

УДК 005.441

DOI: 10.31891/2307-5740-2021-296-4-1

ГЮЛЬМАГОМЕДОВ Д. О.

ORCID ID: 0000-0001-8341-4767

e-mail: Dnsangel.88@gmail.com

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІВ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ

У статті представлено порівняльний аналіз визначень понять стратегія, стратегічне управління та організаційний розвиток з метою ідентифікації специфіки стратегічного управління розвитком організацій. Шляхом системного аналізу нормативно-правових актів, які визначають основні завдання органів досудового розслідування, ідентифіковано стратегічні цілі таких органів, які мають бути враховані під час розробки їх стратегії розвитку. На підставі викладеного матеріалу запропоноване авторське визначення поняття стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування.

Ключові слова: стратегія; розвиток; організаційний розвиток; стратегічне управління розвитком організацій; органи досудового розслідування; правоохоронні органи.

DENYS GIULMAGOMEDOV

Kyiv National Economic University named after Vadim Hetman

FEATURES OF STRATEGIC DEVELOPMENT MANAGEMENT OF PRE-INVESTIGATIVE INVESTIGATION BODIES

At the present stage of development, organizations play a leading role in society. Organizations are multifaceted and widely represented in various forms, such as enterprises, non-profit organizations, public authorities, associations of citizens or communities, international legal, economic, social institutions, police or security agencies, scientific societies, and so on.

Most organizations today operate in a competitive environment that requires them to constantly develop and improve. The winner is the one who acts prudently and effectively. In this aspect, the strategic management of the organization's development is critical to its existence in a competitive environment in the long run.

The article substantiates the difference between the dynamics of organizational development of pre-trial investigation bodies from business organizations due to the lack of competition as the main determinant of such development. A comparative analysis of the definitions of strategy, strategic management and organizational development is presented in order to identify the specifics of strategic management of organizational development. Through a systematic analysis of regulations that define the main tasks of pre-trial investigation bodies, the strategic goals of such bodies are identified, which should be taken into account when developing their development strategy. On the basis of the presented material the author's definition of the concept of strategic management of development of bodies of pre-judicial investigation is offered.

Based on the analysis, the European Foundation for Quality Management and 7s McKinsey's contemporary evaluation models identify the main trends in organizational development, which in the future should be taken into account by pre-trial investigation bodies when developing their own development strategies. Conclusions are made about the prospects of further research in this direction.

Keywords: strategy; development; organizational development; strategic management of organizational development; pre-trial investigation bodies; law enforcement agencies.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями

На сучасному етапі розвитку організації займають провідну роль в суспільстві. Організації мають багатогранний характер і широко представлені у різних формах – це можуть бути підприємства, неприбуткові організації, органи публічної влади, об'єднання громадян чи спільнот, міжнародні правові, економічні, соціальні інституції, поліцейські органи чи органи безпеки, наукові товариства тощо.

Більшість організацій на сьогодні діє в конкуруючому середовищі, що вимагає від них постійного розвитку та вдосконалення. В конкуренції перемагає той, хто діє розсудливо та ефективно. В цьому аспекті стратегічне управління розвитком організації є критично важливим для її існування у конкурентному середовищі в довгостроковій перспективі.

Водночас існують організації, які не діють в конкурентному середовищі, проте на які покладаються не менш важливі соціальні завдання, зокрема до таких організацій належать органи досудового розслідування, які покликані забезпечити безпеку і правопорядок в суспільстві. Відсутність конкурентного середовища для таких органів призводить до послаблення зовнішніх чинників – детермінантів інституційного розвитку, проте з точки зору завдань та ролі правоохоронних органів в суспільстві постійний розвиток органів правопорядку не менш важливий ніж для бізнес-організацій.

