

Стратегія організаційного розвитку українських політичних партій другого ешелону

Українські політичні партії і партійна система в цілому перебувають у глибокій кризі. При чому, з кожним роком ситуація погіршується, життєвий цикл політичних організацій скорочується, а їх якості, по суті, не змінюються [1].

Спроби перенести на український ґрунт успішні рецепти реформування партій і партійних систем з інших країн не приводять до позитивних результатів. Скоріше навпаки. Наприклад, нещодавно прийнятий, безперечно прогресивний закон про державне фінансування політичних партій, при всіх його позитивних сторонах, має великі шанси привести до результату, що протилежний від очікуваного. Адже він посилить і так достатньо забезпечені стейкхолдерами – олігархічними кланами партії першого ешелону, що автоматично відкриє шлях до монополізації ними політичної діяльності в Україні та обумовить безперспективність усіх інших політичних проектів. Це, в свою чергу, закріпить і законсервує найгірші якості цих партій – концентрацію влади у вузького кола політиків, відсутність сильних і впливових низових організацій, а часто – великої частини низових організацій взагалі, пасивність партійного загалу, пряме чи опосередковане зовнішнє управління зі сторони більш потужніших організацій – олігархічних кланів, спецслужб, організованої злочинності.

Негативні тенденції у функціонуванні політичних партій та партійних систем, хоча й у меншій мірі, спостерігаються також в найбільш розвинутих країнах Заходу, де набувають популярності політики, риторика яких лежить у площині популізму і які цілеспрямовано пропонують прості рішення складних суспільних проблем та відверто пропагують авторитаризм. Все частіше в демократичних країнах на вершину влади їх партійні системи виводять сумнівних політиків або ж відвертих лобістів інтересів інших, зазвичай, недружніх держав авторитарного типу, що невідворотно приведе до появи перед цими країнами надскладних викликів у середньостроковій перспективі.

Описані тенденції змушують нас звернути особливу увагу на українські партії другого ешелону, які мають достатнє число членів та підрозділів по всій Україні, які набули успішний досвід на місцевих і, частково, на парламентських виборах, які мають амбітних лідерів, що на разі не потрапили під зовнішнє управління зі сторони внутрішніх більш потужних організацій чи геополітичних суб'єктів.

Очевидно, що саме вони постраждають першими від монополізації політичної діяльності провідними партіями, саме їм, на відміну від великої кількості

диванних партій, є що втрачати – їхні шанси на електоральний успіх на всеукраїнському рівні з кожним роком ставатимуть все меншими, а їх партійний актив, внаслідок відсутності перспективи, дуже швидко перейде до політичних організацій-монополістів з комплексним – державним і олігархічним фінансуванням.

На нашу думку, впродовж кількох наступних років для таких партій все ще зберігатиметься відкритим вікно можливостей для проведення їх реорганізації та, відповідно, для набуття ними нових якостей щоб здійснити ривок у діяльності з метою потрапляння у вищу лігу української політики і реалізації з допомогою отриманої частки влади власних програмних цілей. Цей короткий термін і обумовлює гостру потребу у якнайшвидшому виробленні, прийнятті та реалізації успішних стратегій організаційного розвитку українськими політичними партіями другого ешелону.

У публікації [2] ми показали, що успіх будь-якої стратегії організаційного розвитку в першу чергу залежить від вдалого вибору концепції їх реструктуризації. Вона визначатиме сутність змін, які будуть запроваджуватися в політичних партіях, і обумовить появу у них нових якостей, що забезпечать їм конкурентну перевагу. Там же ми представили розроблену нами концепцію реструктуризації політичних партій в Україні та відповідну їй ***стратегію реструктуризації, яка полягає в першочерговій інституціоналізації керівних органів усіх партійних підрозділів, а пізніше, у міру готовності, самих підрозділів у цілому шляхом запровадження у них змінної структури – динамічної мережі та сукупності всіх передбачених нею внутріорганізаційних процесів і системи контролю за їх перебігом у відповідності до заданого порядку розгортання змінної структури, що забезпечить функціонування партій в рамках обраної концепції діяльності та відповідних засад фінансування.***

Метою цієї публікації є деталізація запропонованої стратегії реструктуризації для українських політичних партій другого ешелону в процесі вироблення стратегії їх організаційного розвитку в рамках стандартної методики стратегічного планування.

