

ПОВІТРЯНЕ, КОСМІЧНЕ, ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.67.17837

УДК 34:65.018(045)

Д. О. Беззубов,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7183-5206>

О. А. Стародубова,

кандидат юридичних наук

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9980-9448>

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА АВІАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна
Державний університет інфраструктури та технологій
вул. Кирилівська, 9, 04071, Київ, Україна
E-mails: dbezzubov@ukr.net, o.a.starodubova@gmail.com

***Метою** статті є комплексний аналіз організаційних і правових засад оцінки діяльності керівника авіаційного підприємства, визначення критеріїв такої оцінки, формування адекватних механізмів підвищення рівня економічної стійкості авіаційного підприємства. **Методи дослідження:** для досягнення зазначеної мети використано основні наукові методи системного аналізу, формальної логіки та метод класифікацій. Метод системного аналізу застосовано відповідно для визначення загальних підходів до оцінки діяльності керівника підприємства. Метод формальної логіки дозволив визначити наукові погляди на категорії господарської діяльності авіаційних підприємств та оцінки результатів діяльності керівника авіаційного підприємства. Метод класифікацій дозволив визначити шляхи подальшого удосконалення інституціональних основ забезпечення діяльності авіаційних підприємств. **Результати:** дослідження питання організаційно-правових засад оцінки діяльності керівника авіаційного підприємства є частиною дослідження проблем господарського та авіаційного права. Отримані результати, викладені в даній науковій статті, дозволяють визначити подальші кроки для вдосконалення діяльності керівників авіаційних підприємств та здійснення добору відповідних керівних кадрів. **Обговорення:** оцінка діяльності керівника авіаційного підприємства має комплексний характер і змістовно охоплює організаційні, правові, суто управлінські критерії; проблеми вибору методів оцінки керівників авіаційних підприємств є прикладними з позиції розвитку господарського та авіаційного права.*

***Ключові слова:** організація управління; правові критерії оцінки; методи оцінки; компетенції; профілактика правопорушень; обачність; організаційна ефективність.*

Постановка проблеми та її актуальність. Розвиток авіаційної галузі є пріоритетом для планування розвитку держави та її економічного сектору взагалі. Авіаційні підприємства – центральна ланка транспортної сфери державного сектора економіки та основний суб'єкт

авіаційного права. Одним із найважливіших питань діяльності авіаційного підприємства є її результати, тобто сукупність правових, економічних та соціальних параметрів, які дають змогу оцінити рівні стійкості авіаційного підприємства.

При оцінці результатів діяльності авіаційного підприємства окремим показником виступає оцінка діяльності його керівника. Така оцінка є адекватним показником діяльності щодо управління кадрами та можливості впливу на подальший розвиток авіаційного підприємства.

На сьогодні критерії оцінки результатів діяльності керівника авіаційного підприємства ототожнюються із загальними економічними, соціальними та правовими результатами діяльності всього авіаційного підприємства. Цей підхід є вірним, але загальним, тому потребує доопрацювання та уточнення.

Виокремлення окремим показником саме результату роботи керівника підприємства є частиною дослідження проблем діяльності авіаційного сектору економіки.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Питання діяльності та компетенцій керівника підприємства знайшли своє відображення в наукових працях багатьох вчених, як от В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, М.І. Ануфрієв, І.В. Арістова, Н.О. Армаш, О.М. Бандурка, О.О. Бандурка, Д.О. Беззубов, Ю.П. Биляк, В.Т. Білоус, Н.П. Борнік, Л.І. Бородін, І.С. Брашков, В.М. Гаращук, І.П. Голосніченко, В.Л. Грохольський, Є.В. Додін, В.О. Заросило, Р.А. Калюжний, С.В. Ківалов, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, С.Ф. Константінов, В.В. Конопльов, О.В. Копан, Б.А. Кормич, М.В. Корнієнко, О.В. Кузьменко, В.І. Курило, М.Н. Курко, В.Я. Настюк, В.А. Ліпкан, О.А. Марпінченко, О.А. Музика-Стефанчук, В.І. Олєфір, О.І. Остапенко, В.П. Петков, А.М. Подолька, Т.О. Проценко, Л.А. Савченко, А.А. Стародубцев, М.М. Тищенко, Н.П. Христинченко, В.К. Шкарупа, І.М. Шопіна, Х.П. Ярмакі, О.Н. Ярмиш та інші.

