

Концепція і стратегія реструктуризації політичних партій в Україні

Основні підходи до запровадження змін в організаціях

М. Оферле у роботі “Політичні партії” (1988) трактує партію як «*політичне підприємство*», суть діяльності якого полягає в «*обміні політичних цінностей*» на «*активну чи пасивну підтримку*» [1, ст. 34]. Логічно припустити, що йдеться про безперервне виробництво нею вказаних політичних цінностей відповідного наповнення, обсягу і якості, які були б конкурентними та уможливлювали такий обмін протягом тривалого часу.

Якщо обмін не відбувається або відбувається недостатньо ефективно для отримання влади за результатами виборів, то, очевидно, що партія, як і будь-яке інше підприємство, потребує оновлення і набуття нових якостей, що з’являються, зазвичай, внаслідок запровадження у ній змін. Різні автори в рамках багатьох наукових дисциплін по різному визначають цей процес в залежності від його сутності, обсягів та глибини, а також від рівня опрацювання цієї проблематики в рамках відповідної дисципліни. У них йдеться про **реформування, реорганізацію, реструктуризацію, управління змінами, реінжиніринг, інституціоналізацію**, тощо.

Так, автори книги [2, розділ 7] дають наступні визначення частини цих термінів для підприємств:

«Реорганізація – *перетворення, перебудова організаційної структури та управління підприємством при збереженні основних засобів, виробничого потенціалу підприємства. Тобто тут переважають організаційно-управлінські аспекти.*

Реформування – *зміна принципів діяльності підприємства, що сприяють покращенню ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції, що випускається, продуктивності праці, зниженню витрат виробництва, покращенню фінансово-економічних результатів діяльності. У цьому випадку переважають виробничо-економічні аспекти.*

Реструктуризація – *комплексна оптимізація системи функціонування підприємства відповідно до вимог навколишнього середовища та розробленої стратегії його розвитку, що сприяє принциповому покращенню управління, підвищенню ефективності та конкурентоспроможності*

виробництва та продукції, що випускається на базі сучасних підходів до управління, у тому числі методології управління якістю, реінжинірингу, бізнес-процесів, інформаційних технологій і систем тощо. Тобто гармонійне поєднання усіх аспектів діяльності підприємства... Метою проведення реструктуризації є перетворення збитково працюючого підприємства на суб'єкта підприємницької діяльності, здатного ефективно функціонувати у ринковій економіці та виробляти конкурентоспроможну продукцію, що відповідає вимогам товарних ринків».

В той же час автори посібника [3] дають таке визначення реструктуризації:

«Реструктуризація – це сукупність заходів по комплексному приведенню умов функціонування організації у відповідність до умов ринку, які безперервно змінюються, і до виробленої стратегії її розвитку.

Реструктуризація включає: удосконалення структури і функцій управління, подолання відставання в техніко-технологічних аспектах діяльності, вдосконалення фінансово-економічної політики і досягнення на цій основі збільшення ефективності виробництва, конкурентоздатності продукції та послуг, зростання продуктивності праці, зниження виробничих витрат, покращання фінансово-економічних результатів діяльності, покращання психологічного клімату всередині організації».

У цій же книзі автори систематизували у таблиці і детально описали набір типових заходів реструктуризації організацій:

	Організаційний інструментарій		
	Структурні фактори	Людські фактори	Технологічні фактори
Базисні організаційні елементи	<ul style="list-style-type: none"> • Делегування рішень • Скорочення ієрархічних рівнів • Структурні інтеграційні інструменти • Інформаційні технології • Системи стимулювання праці і службового просування 	<ul style="list-style-type: none"> • Розвиток персоналу: <ul style="list-style-type: none"> - підвищення професійної кваліфікації - підвищення загальної кваліфікації • Організація взаємостосунків довіри: <ul style="list-style-type: none"> - відмова від принципів тейлоризму - зміна уявлень про людину - стимулювання внутріорганізаційних підприємницьких відносин 	<ul style="list-style-type: none"> • Збільшення гнучкості виробничих процесів • Інтеграція розробки та виробництва • Синхронізація попиту та виробництва • Виробництво одичної продукції на конвеєрі
	<ul style="list-style-type: none"> • Сегментування господарської діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> • Розвиток організаційної культури 	

Інтегральні організаційні концепції	<ul style="list-style-type: none"> • Концепція центрів прибутку, затрат та ін. • Управління координацією • Оптимізація процесів 		
--	--	--	--

