

Визначення стратегічних і оперативних цілей за методом аналізу причин і наслідків

1. Визначення стратегічних цілей

<p>Стратегічні пріоритети (довгостроковий горизонт 5–10 років) повинні належати до найважливіших цілей політичної партії, бути прозорими, не суперечливими, чітко сформульованими та зрозумілими. Їх реалізація в даному випадку має привести до досягнення сформульованого вище Бачення її організаційного розвитку.</p> <p>Стратегічні цілі (середньостроковий горизонт 2–5 років) призначені для конкретизації пріоритетів у середньостроковій перспективі та мають відповідати певним вимогам, а саме: бути конкретними, вимірними, взаємно узгодженими, реалістичними, обмеженими у часі. Для їх визначення, зазвичай, застосовують метод аналізу причин і наслідків [21]. В рамках цього методу визначаються головні перепони, що заважають реалізації обраного пріоритету. Для кожної перепони визначають, що є наслідком (проявом) її існування, а що – основними причинами її появи. Дії мають спрямовуватись не на боротьбу з наслідками перепони, а на усунення її причин. Саме тому основні причини трансформуються в стратегічні цілі.</p>				
Стратегічні Пріоритети	Наслідки (прояви) існування головних перепон	Головні перепони, що перешкоджають реалізації Стратегічного Пріоритету	Основні причини появи головних перепон	Стратегічні Цілі
<p>1. Інституціоналізація керівних органів партійних підрозділів на всіх рівнях, а пізніше, у міру готовності, самих підрозділів у цілому з метою набуття ними суб'єктності у складі великої групи (25 осіб і більше осіб) у процесі їх діяльності шляхом запровадження змінної структури – динамічної мережі та сукупності всіх передбачених нею внутріорганізаційних процесів і системи контролю за їх перебігом.</p>	<p>Безініціативність як небажання і нездатність до будь-яких дій з власної ініціативи, патерналізм, як орієнтація на мудрий і непомильний центр, який має сказати, що робити і дати гроші на діяльність. Внутрішні конфлікти, інтриги, розколи, моральна деградація лідерів внаслідок участі в міжособистісних та міжгрупових конфліктах, зміна їх цінностей та цілей, системне вироблення і реалізація стратегій конфронтації щодо будь-яких інших політичних організацій зовнішнього середовища.</p>	<p>Легковажне ставлення членів та лідерів політичних організацій до загроз їх внутрішньої трансформації.</p>	<p>Нерозуміння членами та лідерами політичних організацій загроз їх внутрішньої трансформації як сукупного результату системного проявлення множини етологічних, соціально-психологічних, психоаналітичних, соціологічних, політологічних, організаційно-поведінкових, управлінських та інших закономірностей.</p>	<p>1.1. Теоретичне і практичне засвоєння всіма членами організації та кандидатами у члени основних закономірностей теорії організації, соціальної психології, етології, організаційної поведінки, політології, теорії еліт та інших дотичних дисциплін, що в сукупності складають міждисциплінарну теорію політичних організацій.</p>
	<p>Несприйняття всього того, що не вкладається у власний досвід, агресивне ставлення до змін та інновацій. Страх вийти із зони комфорту, взяти на себе відповідальність і діяти автономно. Відмова від запровадження організаційних змін через страх невдачі. Неспроможність вийти за рамки традиційної організаційної парадигми.</p>	<p>Природний опір до змін та соціальна інертність, соціалізація в рамках традиційної організаційної парадигми.</p>	<p>Відсутність в актуальних і потенційних членів організації практики колективної безконфліктної роботи у складі великих груп, відсутність відповідної організаційної культури, невіра в успіх пропонованих організаційних змін, відсутність уявлень про організаційну парадигму сучасних корпорацій, що здатні виробляти інтелектуальний продукт високого рівня складності.</p>	<p>1.2. Вироблення та поширення нової організаційної культури у партійному середовищі та в прихильних середовищах громадянського суспільства шляхом цілеспрямованого проведення в них множини різноманітних заходів, цілі і тематика яких визначаються програмними документами політичної партії.</p>
	<p>Відмова лідерів презентувати партійцям і/або запровадити організаційні зміни через неготовність ділитися владою, розподіляти чи делегувати її іншим членам керівних органів. Саботування лідерами організаційних змін через страх</p>	<p>Свідомий прямиий чи прихований спротив організаційним змінам зі сторони лідерів партії на всіх рівнях задля збереження своєї абсолютної влади у власних підрозділах.</p>	<p>Відсутність довіри серед членів політичних організацій; відсутність організаційної культури колективної діяльності у складі великих груп; відсутність успішного досвіду співпраці між лідерами всередині організації і на національному рівні; добре засвоєна</p>	<p>1.3. Вольове запровадження організаційних змін лідерами політичної організації в центрі та поступове їх поширення на обласному та місцевому рівнях у міру готовності відповідних партійних підрозділів.</p>

