

КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКА І ВИЩА ОСВІТА

**Тези доповідей
XXVIII Міжнародної наукової конференції
студентів і молодих учених**

Запоріжжя
Класичний приватний університет
2019

Редакційна колегія:

Огаренко В. М., д.держ.упр., професор (головний редактор)

Покатаєва О. В., д.е.н., д.ю.н., професор (заст. голов. ред.)

Покатаєв П. С., д.держ.упр., професор

Трохимець О. І., д.е.н., професор

Білоусов С. А., к.політ.н., доцент

Мерзляк А. В., д.держ.упр., професор

Абакумова Ю. В., д.ю.н., професор

Богуславський О. В., д.соц.ком., професор

Зубов В. О., д.філос.н., доцент

Салига К. С., д.е.н., професор

Кирпиченко О. Е., к.філол.н., доцент

Белькова С. В., к.соц.ком., доцент

Дарібекова А. С., к.е.н., доцент (Казахстан)

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ПОДАТКОВОЇ ТА ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
УПРАВЛІННЯ ТА МОДЕЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ
ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТА СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

СУЧАСНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВИЗНАВЧИХ ПРОБЛЕМ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ, ІСТОРІЇ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ТА МІЖНАРОДНОГО ПРАВА
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ТА КРИМІНАЛІСТИКИ
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНИХ І ПРИВАТНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРИ ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ
СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

**МЕХАНІЗМИ І ТЕХНОЛОГІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ Й ЇХ ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ ТА СВІТІ**

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ

**СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПРІОРИТЕТИ СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ В ГУМАНІТАРНОМУ, ДУХОВНОМУ
ТА ПЕДАГОГІЧНОМУ ВИМІРАХ**

ГУМАНІТАРНІ ПРОБЛЕМИ СУСПІЛЬСТВА ТА РОЛЬ ЦЕРКВИ І ДЕРЖАВИ У ЇХ ВИРІШЕННІ
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ПРОЦЕСАМИ У ВИЩІЙ ТА ЗАГАЛЬНООСВІТНІЙ ШКОЛАХ
СУЧАСНИЙ ДИЗАЙН У СВІТОВОМУ КОНТЕКСТІ ХУДОЖНЬО-ПРОЕКТНОЇ КУЛЬТУРИ

ФІЛОЛОГІЧНА ОСВІТА У ХХІ СТ.: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ СУЧАСНОЇ ЛІНГВІСТИКИ, МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА ПЕРЕКЛАДУ
ЛІТЕРАТУРНІ СТУДІЇ ХХІ СТ.: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

СОЦІАЛЬНІ КОМУНІКАЦІЇ В ГЛОБАЛЬНОМУ СВІТІ

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗАСОБІВ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ В СОЦІО-КОМУНІКАТИВНИХ ПРОЦЕСАХ
УКРАЇНСЬКА МОВА: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ, РЕАБІЛІТАЦІЇ, ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ, СПОРТУ ТА ТУРИЗМУ

СУЧАСНИЙ СТАН ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ РІЗНИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ФІЗИЧНОЇ ТЕРАПІЇ, ЕРГОТЕРАПІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТУРИЗМУ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ.

безпосереднім створенням певних споживчих вартостей, однак вона здійснює вплив на сам процес виробництва, і саме так створює необхідні умови для його розвитку. У зв'язку з тим, що процес оцінки ефективності управлінської праці є досить складним і особливим його специфіка проявляється в тому, що він пов'язаний з перетворенням інформації, як специфічного предмета праці. Оцінка ефективності управлінської діяльності всебічно впливає на роботу підприємства і відображається в його кінцевих результатах. Тому для того, щоб максимально наблизитись до запланованої цілі необхідно чітко спланувати управлінську працю.

Процес оцінки ефективності управлінської праці здійснюють з урахуванням великої кількості показників, які умовно на практиці поділяють на дві основні групи: синтетичні – характеризують ефективність роботи всього апарату управління підприємством; приватні характеризують ефективність індивідуальної управлінської праці. Деякі науковці вважають, що кількісна оцінка ефективності управлінської праці неможлива і позбавлена економічного сенсу. Розглядаючи вітчизняний досвід вирішення цієї проблеми, необхідно відзначити також велику різноманітність показників, прийнятих для оцінки ефективності, як колективної так і індивідуальної управлінської праці.

