

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАТЕРІАЛИ

І науково-практичної Інтернет-конференції

**«ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ,
УСТАНОВАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ»**

20 лютого 2014 року

м.Рівне

ББК 65.050 УДК 33.05 Ф 79	Формування ефективної моделі управління підприємствами, установами та організаціями: Матеріали I науково-практичної Інтернет-конференції. – Рівне.: – 2014. – 130 с.
--	---

Програмний комітет:

Юхименко-Назарук Ірина Анатоліївна, к.е.н., доцент, декан факультету документальних комунікацій та менеджменту Рівненського державного гуманітарного університету.

Юськів Богдан Миколайович, д.політ.н., к.е.н., професор кафедри економічної кібернетики.

Барановський Сергій Віталійович, к.ф.-м.н., доцент, завідувач кафедри економічної кібернетики.

Микитин Тарас Миронович, к.т.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту.

Сілкова Галина Василівна, к.п.н., доцент, завідувач кафедри документальних комунікацій.

Жук Вікторія Михайлівна, к.п.н., доцент, завідувач кафедри бібліотекознавства та бібліографії.

Хомич Сергій Васильович, к.е.н., доцент кафедри економічної кібернетики.

Трачук Людмила Федорівна, к.і.н., доцент кафедри бібліотекознавства та бібліографії.

Трало Ірина Миколаївна, викладач кафедри менеджменту.

Кукушкін Олег Миколайович, викладач кафедри документальних комунікацій.

Рекомендовано до друку Вченою радою факультету документальних комунікацій та менеджменту Рівненського державного гуманітарного університету (протокол № 3 від 26.03.2014р.)

Рішення – це певний вибір визначеного курсу але з можливими варіантами. А процес, який містить розроблення альтернатив визначається як процес прийняття рішень. Основне призначення прийняття правильного управлінського рішення є системний підхід менеджера до даного питання. Це розробка підходів, рекомендацій, що дадуть можливість зробити найбільш правильний вибір в складних і невизначених ситуаціях сьогодення. Для менеджера основним в його управлінській діяльності постає вміння дисциплінувати свої здатності виробляти правильні судження та чітко усвідомлювати реальні проблеми, постійно спрямовувати себе на управління, яке випереджає події. Тому тільки при вмілому застосуванні рефлексивних механізмів та, звичайно, рефлексії управлінець зможе оволодіти мистецтвом випередження, де не має місце невизначеності [3].

Рефлексія і прийняття рішення – це два процеси, які багато в чому протилежні по своїй функціональній спрямованості. Але вони взаємодоповнюють один одного. Дійсно, рефлексія особливо необхідна у всіх тих ситуаціях, коли певна ситуація стикається з вибором. Процеси прийняття рішення об'єктивно визначають актуалізацію рефлексивних процесів і в значній мірі є складовими її. Етап «інформаційної підготовки» рішення в традиційних схемах опису даного процесу багато в чому співставляється до «внутрішнього сканування», тобто процесу рефлексії [1].

Важливу роль в становленні особистості управлінця відіграє рефлексія, вона завжди пов'язана з породженням нового змісту, за допомогою неї людина отримує узагальнені знання про себе і оточуючий світ та робить правильний вибір в складних управлінських ситуаціях [2].

Під рефлексивними механізмами ми розуміємо відображення особистісного змісту і принципів дії з наступним включенням їх в самоконтроль і саморегуляцію діяльності і поведінки за допомогою визначення зв'язків між конкретною ситуацією і світоглядом.

Отже, рефлексивні механізми на різних стадіях утворення управлінських рішень працюють з різною інтенсивністю та мають різні функції. У процесі постановки загальних рішень зростає роль особистісного аспекту, а під час формування конкретних рішень головну роль відіграє предметний аспект. Під час дії рефлексивних механізмів відбувається переосмислення проблемної ситуації і самого себе, як успішного управлінця, що в результаті спонукає до змістовної постановки нових цілей управлінської діяльності.