Бачення організаційного розвитку.

У наших публікаціях [3, 4, 5, 6, 7, 8] ми виробили та обґрунтували загальне Бачення організаційного розвитку успішної політичної партії після того, як вона ефективно впровадить запропоновану стратегію реструктуризації та у повній мірі розгорне свій потенціал:

Успішна політична партія – це створений і розвинутий оптимальним шляхом колективний організаційний Суб’єкт у складі територіально розподіленої і здатної чисельно зростати великої групи людей, що являє собою наділений чуттям, свідомістю і волею активний мультирозумний організм соціальної моделі, який спроможний самовідтворюватися протягом тривалого часу і здатний пізнавати та змінювати світ: адекватно сприймати інформацію із зовнішнього і внутрішнього середовищ; здійснювати в раціональній площині її обробку та аналіз; усвідомлювати власні інтереси; циклічно здійснювати нормативне планування для їх реалізації, яке полягає у відкритому виборі засобів, завдань, цілей та ідеалів; цілеспрямовано діяти у відповідності до вироблених та прийнятих планів.

Аналіз зовнішнього та внутрішнього організаційного середовища.

У низці наших публікацій ми здійснили аналіз зовнішнього середовища для українських політичних партій з точки зору організаційного підходу.

Зокрема, в наших публікаціях [9, 10] було представлено структуру та суб’єкти неформальної влади, що можуть здійснювати вплив на українське суспільство і на встановлені законодавством органи державної влади, а також обґрунтовано висновок про те, що реальна влада в Україні розподілена між суб’єктами управління – формальними і неформальними організаційними системами, кожна з яких займає фіксований рівень у їх ієрархії, таким чином, що ступінь свободи у прийнятті рішень кожного з суб’єктів нижчих рівнів обмежуються стратегією суб’єкта вищого рівня управління.

У нашій публікації [11] було показано, що владна верхівка класичної олігархії як політичного режиму має змінну структуру, де рішення виробляються та приймаються у складі закритої неформальної групи осіб, які взаємодіють у позиціях “рівний з рівним”, що відповідає структурі горизонтальної мережі, а реалізуються у складі формальних, визначених конституцією та діючим законодавством ієрархічних організацій, що є безпосередньо підпорядкованими та підконтрольними членам цієї групи.

У нашій публікації [12] було показано, що зміна Конституції, зміна правлячої верхівки, зміна балансу між гілками влади, децентралізація чи централізація суттєво впливають лише на повноваження суб’єктів формальної влади, залишаючи практично незмінними якості і можливості суб’єктів неформальної влади, що мають високу адаптивну здатність, яка обумовлена їх гетерархічною структурою. Таким чином, структура неформальною влади виступає як інваріант при переході від однієї системи до іншої внаслідок її реформування,

переносячи притаманні старій системі закономірності та властивості у нову систему. Це дало нам змогу стверджувати, що результативна зміна системи полягає у виведенні політичних партій з-під впливу суб'єктів неформальної влади з метою переносу центру прийняття рішень до суб'єктів формальної влади, що можливо здійснити лише шляхом перерозподілу поміж усіх членів сконцентрованої у руках партійних лідерів абсолютної влади всередині їх організацій.

У низці інших публікацій [1, 8, 13, 14, 15] ми здійснили міждисциплінарний аналіз внутрішнього організаційного середовища українських політичних партій. Його результати дали нам змогу виробити і запропонувати концепцію їх реструктуризації, яка у загальному вигляді представлена в публікаціях [2, 16]. Вона полягає у цілеспрямованій зміні розробленим і теоретично обґрунтованим нами способом природної групової динаміки у підрозділах політичних організацій відповідними йому організаційними інструментами та соціальними технологіями з метою унеможливлення міжособистісних та міжгрупових конфліктів у внутріорганізаційному середовищі.

SWOT-аналіз організаційного розвитку.

