В. ПОЛІТИЧНЕ І НАЦІОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНЕ ПОНЕВОЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ	61
Сосновая Л. Д, Озимчук О. Б. РОЛЬ ЖІНКИ У ВІЙСЬКОВО-ПОЛІТИЧНОМУ ЖИТТІ СЕРЕДНЬОВІЧЧЯ.....	63

Молодий громадянин держави

Вавуліч В. А., Юрчук В. М. ОСОБЛИВОСТІ БЕЗПЕКИ ПРИ ПРОВЕДЕННІ МАСОВИХ ЗАХОДІВ (МІТИНГИ, МАНІФЕСТИ, ПІКЕТИ).....	66
Герштун А. В., Юрчук В. М. ПРОТИПОЖЕЖНИЙ ЗАХИСТ МУЗЕЙНОГО ФОНДУ	67
Колодяжна А. І., Шевчук О. А. ЗЛОЧИННІСТЬ – СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА ЛЮДСТВА	69
Кундель Н. В., Шевчук О. А. ВПЛИВ МАС-МЕДІА НА БЕЗПЕКУ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ ТА СУСПІЛЬСТВА	74
Місечко А. Ю., Чеберяк А. М. ЗАСОБИ ВИРАЖЕННЯ ЕСПРЕСІЇ У ПОЛІТИЧНИХ ПРОМОВАХ.....	77
Тівон Ю. О., Крет Р. М. ПОЛІТИЧНІ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК СУЧАСНИЙ ЗАСІБ ЗВ'ЯЗКІВ З ГРОМАДСЬКІСТЮ	79
Чернуха В.С. ВИКОРИСТАННЯ АНКЕТУВАННЯ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ	80

Молодий філолог

Angela Călăraș DIFFERENT APPROACHES TO THE STUDY OF SYNONYMY IN MODERN ENGLISH	82
Angela Călăraș ON SYNONYMS IN MODERN ENGLISH	83
Bogdan Silvia A STUDY OF IMPOLITENESS AND ITS USAGE IN ENGLISH CONVERSATIONS	86
Бордюг К. В., Верьовкіна О. Є. МОВНІ ОДИНИЦІ ЛЕКСИКО-СЕМАНТИЧНОГО ПОЛЯ «DIGNITY», «ГІДНІСТЬ» В АНГЛІЙСЬКІЙ ТА УКРАЇНСЬКІЙ МОВАХ	90
Василенко О. В., Верьовкіна О. Є. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ АНГЛОМОВНИХ І УКРАЇНСЬКИХ АФОРИСТИЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ У ЇХ МОВЛЕННЄВМУ ВЖИТКУ	92
Гутт О. О., Верьовкіна О. Є. АНАЛІЗ ТЕРМІНОСИСТЕМ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ АНГЛІЙСЬКОЇ, НІМЕЦЬКОЇ ТА УКРАЇНСЬКОЇ МОВ	93
Кашутіна Ю. І., Замашна С. М. «ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОМУНІКАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ АНГЛІЙСЬКОГО ТА НІМЕЦЬКОГО НАРОДІВ».....	95
Кедись В. М., Ричагівська Ю. Є. АНТОНІМІЯ ЯК СТИЛІСТИЧНИЙ ЗАСІБ У ПОЕЗІЇ ВАСИЛЯ СИМОНЕНКА .	97
Кінашук А. В., Шульжук Н. В. СЕМАНТИКО-СТИЛІСТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНОМОВНИХ ПЕРЕКЛАДІВ ТРАГЕДІЇ В.ШЕКСПІРА «ГАМЛЕТ» (НА МАТЕРІАЛІ ПЕРЕКЛАДІВ Л.ГРЕБІНКИ ТА Ю.АНДРУХОВИЧА).....	98
Корнійчук Н. А., Ричагівська Ю. Є. КОНТРАРНА АНТОНІМІЯ В ПОЕЗІЇ МИКОЛИ ВІНГРАНОВСЬКОГО	101
Мельник М. В., Ткачук О.С. ФОРМУВАННЯ НАВИЧКИ ЧИТАННЯ ПЕРШОКЛАСНИКІВ У ПЕРІОД НАВЧАННЯ ГРАМОТИ	103
Оверчук В. В., Вєтрова І. М. ПЕРЕКЛАД ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ.....	104
Опришко І. П., Казначєєва Л. М. СПЕЦИФІКА ПЕРЕКЛАДУ МОЛОДІЖНОГО СЛЕНГУ В НІМЕЦЬКІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	106
Ткачук О. С., Романович Т. Ф. МОВЛЕННЄВІ УМІННЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ РОЗДІЛУ «МОВА І МОВЛЕННЯ».....	108
Сиротюк Т. А., Верьовкіна О. Є. СТИЛІСТИЧНІ ТА ПРАГМАТИЧНІ АСПЕКТИ КОМІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ НА МАТЕРІАЛІ АНГЛОМОВНОГО ТА УКРАЇНОМОВНОГО ПОЛІТИЧНОГО ДИСКУРСІВ	110
Степанюк Ю. О., Константїнова О. В. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕЛПТИЧНИХ КОНСТРУКЦІЙ У РОМАНІ ДЖ. К. РОУЛІНГ «ГАРРІ ПОТТЕР І НАПІВКРОВНИЙ ПРИНЦ».....	112
Тарарук Д. П., Бєлова С. А. ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ПРИЗНАЧЕННЯ СЛЕНГОВОЇ ЛЕКСИКИ В РОМАНІ ДЖ.Д. СЕЛІНДЖЕРА «НАД ПІРВОЮ У ЖИТТІ»	113
Шостак О. О., Захарчук І. В. СТУДІЇ ПАМ'ЯТІ І ХУДОЖНЯ ЛІТЕРАТУРА	115
Ярута Н. П. ОСОБЛИВОСТІ ПОЛІТИЧНОЇ МЕТАФОРИ В СУЧАСНОМУ ПОЛІТИЧНОМУ ДИСКУРСІ.....	116

