

календарного планування й управління проектами різко змінилася. Сьогодні на ринку представлена значна кількість універсальних програмних пакетів для персональних комп'ютерів, які автоматизують функції планування і контролю проекту.

Розвиток інформаційних технологій останнім часом практично звів нанівець відмінності між різними програмами за показниками їхньої потужності (розмірами проекту, що планується по роботах і ресурсах, швидкості перерахунку проекту). Навіть дешеві пакети сьогодні здатні підтримувати планування проектів, які складаються з десятків тисяч завдань і використовують тисячі видів ресурсів. [2]

Професійні системи надають більш гнучкі засоби реалізації функцій планування і контролю, але потребують більших витрат часу на підготовку й аналіз даних і, відповідно, високої кваліфікації користувачів. Другий тип пакетів (більш прості системи) адресований користувачам-непрофесіоналам, для яких управління проектами не є основним видом діяльності, лише час від часу їм необхідно спланувати невеликий комплекс робіт чи ввести фактичні дані за проектом. У цьому разі найважливішим є простота використання і швидкість отримання результату.

Література

1. Інформаційні системи і технології в економіці / Під ред. В. С. Пономаренко. – Київ: Академія, 2007 р.
2. Макарова М. В. Електронна комерція: Посібник для ВУЗів. – Київ: Академія, 2005р.

СИСТЕМА ПЕРСОНІФІКОВАНОГО ОБЛІКУ ВІДОМОСТЕЙ ПРО ЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ

Орлова А.В. (м. Полтава)

Одним з досягнень і напрямів інтенсивної реалізації заходів щодо реформування державної солідарної системи пенсійного забезпечення в Україні є впровадження Центральної бази системи персоналізованого обліку відомостей про застрахованих осіб (СПОВ) у Пенсійному фонді України. Цей процес можна розглядати як здобуток щодо підвищення рівня страхової культури в суспільстві [4].

Названа система – детальний автоматизований банк даних, необхідних для оцінки внеску особи у власне пенсійне забезпечення. Важливо, що ці дані збираються не по досягненні особою пенсійного віку, а впродовж її трудової діяльності.

Необхідність упровадження зазначеної системи в Україні зумовлена актуальністю переходу до реалізації принципу "пенсію треба заробити". Реалізація цього принципу вимагає прозорості та адекватності як у накопиченні відомостей про пенсійні права застрахованих осіб (перш за все, про заробіток і стаж), так і в застосуванні критеріїв диференціації умов і норм пенсійного забезпечення у процесі призначення пенсій, залежно від результатів праці кожного громадянина та його внесків на пенсійне страхування [3].

Суть та мета запровадження системи персоналізованого обліку відомостей про застрахованих осіб пов'язана з необхідністю створення базової інформаційної платформи для переведення пенсійної системи на принципи пенсійного страхування з використанням новітніх інформаційних технологій для збирання, оброблення, систематизації та зберігання передбачених законодавством про пенсійне страхування відомостей про фізичних осіб, що пов'язані з визначенням права на виплати з Пенсійного фонду, та їх розмір за загально-

обов'язковим державним пенсійним страхуванням [2].

Саме в ролі "контролера" страхового стажу і заробітку кожного, хто перебуває в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією чи фізичною особою, і виступає система персоніфікованого обліку відомостей.

Накопичена інформація в системі персоніфікованого обліку дозволяє здійснювати різні дослідження, порівняння, оцінювання.

Проведення статистичного та прогнозного аналізу даних – задача вкрай важлива у справі державного керування, розробці бюджетів Пенсійного фонду та країни загалом, для прогнозування у сфері пенсійного забезпечення.

Завдяки системі персоніфікованого обліку створені умови для правильного призначення пенсій, забезпечена достовірність відомостей про стаж, заробіток та пенсійні страхові внески, спрощено порядок і процедура призначення пенсій [4].

На підставі відомостей, поданих страхувальниками, в централізованому банку даних Пенсійного фонду України на кожну застраховану особу відкривається електронна персональна облікова картка з постійним страховим номером, який відповідає персональному номеру фізичної особи з Державного реєстру фізичних осіб. У цій картці накопичуються за весь період трудового життя всі дані про заробіток, страхові внески до Пенсійного фонду, а також відомості про стаж роботи з усіх місць роботи та інші відомості, необхідні для правильного призначення пенсії.

Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" передбачає право кожної застрахованої особи звернутися до територіального управління Пенсійного фонду України і отримати стосовно себе відомості, накопичені на її персональній обліковій картці в системі персоніфікованого обліку [2].

Пенсійним фондом України запроваджено систему автоматичного доступу вкладника до інформації. Це стало можливим завдяки інформаційним кіоскам – принципово новому досягненню сучасних технологій. Кіоск покликаний забезпечити інтерактивний доступ до інформаційних ресурсів, які знаходяться в Інформаційному центрі персоніфікованого обліку Пенсійного фонду України. Він дає можливість оперувати великими обсягами інформації і за лічені секунди давати відповідь на запити громадян, які мають змогу самостійно отримати інформацію, не звертаючись до працівників Пенсійного фонду.