Безперечно, SWOT-аналіз організаційного розвитку кожної окремої партії варто проводити колективно - групою експертів різного профілю разом з партактивом, який безпосередньо знайомий з практикою та особливостями практичної діяльності цієї партії.

Представлені далі результати проведеного автором SWOT-аналізу організаційного розвитку політичної партії у контексті запропонованого вище Бачення, є, безперечно, узагальненими та неповними, однак, на нашу думку, навіть за таких обставин вони можуть бути успішно використані в якості основи для вироблення стратегій реструктуризації українських політичних партій другого ешелону.

1. Сильні сторони – якості, ресурси, які можуть бути використані для організаційного розвитку. Дії по використанню наявних сильних сторін.

1.1. Наявність окремих успішних партійних організацій на обласному та місцевому рівнях по всій країні.

Дія: Посилення організаційної спроможності регіональних партійних організацій шляхом інституціоналізації в першу чергу їх керівних органів, а згодом – їх загальних зборів.

1.2. Фінансова незалежність від олігархічних кланів та зовнішніх донорів.

***Дія:** Поступове запровадження прозорої системи фінансування з метою уникнення зовнішнього впливу на діяльність політичної організації.*

1.3. Точковий електоральний успіх на обласному і місцевому рівнях на минулих виборах та наявність чисельного депутатського корпусу на місцевому та обласному рівнях.

***Дія:** Організація діяльності місцевих та обласних політичних організацій на чолі з депутатами по виробленню стратегій розвитку населених пунктів та областей, де вони були обрані.*

1.4. Наявність команди однодумців у найвищому керівному органі та їх готовність до запровадження організаційних змін.

***Дія:** Розширення такої команди до складу великої групи та інституціоналізація керівного органу партії.*

2. Слабкі сторони – внутрішні недоліки і обмеження, що ставлять під загрозу організаційний розвиток. Дії по усуненню слабких сторін.

2. 1. Відсутність в медіа інформації про партію та її позицію з актуальних проблем.

***Дія:** Перетворення партії в «живий» засіб масової інформації та трансляція ним виробленого власними силами інтелектуального продукту, просування відповідних йому дискурсу та смислів.*

2.2. Низька пізнаваність лідера.

***Дія:** Ставка на команду рівнозначних політиків, які у співпраці посилюють один одного.*

2.3. Схильність до імітації діяльності (несправжня партія).

***Дія:** Вибір та запровадження сучасних методик та методологій роботи, що забезпечують здійснення реальної роботи та її справжність. Впорядкування, систематизація та операціоналізація діяльності.*

2.4. Відсутність позиції партії з гострих питань суспільного життя.

***Дія:** Вироблення та запуск сукупності процесів партійної життєдіяльності, що в реальному часі забезпечать вироблення позиції партії з гострих питань суспільного життя, залучаючи до обговорення партійні підрозділи всіх рівнів.*

2.5. Вузька ніша партійної діяльності та обмеження її активності у періоди підвищеного виробничого залучення членів партії (сезонна активність).

Дія: Цілеспрямоване розширення ніші діяльності до охоплення повного спектру суспільно-політичної проблематики за рахунок створення профільних груп в керівних органах партійних підрозділів усіх рівнів та залучення до участі в них політиків та експертів відповідних профілів. Залучення різнопрофільних політиків та експертів і розширення членської бази вирішить питання сезонної активності членів партії.

2.6. Низька мотивація членів партії до активної діяльності в її рамках. Пасивність членів та підрозділів партії.

Дія: Запровадження партисипативного (спільного) управління в партійних підрозділах усіх рівнів.

Активація біологічно визначених мотиваторів діяльності членів партії шляхом унеможливлення процесу їх ранжування в рамках партійних підрозділів внаслідок унеможливлення міжособистісних та міжгрупових конфліктів з допомогою організаційних інструментів безконфліктної діяльності великих груп людей та відповідних їм соціальних технологій.

Активація безпекового мотиватора – формування і посилення відчуття захищеності членів партії перед зовнішніми загрозами.

Активація статусного мотиватора – безперервне формування та системна підготовка кадрового резерву з метою швидкої розстановки кадрів на відповідні посади у виборних та виконавчих органах влади усіх рівнів після перемоги партії на виборах.

