

Музычук Е. Информационные права и свободы человека и их судебная защита в конституционных нормах Сербии. В статье рассматривается отображение информационных прав и свобод человека, их судебная защита и особенности судопроизводства в Конституции Сербии соответственно требований демократического общества. Установлен общий алгоритм установления судом правильности осуществления ограничений информационных прав и свобод человека, соответственно принципов демократии. Предлагаемый алгоритм идентифицирует конституционные требования с Конвенцией о защите прав человека и основоположных свобод и соответствует практике Европейского суда по правам человека. В основание судебной защиты информационных прав и свобод человека в Сербии заложено принцип демократии: основоположные права человека и свободы могут только расширяться.

Ключевые слова: информационные права и свободы человека, судебная защита, Конституция Сербии, демократия.

Muzychuk K. Informational Rights and Liberties of a Humans, Their Judicial Defence in the Constitutional Regulations of Serbia. The article deals with the representation of informational rights and liberties of a humans, their judicial defence and the peculiarities of the Constitution of Serbia according to the demands of democratic society. The common algorithm of the correct way of execution of restrictions of information rights and liberties according to the principles of democracy was established. The given algorithm identifies the constitutional demands with the Convention of defence of rights of with the practice of European court of rights of a man. The basis of judicial defence of information rights in Serbia is the principle of democracy: the fundamental rights of a man and liberties can only be extended.

Key words: information rights and liberties, judicial defence, the Constitution of Serbia, democracy.

УДК 351.137

М. Нилюк

Стадії розвитку організації

В статті розкрито сутність організації як первинної функції управління та особливості її розвитку, що залежить від професіоналізму управлінських кадрів. Розкрито різні підходи до визначення суті життєвого циклу організації. Визначено, що життєвий цикл організації - це сукупність стадій, що створюють закінчене коло розвитку протягом певного проміжку еволюції організації, після якого його цінності й напрями можуть принципово змінюватися. Тому, життєдіяльність організації від моменту створення і до ліквідації може бути циклічним спіралеподібним процесом.

Ключові слова: організація, категорія управління, функція управління, професіоналізм, державне управління.

Постановка наукової проблеми та її значення. Враховуючи сучасний етап формування ринкових відносин, виживання організації, незалежно від форми власності, є дуже гострою проблемою в нашій державі. Організація, як і будь-яка система іншого походження та призначення, незалежно від сфери та масштабів діяльності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або ж, навпаки, потрапляти у кризові становища, потребує від організації зміни цілей, стратегій та способів їх реалізації. Вивчення та врахування теоретичних, практичних процесів циклічності розвитку організації дозволить зацікавленим особам передбачати їх стан у майбутньому, керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Аналіз досліджень цієї проблеми. Закономірність моделей розвитку життєвого циклу організації досліджувались науковцями: Л. Гріннер, О. Кузьмінім, Н. Степаненком, О. Мельником, Ж. Ліппіт, І. Мазур, Н. Ольдерогге, В. Шапіро, Г. Козаченком, Г. Атаманчуком, Н. Нижник, В. Цветковим та ін. У контексті цієї теми деякі аспекти проблеми розглядалися у працях: Л. Довгань, В. Воронкова, І. Нилюк.

Варто зазначити, що цінність концепції життєвого циклу організації розкрита з різних сторін, наприклад, Т. Базаров розглядає її з позиції управлінні персоналом [3], І. Бланк – для оцінки інвестиційної привабливості підприємства [4], Н. Родіонова – для обґрунтування причин виникнення кризових ситуацій у діяльності підприємства та запобігання його банкрутству [15].

Метою статті є визначення організації – як категорії управління, розкриття сутності життєвого циклу організації та аналіз стадій його розвитку.

Завданнями цієї статті ми вважаємо: 1) аналіз низки проблем, пов'язаних з життєвим циклом організації, які досі не знайшли належного відображення у науковій літературі, що, безумовно, потребує особливої уваги; 2) співставлення наявних у теорії підходів до змісту життєвого циклу організації, його етапів; 3) висловлення власного погляду з окресленої проблематики.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Власне кажучи, кожна організація розвивається циклічно, що супроводжується змінами усіх елементів системи організації [10, с. 305]. Отже, розвиток – це необоротні, спрямовані, закономірні зміни матерії та свідомості, їх універсальна властивість. У результаті цього процесу виникає новий якісний стан об'єкта – його складу і структури. [6, с. 237].

