

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВНА АКАДЕМІЯ
НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

**МАТЕРІАЛИ
ІХ Міжнародної
науково-практичної
конференції**

*«Управління високошвидкісними рухомими
об'єктами та професійна підготовка операторів
складних систем»*

Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Управління високошвидкісними рухомими об'єктами та професійна підготовка операторів складних систем» 18 листопада 2020 року, Кропивницький. – Вид-во ЛА НАУ, 2020, – 360 с.

Організаційний комітет:

Голова:

Неділько С. – начальник Льотної академії НАУ

Заступники голови:

Сорока М. – в.о. заступника начальника академії з навчальної, науково-методичної та виховної роботи Льотної академії НАУ;

Неділько В. – директор Науково-виробничого інституту аеронавігації Льотної академії НАУ

Відповідальний секретар – **Козловська О.**

Члени оргкомітету:

Аманжолова Б. – професор кафедри кримінального права, процесу та криміналістики Карагандинського державного університету ім. академіка Е.А. Букетова (Республіка Казахстан);

Баранов Г. – професор кафедри інформаційних систем і технологій Національного транспортного університету (м.Київ);

Гаєвська К. – директор Інституту міжнародного співробітництва Польської вищої школи в Варшаві (Республіка Польща);

Дем'янчук В. – начальник науково-дослідного центру НСЦ Украерорух (м.Київ);

Дмитрієв О. – в.о. декана факультету льотної експлуатації та обслуговування повітряного руху ЛА НАУ;

Жукова А. – проректор з наукової роботи Закладу освіти «Білоруська державна академія авіації», (м. Мінськ);

Калкаманов С. – професор кафедри електричного транспорту Харківського національного університету міського господарства ім. О.М.Бекетова;

Коломоєць О. – провідний фахівець з організації наукової роботи відділу забезпечення Кіровоградського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України;

Кіліан М. – завідувач кафедри розвитку та будівництва Університету прикладних наук Вайєнштефан-Трієздорф (Німеччина);

Ковальова О. – помічник начальника академії з громадських зв'язків ЛА НАУ;

Кучинська Є. – директор Інституту досліджень і розвитку, доктор наук у сфері безпеки вищої школи поліції в Щитно (Республіка Польща);

Маліновська І. – доцент факультету права та внутрішньої безпеки Вищої школи економіки, права та медичних наук у м. Кельце ім.проф. Є. Ліпінського (Республіка Польща);

Мірзаєв Б. – начальник головного центру єдиної системи ОПР Азербайджану;

Павленко М. – зав. кафедри Харківського університету Повітряних сил ім.І.Кожедуба;

Письменна М. – декан факультету менеджменту ЛА НАУ;

Рибіцька А. – доктор наук у сфері безпеки Університету ім.Павла Влодковича в Плоцьку (Республіка Польща);

Сидоров М. – помічник начальника ЛА НАУ із ЗП та ІР;

Сіроштан С. – начальник редакційно-видавничого відділу ЛА НАУ;

Тимочко О. – професор кафедри Харківського університету Повітряних сил ім.І.Кожедуба;

Українцева Т. – в.о. директора науково-технічної бібліотеки ЛА НАУ;

Українець Є. – професор кафедри конструкції та міцності ЛА та двигунів Харківського університету Повітряних сил ім. І.Кожедуба.

За достовірність та науковий зміст викладеного матеріалу відповідають автори.

<i>Н.М. Серета, П. Кіась</i>	
Впровадження типу маркетингу підприємства в умовах міжнародного ринку.....	215
<i>Н.О. Коваленко, Агамогланлы Ханоглан</i>	
Мировой опыт внедрения современных моделей и методов менеджмента в деятельности авиационного предприятия.....	217
<i>Н.І. Легінькова, І.В. Фабрика</i>	
Державна підтримка пріоритетних напрямів розвитку експортного потенціалу.....	219
<i>А.В. Залевський, К.О. Лопатюк</i>	
Вплив маркетингової стратегії на ефективність господарської діяльності аеропорту "Бориспіль".....	221
<i>Н.М. Серета, В. Нікіфоров</i>	
Формування комплексу маркетингу підприємства на зовнішніх ринках.....	222
<i>М.С. Письменна</i>	
Значення авіаційного транспорту в світовій економіці.....	224
<i>Н.О. Коваленко, В.С. Руденко</i>	
Зарубіжний досвід антикризового управління в авіаційній галузі.....	226
<i>Ю.В. Сикирда, С.Я. Гафарова</i>	
Особенности руководства авиационным предприятием в условиях ВЭД.....	228
<i>И.В. Щеголева, Н.В. Садигов</i>	
Менеджмент качества как приоритетный элемент функционирования предприятия.....	231
<i>З.В. Смутчак</i>	
Підвищення професійної компетентності кадрів підприємств та організацій з позицій соціального партнерства.....	233
<i>Н.В. Столярчук</i>	
Оцінка стану цивільної авіації України у кризовий період світової пандемії.....	236
<i>І.В. Щоголева, Д.Є. Барський</i>	
Критерії ефективності управління стратегічним потенціалом авіаційного підприємства.....	238
<i>Т.М. Дорошенко</i>	
Тайм-менеджмент як ефективна методика управління діяльності фахівців правової галузі.....	240
Секція 7	
STEM - освіта в підготовці операторів складних систем	
<i>М.Ф. Семенюта, А.К. Аракелян</i>	
Застосування математичних моделей в авіаційній безпеці.....	242
<i>Н.О. Гончарова</i>	
Технологія доповненої реальності у підготовці сучасного фахівця авіаційної галузі.....	244
<i>С.В. Дембіцька</i>	
STEM-навчання як засіб інтеграції освіти та науки у ЗВО технічного профілю.....	245
<i>Е.П. Зайцев, Н.Г. Карапыш</i>	
Расчет влияния анизотропии и двойной нелинейности на температурное поле конечного цилиндра летательного аппарата.....	247
<i>Е.П. Зайцев, Р.И. Ратушный</i>	
Расчет влияния анизотропии и двойной нелинейности на термонапряженное состояние полых цилиндрических тел летательных аппаратов.....	251