Активація мотиватора приналежності – формування дружнього і сприятливого середовища у партійних підрозділах.

Активація мотиватора самореалізації шляхом створення умов для творчості та системного моніторингу й оцінки вкладу кожного члена партії у спільну справу, його визнання партійним середовищем.

2.7. Низька інтеграція обласних та місцевих підрозділів партії з громадянським суспільством і, як наслідок, низька мотивація громадських активістів і політиків вступати в партію.

Дія: Цілеспрямоване і системне залучення громадських активістів та політиків до діяльності партійних підрозділів усіх рівнів по виробленню інтелектуального продукту – стратегій розвитку населених пунктів, областей та країни.

2.8. Нездатність до системного вироблення інтелектуального продукту необхідного ґатунку на всіх організаційних рівнях партії внаслідок відсутності запровадженої ефективної уніфікованої методології їх діяльності.

Дія: Вибір та запровадження в партійну діяльність методології стратегічного планування, вироблення та запуск відповідних циклічних процесів на основі організаційних інструментів безконфліктної діяльності великих груп людей та відповідних їм соціальних технологій.

2.9. Свідоме чи неусвідомлене витіснення лідерами партійних підрозділів з керівних органів найактивніших членів – потенційних конкурентів, що мають потенціал претендувати на лідерство в цих підрозділах.

Дія: Вибір та запровадження у підрозділах партії на всіх рівнях організаційних інструментів безконфліктної діяльності великих груп людей та відповідних їм соціальних технологій, що дозволить відносно рівномірно розподілити владу між членами організації та позбавить будь-кого можливості вибороти і сконцентрувати її в своїх руках.

2.10. Блокування лідерами партійних підрозділів спроб залучення у якість членів та просування у керівні органи цих підрозділів якісних і перспективних політиків та експертів через усвідомлену чи не усвідомлену реакцію на них, як на загрозу для свого лідерського статусу.

Дія: див дію до п. 2. 9.

2.11. Відсутність у партійних підрозділах усіх рівнів достатньо підготовленого кадрового резерву, який був би готовий і спроможний зайняти керівні посади в органах влади.

Дія: Вибір та використання таких організаційних інструментів та відповідних їм соціальних технологій, які б дозволяли у стислі терміни підготувати відповідний кадровий резерв та виробити у його учасників мотивації до безперервної самоосвіти та саморозвитку.

2.12. Скорочення активних та номінальних членів політичної партії внаслідок їх пасивації через неспроможність впливати на процеси вироблення та прийняття рішень.

Дія: Вибір та використання таких організаційних інструментів та відповідних їм соціальних технологій в підрозділах політичної організації на всіх рівнях, які забезпечили б кожному активному їх учаснику можливість впливати на процеси вироблення та прийняття рішень і дозволили б кожному з них самореалізуватися та отримати визнання свого вкладу у колективну діяльність зі сторони загальних зборів партійного підрозділу.

3. Можливості – виграшні моменти, які створюються внутрішнім та зовнішнім середовищами і могли б сприяти організаційному розвитку. Дії по реалізації сприятливих можливостей.

3.1. Різке підвищення ефективності та результативності політичної партії внаслідок набуття нею цілісності і суб'єктності, в першу чергу – внаслідок набуття таких якостей керівними органами усіх її підрозділів.

***Дія:** Інституціоналізація керівних органів партії в результаті вибору та використання сучасних організаційних інструментів та відповідних їм соціальних технологій з метою набуття ними колективної суб'єктності як здатності діяти в раціональній площині у складі великих груп, що спроможні чисельно зростати, подолавши зовнішній вплив на свою діяльність.*

3.2. Залучення до політичної партії статусних політиків. Зростання загальної чисельності політичної організації, та, відповідно, її потенціалу.

***Дія:** Вибір та запровадження у підрозділах партії на всіх рівнях організаційних інструментів безконфліктної діяльності великих груп людей та відповідних їм соціальних технологій, що дозволить: 1) уникнути міжособистісних і міжгрупових конфліктів між політиками у процесі їх ранжування; 2) запобігти рейдерству і розколам; 3) створити умови безумовної ефективної співпраці членів партії у процесі їх колективної діяльності.*

3.3. Залучення до керівних органів партійних підрозділів усіх рівнів усіх тих, хто бажає, може і має потенціал успішно в них працювати.