Молодий мистецтвознавець

Барановська В. В., Костюк Л. К. ДІЯЛЬНІСТЬ ГАЛЕРЕЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЖИВОПИСУ «ЄВРО-АРТ» В КУЛЬТУРНО-МИСТЕЦЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ МІСТА РІВНОГО	119
Боровець О. О., Казначєєва Л. М. РОЗВАЖАЛЬНА МУЗИКА ЯК СЕГМЕНТ СУЧАСНОГО МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА	121
Бучко М. В., Глушук О. Г. НАРОДНІ СВЯТА ЯК ЗАСІБ ЕСТЕТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ	122
Величко А. Р., Харитон І. М. СТИЛЬОВІ ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ СУЧАСНОЇ ХОРОВОЇ МУЗИКИ	123
Веремчук І. А., Шолудько Н. Г. ЕВОЛЮЦІЯ РОЛІ ТА СТАТУСУ ЖІНКИ У ТРАДИЦІЙНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ	124
Вишневецький Є. В., Костюк Л. К. ДМИТРО ЯВОРНИЦЬКИЙ ПРО СВЯТКОВО-ОБРЯДОВУ КУЛЬТУРУ КОЗАКІВ: КУЛЬТУРОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ	127
Войтович Г. О., Потапчук Т. В. ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА МОРАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ У ПОЗААУДИТОРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	129
Волощина В. М., Шолудько Н. Г. КАРНАВАЛ ЯК ФЕНОМЕН ТУРИСТИЧНОЇ АНИМАЦІЇ: ІСТОРИКО-КУЛЬТУРОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ	131
Вольська О. Ф., Харитон І. М. НОВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ МЕСИ РИМО-КАТОЛИЦЬКОЇ ЦЕРКВИ КРИЗЬ ПРИЗМУ НАСТАНОВ ПІ ВАТИКАНСЬКОГО СОБОРУ	133
Корнійчук А., Бондарчук А. Я. ВАЖЛИВІСТЬ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗУ ЖЕСТІВ ТА МІМІКИ ДИРИГЕНТА	135
Лашівська Я. В., Потапчук Т. В. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО НАВЧАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ З ХОРОВОГО КЛАСУ	136
Мельник М. І., Глушук О. Г. ШКІЛЬНІ СВЯТА ЯК ЗАСІБ ВИХОВАННЯ УЧНІВ У ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ (НА ПРИКЛАДІ НВК «КІЗЛІВСЬКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА І-ІІ СТУПЕНІВ – ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД» БУСЬКОЇ РАЙОННОЇ РАДИ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	138
Музичко Г. Ю., Шолудько Н. Г. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДЖАЗОВОГО ФЕСТИВАЛЬНОГО РУХУ У КУЛЬТУРНОМУ ПРОСТОРІ НОВІТНЬОЇ УКРАЇНИ	140
Павлуш К. О., Костюк Л. К. СВЯТО КУПАЛА: КУЛЬТУРНО-ІСТОРИЧНА РЕТРОСПЕКТИВА ТА СЬОГОДЕННЯ	142
Парчевська Д. І., Казначєєва Л. М. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ МОЛОДІЖНОГО ДОЗВІЛЛЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ (НА ПРИКЛАДІ М. РІВНЕ)	144