Однак, критерії оцінки діяльності керівників авіаційних підприємств у їх комплексному поєднанні, поняття та елементи методів такої оцінки окремо не досліджувались.

У даній роботі деякі висновки щодо управління діяльністю суб'єктів господарювання в сфері управління базуються на працях Аристотеля, О. Бауера, Ж. Бодена, У. Бека, М. Вебера, Т. Гоббса, Р. Гроція, Демокрита, Д. Дідро, Э. Дюркгейма, Р. Еллінека, І. Ільїна, І. Канта, Н. Макіавеллі, Платона, Полібія, П. Сорокіна, Р. Спенсера, Е. Гобсбаума, Цицерона та багатьох інших.

Виклад основного матеріалу дослідження.

У діяльності з підбору та розстановки кадрів відомі різні підходи до оцінки керівників та працівників авіаційних підприємств, які претендують на керівні посади. Хоча у всіх випадках безпосереднє завдання тут полягає в оцінці якості виконуваної праці, але саме його розуміння нерідко виявляється різним і навіть суперечливим. Поширений в господарських системах прийом визначення ефективності роботи за допомогою зіставлення результату та витрат неприйнятний для сфери управління, оскільки тут результати неоднозначні і далеко не завжди піддаються точному виміру, а витрати часу через творчий характер і різноманітність змісту праці керівників навряд чи доречно використовувати як базу для розрахунку. Це логічно пояснює різноманіття підходів та пов'язану з цим відому недосконалість методики та практики оцінки якостей керівників та претендентів. У цьому різноманітті все ж таки досить чітко можна виокремити два підходи, суть яких зводиться до оцінки, по-перше, особистих якостей і, по-друге, результатів діяльності керівника. Іноді прийнято відокремлювати і третій підхід, який зводиться до оцінки власне управлінської діяльності внеску керівника в загальний підсумок роботи, який залежить від того, наскільки успішно він здійснює свої службові функції.

Після цього визначаються методи та процедури оцінки, які адекватно відображають декілька основних завдань керівника авіаційного підприємства: досягнення позитивного економічного ефекту, визначення критеріїв обачності щодо повсякденної діяльності та соціального ефекту.

«Проблема організації комплексної, всеохопної оцінки якостей керівника авіаційного підприємства зводиться таким чином до того, щоб отримати відповіді на такі питання: що (які якості) оцінюємо, як оцінюємо, хто оцінює, який порядок оцінки, за допомогою яких засобів оцінюємо і ще, мабуть, де оцінюємо?» [1, с. 236]. Всі ці питання можна об'єднати у три групи, перша група – це оцінка особистих якостей, друга група – оцінка результатів діяльності та третя група – оцінка виконання контрактних зоб'язань.

бов'язань. Розглянемо коротко суть комплексного підходу до оцінки керівника.

Одним із системних критеріїв оцінки керівника авіаційного підприємства є такі параметри, як: рівень компетенції в прийнятті рішень та проміжного контролю результатів; ступінь дотримання податкового законодавства та діяльність щодо профілактики податкових правопорушень; оцінка рівнів обачності в повсякденній діяльності авіаційного підприємства. Ці показники дають категорію рівня організаційної ефективності діяльності авіаційного підприємства.

Основними нормативними задачами керівника авіаційного підприємства є дотримання нормативності діяльності підприємства і адекватності досягнень економічних та соціальних показників діяльності підприємства.

Міністерством з питань стратегічних галузей промисловості України видано наказ № 355/39411 від 28 лютого 2023 р. «Про затвердження Критеріїв для визначення Міністерством з питань стратегічних галузей промисловості України підприємств, установ і організацій у сфері оборонно-промислового комплексу, промисловості, літакобудівній галузі та у сфері космічної діяльності такими, що мають важливе значення для національної економіки», в якому чітко прописані критерії, що застосовні зокрема до авіаційного підприємства, яке визнається важливим для національної економіки [2].