Рефлексивні механізми ґрунтуються на усвідомленні основних цілей управлінської діяльності. Рефлексивні механізми пов'язані з антиципацією, що обумовлює передбачення та прогнозування і забезпечує продуктивність вирішення задач, що надзвичайно є важливим для менеджерів. Рефлексивні механізми під час формування управлінських рішень проходять різні рівні. Вибір та корекція, формування рішень відбувається на неусвідомленому рівні. Наступний рівень переростає у нормативне і проявляється в порівняльному аналізі зразків та еталонів.

Список використаних джерел

1. Карпов А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А.В.Карпов. – М.: Изд-во «Институт психологи РАН», 2004. – 424с.
2. Копець Л.В. Психология личности: навч. посівн. Для студ. вищ. навч. закл. / Л.В. Копець. – К.: Вид-дм «Києво-Могилянська академія», 2007. – 460с.
3. Шегда А.В. Менеджмент: підручник. – К.: Знання, 2004. – 687с.

УДК 331.108.2

Довга Ю.О., Пашніна А.О.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кожен керівник зацікавлений у високопродуктивній праці своїх підлеглих та високій ефективності і прибутковості свого підприємства. В управлінні організації далеко не останнє місце посідає саме людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби й інтереси окремих його членів. В таких умовах мотивація є важливою функцією менеджменту, яка забезпечує ефективну діяльність організації.

Мотивація - це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо [1].

В наш час в країні спостерігається криза праці. Праця перестала бути для багатьох людей сенсом життя і перетворилася на засіб виживання. У таких умовах не може йти мови ні про високопродуктивну і ефективну працю, ні про зростання кваліфікації працівників та розвитку їх ініціативи, ні про формування сильної трудової мотивації [4].

В залежності від певних факторів, економічного становища підприємства та країни в цілому, відбувалися зміни у мотивації персоналу. Слід зазначити, що мотивація працівників базується як на менталітеті народу, так і на індивідуальних характеристиках кожної особи. Виділимо деякі особливості характеру українського народу, щоб визначити напрями розвитку мотивації сучасного персоналу. До них відносяться такі: необов'язковість, схильність до колективізму, бажання отримувати велику заробітну плату при мінімумі докладених зусиль, схильність до підпорядкування, небажання брати на собі відповідальність та ін. Довгий час мотивація в нашій країні була пов'язана з ідеологією комунізму і підкорялася певним стандартам і нормативам.

Найбільш важливі мотиватори періоду соціалізму і сучасного періоду розвитку виділимо в табл. 1 [3].

Таблиця 1

Мотиватори періоду соціалізму та сучасного періоду розвитку

<i>Мотиватори праці періоду соціалізму</i>	<i>Мотиватори праці сучасного періоду</i>
– принципи стимулювання праці, які спирались на тарифні ставки і розряди;	– заробітна плата номінальна – оплата праці (основна, премії, надбавки);
– соціальні потреби (задовольнялись не за ініціативою працівників, а організовувались зверху)	– заробітна плата реальна – підвищення тарифних ставок, компенсаційні виплати;
– задоволення потреби в безпеці і захищеності;	– страхування життя;
– гарантії пенсійного забезпечення;	– відрахування в пенсійний фонд
– гарантії соціального характеру;	– програми медичного обслуговування;
– відпустки;	– мотивування вільним часом;
– оплата тимчасової непрацездатності;	– оплата тимчасової непрацездатності;
– значні соціальні пільги	– програми з пільг та компенсацій;
– навчання за рахунок підприємств	– програми навчання персоналу
– самоповага і самовираження (не мали великого значення);	– мотивування, що засноване на суспільному визнанні;
– почесні грамоти, відзнаки, ордени і медалі	– трудове або організаційне мотивування;
– фотографії на дошці пошани	– участь в акціонерному капіталі;
– колективна відповідальність	– організація харчування;
– суботники, походи на овочеві бази з відривом від виробництва, демонстрації (мали державний характер, але згуртовували працівників в єдиний трудовий колектив)	– оплата транспортних витрат або обслуговування при використанні власного транспорту;
– отримання звання «ветеран праці»	– плани додаткових виплат;
– премії	– бонуси
– пільги при отриманні житла	– консультативні служби;
– надання дачних ділянок	– програми житлового обслуговування;
– надання пільгових путівок	– програми, пов'язані з вихованням і навчанням дітей;