Необхідно відмітити, що основною передумовою використання оцінки ефективності персоналу на підприємстві є те, що основним завданням оцінки персоналу є досягнення ступеня підготовленості працівників до виконання тієї управлінської діяльності, яка на них покладена, виявлення рівня потенційних можливостей персоналу з метою оцінки перспектив зростання або розробки кадрових заходів, які необхідні для досягнення цілей кадрової політики. Прийнято розрізняти ефективність процесу, реалізованого системою, і якість системи. Ефективність проявляється тільки при функціонуванні і залежить від властивостей самої системи, способу її застосування і від впливів зовнішнього середовища.

Критерії ефективності організаційних структур управління пов'язують найбільш важливі параметри системи і дозволяють системно представити модель її ефективності для організації робіт з контролю і координації. Проблема полягає в тому, як звести безліч різних приватних показників до єдиного вимірника.

Оцінка ефективності є важливим елементом розробки проектних і планових рішень, що дозволяє визначити рівень прогресивності діючої структури, розроблюваних проектів чи планових заходів, і проводиться з метою вибору найбільш раціонального варіанта структури або способу її вдосконалення.

Гусаковська Т. О., Одинець О. Л., Литвин Ю. М.

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Кожне підприємство прагне досягти успіху у своїй діяльності. Саме мотивація праці є однією із його складових. Цій проблемі присвячено чимало наукових праць, набутий багаторічний досвід в практиці нашої країни та за кордоном. За останні роки спостерігається зростання інтересу до проблем управління і мотивації персоналу, з'являються більш вдосконалені методи, які мали б сприяти підвищенню результативності праці.

Загальновідомо, що при формуванні системи мотивації основними важелями впливу на виникнення у працівників мотивів до діяльності, направленої на досягнення цілей підприємства, є економічні, адміністративні та соціально-психологічні. Відповідно до теорії А. Маслоу, економічні методи мотивації працівників діють із великою віддачею до певного часу, потім, в міру задоволення фізіологічних потреб настає необхідність задоволення соціальних потреб. Тому для створення ефективної системи стимулювання праці одних економічних методів недостатньо.

Отже, варто впроваджувати соціально-психологічні методи мотивації персоналу. З урахуванням сформованої організаційної культури й стилю керівництва найбільш діючими й прийнятними для стимулювання працівників вітчизняних підприємств доцільно використовувати, зокрема, такі соціально-психологічні методи:

- соціальне регулювання – обмін досвідом членів функціональних відділів;
- соціальне нормування – встановлення правил внутрішнього розпорядку;
- гуманізація роботи – створення умов роботи, які сприятливо впливають на психіку працюючих;
- моральне стимулювання працівників, які досягли найкращих показників у роботі.

Для формування ефективної системи мотивації й стимулювання персоналу необхідно вміти правильно поєднувати матеріальні та моральні стимули, що може бути зроблено на основі вивчення досвіду в цьому напрямі. Адекватна оцінка процесу мотивації та стимулювання на підприємстві й уміле управління ним є ключовим аспектом забезпечення економічних інтересів працівників різних підприємств. Для ефективного управління підприємством необхідно формувати відповідну систему стимулювання персоналу, яка може бути застосована в інших практиках.

Список використаних джерел

1. Іваницька С. Б., Клітна М. Р. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478> (дата звернення: 19.09.2019).
2. Косміна Ю. М. Управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2016. 200 с.
3. Клочко Ю. О., Гусаковська Т. О., Сікетіна Н. Г. Формування системи стимулювання персоналу підприємства. *Науковий вісник ПУЕТ. Економічні науки*. 2017. № 1 (79). С. 141–147.
4. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 141–145.

Заболотний С. О.

Класичний приватний університет
наук. кер. – к.е.н. Меньялова Г. Є.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний розвиток економічних відносин вимагає побудови такої системи мотивації персоналу виробничого підприємства, яка б мала забезпечити найбільш продуктивну діяльність персоналу й одночасно була економічно доцільною.

Дана проблема є актуальною протягом багатьох десятиліть і буде залишатися такою, в зв'язку і переходом техніки і технології, а відтак і соціально-трудових відносин на якісно новий рівень. Проблемою побудови ефективної системи мотивації, з огляду на її значущість, досліджувалась, як зарубіжними класиками теорії менеджменту (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, Е. Мейо), так і сучасними вітчизняними науковцями. Також вона є предметом пильної уваги менеджерів-практиків.