Вважаємо, що розвиток поєднує в собі, як прогресивну, висхідну лінію розвитку, так і регресивну, що визначає його спад. На нашу думку, розвиток організації відображається у його «життєвому циклі», оскільки стадії розвитку організації – це періоди життя організації у рамках однотипних ціннісних установок, що фіксують особливості управлінських завдань, які знаходяться в центрі уваги керівництва. Таким чином, періоди, в які організація принципово змінює цінності й орієнтації, називають циклами чи фазами розвитку організації.

У літературі зустрічаються різні погляди щодо визначення змісту та класифікації моделей життєвого циклу організації. Окремі автори розрізняють певні етапи, фази, цикли у життєдіяльності організації, більшість з них вживають поняття «життєвий цикл організації», проте у літературі зустрічається термін – як «життєвий цикл підприємства», де, на наш погляд, ці поняття тотожні за змістом.

О. Кузьмін та О. Мельник вважають, що розвиток кожної організації має циклічний характер, тобто проходить через певні стадії життєвого циклу, які визначають особливості виробничо-господарської, інвестиційної, фінансової та інших видів діяльності [10, с. 36].

Заслужують уваги висновки Л. Лігоненка, автора підручника «Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій», який зазначає, що сьогодні набув поширення та визнання, запозичений з теорії менеджменту, термін «життєвий цикл підприємства», під яким розуміють сукупність стадій, які проходить підприємство у перебігу своєї життєдіяльності від створення до ліквідації, кожна з яких характеризується певною системою стратегічних цілей і завдань, особливостями формування ресурсного потенціалу, досягнутими результатами функціонування [11, с. 10].

Поряд з цим, у дослідженнях Л. Грінера використовується поняття «життєвий цикл організації», що розглядається як сукупність п'яти фаз розвитку (еволюції), які закінчуються революційною кризою [11].

Слід зазначити, що незаперечною та цікавою є думка Т. Базарова, який висловлюється таким чином: «управління функціонуванням організації по шкалі часу може бути представлено у термінах життєвого циклу, що означає як процесуальність розвитку, так і його стадійність» [3, с. 125].

Варто наголосити, що І. Бланк, автор підручника «Управление активами» подає наступне визначення: «життєвий цикл підприємства – це загальний період часу, від початку діяльності підприємства, до природного припинення його існування або відродження на новій основі, (з новим складом власників і менеджерів, з принципово новою продукцією, технологією, тощо)» [5, с. 674].

У посібнику «Эффективный менеджмент» І. Мазур, В. Шапіро, Н. Ольдерогге підкреслюють, що організація у своєму розвитку проходить певні стадії, які називаються стадіями життєвого циклу організації. Життєвий цикл організації, за висновками науковців, – об'єктивна реальність, але відродження організації потребує суб'єктивних дій управлінського персоналу [12, с. 41].

На думку Н. Степаненко: «Еволюція внутрішнього середовища підприємства розглядається як його життєвий цикл, що включає послідовність певних етапів розвитку від виникнення до ліквідації. Головною причиною зміни етапів цього циклу є зміна масштабів діяльності підприємства, яка призводить до зростання невизначеності умов роботи, накопичення внутрішньоорганізаційних проблем, до появи структурних конфліктів». Тому автор вважає, що зміни етапів життєвого циклу підприємства доцільно розглядати у тісному зв'язку з еволюцією організаційного розвитку [16, с. 5]. Н.Родіонова розглядає життєвий цикл підприємства - як певні закономірності у розвитку будь-якого підприємства, які можуть відрізнятися швидкістю перебігу та амплітудою рівня розвитку [15].