Можна відзначити, що найбільш дієвими на сьогоднішній момент є процесуальні теорія очікування і теорія справедливості. Відповідно до теорії очікування (В. Врум), співробітник лише тоді докладатиме певні зусилля, якщо він буде упевнений, що досягнутий ним результат буде відповідним чином оплачений. Тому, перш ніж розподіляти важливі завдання між співробітниками, керівник мусить проаналізувати їх потреби і очікування, переконати їх в реальності отримуваної винагороди. Також керівник мусить розуміти, що в межах теорії справедливості (А. Адамс), співробітникам завжди здаватиметься, що його вклад в загальну справу підприємства більший, ніж вклад співробітників, що виконують аналогічну роботу, проте, отримувана ним винагорода менша [2].

Щоб усунути відчуття несправедливості, система мотивації співробітників має бути прозорою. Кожен працівник повинен знати, що за виконання роботи з високим рівнем якості, за виявлену ініціативу, за творчий підхід до рішення завдань, він отримає відповідну винагороду у вигляді премії, посадової надбавки, додаткового дня до відпустки, а також визнання з боку керівника і колег.

Отже, мотивація персоналу відіграє важливу роль в управлінні підприємством, оскільки відповідне заохочення працівників має пряму вплив на ефективну роботу підприємства в цілому, а, отже, і на його прибутковість у майбутньому.

Список використаних джерел

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В., Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: ИНФРА-М, – 2009, с. 524.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 345с.
3. Палеха Ю.І, Менеджмент для початківців / навчальний посібник, 2-ге видання. К.: В-цтво Європейського університету. – 2001, с. 41–45
4. Попрозман О.І., Мотивація персоналу на підприємствах// Формування ринкових відносин в Україні.-2008.-9.-С. 139-142.

УДК 338.2

Дучинська А.С. , Хижнякова Н.О.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Економічна ефективність — це результативність діяльності підприємства, реалізації економічних програм та заходів, що характеризується відношенням отриманого економічного ефекту(результату) до витрат ресурсів, які зумовили отримання цього результату[1,с.3].

Пошук резервів зростання ефективності роботи підприємства здійснюється шляхом ґрунтового аналізу всіх складових його діяльності з використанням таких чинників:

1. **зовнішні:** а) під контролем підприємства — пов'язані з формуванням ринку під дією власне підприємства: удосконалення маркетингової діяльності підприємства; участь підприємства в об'єднаннях та суспільних організаціях; б) неконтрольовані підприємством: залежні від діяльності держави(податкова система, митна політика, фінансова-кредитна політика тощо); пов'язані з ринковою ситуацією на ринку підприємства та суміжних ринках.
2. **внутрішні:** а) ресурсні, тобто ті, що пов'язані з використанням окремих видів ресурсів підприємства: чинники підвищення ефективності використання основних засобів; чинники підвищення ефективності використання оборотних коштів; чинники підвищення ефективності використання роботи персоналу;б) чинники системного характеру: передбачають отримання ефекту від комплексного використання ресурсів; розвиток кооперації і спеціалізації; оптимізація структури управління підприємством; удосконалення логістичної діяльності[2,с.243].

Шляхи підвищення ефективності діяльності підприємства було визначено для ПП фірми «Фарматон», яка здійснює такі види діяльності: розробка, виробництво та постачання лікарських засобів, діагностикумів, кормових добавок, кормів, ветеринарних препаратів, засобів захисту і біологічно активних речовин для сільського господарства; розробка та оптова торгівля ветеринарно-медичними препаратами і матеріалами, обладнанням, сільгосппродукцією.

До інтенсивних напрямів підвищення ефективності використання основних засобів ПП фірми «Фарматон» належать: закупівля нового обладнання; скорочення тривалості виробничого циклу; забезпечення максимального завантаження виробничої потужності підприємства; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, який обслуговує об'єкти основних засобів. Серед екстенсивних напрямів можна виділити: скорочення простоїв устаткування внаслідок підвищення якості ремонтного обслуговування, своєчасного забезпечення основного виробництва сировиною, матеріалами, паливом; зменшення кількості непрацюючого устаткування.