	втратити абсолютну владу в очолюваних підрозділах політичної організації. Демонстрація лідерами зневажливого ставлення до організаційних інновацій у випадку, якщо їх вдалося представити в демонстраційному режимі в політичних організаціях.		лідерами культури конфронтації, яка проявляється у боротьбі за абсолютне лідерство; готовність переможців цієї боротьби у будь-який момент проявити агресію щодо потенційних претендентів на лідерство в очолюваних ними підрозділах.	
2. Повноформатне запровадження в партійну діяльність методології стратегічного планування з метою ефективного вироблення основного продукту діяльності партійних підрозділів усіх рівнів – стратегій розвитку населених пунктів, територій та країни в цілому. Операціоналізація партійної діяльності за цією методологією шляхом використання організаційних інструментів безконфліктної роботи великих груп людей як основи змінної структури – динамічної мережі. Вироблення і формалізація відповідних циклічних технологічних процесів та запровадження їх у діяльність партійних підрозділів усіх рівнів.	Активізація партійних організацій лише перед виборами, згортання партійної діяльності в міжвиборчий період. Відстороненість партійного загалу від процесів вироблення, обговорення та прийняття рішень на місцевому, обласному та центральному рівнях. Як наслідок – необхідність фінансових ресурсів для проведення виборів через відсутність альтернативних мотиваторів активності партійців. Низький горизонт стратегування – концентрація уваги партійних підрозділів та їх лідерів на внутрішніх інтригах і на досягненні тактичних цілей – забезпечення перемоги на виборах при практично повній відсутності стратегування на глобальному та регіональному рівнях.	Психологічна, методологічна та вольова неготовність політичних середовищ здійснювати стратегічне планування. Неготовність і неспроможність громадянського суспільства вимагати від партій пред'явлення основного продукту їх діяльності – стратегій розвитку країни, областей, районів та населених пунктів.	Практична відсутність в українських політичних, громадських та в більшості економічних організацій культури стратегічного планування. Глибоко укорінені традиції одноосібного ручного управління політичними організаціями їх лідерами. Відсутність якісних методологічних розробок зі стратегічного планування діяльності політичних партій, спрямованість існуючих розробок на вирішення вузької тактичної задачі – швидкого та найменш затратного забезпечення електорального успіху, а не на вирішення стратегічних задач прискореного розвитку населеного пункту, області, країни.	2.1. Засвоєння лідерами та членами партійних організацій, а також активістами громадянського суспільства методології стратегічного планування у процесі системного проведення спільних з громадянським суспільством заходів в центрі і на місцях по обговоренню актуальної для країни проблематики.
	Нерозуміння мети діяльності партійних підрозділів на всіх рівнях їх лідерами та партійцями, відсутність уявлень про основний продукт партійної діяльності та технологію його виробництва, відсутність системності та логічної послідовності у проведенні їх зборів, ручне управління порядком денним, і, як наслідок, втрата сенсу брати участь у зборах партійним загалом і скликати збори лідерами.	Нездатність підрозділів політичних організацій виробляти якісний основний продукт своєї діяльності – сукупність взаємопов'язаних стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей та здійснювати стратегічне планування своєї діяльності по реалізації цих стратегій.	Відсутність уніфікованих і стандартизованих процесів стратегічного планування в партійних підрозділах; відсутність взаємопов'язаності між результатами стратегування на різних рівнях; відсутність системного контролю за результатами стратегічного планування та діяльністю по реалізації вироблених планів; відсутність системи накопичення та архівації напрацьованих матеріалів і технології їх подальшого використання.	2.2. Розробка, підготовка та налагодка для партійних підрозділів усіх рівнів уніфікованих і стандартизованих процесів стратегічного планування, які б, після їх реалізації, формували цілісну стратегію розвитку України та дозволяли відслідкувати, ознайомитися, оцінити та контролювати продукт діяльності кожного підрозділу.