Радушницька К. В., Морозова Т. П. ГРАФІТІ – ЯК ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН	146
Радчук Т.Б. МЕДІАПРОСТІР ЯК АРЕОЛ ПОБУТУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ	148
Романенко О. О., Вербець В. В. ІНТЕГРАЦІЯ МИСТЕЦТВ У ФОРМУВАННІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ МАЙБУТНІХ РЕЖИСЕРІВ	149
Росіцька О. М., Харитон І. М. СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ХОРОВОЇ КУЛЬТУРИ В УКРАЇНІ	150
Сокальська О. В. ОБРАЗОТВОРЧЕ МИСТЕЦТВО ХЕРСОНЩИНИ ДОБИ НЕЗАЛЕЖНОСТІ: ІСТОРИОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТ	152
Титуса В. М., Глушук О. Г. РОЛЬ ФЕСТИВАЛІВ У ЗБЕРЕЖЕННІ ТА РЕТРАНСЛЯЦІЇ ФОЛЬКЛОРНОЇ СПАДЩИНИ (НА ПРИКЛАДІ М. ЛЬВОВА)	154
Тюска В. Б. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГА – ОРГАНІЗАТОРА ДОЗВІЛЛЯ У ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТСЬКОГО КЛУБУ	156
Яриніч О. В., Казначєєва Л. М. МОНОГРАФІЯ О. ЦИНКАЛОВСЬКОГО «СТАРОВИННІ ПАМ'ЯТКИ ВОЛИНІ» ЯК ДЖЕРЕЛО ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ СТАРОВИЖІВСЬКОГО РАЙОНУ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ	158

ЕКОНОМІЧНИЙ НАПРЯМ**Молодий економіст**

Бокєєва А. І., Марценюк В. В. УПРАВЛІННЯ ЗБУТОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛІСОГОСПОДАРСЬКОГО КОМПЛЕКСУ В УМОВАХ ЗЕД	161
Васюха Л. І. ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У ГАЛУЗІ РАДІО ТА ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙ	162
Войтович В. І., Хижнякова Н. О. УПРАВЛІННЯ ЕКСКУРСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТУРИСТИЧНОЇ ФІРМИ	163
Гоголь Т. В. ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА РАХУНОК ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ІНСТИТУЦІЙ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОГО СЕКТОРУ	165
Гоч Л. С., Рудаков Д. В. ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ РІЗНИЦЕВИХ РІВНЯНЬ ПРИ РОЗВ'ЯЗУВАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ЗАДАЧ	166
Димченко Н. С. РОЛЬ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В УСПІШНОМУ ФУНКЦІОНУВАННІ НА РИНКУ ПРАЦІ	167
Іванющенко А. В., Сапич В. І. СУЧАСНИЙ ЕТАП СПІВПРАЦІ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМ ВАЛЮТНИМ ФОНДОМ	168
Кучина Н. І. ПРИЧИНИ НЕ ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ	170
Літвінчук К. П., Березюк Т. П. ПСИХОЛОГІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА У РИНКОВІЙ СИСТЕМІ ВІДНОСИН	171