В сучасному менеджменті приділено достатньо уваги стратегічному управлінню розвитком підприємств, проте питанням стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування, з урахуванням специфіки завдань таких організацій, а також їх внутрішнього та зовнішнього середовищ у вітчизняній літературі не приділяється увага, а в світовій – приділяється фрагментарно.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Стратегічне управління розвитком досліджували відомі закордонні та вітчизняні вчені, такі як І. Адієс, І. Ансофф, О. Віханський, О. Востряков, О. Гарафонова, П. Друкер, В. Костинець, М. Портер, Є. Прохорова, З. Шершньова [3; 4; 6; 16] та ін. Водночас особливості стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування в науковій літературі взагалі не досліджується, оскільки науковці відповідної сфери концентрують свої зусилля на правових та криміналістичних, а не управлінських знаннях.

Формулювання цілей статті

Формування цілей статті: ідентифікувати пробіли в питаннях стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування з урахуванням специфіки завдань таких організацій, а також їх внутрішнього та зовнішнього середовища та визначити актуальні напрямки подальшого дослідження.

Виклад основного матеріалу

Органи досудового розслідування не надто відрізняються від бізнес-організацій в сенсі управлінської діяльності, адже більшість інструментів менеджменту універсальні та можуть успішно використовуватися для керування будь-якою організацією, не важливо чи це велике підприємство, православна церква або громадська неприбуткова організація. У своїй праці «Виклики для менеджменту XXI століття» Пітер Друкер зазначив, що управлінська діяльність різними типами організацій принципово може відрізнятися лише на 10 %, і такі відмінності будуть характерні не лише для урядової установи і підприємства, але й у випадку з підприємствами, які займаються виробництвом комп'ютерних систем та прального порошку.

В менеджменті існує парадигма про життєві цикли організації, яких різні науковці виділяють від 5 до 10, проте їх класифікація більшою мірою відрізняється ступеню деталізації кожного життєвого циклу ніж змістовно. Концептуально життєві цикли організації передбачають, що кожна організація зароджується, розвивається та занепадає. На кожному життєвому етапі організації зустрічаються із кризами, які є закономірними. Уміння організацій долати ці кризи, утримуватися на життєвих циклах розвитку та високої ефективності, «омолоджуватися», повертаючись на попередні етапи життєвих циклів із етапів занепаду, вигорання та хронічної негнучкості – це необхідні властивості для організацій, які прагнуть бути успішними в довгостроковій перспективі.

Органи досудового розслідування за своїм визначенням зобов'язанні бути успішними в довгостроковій перспективі. На відміну від бізнес-організацій, органи досудового розслідування, як і більшість урядових організацій, досягнувши останньої фази життєвого циклу не припиняють свою діяльність, а продовжують існувати із усіма негативними факторами, які характерні для відповідної фази життєвого циклу. Така ситуація призводить до суттєвої втрати ефективності, як наслідок фрустрації суспільства та впровадженні змін під зовнішнім впливом, що може мати форму «реорганізацій» або «перезавантаження» правоохоронного органу. Мета таких «реорганізацій» чи «перезавантажень» якраз і полягає у примусовому поверненні органу досудового розслідування на більш ефективну фазу життєвого циклу. Такі міри зовнішнього управління є кризою як для самої організації, її працівників, так і для суспільства, з огляду на роль і місце в ньому органів досудового розслідування. Для того, щоб не допустити виникнення криз, наслідком яких є «реорганізація» і «перезавантаження» органи досудового розслідування, як і бізнес-організації мають дотримуватися концепції постійного розвитку.

В сучасній науковій літературі з менеджменту стратегічному управлінню розвитком бізнес-організацій (підприємств) приділено достатньо уваги. Переважною більшість науковців, зокрема І. Ансофф, О. Віханський, О. Востряков, О. Гарафонова, В. Костинець, Є. Прохорова, З. Шершньова, розкриваються концептуальні поняття стратегічного управління розвитком бізнес-організацій, здійснюється аналіз теоретичних підходів, постійно вдосконалюється категорійно-понятійний апарат у цій сфері. Водночас існують пробіли у прикладному дослідженні інструментарію, який може бути використаний для реалізації та адміністрування стратегічного управління розвитком бізнес-організацій. У вітчизняній науковій літературі взагалі не приділяється увага дослідженню особливостей стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування, а в міжнародній науковій практиці цьому питанню увага приділяється недостатньо та фрагментарно. Такі обставини вказують на доцільність заповнення прогалин у сфері менеджменту, що стосується стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування.