Розгорнутий аналіз та узагальнене поняття «управління змінами» подає український науковець С. Стеців у публікації [4] : **«Управління змінами – це процес, зумовлений тиском факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що включає ініціювання змін: визначення необхідності змін, їх планування, організування (створення команди змін; забезпечення підтримки змін та ін.), формування системи мотивування змін, контролювання, регулювання змін та їх завершальне впровадження».**

Існує багато трактувань поняття реінжинірингу. Скористаємося визначенням його сутності від Майкла Хаммера, фахівця в галузі інформаційних технологій: **«реінжиніринг заснований на концепції переривчастого мислення - знаходженні застарілих правил і фундаментальних припущень, на яких будується робота, і рішучому розриві з ними. Якщо ми не змінюємо ці правила, ми просто переставляємо стільці на палубі "Титаніка". Не можна досягти кардинального підвищення продуктивності простим "скиданням жиру" або автоматизацією існуючого процесу. Швидше слід перевірити обґрунтованість існуючих припущень і відмовитися від старих правил, які, власне, і викликають недостатню продуктивність»** [5].

Професор Тетяна Бевз у своїй статті [6] розглядає процес **інституціоналізації** політичних партій, висвітлює підходи до визначення поняття їх інституціоналізації у зарубіжній та вітчизняній науковій літературі, аналізує правову інституціоналізацію політичних партій в Україні. Зокрема, вона розглядає ряд визначень інституціоналізації, які розкривають її багатогранність:

«Інституціоналізація політичних партій – це процес перетворення політичних партій із звичайної асоціації громадян в повноцінний конституційно-правовий інститут... шляхом регулювання комплексу стосунків, пов'язаних з освітою, організацією діяльності політичних партій, ліквідацією політичних партій на основі законодавчого регулювання... Інституціоналізація політичних партій - це процес набуття партією політичної вагомості та сили, організаційної сталості та досвіду політичної боротьби у виборчих перегонах... Інституціоналізація політичних партій - це не тільки процес, але й певна властивість і стан. Як властивість - це ступінь

матеріалізації партії в суспільній свідомості, унаслідок чого вона існує незалежно від своїх лідерів».

Тетяна Бевз зазначає, що перспективи політичних партій, у тому числі домінуючих, тим або іншим чином пов'язані з їх інституціоналізацією. З організаційної точки зору цей процес можна визначити як рутинізацію, стабілізацію і зміцнення правил і моделей взаємодії. Іншими словами, в процесі інституціоналізації суб'єкти, у тому числі окремі індивіди, дедалі частіше і щораз більшою мірою пов'язують реалізацію своїх прагнень з правилами і практиками, які пропонуються організацією. Результатом інституціоналізації стають повторювальність і передбачуваність правил, процедур або моделей поведінки, здатність формувати стабільний набір очікувань. Т. Бевз підкреслює, що процес інституціоналізації супроводжується розвитком внутріпартійної згоди, яку можна визначити як міру того, наскільки в даній ситуації члени групи працюють разом заради реалізації групових цілей в одному і тому ж напрямі, одним і тим же способом.

В той же час, Іцхак Адізес у своїй книзі [7] розглядає **інституціоналізацію** організацій як послідовний процес передачі чотирьох основних управлінських ролей (виробничої, адміністративної, підприємницької та інтегруючої) від Засновника до послідовно створених ним і/або зовнішніми консультантами колективних органів.

На нашу думку, поняття **реструктуризації** найкраще відображає сутність змін, які необхідно запровадити для набуття організацією, зокрема, політичною, нових якостей. В основі цього поняття лежить уявлення системного аналізу про те, що емерджентні (зовнішні) якості систем, в т. ч. соціальних, якими є організації, визначає їх структура [8]. **Тобто для зміни якостей організації слід змінити її структуру або, іншими словами, здійснити її реструктуризацію.**

В теорії організацій класичними стали представлені Гаретом Морганом залежності характеру задач, які стоять перед організацією, характеру влади, організації праці, системи отримання інформації, характеру обов'язків працівників від умов зовнішнього середовища для успішних організацій [9]. Так, при відносно стабільному зовнішньому середовищі влада у них чітко визначена і організована в ієрархію формальних посад. Чим вища посада в ієрархії, тим більша відповідальність. В той же час, для непередбачуваного зовнішнього середовища, яке стрімко розвивається, в успішно працюючих організаціях структура влади носить неформальний характер і постійно змінюється у міру того, як перерозподіляються ролі в результаті зміни умов діяльності: владою наділений той, хто володіє необхідним досвідом та здібностями.