	Нерозуміння лідерами партійних підрозділів усіх рівнів потреби здійснювати стратегічне планування і пропагувати його результати як основний продукт, з яким партійний підрозділ мав би йти на вибори і відрізняється від конкуруючих політичних організацій.	Відсутність позитивного досвіду стратегічного планування в політичних організаціях і прив'язки його ефективності до електорального успіху.	Небажання проводити стратегічні сесії лідерами підрозділів політичної організації як внаслідок нерозуміння його ролі і значення, так і внаслідок страху втратити можливість політичного маневру та абсолютного контролю над організацією.	2.3. Запровадження в партійну діяльність в центрі і на місцях сукупності циклічних процесів стратегічного планування. Розробка стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей, країни відповідними підрозділами та колективними органами політичної організації.

2. Визначення оперативних цілей

<p>Оперативні цілі є найбільш конкретними цілями, що дозволяє пов'язати стратегічну діяльність з поточною та з бюджетним плануванням. В рамках методу аналізу причин і наслідків, базуючись на результатах аналізу організаційного розвитку партії, визначаються докорінні причини, що призвели до появи основних причин. Докорінні причини трансформуються в оперативні цілі. Зазвичай, при проведенні даного аналізу для кожної головної перепони визначається не більше трьох основних причин, а для кожної основної причини – не більше трьох-чотирьох докорінних причин. Інакше аналіз надзвичайно ускладнюється, а увага розробників стратегії концентрується на дріб'язкових факторах.</p>			
Основні причини перепон для Пріоритету 1	Докорінні причини, що призвели до появи основних причин	Оперативні цілі	Проектні групи
<p>Нерозуміння членами та лідерами політичних організацій загроз їх внутрішньої трансформації як сукупного результату системного проявлення множини етологічних, соціально-психологічних, психоаналітичних, соціологічних, політологічних, організаційно-поведінкових, управлінських та інших закономірностей.</p>	<p>Відсутність елементарних знань у партійного загалу з теорії політичних організацій.</p>	<p>1.1.1. Запровадження циклу лекцій та практичних занять з теорії політичних організацій в обласних партійних організаціях в рамках реалізації загальної концепції навчання та підготовки управлінських кадрів партії.</p>	3
	<p>Відсутність елементарних знань у членів середовищ громадянського суспільства з теорії політичних організацій та організацій громадянського суспільства.</p>	<p>1.1.2. Організація та проведення лекцій та практичних занять в середовищах громадянського суспільства в областях і регіонах із залученням місцевих фахівців по тематиці, яка визначена відповідним рішенням центрального керівного органу політичної партії.</p>	3
	<p>Відсутність партійної школи, яка б готувала для низових партійних підрозділів відповідних фахівців - організаторів-технологів партійної діяльності.</p>	<p>1.1.3. Створення та організація системної діяльності партійної школи яка б готувала, зокрема, організаторів-технологів партійної діяльності.</p>	3
<p>Відсутність в актуальних і потенційних членів організації практики колективної безконфліктної роботи у складі великих груп, відсутність відповідної організаційної культури, невіра в успіх пропонувананих організаційних змін, відсутність уявлень про організаційну парадигму сучасних корпорацій, що здатні виробляти інтелектуальний продукт високого рівня складності.</p>	<p>Відсутність потреби проведення колективних заходів у складі великих груп людей в партійному середовищі та в середовищах громадянського суспільства внаслідок відсутності визначених і затверджених методології діяльності політичних організацій та її продукту.</p>	<p>1.2.1. Системне проведення загальних зборів партійних підрозділів та їх керівних органів у динамічній мережі спочатку для обговорення актуальної тематики, а пізніше – для вироблення стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей і країни із залученням представників громадянського суспільства, журналістів, науковців, чиновників, політиків з інших партій.</p>	1