***Дія:** Встановлення мінімальної чисельності керівних органів партійних підрозділів усіх рівнів, яка б забезпечувала їх діяльність у складі великих груп, що спроможні чисельно зростати без втрат своїх якостей внаслідок впорядкування колективної роботи відповідними організаційними інструментами та соціальними технологіями.*

3.4. Створення комплексної «живої» стратегії розвитку України, в основі якої лежать стратегії розвитку усіх областей, районів та населених пунктів, що системно розробляються, оновлюються і вдосконалюються партійними підрозділами відповідних рівнів.

***Дія:** Вибір та запровадження в партійну діяльність методології стратегічного планування. Встановлення та визнання комплексних стратегій розвитку територій та населених пунктів продуктом діяльності партійних підрозділів усіх рівнів.*

4. Загрози – внутрішні та зовнішні фактори, що можуть негативно вплинути на організаційний розвиток. Дії по мінімізації ризиків та загроз.

4.1. Проявлення «залізного» закону олігархізації Міхельса, що передбачає поступову і невідворотну концентрацію влади спочатку в керівному ядрі, а пізніше – у руках одного лідера при одночасній пасивації партійного загалу [17]. Міхельс виділяє наступні етапи і ознаки олігархізації: появу керівництва; появу професійного керівництва і його організації; формування бюрократії, тобто платного призначуваного апарату; централізацію влади; переорієнтацію цілей з кінцевих на поточні; посилення ідеологічного режиму; зростаючу різницю між інтересами та ідейною позицією керівників і членів партії з переважанням інтересів та ідейних позицій керівників; зниження ролі членів партії у прийнятті рішень; кооптацію лідерів партійної опозиції в ряди існуючого керівництва; орієнтацію партії на підтримку всіх виборців, а не тільки свого класу. У нашій публікації [13] ми представили соціально-психологічні механізми, що обумовлюють дію закону олігархізації Міхельса на мікро- і макро-рівнях.

***Дія:** Інституціоналізація керівних органів усіх партійних підрозділів, а пізніше, у міру готовності, самих підрозділів у цілому шляхом запровадження у них змінної структури – динамічної мережі та сукупності всіх передбачених нею внутріорганізаційних процесів і системи контролю за їх перебігом у відповідності до заданого порядку розгортання змінної структури, що забезпечить функціонування партій в рамках обраної концепції діяльності та відповідних засад фінансування.*

4.2. Потрапляння лідера у «пастку засновника» (у термінах методології І. Адізеса) внаслідок переростання організацією можливостей лідера ефективно управляти нею одноосібно: «Потрапляння організації у Пастку Засновника стається тоді, коли організація переростає можливості Засновника по імплементації свого персонального стилю і філософії управління і не може більше існувати як театр одного актора» [18].

У публікації [7] ми детально розглядали проблему потрапляння у Пастку Засновника лідерів українських політичних організацій. Ті з них, що спромоглися перейти на етап «Давай-давай» та отримати певну електоральну підтримку, бурхливо розвиваються як за рахунок ентузіазму ініціаторів та нових adeptів, так і за рахунок появи нових грошовитих інвесторів, в першу чергу – олігархів, що традиційно розкладають яйця у різні кошики. На цьому етапі політична організація, що була створена на замовлення або безпосередньо олігархічними кланами швидко набуває електоральної підтримки за рахунок опозиційної, часто популістської риторики та застосування інтенсивних медійних технологій. Політична партія, створена без початкових фінансових ресурсів олігархічного походження, яка волею долі і внаслідок системної