З цього приводу канадський фахівець з теорії організації Генрі Мінцберг прямо зазначає: *«Жодна з розглянутих раніше (ієрархічних – Т. П.) конфігурацій не здатна на складну інноваційну діяльність (якою займаються аерокосмічне агентство, авангардистська кінокомпанія, підприємство з виробництва дослідних зразків технічно складного обладнання або нафтохімічна компанія). Організація з простою структурою, безперечно, здатна впроваджувати нововведення, але відносно нескладні. Влаштування ж механістичної і професійної бюрократій орієнтоване на виконання завдань, а не вирішення проблем, на вдосконалення стандартних програм, а не на розробку нових... Складні інновації вимагають абсолютно особливої конфігурації, яка здатна об'єднати фахівців різних професій в злагоджено функціонуючі ad hoc (спеціальні) проектні команди. Користуючись терміном, який отримав широку популярність завдяки роботам Елвіна Тоффлера, можна сказати, що ці організації є адхократіями нашого суспільства» [10].*

Американський фахівець з теорії організацій Джамшид Гараєдагі у своїй книзі [11] представив узагальнену типологію організацій, яка, базуючись на зсуві організаційної парадигми, поділяє організації на нерозумні системи механістичної моделі, системи з одним розумом біологічної моделі та мультирозумні системи соціальної моделі. Одночасно із зсувом організаційної парадигми автор розглядав зсув парадигми характеру наукового пізнання від аналітичного підходу (аналізу незалежних змінних) до системного підходу (вивчення взаємозалежних змінних):

«Організація механістичної моделі може бути влаштована таким чином, щоб кожна людина виконувала одну просту задачу. Така організація являє собою нерозумну систему, в якій нема власної мети – це інструмент, чю функцію визначає господар, знаряддя власника для досягнення своєї цілі, наприклад, отримання прибутку. Важливою характеристикою такого інструменту є його надійність, критерієм ефективності служить його корисна віддача. Частина нерозумної системи, як і вона сама в цілому, не мають права вибору, структура системи, що закладена в основу її конструкції не допускає самостійної перебудови. Система функціонує шляхом реагування на зовнішні подразники і може працювати ефективно лише у випадку, коли навколишнє середовище залишається стабільним та не здійснює на систему значний вплив...

Організація біологічної моделі являє собою систему з єдиним розумом (у точності як людський організм), у якій є своя власна мета. Ця мета, враховуючи внутрішню вразливість та нестійку структуру відкритих систем, полягає у виживанні. Щоб вижити, біологічні істоти повинні рости, а для цього їм слід використовувати для своїх інтересів зовнішнє середовище,

що допомагає їм досягнути позитивного метаболізму. Тобто мірою їх успіху являється ріст, єдиний і найважливіший показник ефективності, а прибуток являє собою лише засіб його досягнення. Особливість системи з єдиним розумом полягає в тому, що її частини не мають можливості вибору і породжують відповідну реакцію на події зовнішнього середовища лише в наперед визначеному вигляді. Діяльність системи знаходиться цілком і повністю під керівництвом одного мозку, який виконує організуючу функцію на основі отримання інформації від множини сенсорів через комунікаційну мережу шляхом видачі вказівок, які приводять в дію відповідні частини системи. Якщо частини організму раптом отримують можливість вибору, головною проблемою стане конфлікт між ними та можливість його вирішення. Зазвичай вони вирішуються на основі патерналізму, який найбільше підходить для таких систем...

Прикладом мультирозумної системи може послужити соціальна організація, яка у даному випадку розглядається як добровільне об'єднання цілеспрямованих членів, що самостійно визначають, до чого прагнути і яким засобам слід надати перевагу для досягнення мети. Поведінка системи, елементи якої здатні (правомочні) робити вибір, не піддається поясненню з точки зору механістичної чи біологічної моделей. Соціальна система – це щось інше, вона функціонує по своїх власних законах і осмислити її без врахування цієї особливості неможливо. Будучи цілеспрямованою системою, така організація являється частиною такого ж (цілеспрямованого), але більш великого цілого – суспільства. В той же час, її власні члени – цілеспрямовані індивіди. Сумістити інтереси цілеспрямованих елементів одне з одним – ось головна мета системи. Коли елементи механістичних систем зв'язані енергетично, то соціокультурних – інформаційно. Культура – цемент, що поєднує їх в одне ціле. Для регулювання мультирозумної системи суттєве значення отримує згода між ними та шляхи її досягнення. Членів такої організації утримує разом одна або декілька загальних цілей і прийнятні для всіх учасників способи їх досягнення; всі вони мають набір цінностей, що лежать в основі їхньої культури».