	<p>Відсутність відповідної організаційної культури в політичних організаціях, яка була б закріплена в них на рівні ритуалу у форматі звичаєвого права.</p>	<p>1.2.2. Концентрація уваги учасників загальних зборів на алгоритмі їх діяльності в динамічній мережі та на його соціально-психологічних особливостях, формування і закріплення групових норм колективної роботи за цим алгоритмом, актуалізація та усвідомлення учасниками нової організаційної культури та її відмінностей від організаційної культури ієрархічно структурованих політичних партій.</p>	1
	<p>Відсутність усвідомлення необхідності і практичних навичок переходу від обговорення, вироблення і прийняття рішень до їх реалізації.</p>	<p>1.2.3. Поступовий перехід до виконання створеними виконавчими і проектними групами вироблених під час стратегічного планування оперативних планів та забезпечення контролю за результатами їх діяльності.</p>	1
<p>Відсутність довіри серед членів політичних організацій; відсутність організаційної культури колективної діяльності у складі великих груп; відсутність успішного досвіду співпраці між лідерами всередині організації і на національному рівні; добре засвоєна лідерами культури конфронтації, яка проявляється у боротьбі за абсолютне лідерство; готовність переможців цієї боротьби у будь-який момент проявити агресію щодо потенційних претендентів на лідерство в очолюваних ними підрозділах.</p>	<p>Відсутність досвіду колективної безконфліктної роботи у складі великих груп у партійних підрозділах в центрі.</p>	<p>1.3.1. Розподіл членів центрального керівного органу у профільні групи за напрямками діяльності партії та організація їх колективної взаємодії за алгоритмом роботи динамічної мережі, який блокує міжособистісні та міжгрупові конфлікти і спрямовує виділену на них енергію на реалізацію програмних задач, що стоять перед політичною організацією.</p>	1
	<p>Відсутність позитивного досвіду співпраці членів центральних органів та лідерів обласних організацій.</p>	<p>1.3.2. Залучення лідерів обласних підрозділів партії до колективної роботи у її центральному керівному органі в динамічній мережі.</p>	1
	<p>Відсутність досвіду колективної безконфліктної роботи у складі великих груп у партійних підрозділах в областях і на місцях.</p>	<p>1.3.3. Підготовка і запуск пілотних проектів запровадження організаційних змін в кількох обласних підрозділах політичної партії, їх відпрацювання, корекція, вдосконалення з метою поширення на всю політичну організацію.</p>	1

Основні причини перепон для Пріоритету 2	Докорінні причини, що призвели до появи основних причин	Оперативні цілі	← Проектні групи
<p>Практична відсутність в українських політичних, громадських та в більшості економічних організацій культури стратегічного планування. Глибоко укорінені традиції одноосібного ручного управління політичними організаціями їх лідерами.</p> <p>Відсутність якісних методологічних розробок зі стратегічного планування діяльності політичних партій, спрямованість існуючих розробок на вирішення вузької тактичної задачі – швидкого та найменш затратного забезпечення електорального успіху, а не на вирішення стратегічних задач прискореного розвитку населеного пункту, області, країни.</p>	<p>Відсутність теоретичної підготовки та практичних навичок по діяльності в рамках методології стратегічного планування у лідерів та членів політичної організації.</p>	<p>2.1.1. Запровадження циклу лекцій та практичних занять з методології стратегічного планування в обласних партійних організаціях в рамках реалізації загальної концепції навчання та підготовки управлінських кадрів партії.</p>	3
	<p>Відсутність теоретичної підготовки та практичних навичок колективної роботи за методологією стратегічного планування у представників громадянського суспільства. Слабкість громадянського суспільства, несприйняття ними партій і партійної діяльності, низький рівень інтегрованості партій з громадянським суспільством.</p>	<p>2.1.2. Системне проведення спільних з громадянським суспільством заходів в на місцях і в центрі спочатку для обговорення актуальної проблематики українського суспільства з використанням методології та інструментів стратегічного планування, а пізніше - для спільного вироблення стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей, країни.</p>	2