Вдалим, на наш погляд, є висновок, де процес розвитку підприємства розглядається як «результат суперкомпозиції довгих циклів, основою якої є інвестиційна діяльність та короткі операційні цикли. Визнано, що оптимальна узгодженість сумісного проходження циклів різного характеру та їх збалансоване включення до єдиного процесу визначають можливості підтримки

динамічної рівноваги мікроекономічної системи та забезпечення її стійкого економічного розвитку» [18, с. 40].

Г. Козаченко, аналізує функціонування великої виробничо-фінансової системи у будь-якій з організаційних форм, що здійснюється протягом життєвого циклу, де життєвий цикл розглядається як сукупність етапів діяльності системи, що послідовно змінюють один одного, і кожний з яких характеризується певною метою діяльності й станом як великої виробничо-фінансової системи у цілому, так і її структурних одиниць, особливою формою організаційного механізму, що реалізує досягнення стратегічних та оперативних цілей діяльності системи [9].

У різних джерелах дослідники розрізняють від трьох до десяти стадій життєвого циклу організації. Більшість з науковців детально розглядають кожну стадію і наводять характерні їй ознаки, проте в окремих працях зазначений лише перелік стадій життєвого циклу організації.

Автори С. Довбня, Ю. Шембель [2] аналізують фінансові показники за етапами життєвого циклу підприємства та надають наступну характеристику цим стадіям:

- етап зародження, на їх думку, починається з формуванням стратегічного потенціалу підприємства, шляхом пошуку найбільш конкурентоспроможних напрямів існування;
- етап прискорення росту характеризується суттєвим посиленням стратегічного потенціалу підприємства при зростанні попиту на його продукцію. Автори вважають, що окремі елементи потенціалу підприємства складаються в систему й між ними виникають стійкі зв'язки, що дозволяють отримати ефект цілісності та суттєво посилюють конкурентоспроможність. Все це, на наш погляд, посилює взаємодію підприємства зі спорідненими та підтримуючими галузями, збільшується міра конкурентної стратегії підприємства;
- на стадії зрілості підприємство має стабільні показники рентабельності продаж;
- етап спаду, як вважають автори, характеризується зменшенням конкурентоспроможності, головним чином завдяки агресивній політиці суперницьких підприємств, а також за рахунок старіння ресурсів, де ймовірність настання банкрутства стає реальністю.

Вдалою, на наш погляд, є думка О. Татарінцева [2, с. 8], який подає перелік стадій життєвого циклу підприємства у їх зв'язку із стадіями життєвого циклу товару, який воно випускає, а саме: I етап – наукові дослідження, розробка технології і створення комерційної схеми товару – це пренатальний період підприємства; II етап - початок виробництва товару і вихід його на ринок - це дитинство; III етап – комерційний успіх товару - це – зрілість та IV етап – деградація ринку товару – життєвий його занепад.

Зокрема, І. Бланк, виділяє за стадіями життєвого циклу організації, стадії, що знаходяться на етапі «народження», «дитинства», «юності», «ранньої зрілості», «кінцевої зрілості» та «старіння» та розглядає особливості фінансової діяльності підприємств, що знаходяться на різних стадіях життєвого циклу. Вони полягають у різних рівнях інвестиційних потреб, і, відповідно, різних темпах приросту загального обсягу фінансових ресурсів; різних можливостях залучення позиченого капіталу; рівнях диверсифікації фінансових операцій; рівнях фінансового ризику. Крім цього, автор відносить стадію життєвого циклу організації до чинників, що характеризують інвестиційні можливості підприємства і відзначає, що на ранніх стадіях життєвого циклу акціонерна організація вимушена більше засобів інвестувати у свій розвиток, обмежуючи при цьому виплату дивідендів [4, с. 43].

Деякі автори наголошують на важливості врахування стадії життєвого циклу організації при оцінці вартості підприємства і виділяють чотири стадії життя об'єктів нерухомості (підприємств): зародження (побудова об'єкта, проектування, становлення процесу виробництва), ріст (період росту доходів від функціонування підприємства), стабільність (період рівноваги, стабільні доходи, сформовані смаки споживачів підприємства), занепад (період спаду попиту на підприємство) [2, с. 222].