Варто виділити три напрями прискорення обертання оборотних коштів на ПП фірмі «Фарматон»:

1. на етапі формування виробничих запасів: створення оптимальних обсягів виробничих запасів; застосування при формуванні виробничих запасів принципу оптимального співвідношення ціни та якості; використання раціональних схем постачання матеріальних ресурсів;
2. у сфері виробництва: скорочення тривалості виробничого процесу; зниження матеріало- і трудомісткості продукції; економне використання матеріальних ресурсів; комплексна переробка сировини та використання відходів; формування системи мотивації за раціональне використання матеріальних ресурсів;
3. у сфері обігу: удосконалення маркетингової діяльності підприємства; модернізація сайту підприємства в мережі Інтернет; створення власних представництв у регіонах, не охоплених діяльністю підприємства; здійснення обліку реалізованої продукції; стимулювання збуту продукції шляхом підтримання партнерських відносин з клієнтами; зіставлення цін продукції з цінами конкурентів та зміна тарифів; скорочення кількості посередників; удосконалення системи

ЗМІСТ

Дем'янович М.М., Пелех О.Б.Конкурентоспроможність продукції хлібопекарської галузі.....	3
Дем'янчук А.О., Князевич А.О.Особливості прийняття стратегічних рішень в умовах ризиків та невизначеності	4
Дендебера К.О., Машта Н.О.Особливості інтегральної оцінки конкурентоспроможності страхових компаній	5
Єфімчук А.І.Дослідження перспектив використання біомаси для потреб комунального господарства	7
Забейда К.О., Димченко Н.С.Антикризові стратегії	8
Іванюк І. М., Підцерковна Х. В.Формування зон прибутку як ефективний механізм стратегічного управління підприємством (за методикою А. Сливозького)	10
Кобилянська Т., Савченко О.Р.Особливості функціонування та розвитку енергетичних підприємств на прикладі тзов «РЗВА-Електрик».....	11
Кузик І.С., Машта Н.О.Аналіз раціональності харчування студентів факультету документальних комунікацій та менеджменту РДГУ	13
Максимчук І.Р., Марценюк В.В.Управління ризиками в зовнішньоекономічній діяльності підприємства	15
Малицький С.Л., Нікшич С.М.Клієнтоорієнтованість як стратегічний чинник конкурентоспроможності підприємств.....	16
Микитин Р.О., Савченко О.Р.Факторний аналіз комерційної діяльності підприємств Івано-Франківської області з реалізації непродовольчих товарів (фанерних листів)	18
Мокрик А. В., Орлов О. Г.Інвестиційна привабливість України, сучасний стан, та шляхи її підвищення	19
Нікшич С.М.Параметри оцінювання при проектуванні логістичних центрів	20
Пелех О.Б.Антикризова політика Польщі під час світової економічної кризи 2007-2008 років	22
Підцерковна Х.В.Гідрографічний чинник формування міських поселень у Волинському регіоні.....	23
Рибачук Т.Л.Оцінка якості надання туристичних послуг.....	25
Савченко О. Р.Тенденції економічного стану та розвитку підприємств Рівненської області.....	26
Сяська О.В.Німецький досвід управління водокористуванням	27
Трало І.М.Європейський досвід просторового планування в контексті транскордонного співробітництва	29
Турченко Г.Я., Шимко О.В.Механізм формування та реалізації стратегії розвитку підприємства	30
Шимко О.В.Конкурентні переваги як рушійний механізм формування стратегії торговельного підприємства	31
Щесюк С.В.Особливості взаємодії та розвитку туристичної індустрії та територіальних громад	33
Юхименко-Назарук І.А.Інституційні наукові дослідження з бухгалтерського обліку в Україні	34
Березюк Т. П.Виникнення та еволюція економічної психології	36
Берташ Б.М., Чмара С.В.Соціально-економічна оцінка території Дермансько-Острозького національного природного парку	37
Берташ Б.М.Роль еколого-економічного обґрунтування створення природно-заповідних територій.....	39
Брітченко І.Г., Князевич А.О.Проблеми формування національної інноваційної системи України.....	39
Бобровський А.Л., Вакуленко Л.О.Екологічний аудит підприємства	41
Бобровський А.Л., Величко А.Складові еколого-економічної оцінки виробництва.....	41
Веремчук І.С., Пашніна А.О.Функціонування підприємств в умовах постіндустріальної економіки	42
Гоголь Т.В.Інформаційне забезпечення як важливий елемент організації управління фінансовими ресурсами підприємства.....	44
Димченко Н.С.Рефлексивні механізми процесів прийняття рішень	45
Довга Ю.О., Пашніна А.О.Особливості мотивації персоналу на підприємстві	46
Дучинська А.С., Хижнякова Н.О.Шляхи підвищення ефективності діяльності підприємства	48
Євтух Ю. В., Березюк Т. П.Поняття культури управління	49
Жабчик О.В., Хижнякова Н.О.Аналіз збутової діяльності підприємства	50
Юскович-Жуковська В. І.Особливості трансферу технологій у США	52
Юскович-Жуковська В. І.Франчайзинг як технологія успішного бізнесу	52
Загинея К.М., Марценюк В.В.Брендбук як інструмент впливу на формування іміджу фірми.....	54
Кордан М.М., Трало І.М.Особливості формування комплексу маркетингу на торговельних підприємствах в сучасних умовах	55
Літвінчук Д.Ф., Димченко Н.С.Удосконалення системи підготовки персоналу в екскурсійній сфері України: проблеми та перспективи розвитку	56
Лукомська О.І.Рівень економічної освіти як індикатор ефективного розвитку ринку праці в Україні	57