Саме поняття «стратегічне управління» сформувалось в 70-х роках ХХ ст. внаслідок потреби розмежувати управлінські процеси низького рівня (операційне управління – щоденне управління цехом, бригадою) та високого рівня (стратегічне управління – управління фірмою чи компанією в цілому, орієнтоване на довгострокову перспективу).

1. Щоб розкрити зміст поняття стратегічного управління варто проаналізувати визначення стратегії та стратегічного управління, які сформовані науковцями впродовж другої половини ХХ ст. і до сьогодні.

Виходячи з аналізу наведених визначень понять «стратегія» та «стратегічне управління» можна зробити висновок, що всі автори фокусують увагу на головному завданні стратегії (стратегічного управління) – досягненні визначених цілей організації. При цьому Г. Джонсон, К. Склуз і З. Шершньова

додатково акцентують увагу на тому, що такі цілі мають бути адаптивні до внутрішнього і зовнішнього середовища, а також потенціалу організації.

В той же час автори наведених понять по різному підходять до визначення головного чинника досягнення цілей організації. Так, В. Глюк, Г. Джонсон, К. Склуз і З. Шершньова акцентують увагу на необхідності здійснення аналізу становища організації для встановлення цілей та визначення вірних стратегій; В. Глюк, Д. Глейдель і С. Хаттен акцентують увагу ефективному розподілі та використанні ресурсів організації для досягнення її цілей; Дж. Брекер виділяє адміністративну складову управління організацією як важливий аспект у досягненні її цілей; І. Ансофф відзначає важливість концентрації зусиль на взаємовідносинах між організацією та її оточенням.

Таблиця 1

**Аналіз ключових аспектів, які виділяються авторами
під час визначення поняття стратегії та стратегічного управління**

Автор	Визначення поняття	Ключові аспекти, які виділяє автор визначення поняття
В. Глюк	Стратегія – це аналіз навколишнього середовища та вибір економічних альтернатив, які будуть відповідати корпоративним ресурсам та цілям із ризиком, співмірним із прибутком та життєздатністю, які пропонують альтернативи [2]	Попередній аналіз даних; орієнтир на цілі організації; вибір рішень із можливих альтернатив
В. Глюк	Стратегія – це уніфікований, всеосяжний та інтегрований план, призначений забезпечити досягнення основних цілей підприємства [2]	Орієнтир на цілі організації; узгодження дій всіх сил та засобів організації
Дж. Брекер	Стратегія полягає у формуванні місії компанії, встановленні цілей організації з урахуванням зовнішніх і внутрішніх сил, формулюванні конкретних політик та стратегій для досягнення цілей та забезпеченні їх належного здійснення, щоб досягти основних цілей та цілей організації [1]	Орієнтир на цілі організації; процес налаштування поведінкових та управлінських систем в організації для досягнення цілей
Д. Глейдель і С. Хаттен	Стратегічне управління – це процес визначення та встановлення зв'язків організації з оточенням, спрямований на досягнення вибраних цілей і бажаного стану взаємовідносин шляхом розподілу ресурсів у спосіб, який би дозволяв організації та її підрозділам діяти ефективно і результативно [5]	Процес встановлення цілей; процес управління ресурсами для ефективного досягнення цілей
Г. Джонсон і К. Склуз	Стратегічне управління – це аналіз поточного становища організації в конкурентному середовищі, розробці, оцінці та вибору альтернатив і реалізації обраної стратегії [5]	Процес аналізу становища організації; процес формування та підбору цілей організації з урахуванням результатів аналізу
І. Ансофф	Стратегічне управління – це діяльність, пов'язана з установленням мети й завдань організації, з підтримкою низки взаємовідносин між організацією й оточенням, що дають їй змогу досягти своєї мети, відповідають її внутрішнім можливостям та дають спроможність залишатися сприйнятливою до зовнішніх вимог [3]	Процес визначення цілей; процес управління взаємовідносинами організації із зовнішнім середовищем з метою досягнення визначених цілей
З. Шершньова	Стратегічне управління – це реалізація концепції, в якій поєднуються цільовий, системний, ситуаційний та інтегральний підходи до діяльності установи, що дає змогу встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх з наявним потенціалом, приводити їх у відповідність з останнім, розробляючи та реалізуючи стратегічний набір [16]	Встановлення цілей з урахуванням потенціалу організації; досягнення цілей за рахунок спланованого використання ресурсів організації

