

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 Боjena
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 байдухий до своєї справи, повинен самовдосконалюватися.

Найкращі керівники мають певний набір індивідуальних якостей, до яких належать:

- психологічні – талант та потяг до лідерства, готовність до обдуманого ризику, честолоубство, прагнення до успіху, сильні волевільні якості, здатність до керування в екстремальних умовах, стресостійкість, швидка адаптація, комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіантність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність);

- інтелектуальні – широта мислення, самоаналіз, швидке опрацювання інформації і прийняття рішення, розуміння і приймання протилежної думки, психологічна освіта, самовдосконалення, сприйняття нових ідей і досягнень;

- професійні – вміння заохочувати працівників до роботи, приймати неординарні рішення, ефективно розподіляти завдання, ініціативність, знання особливостей інноваційної економіки, здатність знаходити резерви людського чинника на підприємстві;

- соціальні – вміння випереджати і розв'язувати конфлікти, підтримувати стосунки з людьми, ввічливість, тактовність, вміння брати на себе відповідальність, дотримання та виконання правил, які на підприємстві, вміння відверто спілкуватися з персоналом, керуватися принципами соціальної справедливості і оцінювати наслідки прийнятих рішень [3].

Лідерство – це поняття сили впливу, що залежить від співвідношення особистих якостей лідера з якостями тих, на кого він хоче вплинути.

Вважається, що основою керівництва є три складових – влада, лідерство та вплив. Вплив – це певна поведінка індивіда, яка вносить зміни в поведінку, стосунки, відчуття іншого [2]. Влада – це право та можливість розпоряджатися кимсь чимось підпорядковуючи своїй волі. Лідер – це людина, що вміє будувати стосунки з колективом, з конкретною людиною і з самим собою.

Керівники-лідери поважають своїх працівників, відстоюють їх інтереси, мають високу репутацію. Колектив вдячно до них відноситься і підтримує їх. Лідерство необхідне для визначення цілей і завдань, для організації, координації, забезпечення міжособистісних контактів з командою і вибору

оптимальних, ефективних шляхів вирішення тих або інших проблем. Вважаємо, що організації, в яких є менеджери, наділені лідерськими компетенціями, можуть досягти успішних результатів діяльності швидше, ніж ті, що працюють без лідерів [1].

Отже, у керівника і лідера є багато спільних характеристик. Якщо особистість має якості керівника і лідера, то це означає, що вона виходить на вищий, якісно новий рівень і може впливати на працівників з метою впровадження змін в організації. Якщо лідер має особисту владу, то керівник має посадову.

Керівник-лідер здатний привертати до себе людей, викликаючи у них інтерес і почуття любові. Вміє впливати на людей, завдяки своїм особистим якостям та знає як підштовхнути співробітників до здійснення їх мрій, «надихає» енергією усіх навколо. Під його вплив потрапляють співробітники, рідні, друзі.

Література:

1. Дяків О.П. Структура лідерських компетенцій менеджера / О. Дяків, С. Прохоровська // Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» // Науковий вісник ПУЕТ №6 (62) Полтава: ПУЕТ, 2015. – 48-55.
2. Соціальна філософія: Короткий енциклопедичний словник/ За заг.ред.проф. В. П. Андруніка, проф. М. І. Горлача. – К.: Рубікон, 1997. –С. 87.
3. Шупік І.М. Лідерські якості керівника загальноосвітнього навчального закладу I ступеня [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_84/Shupik.pdf