Необхідність реструктуризації українських політичних партій

Навіть поверхневий аналіз структури українських політичних партій свідчить про те, що всі вони є простими ієрархіями: у гіршому випадку – системами механістичної моделі із зовнішнім розумом, а в кращому – системами біологічної моделі з єдиним розумом, які, згідно представлених вище уявлень теорії організації, можуть успішно виробляти лише простий однотипний продукт у відносно стабільному зовнішньому середовищі.

У бізнесі організації з такою структурою успішно виробляють, наприклад, асфальт. IT-корпорації, які виробляють складний інтелектуальний продукт, зрозуміло, мають цілком іншу структуру. В зв'язку з цим постає риторичне запитання: чи можна вимагати від українських політичних партій, що збудовані за лекалами асфальтового заводу, виробництва складного інтелектуального продукту, який би дозволив провести в Україні комплекс взаємопов'язаних реформ у всіх сферах суспільної життєдіяльності?

Зазначимо, що в рамках політологічних дисциплін здебільшого лише декларується необхідність реструктуризації (інституціоналізації) політичних партій і практично не пропонується жодних реалістичних організаційних інструментів для її здійснення, тоді як у сфері бізнесу цю проблему можна вважати принципово вирішеною як на теоретичному так і на практичному рівні.

Очевидно, що для успішного виробництва українськими політичними організаціями складного інтелектуального різнотипного продукту у непередбачуваному зовнішньому середовищі, яке стрімко розвивається, **необхідно здійснити їх реструктуризацію:** замінити просту ієрархічну структуру на відповідну такому зовнішньому середовищу змінну структуру – адхократію з метою перетворення їх у мультирозумні системи соціальної моделі. Процес такої реструктуризації включає також комплексну оптимізацію систем їх функціонування в рамках нової структури з врахуванням особливостей політичних організацій шляхом цілеспрямованої реалізації множини заходів, один з варіантів якої був запропонований авторами книги [3] у представленій вище таблиці.

Автори цієї ж книги вважають, що процес підготовки реструктуризації починається з моменту усвідомлення її необхідності менеджерами організації, показниками чого можуть стати: кризовий стан на підприємстві, можливість банкрутства; необхідність змінити (розширити) сферу діяльності; поява тенденції до спаду обсягів продаж продукції організації; поява (посилення) адміністративних проблем; стійка тенденція до збільшення накладних витрат; погіршення виконання операцій (постачання, виробництво, збут); тенденція до погіршення основних економічних показників у порівнянні з конкурентами або із вдалими, з точки зору керівництва, періодами діяльності організації; неможливість здійснювати контроль за ходом виконання робіт; відсутність системи обліку ринкових змін при розробці та просуванні продукції організації, тощо.

Чи усвідомлюють керівники українських партій необхідність їх реструктуризації на основі аналізу відповідних показників для політичних партій? На нашу думку – безперечно, усвідомлюють.

Чому ж тоді вони не розпочинають реструктуризацію своїх організацій? Чому вони навіть не обговорюють публічно цю тему?

Очевидно, це пов'язано з особливостями розподілу влади всередині існуючих політичних організацій, які, за своєю природою, безпосередньо мають справу з політичною владою і, згідно законодавства, виборюють її на різнорівневих виборах. Тому питання влади, особливо у контексті її розподілу всередині організацій, є ключовим і життєво важливим в першу чергу для її керівного ядра та лідера, у яких вона автоматично, самочинно і невідворотно концентрується внаслідок дії залізного закону олігархізації Міхельса.

Оскільки будь-яка реструктуризація у сучасному розумінні за своєю сутністю передбачає перерозподіл влади, інформації та активності від керівного ядра по всій організаційній структурі, то лідери політичних партій постають перед непереборною для них суперечністю між необхідністю запровадження змін у своїх організаціях для здобуття ними електорального успіху і потенційною втратою в результаті такого запровадження більшої частини монополізованої ними абсолютної влади в організаціях, та, відповідно, в країні чи в регіонах у разі успіху на виборах.

Нажаль, лідери українських політичних партій традиційно обирають монополію на абсолютну владу, незважаючи на невідворотний занепад своїх організацій внаслідок втрати конкурентоздатності і, взагалі, здатності до елементарних дій, що приводить до імітації ними партійної діяльності та перетворює їх у віртуальні фейки. Занепад політичних партій змушує їх лідерів звертатися до більш потужних організацій – олігархічних кланів за фінансовою підтримкою для доступу до медіа з метою утримання актуальності та пізнаваності свого віртуального образу, який із вказаних вище причин не відповідає реальності. Це приводить до втрати самостійності політичних партій і встановлення зовнішнього управління над ними зі сторони олігархічних кланів, які у такий спосіб стають основними вигодонабувачами від їх діяльності.