Виходячи з аналізу наведених визначень понять «стратегія» та «стратегічне управління» можна зробити висновок, що всі автори фокусують увагу на головному завданні стратегії (стратегічного управління) – досягненні визначених цілей організації. При цьому Г. Джонсон, К. Склуз і З. Шершньова додатково акцентують увагу на тому, що такі цілі мають бути адаптивні до внутрішнього і зовнішнього середовища, а також потенціалу організації.

В той же час автори наведених понять по різному підходять до визначення головного чинника досягнення цілей організації. Так, В. Глюк, Г. Джонсон, К. Склуз і З. Шершньова акцентують увагу на необхідності здійснення аналізу становища організації для встановлення цілей та визначення вірних

стратегій; В. Глюк, Д. Глейдель і С. Хаттен акцентують увагу ефективному розподілі та використанні ресурсів організації для досягнення її цілей; Дж. Брекер виділяє адміністративну складову управління організацією як важливий аспект у досягненні її цілей; І. Ансофф відзначає важливість концентрації зусиль на взаємовідносинах між організацією та її оточенням.

Таким чином, з авторської точки зору, стратегічне управління можна визначити як комплексне поняття, що передбачає систему прийняття управлінських рішень на підставі зваженого аналізу релевантної інформації з урахуванням цінностей організації та з метою ефективного досягнення її стратегічних цілей.

2. Поняття стратегічного управління не є тотожне поняттю стратегічне управління розвитком організації, адже останнє має свою специфіку, для ідентифікації якої потрібно дати визначення поняттям «розвиток», «організаційний розвиток».

За загальним підходом поняття «розвиток» визначають як процес переходу від одного якісного стану до іншого, вищого. Також розвиток визначають, як незворотний процес, спрямований на зміну матеріальних і духовних об'єктів з метою їх удосконалення. Розвиток – це універсальна властивість матерії і свідомості, загальний принцип історії природи, суспільства та пізнання.

Екстраполюючи загальне поняття розвитку на життєдіяльність організації можна дійти до висновку, що розвиток – це іманентна характеристика будь-якої організації, основна детермінанта змін з метою адаптації до мінливості навколишнього і внутрішнього середовища.

В цьому контексті доцільно розкрити поняття організаційний розвиток, зокрема в науковій літературі організаційний розвиток визначений як довготерміновий, ретельний, всеохопний процес зміни і розвитку організації (підприємства) і людей, що працюють у ній [15].

Таблиця 2

**Аналіз ключових аспектів, які виділяються авторами
під час визначення поняття організаційний розвиток**

Автор	Визначення поняття	Ключові аспекти, які виділяє автор визначення поняття
Л. Грейнер	Організаційний розвиток – це процес послідовної зміни революційних та еволюційних фаз, який має п'ять етапів зростання: креативність, директивне керівництво, делегування, координація та колаборація [15]	Процес послідовної зміни фаз існування організації.
М. Вейсборд	Організаційний розвиток – це пошук відповідностей між вимогами зовнішнього оточення та організацією, відповідностей між організацією та індивідом [15]	Процес адаптації організації до зовнішнього оточення та потреб індивіда
І. Адісес	Організаційний розвиток – це комплексний процес із фаз зростання та занепаду організацій [4]	Процес послідовної зміни фаз існування організації

Аналізуючи вищевказані поняття варто акцентувати увагу на відмінності понять «організаційний розвиток» та «розвиток організацій». В контексті моделей організаційного розвитку це поняття позиціонується як певний закономірний (природний, еволюційний) процес життєдіяльності організацій, який невідворотно відбувається. В такому випадку дослідники орієнтують управлінця на виклики, які йому неодмінно доведеться долати управляючи організацією в довгостроковій перспективі. Тут діє правило – неможливо управляти тим, чого не можна виміряти.