діяльності набула певної електоральної ваги, стає високоліквідним товаром, що має високу ціну і користується достатньо великим попитом серед олігархічних кланів, готових поділитися грошима взамін на право формувати частину виборчого списку у ради різних рівнів. Ця особливість стає непереборною перепорою для молодих і перспективних політичних організацій при спробі перейти на етап Юності внаслідок штучного їх запровадження у пастку Засновника зовнішніми суб'єктами – олігархічними кланами, спецслужбами чи криміналітетом. Так стається тому, що ієрархічно структурована політична організація, в руках одноосібного лідера якої сконцентрована вся повнота влади, є легкодоступним об'єктом для зовнішнього управління, що чітко та беззастережно виконуватиме команди замовників. Сприяє цьому і типова людська слабкість – непомірні лідерські амбіції Засновника, що сформовані внаслідок усвідомленого зловживання абсолютною владою в рамках організації і штучно підживлювані суб'єктами зовнішнього управління.

Дія: див дію для п. 4. 1.

4.3. Проявлення «парадоксів лідера» [19], що приводить до ускладнення стосунків в керівному органі у складі малої групи та, як наслідок, до зміни лідером команди - витіснення ним з організації тих соратників, які привели партію і його особисто до електорального успіху:

«Як правило, в історії більшість відомих персон мало три «команди»: 1) «команда» приходу лідера до влади, 2) «зоряна команда» піку його перебування при владі, і 3) «похоронна команда» завершення лідером своїх владних функцій. Ці три «команди» виконують різні функції, формуються за різними принципами та з різних підстав і грають різну роль для лідера. Як правило, в першій «команді» лідер часто виступає в ролі «молодшого партнера – така «команда» може діставатися у спадок від колишнього лідера. Друга «команда» – це «союз одностудців», «друзів» і «товаришів», які забезпечують лідеру положення «першого серед рівних». Нарешті, третя «команда» – «згряя» виникає при досягненні лідером монополії на владу і потенційно небезпечна для нього.

Особливим феноменом у взаєминах «лідер - група» є так званий «парадокс лідера». Його суть проста: не буває вічних лідерів. Стаючи лідером групи, набираючи лідерські навички та авторитет, будь-який лідер тим самим починає готувати край своєму лідерству. Парадокс зазвичай проявляється в двох варіантах. Парадокс № 1: розширюючи масштаби свого лідерства, стаючи лідером більшої спільності, лідер приречений діяти не відповідно до інтересів тієї малої групи, яка привела його до цієї влади. І тоді ця мала група починає відмовляти йому в лідерстві і шукати більш підходящого наступника. Парадокс № 2: чим більш активним, діловим є лідер, тим більше він ускладнює

міжособистісні відносини в групі, тим більше це погіршує психологічну атмосферу, що веде до зростання невдоволення лідером. Відповідно, чим менше діловим, але більш неформальним і доброзичливим є лідер, тим менше вимог до соратників і нижче ефективність досягнень групи. Це знижує досягнення групи (хоча покращує психологічний клімат) і також веде до зростання невдоволення. В обох варіантах, рано чи пізно група починає відмовляти лідеру в довірі. За рахунок цих механізмів відбувається саморегуляція взаємовідносин «лідер - група».

Дія: див дію для п. 4. 1.

4.4. Негативна селекція, що притаманна політичним ієрархічним організаціям, у яких малокомпетентні негідники мають перевагу у порівнянні з компетентними і порядними членами організації внаслідок більшої варіабельності їхніх поведінкових схем і стратегій, які вони можуть успішно використати у конкурентній боротьбі з опонентами за посади і статуси.

Дія: див дію для п. 4. 1.

4.5. Потрапляння тих, хто делегував владу лідерам на партійних зборах, конференціях і з'їздах у залежність до тих, кому влада була делегована [20].

Дія: Цілеспрямована заміна принципу виборності з делегуванням влади, за яким члени зборів, конференцій чи з'їздів обирають керівні, виконавчі та контролюючі органи, делегуючи їм свою владу, принципом їх призначення тими ж зібраннями з наданням призначеним особам відповідних обмежених повноважень на обмежений час. Очевидно, така зміна можлива лише після інституціоналізації керівних органів партійних підрозділів усіх рівнів та набуття ними колективної суб'єктності як здатності діяти в раціональній площині у складі великих груп, що здатні долати зовнішній вплив на свою діяльність.

