

#### Література:

1. Козлов М. Імідж для своїх. HR-брендинг як спосіб утримання і залучення співробітників // Діловий портал. Бізнес Актив. 2007. URL: <http://krasnoyarsk.biz/articles/topic/2007/01/26/hrbrand>.
2. Прохоровська С.А. Місце соціальної відповідальності у формуванні та розвитку бренду роботодавця / С. А. Прохоровська // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: [тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції] – (Тернопіль, 24-25 вересня 2015 року) – 2015. – с. 111– 112.
3. Прохоровська С.А. Роль комунікацій в управлінні брендом роботодавця / С.А. Прохоровська, В.М. Острроверхов // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. – Тернопіль: Економічна думка, 2015. – Вип. 20. – С. 87-91.
4. Тульчинський Г.Л., Терентьєва В.І. Бренд-інтегрований менеджмент: кожен співробітник відповідальний за бренд. М.: Вершина, 2007.
5. HR-Бренд роботодавця [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/blog/hrbrend-rabotodatelya>

Васильчишин Ліліана  
ст. гр. УПЕП – 41,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
управління персоналом і регіональної  
економіки Прохоровська С. А.)

#### РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Показник рівня життя населення є відображенням соціально-економічного розвитку країни і дає змогу прогнозувати, оцінювати і розробляти коротко- і довгострокові стратегії управління економікою на макрорівні.

Підвищення рівня життя розглядається як першочергове завдання соціальної політики України, а саме: стимулювання платоспроможного попиту, зростання доходів, розробка оптимального споживчого кошика.

Рівень життя населення за рекомендаціями ООН – це сукупність показників щодо здоров'я населення, умов життя, задоволеності в їжі, одязі, житлі, також зайнятості, соціального забезпечення, освіти, культури, медицини тощо. Тобто це показник, що стосується всіх аспектів життя суспільства і

кількісно показує якість задоволення як первинних так і вторинних його потреб.

Рівень життя часто пов'язують із поняттям «якість життя» яке визначає відповідність існуючих умов життя населення основним запитам і потребам [1].

Визначальним чинником, що впливає на даний показник є стан соціальної політики, а також економічна ситуація в країні. Адже поєднання саме цих двох сфер суспільства дає змогу збудувати соціально зорієнтовану ринкову економіку [3].

За дослідженнями фахівців в галузі соціальної політики, кожному третьому мешканцю України не достатньо заробітної плати для придбання життєво необхідних благ. Як наслідок, кожен другий працездатний мешканець змушений працювати в умовах вторинної та третинної зайнятості і отримувати доходи в тіньовому секторі економіки [5].

Держава здійснює регулювання оплати праці через встановлення розміру прожиткового мінімум та мінімальної заробітної плати, нижче якої роботодавець не має права виплачувати працівнику найнижчої кваліфікації.

Згідно статті 7 Закону України «Про державний бюджет на 2016 рік» встановлено розмір прожиткового мінімуму на місяць в розрахунку на одну особу працездатного віку з 1 січня – 1378 грн., з 1 грудня – 1600 грн. В статті 8 Закону України «Про державний бюджет» з травня 2016 р. мінімальна заробітна плата становить 1450 грн. Проте високий рівень інфляції знизив купівельну спроможність національної грошової одиниці. На сьогоднішній день, рівень мінімальної заробітної плати в Україні становить 54 \$, а в Німеччині – 1989 \$; Польщі – 531,6 \$; Чехії – 448,17\$; Молдові – 79,4 дол. США [2]. Тому наслідки очевидні: високий рівень міграції кваліфікованих працівників у країни з вищим рівнем життя, збільшення частки бідності.

Аналізуючи показники, мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, можна помітити, що система соціального забезпечення в Україні не відповідає європейським стандартам. Навіть, попри зростання цих показників, їх співвідношення залишається далеким від бажаного. За вимовгами

Європейської соціальної хартії мінімальна заробітна плата повинна становити не менше ніж 2,5 прожиткового мінімуму [4].

Отже, основним напрямом соціально-економічної політики уряду має бути зростання добробуту населення. Рівень життя можна підвищити, збільшивши платоспроможний попит на основі підвищення рівня оплати праці, розробки системи соціальних стандартів. Також необхідно розробити методичку встановлення оптимального мінімального споживчого кошика, що дасть змогу реально оцінити потреби населення в матеріальних та духовних благах. На основі цього слід скласти новий прожитковий мінімум, а мінімальну заробітну плату встановлювати, відштовхуючись від нього. Вона повинна бути вищою за прожитковий мінімум.

*Література:*

1. *Єфимова М. Р. Соціальна статистика / М. Р. Єфимова, С. Г. Бичкова. – М. : Фінанси і статистика, 2003. – С. 462.*
2. *Infolight: мінімальна заробітна плата серед країн світу та в Україні. – режим доступу: <http://infolight.org.ua/>*
3. *Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення: механізм державного регулювання : монографія / О. А. Мельниченко. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2008.*
4. *Прохоровська С.А. Значення доходів у процесі розвитку трудового потенціалу регіону / С.А. Прохоровська // Соціально-трудова сфера: теорія і практика. [зб. наук. праць]. № 2 (8). – К.: КНЕУ, 2014. – С. 229–235*

Волк Божеана  
ст. гр. УПЕП – 42,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент  
кафедри управління персоналом і  
регіональної економіки Дяків О.П.)

## ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ТА ВИМОГИ ДО НЬОГО ЯК ЛІДЕРА

Успішні компанії світу приділяють велику увагу розвитку лідерських якостей у менеджерів. Результати ефективної діяльності лідера полягають в об'єднанні працівників в їхній спільній діяльності. Лідер має знати проблеми в організації, вміти володіти ситуацією, приймати рішення, брати на себе відповідальність, робити правильний вибір (людей, проблем, першочергових завдань). Одночасно лідер повинен вміти задовольняти інтереси працівників, не виходячи за межі правових і цивільних норм і не протиставляти їх своїм бажанням. На відносини з колективом і авторитет лідера впливає особистий стиль його поведінки (авторитарний або демократичний) [1]. Використовуючи демократичний стиль управління, керівник максимально надає свободу співробітникам у виконанні поставлених перед ними завдань, допомагає у виконанні останніх. Неможливо ефективно виконувати стратегічні завдання з планування, організації, мотивації та оцінки, якщо немає ефективного керівника і лідера, що здатний координувати діяльність працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи позитивних кінцевих результатів.

Керівник це людина, яка володіє рядом здібностей, серед яких особисті відіграють першочергову роль. До особистих якостей керівника відносять стресостійкість, впевненість у собі, креативність, заповзятливість, товариськість, незалежність, прагнення до перемоги, емоційна врівноваженість. Це далеко не всі характеристики керівника. Динаміка політичних, соціально-економічних умов потребує розвитку управлінських здібностей. Тому керівник, який не байдужий до своєї справи, повинен самовдосконалюватися.