Інші автори згадують життєвий цикл підприємства з огляду на те, на якому етапі розвитку компанії необхідний бізнес-план та приходять до висновку, що бізнес-план може розроблятися на будь-якому етапі становлення компанії. Він може відноситися до початкового періоду, можливо навіть до такого, коли компанія ще не розробила асортимент продуктів та послуг. Аналогічно він може описувати «стадію дитинства» компанії, коли історія її діяльності нетривала. На іншому полюсі знаходяться бізнес-плани компаній у стадії зрілості або навіть такі, які переживають занепад, яким

необхідний новий імпульс для розвитку, щоб зберегти або закріпити своє існування на ринку [14, с. 120]. На нашу думку, автори наводять певний перелік стадій життєвого циклу підприємства, які можна розпізнати за наведеними ними ознаками

Л. Грінер вважає, що протягом життя, коли організація потрапляє у кризові ситуації, можуть створюватися передумови для переходу її у нову фазу розвитку або ж вона ліквідується. Таким чином, на початку першої фази розвитку, ріст організації відбувається за рахунок її створення й введення інновацій, а на її завершальній стадії, як правило, виникає криза лідерства. Ріст організації на другій фазі забезпечується директивним управлінням, проте тут може виникнути криза автономії. Слід зазначити, що на третій фазі організація зростає завдяки делегуванню повноважень, де не виключна криза контролю. На четвертій фазі ріст відбувається за рахунок координації, для якої характерна криза бюрократизму, а на наступній фазі – організація зростає за рахунок укладення угод з іншими підприємствами, тобто тут присутній ефект синергізму, як явище посилення дії одного каталізатора іншим [8].

У роботах американського дослідника І. Адізеса пропонується крива життєвого циклу організації, а етапи його розвитку автор називає за аналогією з розвитком людини [10]. Увесь цикл життя розділений на дві частини – ріст і старіння. Згідно з І. Адізесом, будь-яке підприємство приречене на старіння і вмирання.

Отже, теорія І.Адізеса сконцентровує нашу увагу на двох важливих параметрах життєдіяльності організації: гнучкість і контрольованість. Добре відомо, що молоді організації дуже гнучкі й мобільні, проте слабо контрольовані, і коли організація зростає, тоді змінюється співвідношення, тобто – контрольованість росте, а гнучкість зменшується.

Найменшу кількість – три стадії життєвого циклу організації – виділено Ж. Ліппітом. Це стадія народження, що характеризується прагненням створити нову організацію і вижити; стадія юності, метою якої є досягнення стабільності й створення репутації та стадія зрілості, що характеризується бажанням досягти індивідуальності, унікальності, гнучкості, внести вклад у суспільство [10].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, ми розглянули сутність організації, розкрили різні підходи до визначення суті життєвого циклу організації. Проаналізувавши погляди авторів, у нас є можливість зробити висновок про те, що на сучасному етапі немає єдиного підходу до визначення поняття життєвого циклу організації та класифікації його стадій.

У загальноприйнятих в державному управлінні та менеджменті термінології та у визначеннях інших авторів зустрічається універсальне твердження, що організація – це об'єднання людей, суспільних груп, держав на базі спільності інтересів, мети, програми дій, а її життєвий цикл – це період від створення до ліквідації. Це, на наш погляд, суперечить думці про перехід організації, після сукупності стадій життєвого циклу, до нового циклу розвитку, що поєднує в собі відродження та продовження життєдіяльності.

Отже, життєвий цикл організації - це сукупність стадій, що створюють закінчене коло розвитку протягом певного проміжку еволюції організації, після якого його цінності й напрями можуть принципово змінюватися. Тому, життєдіяльність організації від моменту створення і до ліквідації може бути циклічним спіралеподібним процесом.

Незаперечним є той факт, що загальна тривалість життя організації може включати кілька життєвих її циклів.

У свою чергу, стадії життєвих циклів організації – це проміжки часу, протягом яких діяльність організації характеризується відносною стабільністю таких параметрів, як: напрям та інтенсивність розвитку; стратегічні та тактичні цілі; способи і особливості формування ресурсного потенціалу; конфігурація організаційного механізму.