Мартинюк Р.В., Орлов О.Г.Перспективи диверсифікації господарської діяльності підприємств (на прикладі ДП «Авіком Рівне»).....	59
Марценюк В.В.Особливості розвитку ринку продукції птахівництва в Україні	60
Микитин Т.М. Маркетинг дестанцій: світовий досвід і перспективи використання в Україні	632
Нагулко В.О., Шимко О.В.Аутсорсинг як ефективний інструмент оптимізації ремонтного обслуговування виробництва	63
Орлов О. Г.Технологія прийняття управлінського рішення.....	64
Рубаха О.В., Сяська О.В.Управлінське консультування та його вплив на розвиток підприємства	65
Сабо С.Ю., Юхименко-Назарук І.А.Тайм-менеджмент в сучасному світі	67
Степанчук О.С., Машта Н.О.Стандарт обслуговування – запорука успішного управління підприємством	68
Теселько Т.В., Сяська О.В.Найефективніший стиль управління туристичною фірмою	69
Фесюк Т. М., Березюк Т. П.Суть та особливості життєвого циклу туристичного продукту	71
Хижнякова Н.О.Суб'єкти екологічного менеджменту та їх взаємодія	72
Черніговець Т.І.Тайм-менеджмент як фактор оптимізації професійної діяльності помічника керівника	73
Ющук М. В., Підцерковна Х. В.Особливості оподаткування підприємств туризму в Україні.....	75
Браташук К.О., Юськів Б.М.Місячне планування відвантаження продукції підприємства хімічної промисловості.....	77
Буханевич К.С., Гладун Л.О.Моделювання конкурентної надійності торгового підприємства на основі оцінки його потенціалу	79
Денищук П.М.Необхідність створення формальної моделі процесу розрахунку навчального навантаження ВНЗ	80
Діденко Ю. Ю., Шпортько О. В.Сучасні науково-практичні підходи до стратегічного управління ПАТ «Райффайзен Банк Аваль».....	81
Кичук А.О., Юськів Б.М.Оперативне планування постачання нафтопродуктів на автозаправній станції.....	82
Красін М.А.Задачі оптимального управління неперервними системами та підходи до їх розв'язку.....	84
Красіна Я. М., Гладун Л.О.Моделювання маркетингової стратегії інформаційного бізнесу	86
Липінська Т.В.Механізм функціонування системи збору та особливості адміністрування єдиного соціального внеску	87
Паламарчук О.С.Аспекти інноваційного розвитку України	88
Паламарчук О.С.Характеристика існуючих методик розрахунку індексів інноваційного розвитку	90
Пляшко О.С.Сутність та концептуальні засади конкурентоспроможності людських ресурсів.....	91
Романюк С.Б.Особливості ціноутворення в оптовому торговельному підприємстві	92
Свистун Т.Л.Модель процесу формування організаторської компетентності менеджерів в умовах студентського самоврядування	94
Синюк О.І., Гладун Л.О.Синергетичне моделювання економічного зростання та її практичне застосування в економіці	95
Стрільчук Р.М.Доцільність використання антикризових засад в управлінні стратегічними можливостями підприємства в сучасних умовах	96
Шпортько О. В.Моделювання ймовірностей елементів блоків арифметичних кодів в процесі прогресуючого стиснення зображень без втрат	99
Юськів Б.М.Особливості інформаційного забезпечення проектів транскордонної співпраці України та Білорусі.....	100
Антонюк І. О.Система електронного документообігу як чинник оптимізації діяльності органу державної влади.....	102
Бабенко Ж. В.Формування системи інформаційного забезпечення споживачів бізнес-інформації в Україні.....	103
Бордюк В.М.Людський фактор при запровадженні електронного документообігу в органах місцевого самоврядування	104
Брень І. М., Крет Р. М.Особливості інформаційно-аналітичного забезпечення законотворчих процесів Верховної Ради України: організаційно-технологічний аспект	106
Бучковська О.Ю.Інформаційне забезпечення розвитку місцевого самоврядування	107
Дибач Ю. І., Попчук О. В.Робота зі зверненнями громадян як напрям діяльності органів державної влади	107
Іванчук А. В., Крет О. В.Теоретичні аспекти формування особистісного іміджу	108
Каращук О.М., Сілкова Г.В.Інформаційно-аналітичні документи як компонент веб-сайтів органів державної влади.....	109