Виходячи зі змісту цього наказу, можна зауважити на особливих підходах до діяльності керівників важливих для економіки авіаційних підприємств. Адже вони відповідальні за досягнення виробничих результатів, за ефективну організацію роботи, систему контролю на виробництві тощо.

Стосовно державного сектора економіки варто сказати про існуючу систему укладання контрактів з керівниками підприємств [3]. Змістом цієї особливої форми трудового договору можуть визначатися певні критерії до роботи керівника, особливо, якщо вони передбачалися попередніми умовами конкурсного відбору. Такі критерії є стержнем для майбутньої оцінки результативності керівного працівника. Наразі конкурсні відбори з ряду обставин зупинені, проте у чинних трудових контрактах (укладених

раніше) закріплені критерії до діяльності керівників залишають своє значення.

На нашу думку, позитивним є те, що під час конкурсних відборів та у змісті контрактів у відповідній правовій формі претенденти на керівні посади повідомлені про критерії, які до них висуваються і дотримання яких вимагається. Разом із тим, вбачається доцільним доводити до відома про критерії, необхідні для роботи керівника, і тих керівних працівників державних підприємств, які призначені на посади на умовах трудового договору без укладання контракту. Це може бути виконано шляхом вручення пам'ятки керівнику, внесення змін у його посадову інструкцію або закріпленням в локальних актах юридичної особи.

Разом з тим, нема ніяких перешкод для укладання контракту з керівником недержавного авіаційного підприємства (товариства), в умовах якого можуть бути визначені критерії до діяльності і до оцінки діяльності керівника, що не суперечить нормам Кодексу законів про працю України.

Вибір критеріїв та зміст оцінки керівника визначаються насамперед тим, наскільки правильно зрозуміло те, що оцінюється. Це – особисті якості, результати діяльності (що виражаються у внеску у вдосконалення самого апарату управління та у загальні кінцеві підсумки функціонування керованої цим апаратом системи) і, нарешті, сама праця (тимчасові та якісні характеристики керівника).

Щодо особистих якостей головне в тому, щоб виявити та оцінити стійкі ознаки особистості керівника. В іноземній літературі немає браку в описі труднощів і запевнень, що виникають на цьому шляху, стосовно того, що «питання про методи та критерії оцінки кандидатів є одним із найскладніших і малодосліджених» [4]. Наголошується, що немає наукових методик тестування здібностей та задатків до керівної діяльності та, більше того, що ще дуже мало об'єктивних, надійних критеріїв оцінок, які зводили б до мінімуму суб'єктивізм тих, хто оцінює.

За визначенням одного із фундаторів науки управління: «складається враження, що справжнє становище в авіаційній галузі дещо

драматизується. Інструментарій, за допомогою якого можна визначити якості керівника та навіть його перспективні можливості, існує. Але для отримання таких вичерпних відомостей вивчати особистість потрібно як органічне ціле, як єдність безлічі взаємодіючих якостей. Адже поведінка людини, логіка її помислів та дій виявляються зумовленими зрештою не тими чи іншими окремими якостями, а складним їх поєднанням» [5, с. 134].

Ступінь достовірності оцінки самої праці керівника багато в чому обумовлюється ретельністю розробки посадових інструкцій та положень про структурні підрозділи апарату управління, мірою обліку в них складності, відповідальності, рівня необхідних знань та інших ознак діяльності, що здійснюється. У принципі така оцінка правомірна, та її самостійне значення представляється дуже відносним, особливо якщо взяти до уваги ту обставину, що якість власне управлінської діяльності знаходить свій відбиток в оцінці особистих якостей керівника і результатів роботи господарської системи.

Різні підходи до оцінки керівника взаємопов'язані та доповнюють один одного. У той самий час вони різняться як змістом, так і моментами практичного докладання. Так, оцінка особистих якостей має вирішальне значення при відборі кандидата на керівну посаду, тоді як оцінка за результатами діяльності важлива насамперед при характеристиці працівника, який вже займає її, для оцінки того, чи він на місці.

Іншими словами, перший підхід необхідний для вирішення проблеми заповнення посад керівників нижчої ланки, які становлять перший ступінь ієрархії управління, а другий підхід домінує при доборі кандидатів на посади керівників середньої та вищої ланки, які вже мають досвід управління та минула діяльність яких найбільш свідчить про те, наскільки вони будуть відповідати новій посаді, а певною мірою і про можливість їхнього подальшого службового просування.