Особенности руководства авиационным предприятием в условиях ВЭД

В условиях евроинтеграции Украины и инновационной направленности мировой экономики многим отечественным авиакомпаниям приходится жестко конкурировать на мировом рынке. Авиакомпаниям приходится постоянно контролировать свое развитие за счет обновленных технологий. Также в функционирующих авиакомпаниях наблюдается значительное повышение роли человеческого капитала на высокотехнологическом рынке. Именно поэтому функционирования системы руководства человеческими ресурсами является одним из главных факторов, содействующих экономической безопасности и инвестиционной привлекательности авиакомпании. Согласно этому, кадровое обеспечение ведущих мировых авиакомпаний административно-управленческим персоналом является важной составляющей их систем управления человеческими ресурсами.

Так, например, Пивоносов М.Ю. считает, что основными факторами, которые влияют на административно-кадровое обеспечение авиакомпании, является наличие [1]:

- высококачественного профессионального образования;
- профессиональных способностей;
- опыта выполнения определенного вида работ;
- опыта снижения соответствующих видов риска;
- способностей мгновенного реагирования на ситуацию, которая сложилась (реактивность мышления);
- способностей индивидуального подхода и групповой коммуникабельности в снижении соответствующих видов риска.

Учитывая специфичность авиационной составляющей при руководстве персоналом, целесообразно использовать набор таких нормативных характеристик аппарата управления:

- его производительность во время обработки информации;
- оперативность принятия управленческих решений;
- надежность аппарата управления;
- адаптивность и гибкость.

Итак, как видим, административно-управленческий персонал авиакомпании имеет свою специфику.

Основными критериями кадрового обеспечения, которые выдвигаются международными авиационными компаниями, являются такие требования [2]:

- к возрасту, в зависимости от требований авиакомпании. Максимальный возраст должен составлять от 25 до 35 лет;
- к уровню образования. Высшее образование или образование, полученное в колледже;
- к знанию английского языка, что является ключевой предпосылкой при принятии на работу в авиакомпании;
- информации о состоянии здоровья. Кандидаты должны пройти медицинское обследование и предоставить справку о состоянии здоровья;
- к опыту работы. Хотя это не является конкретным требованием, но преимущество предоставляется кандидатам, которые уже работали в этой области.

Исследование функционирования механизма системы руководства разрешило выделить основные подходы к оценке его эффективности, представленные на рис. 1.



Рис. 1. Подходы к оценке эффективности системы руководства авиакомпаний

На основе анализа научные работы выделены такие аспекты оценки руководителя [3]:

- качество поставленных целей, планов, их соответствие критериям развития;
- мотивация и стимулирование труда;
- результаты деятельности руководителя (количество и качество выполненных работ, соблюдение сроков);
- эффективность деятельности руководителя (эффективность управленческой деятельности, работы подчиненных, работы отдела, качество организационной интеграции, эффективность стратегии управления человеческими ресурсами);
- сложность выполняемых руководителем функций (характер работ, их разнообразие, степень самостоятельности при их выполнении, масштаб и сложность управления, дополнительная ответственность);
- профессиональные, деловые качества руководителя, квалификация, стиль руководства;
- личностные качества руководителя;
- организаторские способности;
- качество выполняемой роли руководителем.

Впрочем нужно заметить, что одни аспекты оценки (эффективность и результаты деятельности руководителя) репрезентованы довольно широко, а другие, наоборот, сужено (организаторские способности, мотивация и стимулирования работы, качество выполняемой роли руководителем). Аспект «Качество поставленных целей, планов, их соответствие критериям развития» вообще может рассматриваться как принцип отбора показателей, основа формирования всей системы оценивания руководителя. Кроме того, очевидным является распределение критериев оценивания руководителя на те, что характеризуют его

деятельность как работника предприятия с определенным опытом и квалификацией, и те, что определяют его личность.

Основу современной концепции руководства персоналом организации на данный момент составляют: возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять деятельность согласно задачам, которые стоят перед организацией [4].

В условиях перехода Украины к рыночной экономике руководство персоналом нуждается в системности и завершенности на основе комплексного решения кадровых проблем, внедрение новых и усовершенствование существующих форм и методов кадровой работы.

На деятельность и поведение руководителей влияет много факторов. Использование в комплексе положений экономических, психологических, политологических теорий, теорий групп и организаций, трудового и социального права, конфликтологии, науки о труде и др. в процессе управления деятельностью руководителей позволяет осуществлять более объективное, грамотное оценивание руководителей, обеспечивать предприятие оптимальным количеством и качеством работников.

Система оценки результативности работы руководителей, аттестационная оценка должна обеспечивать точные и достоверные данные. Чем точнее она определена, тем высшей будет достоверность получения достоверных и точных данных.

Список использованных источников

1. Пивонос М.Ю. Влияние мирового экономического кризиса на развитие авиационных перевозок. Донецьк: ДонНУ, 2019. Том 2. С. 824-827.
2. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2019. 199 с.
3. Бєседін М.О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід. К.: Центр навчальної літератури, 2020. 496 с.
4. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 2019. 352 с.