Водночас розвиток організацій – це проактивна діяльність управлінця, де знання про організаційний розвиток використовуються лише як знання для адекватної оцінки інформації про зовнішнє та внутрішнє середовища організації, існуючі загрози, виклики та можливості для її діяльності.

Поняття «управління розвитком організації» визначається як особлива специфічна функція управління в масштабах всієї організації щодо внесення змін у її діяльність і структуру з метою забезпечення самозбереження і виживання організації в нових умовах [14].

Отже, з авторської точки зору, стратегічне управління розвитком організацій можна визначити як систему планування в довгостроковій перспективі та прийняття управлінських рішень на підставі знань про організаційний розвиток та зваженого SWOT-аналізу релевантної інформації з метою якісної зміни стану організації до наступного вищого рівня.

3. Для визначення особливості стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування необхідно розкрити особливості самих органів досудового розслідування, які їх відрізняють від решти організацій. Органи досудового розслідування це специфічний вид організацій, мета діяльності яких визначена крізь призму завдань кримінального права та кримінального процесу. Так, відповідно до ст. 1 Кримінального кодексу України завданням кримінального права є забезпечення охорони прав і свобод людини і громадянина, власності, громадського порядку та громадської безпеки, довкілля, конституційного

устрою України від кримінально-протиправних посягань, забезпечення миру і безпеки людства, а також запобігання кримінальним правопорушенням.

Відповідно до ст. 2 Кримінального процесуального кодексу України завданням кримінального процесу є захист особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень, охорона прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального провадження, а також забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування і судового розгляду з тим, щоб кожний, хто вчинив кримінальне правопорушення, був притягнутий до відповідальності в міру своєї вини, жоден невинуватий не був обвинувачений або засуджений, жодна особа не була піддана необґрунтованому процесуальному примусу і щоб до кожного учасника кримінального провадження була застосована належна правова процедура [13].

З метою визначення специфіки органів досудового розслідування як видів організацій, доцільно здійснити аналіз окремих законів, які визначають їх основні завдання. Так, на сьогодні в Україні діють п'ять видів органів досудового розслідування: підрозділи досудового розслідування у складі (а) Національної поліції; (б) органів безпеки; (в) органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства; (г) Державного бюро розслідувань; та (ґ) Національного антикорупційного бюро України.

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» основним завданням Національної поліції України є забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [10].

Відповідно до Закону України «Про Службу безпеки України» до завдань Служби безпеки України також входить попередження, виявлення, припинення та розкриття кримінальних правопорушень проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції та організованої злочинної діяльності у сфері управління і економіки та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України [11].

Відповідно до Закону України «Про Бюро економічної безпеки України» основним завданням Бюро економічної безпеки України є запобігання, виявлення, припинення, розслідування та розкриття кримінальних правопорушень, віднесених законом до його підслідності [7].

Відповідно до Закону України «Про Державне бюро розслідувань» основним завданням цього органу є запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до його компетенції [8].

Відповідно до Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» основним завданням Національного бюро є протидія кримінальним корупційним правопорушенням, які вчинені вищими посадовими особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та становлять загрозу національній безпеці, а також вжиття інших передбачених законом заходів щодо протидії корупції [9].