Таким чином, модель життєвого циклу організації може служити важливим і ефективним інструментом її діагностики, сприяючи ліквідації поточних проблем, і дозволяючи органам виконавчої влади та місцевого самоврядування вчасно здійснювати стратегічні перетворення для забезпечення циклічності, і, у кінцевому рахунку, «нескінченності» розвитку організацій різних форм власності.

На наш погляд, подальшим дослідженням проблеми розвитку організації – як категорії управління, її життєвого циклу може бути розробка конкретних принципів та методів функціональної діагностики, аналізу її результатів, що може використовуватись як державними, так і приватними управлінськими структурами з метою сприяння стабільності існування організацій різних форм власності.

Джерела та література

1. Антикризисное управление предприятиями и банками: Учеб.-практ. пособие. – М.: Дело, 2001. – 840 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебное пособие / Т. Ю. Базаров. – М.: Мастерство, 2002. – 224 с.
3. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента. – Т. 1. – К.: Ника-Центр, 1999. – Т. 1. – 592 с.
4. Бланк И. А. Управление активами / И. А. Бланк. – К.: Ника-Центр, 2000. – 720 с.
5. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. / Гл. ред. А. М. Прохоров. – М.: Советская энциклопедия, 1991. – Т. 2. – 768 с.
6. Доблаев В. Л. Организационное поведение / В. Л. Доблаев. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2002. – 320 с.
7. Козаченко Г. О. Формування механізму стратегічного управління великими виробничо-фінансовими системами промисловості / Г. О. Козаченко: Автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.07.01/Інститут економіки промисловості НАН України. – Донецьк, 1998.
8. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2003. – 416 с.
9. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій / Л. О. Лігоненко. – К.: КНЕУ, 2001. – 580 с.
10. Мазур И. И. Эффективный менеджмент: Учебное пособие для вузов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогте. – М.: Высшая школа, 2003. – 355 с.
11. Пособие ЭРНСТ энд ЯНГ по составлению бизнес-плана: пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Джон Уайли энд Союз, 1995. – 224 с.
12. Родионова Н. В. Антикризисный менеджмент: Учебное пособие для вузов / Н. В. Родионова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 223 с.
13. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1678-18>.
14. Степаненко Н. О. Внутрішньофірмове планування діяльності промислових підприємств: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.02 / Харківський державний економічний університет. – Харків, 2000. – 21 с.
15. Цветков В. В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект) / В. В. Цветков. – Х.: Право, 1996. – 164 с.

Нинюк М. Стадії розвитку організації. В статті розкрито сутність організації як первинної функції управління та особливості її розвитку, що залежить від професіоналізму управлінських кадрів. Розкрито різні підходи до визначення суті життєвого циклу організації. Визначено, що життєвий цикл організації - це сукупність стадій, що створюють закінчене коло розвитку протягом певного проміжку еволюції організації, після якого його цінності й напрями можуть принципово змінюватися. Тому, життєдіяльність організації від моменту створення і до ліквідації може бути циклічним спіралеподібним процесом. модель життєвого циклу організації може служити важливим і ефективним інструментом її діагностики, сприяючи ліквідації поточних проблем, і дозволяючи органам виконавчої влади та місцевого самоврядування вчасно здійснювати стратегічні перетворення для забезпечення безперервного розвитку організацій

Ключові слова: організація, категорія управління, функція управління, професіоналізм, державне управління.

Nynyuk M. Stages of the Organization's Development. The article reveals the essence of the organization as the primary management functions and features of its development, which depends on the professionalism of the administration. Different approaches to determination of the essence of the life cycle of the organization are revealed. It's determined that the life cycle of the organization – is the set of stages that create a complete circle of development within a certain period of the evolution of the organization, after which its values and directions can be fundamentally changed. That's why the activity of the organization from the inception to the liquidation can be cyclic and spiral process. The model of the organization's lifecycle can serve as an important and effective tool of its diagnostics, facilitating elimination of current problems and enabling the executive bodies and local self-government to perform the strategic transformation in time to ensure a continuous development of organizations.

Key words: organization, category of management, function of administration, professionalism, public administration.