Отримавши контроль над політичними партіями, вигодонабувачі відразу починають оптимізувати свої витрати на партійну діяльність, в результаті чого **від реальної організації залишається лише група розкручених політиків у центрі та утримувані ними групи підтримки на місцях.** Це пов'язано з тим, що організаційні витрати на повноформатну діяльність політичних партій по своїй величині на сьогодні є порівняльними з витратами на створення засобами масової інформації їх віртуального образу. В той же час, вплив медіа на електоральний вибір в Україні сьогодні є більш ефективним, ніж повноформатна діяльність існуючих політичних партій з їхніми сумнівними якостями. Окрім того, наявні місцеві організації політичних партій створюють

лише проблеми вигодонабувачам – вони можуть мати власну позицію, яка дуже часто суперечить позиції суб'єктів зовнішнього управління.

Під впливом таких факторів і руйнувалася українська партійно-політична система протягом усього часу Незалежності. Сьогодні ідея таких політичних фейків активно просувається їх власниками – олігархічними кланами як єдино можлива перспектива еволюційного розвитку політичних партій, що може привести до узаконення в Україні політичних організацій лише такого типу з метою легалізації та закріплення монополії на владу за тими, хто поки що володіє нею опосередковано – в неформальний спосіб. **Це остаточно перетворить українські політичні партії в організації механістичної моделі із зовнішнім розумом без власної мети і права вибору, що обумовить тривалу стагнацію і архаїзацію українського суспільства у середньостроковій перспективі.**

Такий стан справ обумовлює цілеспрямоване і системне спрямування вигодонабувачами зусиль підконтрольних їм політичних організацій на консервацію сприятливих для них умов зовнішнього і внутрішнього середовищ, на архаїзацію власного суспільства та зовнішнього світу, всупереч загальносуспільним інтересам, захист яких передбачений програмними документами всіх українських партій.

На нашу думку, **умовою ініціювання, підготовки та проведення процесу реструктуризації будь-якої з існуючих українських політичних партій стане поява у її керівних органах низки рівнозначних політиків, які свідомо приймуть нові принципи розподілу влади всередині організації: відмовляться від гри з нульовою сумою, коли виграш – абсолютна влада – дістається лише одному з них, і добровільно погодяться на рівномірний розподіл влади, що концентрується в утвореному ними керівному органі, по всій організації.**

Велику надію покладаємо на тих учасників АТО, які планують стати політиками і для яких є неприйнятною видозмінена олігархічними кланами і незаконно керована ними партійно-політична система в Україні.

Існує безліч стратегій проведення реструктуризації організацій і відповідних їм адхократичних структур, які пропонують згадані вище та багато інших авторів у своїх працях, що суттєво ускладнює задачу вибору серед них оптимальної структури у конкретних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища. В той же час, безпосереднє перенесення успішних рецептів реструктуризації організацій бізнесу до політичних партій, на нашу думку, є хибним шляхом внаслідок існування принципових відмінностей між ними.

У нашій публікації [36] ми показали, що головною зовнішньою відмінністю між бізнесовими та політичними організаціями біологічної моделі з одним розумом

є різниця у засобах досягнення основної мети (виживання шляхом росту в агресивному зовнішньому середовищі): основним таким засобом бізнесових організацій є набуття і нарощування фінансового капіталу через отримання прибутку, тоді як таким засобом політичних організацій є набуття та системне збільшення величини їх авторитету – символічного капіталу, який дозволяє здобувати електоральний успіх, тобто легально, у відповідності до чинного законодавства, конвертувати його у владний капітал. Ми вважаємо, що зміна біологічної моделі організацій на соціальну вже в середньостроковій перспективі поступово нівелює цю відмінність між бізнесовими та політичними організаціями, що обумовить гармонізацію їх взаємостосунків та згладить протиріччя між цілями корпорацій та загальносуспільними інтересами [25]. Звісно, лише у випадку, коли політичні організації зможуть це зробити.

Головною внутрішньою відмінністю між бізнесовими та політичними організаціями є відсутність у партійних менеджерів ключового джерела управлінської енергії – влади карати і винагороджувати простих партійців зміною розміру належних їм грошових виплат, яким володіють менеджери бізнесових організацій.