Основні завдання кримінального права, кримінального процесу, а також кожного органу досудового розслідування концептуально визначають їх стратегічні цілі. При цьому варто відзначити існуючу прогалину в управлінській діяльності органів досудового розслідування, яка полягає у сприйнятті основного завдання - захист суспільства та держави від злочинів, як стратегічної цілі. Водночас на відміну від завдання чи місії організації, які можуть мати перманентний і дещо абстрактний характер – стратегічна ціль має бути конкретно визначеною, досяжною у перспективі прогнозованого періоду та вимірюваною з метою надання належної оцінки ефективності та результативності діяльності організації. За таких обставин є очевидним, що стратегічна ціль органу досудового розслідування не може бути сформульована як захист суспільства та держави від злочинів, хоча і буде знаходитися в цьому контексті.

Таким чином стратегічне управління розвитком органів досудового розслідування можна визначити як систему управлінських процесів та рішень, які ґрунтуються на аналізі інформації про зовнішнє і внутрішнє середовище органів кримінальної юстиції та які здійснюються і приймаються з метою постійної адаптації таких організацій до сучасних умов, швидкої реакції на зміни та ефективного виконання визначених законом завдань.

4. В науковій літературі існують багато описаних концепцій стратегічного розвитку бізнес-організацій, серед яких можна виділити такі:

Концепція FutureStep – це стратегічне управління організаціями, що адаптуються. В основу цієї концепції лежить ідея гнучкості і адаптації. Організація має бути гнучкою та швидко реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища. Основна увага зосереджується на тому, що організація може зробити сьогодні, щоб збільшити свою здатність до адекватних дій і стійкого розвитку в майбутньому.

Концепція І. Нонака та Х. Такеучі про організації, що навчаються. Основна ідея концепції полягає в забезпеченні постійного навчання співробітників організації, які за рахунок удосконалення та поширення своїх знань постійно удосконалюватимуть саму організацію.

Концепція орієнтації на майбутню модель організації за Тоцьким В. і Лавриненком В. У своїй книзі автори наводять аналіз по 17 позиціях, які зазнають змін в діяльності організації в найближчому майбутньому. Основна ідея концепції полягає у тому, що організації мають орієнтуватися на цінності, які будуть визнані в майбутньому і спрямовувати свій розвиток в напрямку зміни орієнтації із внутрішніх ринків на глобальні, індивідуальної продуктивності до командної ефективності, зміна стилю управління з

автократичного на демократичний координуючий, фокусування зусиль організації на розвитку персоналу, лідерство за рахунок знань, а не позиції, відхід від бюрократизації на користь групової автономії тощо [15].

Поряд із цим вітчизняні науковці Шульгіна Л.М. та Юхименко В.В. у своєму дослідженні здійснили аналіз поширених моделей управління розвитком організації, на основі якого виокремили два напрямки, залежно від джерел формування конкурентних переваг організації. Так, авторами дослідження виділяються моделі, які фокусуються на внутрішніх і зовнішніх джерелах.

В основі моделей, які фокусуються на внутрішніх джерелах, закладені ідеї створення корпоративної культури організації, найціннішим капіталом підприємства вважаються працівники та їх знання.

В основі моделей, які фокусуються на зовнішніх джерелах закладені ідеї про досягнення переваг за рахунок високої адаптивності організації до змін зовнішнього середовища, наявності гнучкої структури організації та створення нових ринків для споживачів [17].

Отже існуючі концепції в цілому спрямовані на перманентний розвиток бізнес-організацій, який передбачає постійний аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища, актуалізацію стратегічних цілей і основної діяльності відповідно до місії організації, постійне вивчення потреб споживачів, продуктів (результатів) діяльності організації, інновації, перегляд існуючих процесів та процедур, адаптації до змін.

Будь-яка із описаних концепцій стратегічного управління розвитком бізнес-організацій може бути адаптована і застосована у діяльності органів досудового розслідування. Водночас варто врахувати тренди менеджменту, які прослідковуються наразі, зокрема:

- соціальна орієнтованість організації;
- орієнтування не лише на зовнішнього, але й на внутрішнього споживача управлінської діяльності;
- діджиталізація;
- корпоративна культура і цінності;
- лідерство;
- зворотний зв'язок.