Значимість особистих якостей людини, яка претендує на керівну посаду, безумовна і істотна, проте об'єктивною і переконливішою є

оцінка за результатами діяльності. У першому випадку виникає небезпека підміни того, що насправді здатна робити людина, тим, що про неї думає той, хто оцінює. Важливо також відзначити, що особисті якості в контексті представляють цінність для системи тією мірою, якою забезпечують досягнення її кінцевих цілей.

Коли керівнику у роботі сприяє успіх, це з певністю свідчить про те, що він має якості, відповідні займаній ним посаді. І навпаки, можна приписувати йому найпрекрасніші якості, але якщо він не в змозі справлятися зі своїми функціональними обов'язками, навряд чи виправдано його перебування на цій посаді. Отже, характеристика особистих якостей за своєю природою містить у порівнянні з оцінкою за результатами діяльності значно більший елемент суб'єктивізму.

Але якби ми вміли з прийнятною достовірністю виявляти та оцінювати всю сукупність якостей керівника (претендента), здатних гарантовано забезпечити успіх справи, то не надавали б такого великого значення оцінці за результатами діяльності, оскільки відпала б потреба в цьому.

Методи оцінки керівника авіаційного підприємства – це комплекс заходів організаційного та правового характеру, що мають за мету визначити ступінь адекватності управління авіаційним підприємством та місця і ролі керівника авіаційного підприємства з позицій досягнень позитивного економічного та соціального ефекту від діяльності даного підприємства.

Вони покликані встановити, чи є у претендента якості, що включаються до змісту його оцінки, виміряти та відобразити ступінь їх розвиненості у відповідній сукупності показників. Конкретні методи вибираються з урахуванням того, які вимірюються якості: загальні (необхідні кожному керівнику у сфері господарювання) або специфічні (притаманні окремим категоріям керівників), що повільно змінюються або мають високий динамізм, мають пріоритетне значення (аж до запровадження коефіцієнта важливості різних якостей для конкретних посад), вторинні.

Розрізняються такі методи оцінки: кількісні, що використовуються для отримання певних числових значень якостей, що вимірюються (у балах або коефіцієнтах); описові (якісні), що ґрунтуються на вивченні документів та інших письмових джерел – матеріалів бесід, опитувань, спостережень, наказів, тестування матеріалів, виробничих та профспілкових зборів, публікацій у пресі – з метою виявлення характеру взаємин з підлеглими, колегами та громадськими організаціями, заходи самостійності дій, вміння вести в колективі виховну роботу та ін.; комбіновані, що поєднують у собі переваги перших двох методів, за допомогою яких можна часто отримувати з урахуванням вихідних описових характеристик числову оцінку якостей керівника (претендента).

Загалом, за інших рівних умов, переважно кількісні вимірювання, а описові переважно застосовуються для характеристики творчої (розумної) діяльності, що не піддається кількісній оцінці. Поки що використовувані методи оцінки переважно є описовими, що надає можливість встановити наявність чи відсутність у керівника (претендента) тих чи інших якостей, але не гарантує точність оцінок.

Для оцінки якостей широко застосовуються також методи, що ґрунтуються на моделюванні обстановки (імітації умов), в якій претенденту належить працювати. Вони дозволяють виявляти як особисті переваги, так певною мірою і результати керівної діяльності [6].

Як відомо, авіаційні підприємства працюють в умовах ризику. Отже, їхні керівники також мають бути пристосовані до таких умов та повинні вміти попереджувати різні можливі ризики, діючи відповідним чином [7; 8; 9; 10].

Чим точніше моделювання, тим вища обґрунтованість оцінки якостей керівника (претендента) та прогнозування його службового просування.