Аналіз підходів до запровадження змін в організаціях дозволяє припустити, що запорукою успіху при виборі оптимальної стратегії реструктуризації політичних організацій є адекватність теоретичної концепції, яка закладена в її основу і яка включає власну модель реальності (картинку Світу) як сукупність взаємопов'язаних уявлень про зовнішнє і внутрішнє середовища організацій та їх взаємозв'язок. Опора на різні концепції приведе до вибору різних організаційних структур та технологій їх запровадження, що й визначить в цілому міру успішності реструктуризації політичних організацій.

У процесі наших досліджень, результати яких представлено у низці публікацій, ми провели діагностику українських політичних партій [12,13, 14]; здійснили аналіз зовнішнього та внутрішнього середовищ [15, 16, 17, 18, 19, 20]; визначили передумови побудови в Україні успішних ідеологічних політичних партій середнього класу [21, 22, 23, 24]; виділили ключові проблеми, які перешкоджають цьому [25, 26, 27, 28] та сформуvalи власну концепцією їх вирішення [29, 30, 31, 32].

Це дало змогу виробити стратегію реструктуризації українських політичних партій, яка включає їх бачення [33], сконструйовану для них змінну структуру – динамічну мережу і порядок розгортання політичних організацій на її основі [34, 35, 36], концепцію їх діяльності [37] і засади фінансування [38].

Далі представимо короткий виклад сутності розроблених нами концепції та стратегії реструктуризації політичних організацій.

Концепція реструктуризації політичних організацій

В наших публікаціях [28, 29, 30] ми показали, що в результаті зіткнення у конкурентній боротьбі за владу кількох ієрархічно структурованих політичних організацій внаслідок сукупної дії низки групових ефектів і процесів, перебіг яких охоплений посилюючими зворотними зв'язками, автоматично відбувається зсув їх взаємостосунків у сторону конфронтації, яка обумовлює швидку моральну деградацію цих організацій елітних груп, а відтак – духовну кризу всього суспільства, його моральний та соціальний занепад.

У роботі [31] ми представили розроблену нами універсальну фрактальну модель людської психіки та її компонентів у їх динамічній взаємодії між собою та із зовнішнім середовищем, а також розкрили архетипні механізми такої взаємодії. В рамках запропонованої моделі було проілюстровано механізми формування соціетальної психіки людських спільнот, яка у великій мірі визначає однотипні поведінкові реакції більшості їх членів на однакові зовнішні виклики.

У роботі [32] ми представили політичну організацію як результат розвитку суб'єктності великої групи, розробили архетипну модель колективного суб'єкта, встановили її ключові аспекти і визначили умови створення успішних суб'єктних мультирозумних організацій соціальної моделі у складі великих груп людей.

Зокрема, ми показали, що у випадку тотожності позицій взаємодії всіх учасників спільноти, їх психічна діяльність синхронізується на основі однакових архетипів, що обумовлює актуалізацію однакових цінностей, на основі яких вони обирають тотожні поведінкові схеми і стратегії під час перебування у спільноті. Якщо ж позиції взаємодії учасників відрізняються і складають усталену функціональну пару «лідер-підлеглий», то їх психічна діяльність синхронізується на основі антагоністичних пар архетипів, що обумовлює актуалізацію різних цінностей в кожного з учасників взаємодії, на основі яких вони обирають діаметрально протилежні поведінкові схеми і стратегії під час перебування у базовій спільноті. Це викликає когнітивний дисонанс у розподіленій по учасниках психіці колективного суб'єкта, що порушує у тій чи іншій мірі його цілісність і адекватність, що, в свою чергу, обумовлює його дисфункцію. Таким чином, міжособистісні та міжгрупові конфлікти, як інструмент ранжування претендентів на неформальне лідерство, є основною причиною дисфункції комунікативного майданчика базової спільноти, що приводить до звуження кола носіїв (тобто регресу) колективної суб'єктності, яка виникає у процесі її життєдіяльності.

Це, а також застосування системного підходу до аналізу соціально-психологічних ефектів та процесів у малих групах первинних підрозділів

суспільно-політичних організацій [29] дозволило виявити критичну точку: міжособистісні та міжгрупові конфлікти як місце для прикладання «важеля» — усунення на системному рівні їх можливості з метою довготривалого утримання взаємодії учасників елітних середовищ у позиціях «рівний з рівним».