Вказані тренди ідентифіковані на основі аналізу найбільш поширених сучасних моделей оцінки організації. Так, критеріями бездоганності за моделлю EFQM є такі елементи: 1) лідерство керівника; 2) стратегія; 3) персонал; 4) партнерство та ресурси; 5) процеси, продукти та послуги; 6) результати для споживачів; 7) результати для працівників; 8) результати для суспільства; 9) результати для організації.

Модель організації 7S McKinsey передбачає аналіз таких критеріїв: 1) стратегія; 2) цінності; 3) співробітники; 4) структура; 5) система; 6) стиль; 7) навички.

З аналізу викладеного можна зробити висновок, що для органів досудового розслідування критично важливе стратегічне управління розвитком. Управлінські зусилля, з урахуванням сучасних трендів та знань у сфері менеджменту, мають бути зорієнтовані, в першу чергу, на формування місії кожного органу досудового розслідування крізь призму, встановлених законодавством основних завдань. На основі місії мають бути розроблені стратегія організації із встановленими конкретними стратегічними цілями, які повинні бути не абстрактними, а відповідати критерію SMART-цілі, тобто бути конкретними, досяжними, обмеженими в часі та вимірюваними. Не менш важливим для управління розвитком органів досудового розслідування є ідентифікація споживачів та їх потреб, постійний перегляд процесів і процедур, постійний розвиток працівників органів досудового розслідування, впровадження корпоративної культури та цінностей, впровадження зворотного зв'язку в управлінській діяльності органів досудового розслідування.

Окремим блоком слід зазначити про управління результативністю органів досудового розслідування – система, яка також потребує постійного розвитку та адаптації до умов діяльності органів досудового розслідування. За прикладом моделі EFQM оцінки бездоганності організації результативність має враховувати результати для споживача, працівника, суспільства та організації.

Враховуючи викладене, вбачається необхідність подальшого дослідження питання стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування, пошуків оптимальних моделей та інструментарію.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі

Стратегічне управління розвитком для органів досудового розслідування, як і для будь-якої організації, є критично важливим з точки зору підтримки власної ефективності та задоволення суспільних потреб у відчутті безпеки і правопорядку.

Стратегічне управління розвитком органів досудового розслідування можна визначити як комплексне поняття, що передбачає систему прийняття управлінських рішень для ефективного досягнення стратегічних цілей на основі підходу зваженого аналізу індивідуалізованих завдань, наявних ресурсів організації, внутрішнього і зовнішнього середовища, основних внутрішніх і зовнішніх викликів для організації та її місії.

Одним із основних критеріїв оцінки стратегічного управління розвитком органів досудового розслідування має бути рівень досягнення стратегічних цілей організації. В цьому аспекті окремої уваги потребує поняття результативності як інструмент вимірювання рівня досягнення стратегічних цілей організації, а також процес управління результативністю, як цілеспрямована операційна діяльність на досягнення стратегічних цілей організації.