Карпюк Д. В. Особливості ідентифікації електронних ресурсів в якості документно-інформаційних об'єктів мережі Інтернет	109
Корбутяк В. І. Підвищення якості державного управління на основі сучасної електронізованої інформаційно-аналітичної системи	110
Костенко М. С. Вітчизняний документний потік з проблем культури та мистецтва в контексті бібліометричного аналізу	112
Крет О. В., Крет Р. М. Особливості інформаційно-аналітичного забезпечення управління	113
Кукушкін О. М. Основні суб'єкти інформаційного менеджменту природокористування на регіональному рівні	115
Павлюк М. А., Шпортько О. В. Інтеграція інформаційної системи підприємства з інтернет-ресурсом для забезпечення віддаленого доступу до бази даних та ефективної взаємодії з клієнтами засобами веб-технологій	115
Пасічник Л. П. Інформаційний аналіз як необхідний етап науково-дослідної роботи	116
Пашніна А. О. Особливості впровадження автоматизованих інформаційних систем обліку на підприємстві	118
Попчук О. В. Професійна культура документознавця як чинник ефективності інформаційно-аналітичного забезпечення	119
Сілкова Г. В. Інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності	121
Трачук Л. Ф. Колекції повнотекстових документів в інформаційному забезпеченні користувачів обласних універсальних наукових бібліотек	122
Хомич С. В. Технологія розробки мобільних додатків на базі платформи ІС: Підприємство 8.3	123
Чехомський А. В. Особливості тестування програмного забезпечення	124
Шатрова М. Б. Повнотекстові історико-культурні фонди в електронному середовищі бібліотек	125
Ясьмо В. Д. Інформаційні технології в дистанційному навчанні студентів	126

Наукове видання

**«ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯМИ»**

Матеріали І науково-практичної Інтернет-конференції

20 лютого 2014 року

м.Рівне

Відповідальні за випуск:

Микитин Т.М., Хомич С.В.

Комп'ютерна верстка:

Романюк С.Б., Паршина М.Т.