4.6. Загроза злиття партії з іншими політичними силами в результаті одноосібного рішення лідера, який сконцентрував у своїх руках достатній для цього обсяг влади в організації внаслідок дії закону олігархізації Міхельса. Загроза переходу цілих обласних і місцевих осередків до інших політичних організацій в результаті одноосібних рішень їх лідерів, що сконцентрували в своїх руках достатній для цього обсяг влади у власних підрозділах.

Дія: Розподіл влади в політичній організації серед членів інституціоналізованих керівних органів її підрозділів на всіх рівнях у складі великих груп у процесі їх впорядкованої системної діяльності.

4.7. Потрапляння партії під зовнішнє управління після здобуття нею певного рівня електоральної значимості в результаті агресивного втручання більш потужних зовнішніх суб'єктів.

Дія: див дію до п. 4. 6.

4.8. Загроза рейдерства та розколів партії в результаті внутрішніх конфліктів серед її лідерів внаслідок переростання внутріпартійної конкуренції у конфронтацію.

Дія: Блокування можливості міжособистісних та міжгрупових конфліктів в підрозділах організації на системному рівні в результаті застосування відповідних організаційних інструментів та соціальних технологій.

Визначення стратегічних пріоритетів.

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.

Тому, на нашу думку, найбільш актуальною задачею є впорядкування внутрішньої взаємодії членів і підрозділів політичної партії з метою уникнення перелічених загроз 1 - 4, які системно приводили до деградації та провалу чи не всі зареєстровані українські політичні партії. Це визначає перший стратегічний пріоритет:

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.

Реалізація першого пріоритету автоматично знімає загрозу 5 внаслідок заміни принципу делегування принципом призначення, а також загрози 6 - 8 внаслідок відносно рівномірного розподілу влади по членах керівних органів партійних підрозділів усіх рівнів та унеможливлення в них міжособистісних і міжгрупових конфліктів.

В той же час, реалізація цього пріоритету дозволяє реалізувати можливості 1 - 3, усунути слабкі сторони 6, 7, 9 - 12, а також максимально використати сильні сторони 1, 2, 4.

Іншим, не менш важливим пріоритетом ми вважаємо:

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.

Цей стратегічний пріоритет дозволяє усунути одну з ключових слабких сторін партії (8) – її нездатність до системного вироблення інтелектуального продукту необхідного ґатунку підрозділами всіх організаційних рівнів, а також дасть можливість автоматично усунути слабкі сторони 1, 3, 4, 5, 7, максимально використати сильну сторону 3, реалізувати можливість 4.

Визначення стратегічних та оперативних цілей організаційного розвитку.

Стратегічні цілі (середньостроковий горизонт 2–5 років) призначені для конкретизації пріоритетів у середньостроковій перспективі та мають відповідати певним вимогам, а саме: бути конкретними, вимірювальними, 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.

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.

Протокол покрокового процесу застосування методу аналізу причин і наслідків для визначення стратегічних і оперативних цілей через його достатньо великий обсяг не увійшов до основного тексту цієї публікації. Детально познайомитися з ним можна у [додатку](#) [23] до цієї публікації.

Тут ми представимо лише зведену таблицю отриманого таким чином дерева цілей.

Стратегічний пріоритет 1	
Стратегічні цілі	Оперативні цілі
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.	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.
	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.
	1.1.3. Створення та організація системної діяльності партійної школи яка б готувала, серед іншого, організаторів-технологів партійної діяльності.
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.	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.
	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.
	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.
1.3. Вольове запровадження організаційних змін лідерами політичної організації в центрі та поступове їх поширення	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.

на обласному та місцевому рівнях у міру готовності відповідних партійних підрозділів.	1.3.2. Залучення лідерів обласних підрозділів партії до колективної роботи у її центральному керівному органі в динамічній мережі.
	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.

Стратегічний пріоритет 2.	
Стратегічні цілі	Оперативні цілі
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.	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.
	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.
	2.1.3. Переорієнтація лідерів та членів політичних партій з політичної технологізації 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.
2.2. Розробка, підготовка та наладка для партійних підрозділах 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.	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.
	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.
	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.
2.3. Запровадження в партійну діяльність в центрі і на місцях сукупності циклічних процесів стратегічного планування. Розробка стратегій розвитку населених пунктів, районів, областей, країни	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.
	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.