В сучасних умовах високої конкуренції та зростання ролі творчої складової у всіх професіях ефективна система мотивації трудової діяльності персоналу підприємства повинна: враховувати поточну й прогнозну кон'юнктуру на ринку праці; взаємоузгоджуватися із загальною стратегією підприємства. Іншими словами, має бути чітко визначено такий рівень оплати праці працівників, який з одного боку буде їх стимулювати до високих результатів діяльності, а, з іншого не знижувати прибутковості діяльності підприємства; забезпечувати якісне прогнозування й планування ефективності самого процесу мотивації праці на виробничому підприємстві.

Економічною аксіомою є те, що між результативністю праці робітника і ефективністю виробництва на підприємстві існує прямий наслідковий зв'язок. Тому, головне завдання у процесі мотивації працівників виробничого підприємства – це зробити їх не тільки власниками засобів виробництва, а й в першу чергу власниками своєї власної робочої сили [3]. Крім того, розглядаючи результати роботи окремого працівника, логічним є пов'язувати їх безпосередньо зі змінами стану виробництва на конкретному підприємстві.

На сьогодні, вітчизняні підприємства застосовують широкий спектр сучасних та адекватних форм і методів впливу на трудову мотивацію робітників, розвиток їх творчої ініціативи та підприємливості, які в кінцевому результаті направлені на підвищення ефективності діяльності підприємства (підрозділу) в цілому. Однак, постійним дискусійним питанням є обґрунтування та впровадження економічно доцільного розміру винагороди працівникові та раціональне поєднання всіх форм економічних стимулів з неекономічними.

Раціональна система трудової мотивації персоналу виробничого підприємства в сучасних умовах господарювання, з огляду на аналіз діяльності конкретних підприємств, має відповідати наступним умовам:

- наявність чітких вимог до функціональних обов'язків працівників, з визначенням необхідної кваліфікації, які формалізовано у посадових інструкціях;
- гарантований рівень нагород при бездоганному виконанні функціональних обов'язків працівником;
- чітко визначена ступінь відповідальності за неналежне виконання своїх прямих функціональних обов'язків працівник, яка чітко узгоджена з діючим трудовим законодавством та визначена в колективному договорі;

– наявність затвердженого належним чином документального забезпечення вищезазначених заходів («Положення про систему преміювання та штрафів.....», «Положення про систему мотивації...» та ін.).

Належним чином обґрунтована система мотивації виробничого підприємства в кінцевому результаті має встановити рівновагу між економічними й соціальними інтересами зацікавлених сторін (працівник-роботодавець).

Список використаних джерел

1. Карасьова Ю. М. Трансформація мотиваційного механізму трудової діяльності в транзитивній економіці України. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна*. 2004. Вип. 69. С. 142–147.

2. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: ИНФРА-М, 2009. 524 с.

Завоюра І. Г.

Класичний приватний університет
наук. кер. – д.держ.упр., професор Мерзляк А. В.

КЕРІВНИК – МЕНЕДЖЕР МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

Система охорони здоров'я є однією з найважливіших складових соціальної сфери. Саме діяльність галузі охорони здоров'я впливає на формування здоров'я населення, яке в свою чергу визначає перспективи соціально-економічного, наукового, культурного розвитку будь-якого суспільства. Ефективність діяльності системи охорони здоров'я, зокрема медичного закладу, значною мірою визначається її ресурсним забезпеченням, у першу чергу, кадровим.

Сьогодні в Україні існує гостра нестача менеджерів у сфері охорони здоров'я, які вміють приймати відповідальні, самостійні й ефективні управлінські рішення стратегічного характеру. Тому залишається вкрай актуальним питання побудови ефективної системи підготовки менеджерів у галузі охорони здоров'я.

Значущість охорони здоров'я важко перебільшити. Саме тому така чутлива соціальна сфера потребує висококваліфікованих кадрів, зокрема управлінських.

Провідна роль ефективного менеджменту – зниження впливу ризиків на систему охорони здоров'я від державного рівня управління галуззю до управління конкретним закладом охорони здоров'я.