На основі розробленої нами моделі архетипного управління соціальними системами [30] ми сформуваємо концепцію такого «важеля» — недопущення переходу процесу розвитку групи у стадію конфлікту внаслідок його тривалого утримання на стадії формування клік шляхом упорядкування процесу їх утворення таким чином, щоб учасники на кожному наступному етапі взаємодіяли не як особистості, а як представники різних груп, у яких вони працювали на попередньому етапі, що дозволить блокувати міжособистісні та міжгрупові конфлікти. Неспроможність претендентів на неформальне лідерство в малих і великих групах протягом тривалого часу ініціювати, підтримувати та завершити конфлікт приведе до їх тривалої взаємодії без визначення та укріплення сталого неформального лідера, що дозволить на достатньо високому рівні утримувати відповідні біологічні мотивації в учасників групи взаємодіяти знов і знов для повноцінного задоволення однієї з двох складових біологічно обумовленої людської потреби у розмноженні – ранжування з виділенням достатньо великого обсягу соціальної енергії, яку можна акумулювати та спрямовувати на реалізацію зовнішніх цілей групи.

Представлена концепція реструктуризації політичних партій дозволила сформулювати бачення мультирозумної (суб'єктної) політичної організації соціальної моделі [33] і сконструювати необхідну для її побудови змінну структуру – динамічну мережу [34, 35].

Особливістю змінної структури політичних організацій – динамічної мережі є її здатність розбивати учасників великої групи на малі групи різного функціонального призначення та впорядковано, за певним алгоритмом, циклічно здійснювати реструктуризацію одних груп в інші, утримуючи таким чином їх спроможність до критичного мислення в раціональній площині, що є умовою набуття ними суб'єктності в результаті синхронізації психічних процесів колективного свідомого та несвідомого кожної такої групи. Відсутність міжособистісних та міжгрупових конфліктів у процесі взаємодії учасників структурованої у такий спосіб великої групи забезпечує їх тривале перебування у позиціях «рівний з рівним», синхронізує їх психічну діяльність на основі однакових архетипів, обумовлює актуалізацію тотожних цінностей, забезпечує вибір однакових поведінкових схем і стратегій під час перебування у спільноті, унеможлиблює локалізацію суб'єктності на лідерах, що, відповідно, запобігає її дисфункції та регресу.

Наявність множин паралельних каналів передачі інформації із одних груп в інші, що реалізуються через впорядковані алгоритмом роботи динамічної мережі взаємопереходи їх учасників, забезпечує цілісність колективного суб'єкта у складі великої групи, його здатність до критичного мислення та блокує процеси його перетворення у натовп.

Сконструйована нами змінна структура суб'єктних політичних організацій відповідає усім принципам метафори організації, як голографічного мозку, які визначив Гарет Морган у своїй книзі [9]: вона здатна відображатися у кожній своїй частині через відповідну організаційну культуру – аналог ДНК біологічних систем; має надлишковий потенціал щодо опрацювання інформації та планування своєї діяльності; її внутрішня складність відповідає складності зовнішнього середовища – вона може ефективно реконструюватися та самовідтворюватися, адаптуючись до нових викликів; вона передбачає мінімум умов і вимог до процесу колективної діяльності; і, головне, вона здатна до ефективного самонавчання та, відповідно, мультиплікації власного інтелекту [32].

Стратегія реструктуризації політичних організацій

Ознайомлення та свідомий вибір будь-якої концепції реструктуризації політичних організацій лідерами існуючих чи ініціаторами нових партій поставить їх перед необхідністю виробити або обрати відповідну стратегію її реалізації у власних організаціях.

Реструктуризація українських політичних партій на основі розробленої нами концепції передбачає вибір:

- змінної структури політичних організацій – динамічної мережі та принципів її функціонування [34, 35];
- сукупності усіх передбачених нею внутріорганізаційних процесів [35];
- системи контролю за перебігом внутріорганізаційних процесів [35];
- порядку розгортання змінної структури [35, 36];
- концепції діяльності політичних організацій зі змінною структурою – динамічною мережею [37], яка охоплює основні діяльнісні задачі, вимоги до діяльності, структуроване поле діяльності, методологію діяльності, технологічний процес діяльності;
- засад фінансування політичних організацій зі змінною структурою – динамічною мережею [38].

Стратегія реструктуризації будь-якої існуючої української політичної партії на основі розробленої нами концепції реструктуризації полягає в першочерговій інституціоналізації керівних органів усіх її підрозділів, а пізніше, у міру готовності, самих підрозділів у цілому шляхом запровадження у них змінної структури – динамічної мережі та сукупності усіх передбачених нею внутріорганізаційних процесів і системи контролю за їх перебігом у відповідності до заданого порядку розгортання змінної структури, що забезпечить функціонування партії в рамках обраної концепції діяльності та відповідних засад її фінансування.