Доступна і прозора інформація про відомості персональної облікової картки викликає об'єктивну зацікавленість кожного працюючого у їх правильності та є ще одним стимулом у боротьбі із тіньовою зайнятістю [3].

Відомості, що обліковуються в системі персоніфікованого обліку дозволяють не лише більш точно визначити пенсійні права застрахованих осіб, а й чіткіше планувати економічні показники як Пенсійного фонду, так і держави в цілому. На користь персоніфікованого обліку свідчить і те, що в цій системі міститься значно більше записів, ніж в державній статистиці, що дає можливість проведення спостережень цілої низки як закономірних, так і випадкових величин. Оперуючи даними система дозволяє дати оцінку стану зайнятого населення. Зокрема, на центральному рівні, можна чітко визначити чисельність зайнятого населення в країні, співвідношення міського та сільського населення, середній вік зайнятого населення, гендерний аспект оплати праці, частку осіб, які отримують зарплату менше мінімальної і т.д.[4].

Всі ці показники, а саме: моніторинг соціального стану населення, темпи зростання (спаду) заробітної плати в регіонах, рівень середньої заробітної плати по народному господарству дають можливість здійснити оцінку збалансованої доходної та видаткової частин бюджету солідарної пенсійної системи, прогнозування наслідків наступних кроків пенсійної реформи [1].

Наведене вище дає підстави зробити висновок, що факт введення персоніфікованого обліку у практику Пенсійного фонду, дійсно означає рішучий

крок уперед у моделі побудови нової пенсійної системи, оскільки, по-перше, дозволяє її призвести у відповідність до ринкових відносин, по-друге, функціонування даного механізму забезпечує захист прав і свобод застрахованих осіб у сфері пенсійного страхування та найголовніше, завдяки персоніфікованому обліку, розрахунок пенсій кожної особи ставиться у пропорційну залежність до її страхового стажу та розміру заробітної плати.

Література

1. В.М. Бессараб. Демографічні ризики солідарної пенсійної системи України / Бессараб В.М. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 5. – С. 23-26
2. В.М. Бессараб. Соціальне становище застрахованих осіб / Бессараб В.М. // Соціальна політика і соціальна робота. – 2004. – № 1. – С. 14-16
3. Ковальська Г. Актуальні питання реформування пенсійної системи України / Г. Ковальська // Статистика України. – 2004. – №2. – С. 65-69
4. Матвієнко П. Реформування системи пенсійного забезпечення / П. Матвієнко // Економіка та держава. – 2006. – №10. – С. 65-69

СПІВРОБІТНИЦТВО В ПЕДАГОГІЧНІЙ ВЗАЄМОДІЇ

Пістряк Л.А. (м. Полтава)

Конфлікт між педагогом і дитиною,
між педагогом і колективом - велика
біда для школи.

В. Сухомлинський

Однією з найважливіших потреб людини є потреба у спілкуванні, яке повинно бути приємним та продуктивним, адже воно є тим процесом, який націлений на створення спільноти, на об'єднання розрізаних людей, а цього можна досягти в тому разі, якщо навчитися вдало долати всі перешкоди у спілкуванні, зокрема і такі, як конфлікти. Конфліктні ситуації виникають у будь-якій сфері людської діяльності, на жаль, не оминають вони і школу; їхня структура складається із внутрішньої (цілі, інтереси, мотиви) та зовнішньої (мовленева поведінка конфліктуючих - думки, погляди, побажання) позиції учасників, їх взаємодії і об'єкту конфлікту. Сфера конфлікту може бути діловою і особистісною. Вчителі та школярі часто стикаються у конфліктних ситуаціях, однак, потрібно прагнути до того, щоб конфлікт відбувався в діловій сфері і не перекидався на особистісну [2].

В Полтавській гімназії № 6 з педагогічним колективом був проведений тренінг «Стратегія співробітництва у розв'язанні педагогічних конфліктів», мета якого: з'ясування сутності та природи конфлікту, ознайомлення зі стратегіями розв'язання конфліктів, визначення тієї стратегії, яку обирають педагоги для вдалого розв'язання конфліктних ситуацій, та місце серед них стратегії співробітництва. Розглядалося питання психологічних «табу», тобто того, чого не можна застосовувати в конфліктних ситуаціях з колегами та учнями. У тренінгу взяли участь 12 вчителів.

Первинне діагностування за допомогою тесту «Як ви дієте в умовах конфлікту?» [1, с 21] з'ясувало типові реакції вчителів у конфліктних ситуаціях. Результати тесту показали, що при вирішенні конфліктів педагоги надають перевагу компромісу (36 %) та співробітництву (34 %), менше застосовують пристосування, уникнення або примус.

Тренінг містив п'ять змістовних частин. У розробці його були використані матеріали досліджень Дзюби Т.М., Пов'якель Н. та ін.

У першій частині тренінгу було з'ясовано сутність конфліктів та рекомендації поведінки у них (міні-лекція «Конфлікт. «Табу» у конфліктних ситуаці-