	<p>Зосередження уваги лідерів та членів партії, а також залучених методологів, політтехнологів та експертів, на владній її функції, яка досягається на виборах і здатна забезпечити директивне управління владними інституціями, та нехтування усіма ними функцією концептуального управління, яка полягає у безперервному виробленні власних відповідей на виникаючі в реальному часі зовнішні та внутрішні виклики.</p>	<p>2.1.3. Переорієнтація лідерів та членів політичних партій з політичної технології виборчого процесу для отримання влади і посад на вироблення основного продукту їх діяльності – стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей і країни та їх безперервне вдосконалення та оновлення.</p>	2
<p>Відсутність уніфікованих і стандартизованих процесів стратегічного планування в партійних підрозділах; відсутність взаємопов'язаності між результатами стратегування на різних рівнях; відсутність системного контролю за результатами стратегічного планування та діяльністю по реалізації вироблених планів; відсутність системи накопичення та архівації напрацьованих матеріалів і технології їх подальшого використання.</p>	<p>Відсутність в політичних організаціях будь-якої системної діяльності, яка безпосередньо не пов'язана з виборами.</p>	<p>2.2.1. Вироблення для керівного органу в центрі і для підрозділів політичної організації в областях в рамках пілотних проектів уніфікованих та стандартизованих процесів стратегічного планування, які здійснюються у складі великих груп під час їх колективної роботи в динамічній мережі.</p>	2
	<p>Відсутність будь-якого зв'язку результатів діяльності центральних органів, обласних та місцевих організацій окрім директивно-наказового в рамках партійної ієрархії. Відсутність розробленої систем акумулювання результатів діяльності, їх аналізу та накопичення отриманих знань.</p>	<p>2.2.2. Створення уніфікованої бази даних, яка б акумулювала результати діяльності підрозділів політичної організації на всіх рівнях, дозволяла б взаємопов'язати їх по горизонталі і вертикалі, здійснювати їх аналіз та порівняння, накопичувати отримані знання.</p>	2
	<p>Відсутність розробленої системи контролю за діяльністю підрозділів партійної організації окрім відслідковування результатів на виборах.</p>	<p>2.2.3. Створення системи контролю за діяльністю підрозділів політичної організації на всіх її рівнях по виробленню стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей і країни, а також – за дотриманням алгоритму роботи загальних зборів та виконанням вироблених планів діяльності.</p>	1
<p>Небажання проводити стратегічні сесії лідерами підрозділів політичної організації як внаслідок нерозуміння його ролі і значення, так і внаслідок страху втратити можливість політичного маневру та абсолютного контролю над організацією.</p>	<p>Відсутність політичної волі до діяльності по виробленню стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей, країни, до стратегічного планування своєї діяльності по реалізації вироблених стратегій розвитку в центрі і на місцях.</p>	<p>2.3.1. Запровадження у діяльність центрального керівного органу його вольовим рішенням процесів вироблення стратегії розвитку України, а також вольове запровадження у діяльність керівних органів обласних організацій в рамках пілотних проектів процесів вироблення стратегій розвитку відповідних областей.</p>	2
	<p>Відсутність запроваджених інструментів для інтеграції результатів стратегування центрального керівного органу та підрозділів політичної організації на місцях.</p>	<p>2.3.2. Інтеграція результатів стратегування центрального керівного органу та обласних підрозділів в рамках пілотних проектів та акумулювання їх в уніфікованій базі даних після обрання її концепції та створення програмного забезпечення.</p>	2
	<p>Відсутність запровадженої системи контролю за результатами діяльності підрозділів політичної організації в центрі і на місцях.</p>	<p>2.3.3. Запуск, адаптація та налаштування на засадах процесного менеджменту системи контролю за діяльністю центрального керівного органу та обласних підрозділів політичної організації в рамках пілотних проектів в областях.</p>	1