

**СВОЄЧАСНЕ ВИЯВЛЕННЯ ПРОБЛЕМ, ПОВ'ЯЗАНИХ
З ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ АВІАПІДПРИЄМСТВ – ЗАПОРУКА
УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Під час своєї діяльності авіапідприємства стикаються з цілою низкою різноманітних проблем, які потребують негайного або поступового їх вирішення. Наприклад, Г.В. Жаворонковою досліджено проблеми льотного складу, основні кризові явища в управлінні персоналом авіапідприємства. Н.В. Дегтяр розглядає вікову та освітню структуру авіаційного персоналу та її вплив на інноваційний розвиток підприємства, зазначає необхідні елементи ефективної кадрової стратегії.

Однією з низки проблем авіакомпанії на ринку є підвищення економічності і підтримки її стабільного становища на ринку авіатранспортних послуг. Рішення проблеми передбачає: дослідження способів організації перевезень і управління сервісним обслуговуванням пасажирів на повітряному транспорті; проведення аналізу основних критеріїв якості обслуговування пасажирів.

Перехід авіакомпаній до ринкової концепції управління спричинив необхідність проведення змін, які зумовлюють необхідність нововведень, що найчастіше приводять до: зміни цілей організації; зміни організаційної структури управління (розподілу повноважень, відповідальності, поділу на відділи, служби, підрозділи, комітети тощо); зміни технологічних процесів; модифікації (зміни) можливостей або поведінки працівників (підготовки до спілкування, переміщення посадових осіб, підвищення кваліфікації, формування груп, оцінки роботи тощо); зміни в управлінні виробничо-господарською діяльністю (графіків руху; функціонування підрозділів і служб; рекламування послуг тощо).

У загальному плані низку проблем на авіапідприємствах можна класифікувати на проблеми спричинені поточними змінами (неістотні зміни, що стосуються окремих аспектів функціонування організації), повільними перетвореннями (наприклад, освоєння нових ринків, створення нових підрозділів, служб), радикальними перетвореннями (наприклад, вихід на міжнародні ринки, злиття з іншими організаціями і поглинання конкурентів) та окремо проблеми, що пов'язані з перебудовою організації (наприклад, фундаментальні перетворення, формування нової організаційної культури, бачення, цілей і місії організації).

Втрата адекватності організаційної структури відбувається внаслідок еволюції внутрішнього і зовнішнього середовища. Остання, будучи гнучкою і динамічною, змінюється постійно. Організаційна ж структура є адміністративною фіксацією і формалізацією відношення, дає прозорість і чіткість, проте, на шкоду гнучкості і динамічності. У результаті зміни організаційної структури відбуваються не безупинно, а періодично, у дискретному режимі.

Необхідне створення гнучких організаційних структур, що легко пристосовуються до специфіки стратегічних програм і здатні вдосконалюватися.

Науковий керівник – Г.В. Жаворонкова, д.е.н., проф.