Водночас визнається доцільним використання прогностичних та практичних методів вивчення необхідних якостей. Прогностичні методи базуються на інформації, що збирається для побудови моделі-гіпотези майбутньої діяльності претендента на цій посаді, причому джерелами інформації служать анкетні відомості, характе-

ристики, матеріали атестацій, психологічних тестів та розмов, відгуків керівників, підлеглих та рівних за офіційним статусом колег. Практичні методи, що застосовуються для перевірки здібностей кандидата до виконання заданих управлінських функцій з метою підтвердити або спростувати модель-гіпотезу, реалізуються у формах тимчасового призначення на посаду працівника, який здійснює такі ж чи аналогічні функції, періодичного стажування на керівних посадах та ін. Міра складності та тривалість програми випробувань визначаються тим, якими є рівень і місце цієї посади в ієрархії управління.

За наявності достатньої інформації вже на етапі побудови гіпотези може з'ясуватися непридатність кандидата для даної посади через явну перевагу інших кандидатів. У цьому випадку не буде потрібно приступати до її практичної перевірки. Але коли така потреба виникає, програма перевірки повинна розроблятися ретельно. Перевірку якостей передбачуваних керівників слід здійснювати за умови максимального наближення до умов їх майбутньої роботи.

Показники результатів оцінки виправдовують себе у разі, якщо відображають і з достатньою повнотою розкривають зміст якостей, яким має відповідати керівник. Питання потрібно вирішувати, певне, у кожному випадку з урахуванням обставин, а не якогось універсального набору показників, оскільки окремі показники мають різну значимість для конкретних цілей оцінки працівників різних рівнів та різних систем. Все це свідчить про те, що базовий набір показників оцінки слід модифікувати стосовно змінних обставин.

Процедура оцінки визначає порядок виконання операцій з оцінки якостей працівників відповідно до прийнятих критеріїв, регламентує процес безпосередньо самої оцінки та, нарешті, порядок прийняття рішення за результатами оцінки.

Водночас співвідношення єдиноначальності керівника підприємства із самоврядуванням трудового колективу з позицій оцінки діяльності керівника авіаційного підприємства слід

розуміти і як чітко розмежування компетенції керівника і трудового колективу.

Насамперед цього потребують соціально-економічні питання, оскільки згідно зі ст. 63 Господарського кодексу України рішення щодо них розробляються і приймаються органами управління підприємством за участю трудового колективу та уповноважених ним органів. На підставі цього доцільно конкретизувати поняття «органу управління», оскільки його невизначеність ускладнює однозначне тлумачення згаданого вище важливого положення, а отже, зменшує його практичну значущість.

Сприяти розмежуванню компетенції керівника і трудового колективу мають також норми ст.ст. 63, 65 Господарського кодексу України. Зокрема, юридичний статус загальних зборів як вищого органу трудового колективу, наділеного правом вирішувати будь-яке питання, що відноситься до компетенції трудового колективу, суттєво змінився. Сьогодні він обмежений законодавчо визначеним вичерпним переліком питань. Так, статтями 53, 65 та 69 Господарського кодексу України встановлений базовий обсяг повноважень трудових колективів усіх підприємств з правом найняття робочої сили. Не передбачає Кодекс можливості довільного розширення обсягу повноважень загальних зборів (конференції) трудового колективу – у порівнянні із встановленим у загальному нормативному порядку – і в статуті підприємства. Виняток становить той випадок, коли повноваження власника майна підприємства та трудового колективу співпадають, наприклад, у рамках колективного підприємства. У такому разі загальні збори можуть безпосередньо реалізувати усі права власника з управління підприємством чи уповноважити на це відповідний орган (наприклад, правління).

Важливо визначити суб'єктний склад оцінки діяльності керівника авіаційного підприємства. Суб'єктами оцінки можуть бути: безпосередній керівник, вищий керівник, колеги по роботі, підлеглі, служба кадрів, інші функціональні служби (праці та зарплати, матеріально-технічного забезпечення тощо), громадські організації, спеціально сформовані комісії, сам працівник (самооцінка). Серед них особливо ви-

соко котирується безпосередній керівник претендента, оскільки він, з одного боку, краще, ніж будь-хто, знайомий з особистістю та результатами його діяльності і, по-друге, зацікавлений у його хорошій роботі, а отже, неупереджений в оцінці (хоча, зрозуміло, можливі винятки з цього правила).