Лукомська О. І. СТАНОВЛЕННЯ ШКІЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ В РАДЯНСЬКІ РОКИ.....	172
Ляшецька Я. О., Березюк Т. П. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ СТИЛІВ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ МЕНЕДЖЕРА У СИСТЕМІ ТУРИСТИЧНИХ ЯВИЩ І ПРОЦЕСІВ.....	173
Нагайська Д. Ю. СВІТОВИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	174
Нікшич С. М. ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	176
Олійник О. О. АУДИТ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	178
Орлов О. Г. ШКОЛИ УПРАВЛІННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УПРАВЛІНСЬКИЙ ПРОЦЕС В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	179
Орлов О. Г., Остаповець М. О. КЛАСИФІКАЦІЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ.....	180
Орлов О. Г., Струмінська І.М. ОСНОВНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНИХ ШКОЛАХ МЕНЕДЖМЕНТУ.....	181
Паламарчук О. В. ПРОБЛЕМА РИЗИКІВ В СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	182
Панюк Т. П. ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ.....	184
Рубаха О. В., Нікшич С. М. ДОДАТКОВА ЕМІСІЯ АКЦІЙ ЯК ОДИН ІЗ ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДІВ ЗАЛУЧЕННЯ КОШТІВ АКЦІОНЕРНИМИ ТОВАРИСТВАМИ.....	185
Сохнич А. Я., Кульбака В. М. РЕГІОНАЛЬНА ЛОГІСТИКА В УПРАВЛІННІ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ.....	186
Сургутскова Е. В., Родь Ю. С. КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ОАО «ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД» ПЕРЕД ДРУГИМИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫМИ ПЕНСИОННЫМИ ФОНДАМИ.....	187
Сургутскова Е. В., Родь Ю. С. РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИЙ, ВЕДУЩИХ К ДОЛГОСРОЧНОМУ ПОВЫШЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД».....	189
Сяська О. В. КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ І ЗАКОНОМІРНОСТЕЙ ВОДОКОРИСТУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	191
Фесюк Т. М., Димченко Н. С. УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ НАДАННЯ ТУРИСТИЧНО-ЕКСКУРСІЙНИХ ПОСЛУГ.....	193
Шатрюк О. В., Нікшич С. М. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВЕНЧУРНОГО ФІНАНСУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	195
Шулепа О. Ю., Хижнякова Н. О. ВИКОРИСТАННЯ ЗМІШАНОГО МЕТОДУ ЗБУТУ ПРОДУКЦІЇ.....	197
Яромчик Н., Войтович І., Чабан В. Й. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	199

Молодий менеджер інформаційних систем

Коник М. Л., Швецова Г. М. ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТООБІГ ЯК ЗАСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ ОБРОБКИ ДОКУМЕНТІВ.....	201
Корольчук К. П., Швецова Г. М. ЕЛЕКТРОННИЙ ДОКУМЕНТАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА ДОКУМЕНТОЗНАВСТВА.....	203
Кукушкін О. М. ХАРАКТЕРИСТИКА ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ У СФЕРІ ЕКОЛОГІЧНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	205
М'якота А. Р., Попчук О. В. ПРЕЗЕНТАЦІЙНІ ЗАХОДИ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....	206
Островська Ю. О., Юрчук В. М. ВИМОГИ ДО АРХІВІВ, КНИГОСХОВИЩ, БІБЛІОТЕК З ТОЧКИ ЗОРУ САНІТАРНОЇ ГІГІЄНИ ТА МЕТЕРЕОЛОГІЧНИХ УМОВ ПРАЦІ.....	207
Попчук Н. М., Шпортко О. В. ВЕБ-САЙТ КАФЕДРИ ВНЗ: ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ.....	210
Середа М. С., Касянчук М. М. РЕАЛІЗАЦІЯ АЛГОРИТМУ ЗАВАДОСТІЙКОГО КОДУВАННЯ ІНФОРМАЦІЇ НА ПРАКТИЦІ.....	212