

«мирське» землеволодіння, земля повинна вважатися приналежною общині, «миру», котрому вона і відводилася у наділи, а тому повинні бути заборонені усілякі відсудження цієї «мирської землі». Цей принцип не був проведений у чинному законодавстві з достатньою строгістю, і якщо взагалі піднімалося питання про перегляд законів про селянське землеволодіння, то метою його повинно бути узгодження окремих статей Положення 19 лютого 1861 р. і відміна тих із них, котрі заперечували висловленої тут основній ідеї самих же Положень, а саме, – що надільна земля належить «миру» [1].

Ми вважаємо, що у кінці XIX ст. вказана ідея відповідала течії дослідників, котра проявлялася із зростаючою силою в обговоренні аграрних питань, - течії на користь кооперативних засад, котрі лежали і в основі вітчизняного общинного устрою. Якщо на той час все більш викристалізовувалося те, що дрібне землеволодіння не є вимираючою формою, дні котрого прораховані, то, з другого боку, поширення такої свідомості, що дрібні землевласники можуть представити силу, котра здатна до успішної боротьби за існування тільки при умові взаємодопомоги на началах асоціації. Сільська община була готовою формою такої асоціації, котра здатна до розвитку і удосконаленню. Треба тільки було укріпити її принципи і позбутися перешкод, котрі заважали повному її здійсненню на практиці. У цьому і була актуальність перегляду Положення 19 лютого 1861 р., яке чекали у губерніях Новоросійського краю: Херсонській, Катеринославській, Таврійській, де переважало було общинне землекористування і мало чинність «Великоросійське положення».

Отже, у минулому завжди знайдеться відповідь на питання майбутнього.

Література:

1. Русские ведомости, 1900, 12 ноября, № 315.

РОЛЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ ПРИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В БИЗНЕСЕ

*Лысанова А.М., старший преподаватель
Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

Категория личности в современном процессе менеджмента занимает одно из центральных мест. Это обусловлено тем, что эффективность самого процесса менеджмента реализуется через трудовой коллектив, состоящий из его работников. При этом каждый работник рассматривается как определенная личности, т.е. сознательный индивид, выполняющий конкретную роль в бизнесе и наделенный индивидуальными способностями [2].

Исследования, проведенные на кафедре экономики и предпринимательства, показали, что личность следует рассматривать в бизнесе как сложную систему, в которой дифференцируются и интегрируются ее особенности, которые в свою очередь развиваются под воздействием различных факторов.

В основе системной структуры личности лежат некоторые базовые измерения, которые обеспечивают ее целостную структуру. Эти базовые измерения взаимосвязаны между собой и, более того, взаимообусловлены [1].

Базовые измерения личности в бизнесе имеют соответствующие структурные компоненты, а именно:

- социально-индивидуальный компонент, включающий в себя интеллектуальные процессы, психофизиологические качества личности, опыт, коммуникации;

- действенный компонент, состоящий из информационно-познавательной реализации личности, мотивационной направленности, ценностной ориентации личности в бизнесе;

- генетический компонент, состоящий из биологического начала личности (генный код) и определяющий уровень успешной реализации первых двух компонентов.

Любая деятельность личности в бизнесе в обязательном порядке будет определяться вышеуказанными компонентами, а точнее уровнем реализации личностью этих компонентов.

Изучение и раскрытие категории личности в бизнесе обеспечит возможность для целостного подхода к понятию «потенциал личности в бизнесе» и условий его эффективной реализации.

Литература:

1. Бех І.Д. Виховання особистості / І.Д. Бех. – К., 2013. – 250 с.
2. Самаріна С. Нові технології навчання / С. Самаріна. – К., 2014. – 180 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ СКЛАДУ І СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ

Лисенко А.О., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Складовою частиною програми розвитку будь-якого підприємства є вдосконалення структури персоналу з метою забезпечення її відповідності поточним і стратегічним потребам організації, а також вдосконалення складу персоналу: оптимізація чисельності та досягнення високої кваліфікації працівників.

Заходи щодо вдосконалення складу і структури персоналу складають найважливіший зміст сучасних систем управління працею і здійснюються безперервно. Для цього на підприємстві ведеться кадрове прогнозування і планування, проводиться наймання, рух і вивільнення кадрів, створюється система ротації, реалізуються програми розвитку персоналу та ін.

Заходи щодо вдосконалення складу і структури персоналу потрібно детально планувати. Першим етапом такого планування повинен стати аналіз наявного кадрового потенціалу. Важливим елементом оцінки кадрового потенціалу є перевірка рівня компетентності керівних співробітників.