Надалі рекомендується вибрати місце, де проводиться оцінка, - або в підрозділі, в якому працює претендент, або в іншому підрозділі тієї ж господарської системи (у відділі кадрів, у спеціальній комісії тощо), або поза цією системою. Місце оцінки вибирається з урахуванням її цілей (підбір, просування на посади, підвищення оплати праці та ін.) та необхідності забезпечення кваліфікованої оцінки. Якщо, наприклад, вирішується питання про добір чи переміщення працівника, то оцінка проводиться, зазвичай, на тому рівні, на якому надані повноваження щодо підбору і розстановки керівників цієї категорії.

Технологія (процедура) оцінки повинна відрізнятися об'єктивністю (що виражається насамперед у точності вихідних даних та достовірності одержуваних результатів), оперативністю та гласністю. Щодо порядку винесення оцінки, то вважається за доцільне, щоб спочатку суб'єкти оцінки, скажімо члени комісії (експерти), кожен окремо, проставили оцінку, а потім повинна відбутись дискусія з метою винесення єдиного, погодженого рішення.

Результатами оцінки діяльності керівника авіаційного підприємства повинні стати наступні дії: заключення контракту на виконання роботи, продовження контракту, відмова в продовженні контракту або повторна оцінка.

Саму оцінку рекомендується проводити в обстановці, в якій претендент почувається розкуто і виявляє готовність дати оцінюючим достовірну характеристику своїх якостей. При цьому насамперед має виявлятися його здатність вирішувати загальні, а не приватні завдання управлінської діяльності.

Висновки. У діяльності авіаційної галузі одним із ключових елементів є авіаційне підприємство. Керівник авіаційного підприємства виступає головним суб'єктом щодо забезпечення стабільності діяльності авіаційного підприємства. Оцінка діяльності керівника авіаційного під-

приємства – це процес оцінки кінцевих результатів діяльності авіаційного підприємства через особисті результати його керівника. Удосконалення процедур оцінки діяльності керівника авіаційного підприємства дасть можливість підвищити ефективність розвитку авіаційного підприємства.

Література

1. Hood Phillips O., Jackson P., Leopold P. Constitutional and Administrative Law. London: Sweet & Maxwell, 2001. 855 p.

2. Про затвердження Критеріїв для визначення Міністерством з питань стратегічних галузей промисловості України підприємств, установ і організацій у сфері оборонно-промислового комплексу, промисловості, літакобудівної галузі та у сфері космічної діяльності такими, що мають важливе значення для національної економіки: наказ № 355/39411 від 28 лют. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0355-23#Text>

3. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 19 бер. 1993 р. № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-n#Text>

4. Jowell J., Lester A. Beyond Wednesbury: Substantive principles of administrative law. Publ. law. L., 1987. Autumn. P. 368–382.

5. Lee P. Arbetman, Edward L. O'Brien. Street Law. A Course in Practical Law. Autopoietic law: A new approach to law and society / ed. by G. Teubner. Berlin, New York: De Gruyter, 1988. 380 p.

6. Dmitriy Bezzubov, Kateryna Dobkina, Yevgeniya Klyuyeva, Yuliia Podolian, Olga Starodubova. Investment security of aviation enterprises in the current conditions of the development of the world economy. Brazilian Journal of Law and International Relations e-ISSN: 2316-2880, Vol 6, No 39 (2023), page 060845.

7. Barhtouse L., Suter G. Risk assessment – ecology. Mech. eng. 1984. № 11. P. 36–39.

8. Deelen C. Methods for assessing the risk of environmental contamination. Risk manag. chem. environ.: Proc. NATO com. challenges Mod. Soc.

Pilot study risk manag. chem. environ. Oslo, Apr. New York; London, 1989. P. 25–36.

9. Domingue G. Approaches to risk assessment (management). Toxic. Subst. J. 1984. № 2–3. P. 97–103.

10. Falco J., Moraski R. Methods used in the United State for the assessment and management of health risk due to chemicals. Risk manag. chem. environ: Proc. NATO com. challenges Mod. Soc. Pilot study risk manag. chem. environ. Oslo, Apr. New York; London, 1989. P. 37–60.