Розпочата на законодавчому рівні реформа охорони здоров'я та освіти поступово змінює ситуацію на краще. Особливо це стосується автономізації медичних закладів, оскільки саме на керівників покладається відповідальність за організацію всіх процесів медичного обслуговування населення.

<i>Жеребцов Є. Г.</i> ПОНЯТТЯ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦІНКИ ЗЕМЕЛЬ ЯК ОБ'ЄКТА ПРАВОВИХ ВІДНОСИН ..	126
<i>Закерничний Б. С.</i> ЩОДО СТРОКІВ ДОСТАВКИ ВАНТАЖУ	127
<i>Золотайко Д. С.</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ	127
<i>Камишанова О. М.</i> ФОРМИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ	128
<i>Кириченко В. В.</i> ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВОРУ ДОВІЧНОГО УТРИМАННЯ	129
<i>Кісіль Р. І.</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДОГОВОРУ ЗБЕРІГАННЯ ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ	129
<i>Лавренчук К. Л.</i> ЩОДО ВИЗНАННЯ КОРПОРАТИВНИХ ДОГОВОРІВ НІКЧЕМНИМИ	130
<i>Максимова Є. В.</i> СУБ'ЄКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ.....	131
<i>Петух С. А.</i> ПЕРІОДИЗАЦІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ГОСПОДАРСЬКОГО ДОГОВОРУ	131
<i>Підгорний А. І.</i> ПЕРЕДАЧА СПРАВИ З ОДНОГО СУДУ ДО ІНШОГО В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ	132
<i>Порощук А. О.</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ.....	133
<i>Савлук О. О.</i> ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ МІЖНАРОДНОЇ ПАЛАТИ ЛАТИНСЬКОГО НОТАРІАТУ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОТАРІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	133
<i>Сорокін В. О.</i> ОКРЕМІ ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	134
<i>Філанчук Є. С.</i> МОРАТОРІЙ НА ПРОДАЖ ЗЕМЛІ: ТИМЧАСОВО-ПОСТІЙНЕ ТОПТАННЯ В НЕДОРОЗВИТКУ	135
<i>Храмкова А. О.</i> ПРО ТЕОРЕТИЧНУ МОЖЛИВІСТЬ РОЗГЛЯДУ СПОРІВ ПРО ПРАВО У НАКАЗНОМУ ПРОВАДЖЕННІ ...	136
<i>Чусєв А. А.</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	136
<i>Якимчик Д. О.</i> ПРО ОПТИМІЗАЦІЮ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТИТУТУ ПРЕДСТАВНИЦТВА ПРИ ПРОВЕДЕННІ ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ АКЦІОНЕРІВ	137

МЕХАНІЗМИ І ТЕХНОЛОГІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ Й ЇХ ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ ТА СВІТІ

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЯХ

<i>Буря В. В.</i> МЕХАНІЗМИ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	138
<i>Глотова Т. О.</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	138
<i>Гусаковська Т. О., Одинець О. Л., Литвин Ю. М.</i> СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	139
<i>Заболотний С. О.</i> СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА	140
<i>Завоюра І. Г.</i> КЕРІВНИК – МЕНЕДЖЕР МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ.....	140
<i>Зубрик І. В.</i> ФОРМУВАННЯ ЛОГІСТИЧНО-ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	141
<i>Іванюта В. Ф., Бережецький О. С.</i> ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА.....	142
<i>Іванюта В. Ф., Закревський В. Ю.</i> СУТНІСТЬ, РОЛЬ ТА МІСЦЕ ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ «ПЛАНУВАННЯ» В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	142
<i>Івахненко О. М.</i> ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	143

Наукове видання

НАУКА І ВИЩА ОСВІТА

Тези доповідей
XXVIII Міжнародної наукової конференції
студентів і молодих учених

Матеріали подано в авторській редакції

Технічний редактор Ю. В. Бабич

Підписано до друку 27.11.2019.

Формат 60×84/8. Папір офсетний. Друк різнографний. Гарнітура Arial.
Умовн.-друк. арк. 65,27. Обл.-вид. арк. 65,27. Тираж 300 пр. Зам. № 53-19а.

Видавництво

Класичного приватного університету

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення
та радіомовлення України про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 3321 від 25.11.2008 р.

Виготовлено на поліграфічній базі Класичного приватного університету
69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70 б