[ФВ автора](#)

Список використаних джерел:

1. Шведа Ю. Р. [Теорія політичних партій і партійних систем](#): Навч. посібник.– Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2003. – 325 с.
2. Тюріна, Н. М. [Управління фінансовою санацією підприємства](#) [Текст] : підручник / Н. М. Тюріна, Н. С. Карвацка. – Л. : Новий Світ-2000, 2008. – 396 с.
3. Мазур, И.И. Реструктуризация предприятий и компаний : справочное пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро и др. – М. : Высшая школа, 2000, с. 587.
4. Стеців С. Р. [Сутність та етапи управління змінами на підприємстві](#) / С. Р. Стеців // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". - 2011. - № 714. - С. 155-161.
5. Майкл Хаммер. [Реинжиниринг: не автоматизируйте - уничтожайте](#).
6. Тетяна Бевз. [Інституціоналізація політичних партій як процес](#).
7. Адизес И. [Управление жизненным циклом корпораций](#) / Ицхак Калдерон Адизес; пер. с англ. В. Кузина. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 512 с.
8. Тарасенко Ф. П. [Прикладной системный анализ: учебное пособие](#) / Ф.П. Тарасенко. – М. : КНОРУС, 2010. – 224 с.
9. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития / Гарет Морган; [пер. с англ. под ред. Н. Лапиной]. – М. Вершина, 2006. – 416 с.
10. Г. Минцберг. [Структура в кулаке: создание эффективной организации](#) / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.
11. Гараедаги Дж. [Системное мышление](#): Как управлять хаосом и сложными процессами. Платформа для моделирования архитектуры бизнеса / Дж. Гараедаги; пер. с англ. Е. И. Недбальская; науч. ред. Е. В. Кузнецова. – Минск : Гревцов Паблицер, 2007. – 480 с.
12. Т. Плахтій. [Життєвий цикл організацій елітних груп соціальних систем](#).
13. Т. Плахтій. [Громадянське суспільство у кривому дзеркалі ієрархічних структур](#).
14. Т. Плахтій. [Мурашиний «вир смерті» українського політикуму](#).
15. Т. Плахтій. [Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовищ для українського суспільства](#).
16. Т. Плахтій. [Що таке СИСТЕМА і як її результативно змінити](#).

17. Т. Плахтій. [Український «олігархат»: особливості оргструктури.](#)
18. Т. Плахтій. [У кого в Україні реальна влада і як повернути її законному власнику?](#)
19. Т. Плахтій. ["Два українці – три гетьмани" як запорука успіху українського цивілізаційного проекту.](#)
20. Т. Плахтій. [9 травня у Львові у контексті зовнішнього управління.](#)
21. Т. Плахтій. [Передумови створення в Україні ідеологічних партій.](#)
22. Т. Плахтій. [Передумови і засади побудови політичної партії середнього класу в Україні.](#)
23. Т. Плахтій. [Республіканська традиція як організаційний ідеал.](#)
24. Т. Плахтій. [Республіканська традиція: Перезавантаження.](#)
25. Т. Плахтій. ["Трагедія спільного" як системотворча цивілізаційна проблема і способи її подолання.](#)
26. Т. Плахтій. [Як в Україні збудувати стале суспільство середнього класу?](#)
27. Т. Плахтій. [Динамічна мережа без керівного ядра у контексті роботи Е. Остром "Керування спільним".](#)
28. Т. Плахтій. [Духовна криза і українські вибори.](#)
29. Т. Плахтій. [Умови вибору організованими елітними групами стратегій співробітництва на протипагу стратегіям конфронтації у процесі їх конкурентної взаємодії.](#)
30. Т. Плахтій. [Архетипне управління соціальними системами та організаційні інструменти для його реалізації.](#)
31. Т. Плахтій. [Фрактальна модель психіки та архетипні механізми формування людської поведінки.](#)
32. Т. Плахтій. [Політична організація як результат розвитку суб'єктності великої групи.](#)
33. Т. Плахтій. [Бачення політичної організації зі змінною структурою – динамічною мережею після того, як вона успішно впровадить обрані стратегії та у повній мірі розгорне свій потенціал.](#)
34. Т. Плахтій. [Методика групової роботи у двовимірній та тривимірній динамічних мережах.](#)
35. Т. Плахтій. [Суспільно-політична структура як динамічна мережа.](#)
36. Т. Плахтій. [Типовий і оптимальний шляхи розвитку політичних організацій за методологією Адізеса.](#)
37. Т. Плахтій. [Концепція діяльності сучасних політичних рухів в Україні.](#)
38. Т. Плахтій. [Права і обов'язки членів та засади фінансування політичної організації зі змінною структурою – динамічною мережею.](#)