References

1. Hood Phillips O., Jackson P., Leopold P. Constitutional and Administrative Law. London: Sweet & Maxwell, 2001. 855 p.

2. Pro zatverdzhennia Kryteriiv dlia vyznachennia Ministerstvom z pytan stratehichnykh haluzei promyslovosti Ukrainy pidpriumstv, ustanov i orhanizatsii u sferi oboronno-promyslovoho kompleksu, promyslovosti, litakobudivnii haluzi ta u sferi kosmichnoi diialnosti takymy, shcho maiut vazhlyve znachennia dlia natsionalnoi ekonomiky: nakaz № 355/39411 vid 28 liut. 2023 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0355-23#Text>

3. Pro zastosuvannia kontraktnoi formy trudovoho dohovoru z kerivnykom pidpriumstva, shcho ye u derzhavni vlasnosti: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19 ber. 1993 r. № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-n#Text>

4. Jowell J., Lester A. Beyond Wednesbury: Substantive principles of administrative law. Publ. law. L., 1987. Autumn. P. 368–382.

5. Lee P. Arbetman, Edward L. O'Brien. Street Law. A Course in Practical Law. Autopoietic law: A new approach to law and society / ed. by G. Teubner. Berlin, New York: De Gruyter, 1988. 380 p.

6. Dmitriy Bezzubov, Kateryna Dobkina, Yevgeniya Klyuyeva, Yuliia Podolian, Olga Starodubova. Investment security of aviation enterprises in the current conditions of the development of the world economy. Brazilian Journal of Law and International Relations e-ISSN: 2316-2880, Vol 6, No 39 (2023), page 060845.

7. Barhtouse L., Suter G. Risk assessment – ecology. Mech. eng. 1984. № 11. P. 36–39.

8. Deelen C. Methods for assessing the risk of environmental contamination. Risk manag. chem. environ.: Proc. NATO com. challenges Mod. Soc. Pilot study risk manag. chem. environ. Oslo, Apr. New York; London, 1989. P. 25–36.

9. Domingue G. Approaches to risk assessment (management). Toxic. Subst. J. 1984. № 2–3. P. 97–103.

10. Falco J., Moraski R. Methods used in the United State for the assessment and management of health risk due to chemicals. Risk manag. chem. environ: Proc. NATO com. challenges Mod. Soc. Pilot study risk manag. chem. environ. Oslo, Apr. New York; London, 1989. P. 37–60.

Dmytro Bezzubov, Olga Starodubova

ORGANIZATIONAL AND LEGAL PRINCIPLES OF METHODS OF EVALUATING THE PERFORMANCE OF THE HEAD OF THE AVIATION ENTERPRISE

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
State University of Infrastructure and Technologies
Kyrylivska str., 9, 04071, Kyiv, Ukraine
E-mails: dbezzubov@ukr.net, o.a.starodubova@gmail.com

*The purpose of the article is to consider the issue of the legal bases of the methods of evaluating the activity of the head of the aviation enterprise, the definition of criteria for evaluating the results of the activity of the head of the aviation enterprise, the formation of adequate mechanisms for increasing the level of economic sustainability of the aviation enterprise. **Research methods:** the main scientific methods of system analysis, formal logic and the method of classifications were used during the work. The method of system analysis is applied accordingly to determine general approaches to the evaluation of the activity of the head of the enterprise. The method of formal logic made it possible to determine scientific views on the categories of economic activity of aviation enterprises and to evaluate the results of the activities of the head of the aviation enterprise. The method of classifications made it possible to determine the ways of further improvement of the institutional foundations of ensuring the activities of aviation enterprises. **Results:** the study of the issue of the legal foundations of the methods of evaluating the performance of the head of an aviation enterprise is part of the study of the problems of economic and aviation law. Improving the procedures for evaluating the performance of the head of the aviation enterprise will make it possible to increase the efficiency of the development of the aviation enterprise. The results of the research presented in this scientific article make it possible to determine further steps in the study of organizational and legal problems of evaluating the performance of aviation enterprise managers. **Discussion:** problems of evaluation methods of aviation enterprise managers are applied from the point of view of the development of economic and aviation law.*

***Key words:** management organization; assessment methods; competencies; crime prevention; caution; organizational effectiveness.*

Стаття надійшла до редакції 09.06.2023