

СОЦІАЛЬНІ КОМУНІКАЦІЇ

Докуніна А.С.

магістрант,

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ОСОБЛИВОСТІ ДОКУМЕНТНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МИРГОРОДСЬКОГО ОБ'ЄДНАНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Особливості документаційного забезпечення управління – це носій різноманітної інформації та канал соціальної комунікації, засіб збереження, реєстрації і передання інформації у просторі й часі, також це й об'єкт охорони інтелектуальної власності та захисту авторських прав. Основи документоведення – невід'ємна складова досконалості як державного управління, так і будь-якого підприємництва.

Документаційне забезпечення управління, побудоване на основі традиційних методів складання, опрацювання, зберігання та пошуку великих обсягів документації, характеризується підвищеною трудомісткістю. Тому робота з документами забирає значну частину робочого часу керівників та спеціалістів, яким необхідні, як правило, не самі документи, а конкретні відомості та факти, що містяться в них.

Як відомо, пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює управління фінансами пенсійного забезпечення, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Пенсійний фонд України у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України та Положенням про Пенсійний фонд України [3].

Метою дослідження є визначення особливостей документаційного забезпечення діяльності Миргородського ОУПФУ та дослідження питань, пов'язаних з сучасним станом, проблемами та перспективами розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні.

Актуальність теми зумовлена тим, що несьогоднішній день важливим є питання забезпечення соціальних гарантій населенню. Пенсійна система не в змозі забезпечити пенсіонерам гідне життя і тому потребує перегляду і реформування.

Документаційне забезпечення управління – діяльність окремих працівників або підрозділів щодо створення документаційно-інформаційної бази на різних носіях для використання управлінським апаратом у процесі реалізації його функцій у процесі здійснення управління підприємством. Документ – це засіб закріплення різними способами на спеціальному матеріалі

інформації про факти, події об'єктивної дійсності та розумової діяльності людини. Залежно від матеріалу, що використовується для фіксування інформації, розрізняють документи на паперовій основі, на фотоплівці, магнітній стрічці, дискеті, лазерному диску тощо.

Згідно з Законом України «Про пенсійне забезпечення» громадяни України мають право на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника та в інших випадках, передбачених цим законом (ст. 1) [2].

Пенсійним забезпеченням є матеріальне забезпечення, яке надається з Пенсійного фонду України та Державного бюджету відповідно до встановлених державою правил особам пенсійного віку і непрацездатним громадянам, а також тим, які втратили годувальника з огляду на визнану суспільством об'єктивно існуючу необхідність надавати таким громадянам утримання за рахунок коштів, асигнованих на ці цілі державою [5, с.180].

Розвиток та реформування пенсійної системи відбуваються під впливом тих трансформаційних перетворень, які притаманні всій системі суспільних відносин нашої держави. Проте невирішеність деяких вагомих питань і загострення проблем у цій сфері – значною мірою є відбитком у якому перебуває економіка та політична система нашої країни. Відсутність науково обґрунтованої та дослідженої на прикладах концепції реформування пенсійного забезпечення не дає змоги негайно вирішити ці проблеми, які уповільнюють процес реформування пенсійної системи і зумовлюють збереження старих, не адекватних сучасним умовам принципам солідарної пенсійної системи країни.

Зауважимо, що пенсійне забезпечення є основною складовою державної системи соціального захисту населення і безумовно, відображає характерні ознаки цієї вищої системи, яка представляє собою систему взаємопов'язаних грошових фондів, органів та установ, суб'єктів забезпечення, видів забезпечення та правових актів.

Запровадження недержавного пенсійного забезпечення є одним з основних завдань та важливих кроків реформування системи пенсійного забезпечення України. Створення законодавчих передумов функціонування інститутів додаткового, добровільного пенсійного забезпечення є нагальною вимогою часу та необхідною умовою існування ефективної, соціально справедливої системи відносин у сфері соціального забезпечення населення.

Для України єдиний шлях створити життєздатну приватну пенсійну систему- зробити усю систему цілковито прозорою і наочно показати учасникам, як ця система захищає їхні інтереси. Наскільки безпечно працюватиме система визначатиметься тим, наскільки добре вона спланована, разом із законодавчою базою, установами й інфраструктурою, а також компетентністю персоналу приватних фінансових установ і державних регулятивних органів.

Отже, головним завданням Пенсійного фонду є збір, акумулювання засобів (страхових внесків) і фінансування витрат по виплаті пенсій і допомог, тобто формування і цільове використання бюджету Фонду. Також на сьогодні система пенсійного забезпечення є важливою та необхідною ланкою економіки

будь-якої держави. Завдяки їй забезпечується матеріальний захист населення за рахунок самих працівників, роботодавців та держави на випадок втрати працездатності. Що стосується пенсії, то її можна визначити як регулярну грошову виплату непрацездатним громадянам як матеріальна допомога за похилим віком, з інвалідності, за вислугу років.

На сьогоднішній день Україна потребує ефективної пенсійної реформи, яка посилить соціальний захист осіб, що втратили працездатність, забезпечить гідний рівень їхнього життя в результаті стійкого розвитку пенсійної системи, а досвід провідних країн світу допоможе вирішити цю проблему.

Список використаних джерел:

1. Быкова Т. А. Основные правила организации документооборота предприятия / Т. А. Быкова // Делопроизводство и документооборот на предприятии. – 2003. – № 9. – С. 4–10.
2. Матліна М. М. Інформаційно-документаційне забезпечення діяльності канцелярії виробничого підприємства / М. Матліна // Гуманітарний часопис. – 2012. – № 3. – С. 108-113.
3. Опарін В.М., Малько В.І. Бюджетна система: Навч. метод. посіб. – К.: КНЕУ, 2000. – 204 с.
4. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991.
5. Якіменко А. В. Основи документообігу та документознавства: виробниче видання / А. В. Якіменко. – М.: Экзамен, 2003. – 192 с.

Мацієвська Г.С.

студент,

Харківська державна академія культури

ТЕОРЕТИЧНІ УЯВЛЕННЯ БІБЛІОТЕКОЗНАВЦІВ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Сьогодні не існує єдиного підходу до трактування поняття «організаційна культура». До того ж різні науковці для її характеристики часто використовують такі терміни, як «корпоративна культура», «культура підприємства», «культура організації», «фірмова культура». Крім того, феномен досліджується з точки зору різних наукових дисциплін (психології, соціології, антропології, менеджменту, економіки). У бібліотекознавстві окремі компоненти організаційної культури розпочали досліджувати з кінця 90-х рр.

Серед російських бібліотекознавців першою комплексно вивчити організаційну культуру бібліотек спробувала Т. Б. Сабініна в своїй дисертації «Організаційна культура як фактор розвитку кадрів бібліотеки» (2002). До цього організаційна культура стосовно бібліотек ще не стала предметом самостійного вивчення та досліджується лише у публікаціях Т. А. Жданової та В. А. Мінкіної, а також у розділі посібника І. М. Суислової «Менеджер бібліотеки: вимоги до професії і особистості» (2000) та у «Довіднику бібліотекаря» (СПб, 2000).