Література

1. Bracker J. The Historical Development of the Strategic Management Concept. *Academy of Management Review* VOL. 5, NO. 2. 1980. URL: <https://journals.aom.org/doi/epub/10.5465/amr.1980.4288731> (дата звернення 18.03.2021);
2. Glueck W.F. *Business Policy: Strategy Formation and Management Action*, 2nd ed. McGraw-Hill 1972. 896 p.
3. Ансофф И. Стратегическое управление / Ансофф И. – Москва : Экономика, 1989. – 303 с.
4. Адізес І. Як подолати кризу управління. Діагностика та лікування проблем керівництва / Адізес І. – Видавництво “Фабула”, 2019. – 272 с.
5. Веснин В.Р. Стратегическое управление : [учебник] / Веснин В.Р. – Москва : Проспект, 2015. – 327 с.
6. Друкер П. Виклики для менеджменту ХХІ століття / Друкер П. ; пер. з англ. Т. Літенської. – К. : Видавничка група КМ-БУКС, 2020. – 240 с.
7. Закону України «Про Бюро економічної безпеки України». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text> (дата звернення 07.06.2021);
8. Закон України «Про Державне бюро розслідувань». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text> (дата звернення 01.04.2021);
9. Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (дата звернення 01.04.2021);
10. Закон України «Про Національну поліцію». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення 01.04.2021);
11. Закон України «Про Службу безпеки України». – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text> (дата звернення 01.04.2021);
12. Кримінальний кодекс України. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення 01.04.2021);
13. Кримінальний процесуальний кодекс України. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення 01.04.2021);
14. Тертичка В. Стратегічне управління : [підручник] / Тертичка В. – Київ : “К.І.С”. – 932 с.
15. Тоцький В.І. Організаційний розвиток підприємства : [навчальний посібник] / Тоцький В.І., Лавриненко В.В. – КНЕУ 2005. – 247 с.
16. Шершньова З. Стратегічне управління : [підручник] / Шершньова З.Є. – Київ : КНЕУ, 2004. – 699 с.
17. Шульгіна Л. Проблеми управління інноваційним розвитком / Шульгіна Л.М., Юхименко В.В. – URL : https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_3_2_79_84.pdf (дата звернення 18.03.2021).

References

1. Bracker J. The Historical Development of the Strategic Management Concept. *Academy of Management Review* VOL. 5, NO. 2. 1980. URL: <https://journals.aom.org/doi/epub/10.5465/amr.1980.4288731> (data zvernennia 18.03.2021);
2. Glueck W.F. *Business Policy: Strategy Formation and Management Action*, 2nd ed. McGraw-Hill 1972. 896 p.
3. Ansoff I. *Strategicheskoe upravlenie* / Ansoff I. – Moskva : Ekonomika, 1989. – 303 s.
4. Adizes I. *Yak podolaty kryzu upravlinnia. Diahnostyka ta likuvannia problem kerivnytstva* / Adizes I. – Vydavnytstvo “Fabula”, 2019. – 272 s.
5. Vesnin V.R. *Strategicheskoe upravlenie* : [uchebnik] / Vesnin V.R. – Moskva : Prospekt, 2015. – 327 s.
6. Druker P. *Vyklyky dlia menedzhmentu KhKhI stolittia* / Druker P. ; per. z anhl. T. Litenskoii. – K. : Vydavnycha hrupa KM-BUKS, 2020. – 240 s.
7. Zakonu Ukrainy “Pro Biuro ekonomichnoi bezpeky Ukrainy”. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text> (data zvernennia 07.06.2021);
8. Zakon Ukrainy “Pro Derzhavne biuro rozsliduvan”. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text> (data zvernennia 01.04.2021);
9. Zakon Ukrainy “Pro Natsionalne antykoruptsiine biuro Ukrainy”. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (data zvernennia 01.04.2021);
10. Zakon Ukrainy “Pro Natsionalnu politsiiu”. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (data zvernennia 01.04.2021);
11. Zakon Ukrainy “Pro Sluzhbu bezpeky Ukrainy”. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12#Text> (data zvernennia 01.04.2021);
12. Kryminalnyi kodeks Ukrainy. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (data zvernennia 01.04.2021);
13. Kryminalnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (data zvernennia 01.04.2021);
14. Tertychka V. *Stratehichne upravlinnia* : [pidruchnyk] / Tertychka V. – Kyiv : “K.I.S”. – 932 s.
15. Totskyi V.I. *Orhanizatsiinyi rozvytok pidpriemstva* : [navchalnyi posibnyk] / Totskyi V.I., Lavrynenko V.V. – KNEU 2005. – 247 s.
16. Shershynova Z. *Stratehichne upravlinnia* : [pidruchnyk] / Shershynova Z.Ie. – Kyiv : KNEU, 2004. – 699 s.
17. Shulhina L. *Problemy upravlinnia innovatsiinym rozvytkom* / Shulhina L.M., Yukhymenko V.V. – URL : https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_3_2_79_84.pdf (data zvernennia 18.03.2021).