відповідними підрозділами та колективними органами політичної організації.	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.
--	---

Створення виконавчих проектних і контролюючих процесних груп.

Для реалізації вироблених стратегічних та оперативних цілей у центральному керівному органі партії доцільно сформувати організаційну профільну групу, яка, в свою чергу, мала б ініціювати створення і здійснювати координацію діяльності трьох проектних і низки контролюючих процесних груп. На нашу думку, проектні групи мали б здійснювати реалізацію всіх вироблених оперативних цілей, зокрема, перша група мала б здійснювати інституціоналізацію керівних органів підрозділів політичної організації шляхом запровадження змінної структури – динамічної мережі; друга група мала б запроваджувати у партійну діяльність методологію стратегічного планування; третя група мала б організовувати, методично і методологічно забезпечувати навчальний процес партійного активу. У їх склад мали б увійти члени організаційної профільної групи керівного органу, методисти по роботі в динамічній мережі, соціальні технологи, фахівці зі стратегічного планування, фахівці з програмування, експерти з соціальної психології, соціології, етології, менеджменту, організаційної поведінки, тощо.

Кожна проектна група мала б виробити плани заходів по реалізації закріплених за нею оперативних цілей (див. [додаток \[23\]](#) до цієї публікації), подати їх на затвердження до керівного органу і втілювати, координуючи свою діяльність на рівні організаційної профільної групи.

Створені контролюючі процесні групи мали б здійснювати безперервний моніторинг та періодично формувати звіти щодо відповідності базових циклічних процесів внутрішньої реструктуризації до алгоритмів роботи затвердженої керівним органом змінної структури – динамічної мережі; щодо виконання прийнятих рішень та процесів реалізації стратегічного і оперативного планів; щодо обігу інформації всередині організації; щодо відповідності характеристик протікання процесів внутрішньої життєдіяльності організації до заданих параметрів, тощо.

Успіх реалізації українськими політичними партіями другого ешелону пропонованої стратегії організаційного розвитку найбільше залежить від

політичної волі їх лідерів, від рівня усвідомлення ними викликів, що постають в реальному часі, від їх здатності розподілити між собою владу та виконавчі функції, координувати та синхронізувати свою діяльність. Навіть часткова реалізація запропонованої стратегії в окремих підрозділах однієї з українських партій дасть відчутний ефект і може стати тим фактором, який зрушить з мертвої точки її застиглу ієрархічну структуру, що обумовить трансформацію такої партії – клона КПРС в сучасну політичну силу, здатну здійснювати партисипативне самоуправління та самореконструкцію [22].

[FB автора](#)

Список літератури:

1. Т. Плахтій. [Мурашиний «вир смерті» українського політикуму.](#)
2. Т. Плахтій. [Концепція і стратегія реструктуризації політичних партій в Україні.](#)
3. 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.](#)
4. Т. Плахтій. [Республіканська традиція як організаційний ідеал.](#)
5. Т. Плахтій. [Суспільно-політична структура як динамічна мережа.](#)
6. Т. Плахтій. [Концепція діяльності сучасних політичних рухів в Україні.](#)
7. Т. Плахтій. [Типовий і оптимальний шляхи розвитку політичних організацій за методологією Адізеса.](#)
8. Т. Плахтій. [Політична організація як результат розвитку суб'єктності великої групи.](#)
9. Т. Плахтій. [Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовищ для українського суспільства.](#)
10. Т. Плахтій. [У кого в Україні реальна влада і як повернути її законному власнику?](#)
11. Т. Плахтій. [Український «олігархат»: особливості оргструктури.](#)
12. Т. Плахтій. [Що таке СИСТЕМА і як її результативно змінити.](#)
13. Т. Плахтій. [Умови вибору організованими елітними групами стратегій співробітництва на протипагу стратегіям конфронтації у процесі їх конкурентної взаємодії.](#)
14. Т. Плахтій. [Архетипне управління соціальними системами та організаційні інструменти для його реалізації.](#)
15. Т. Плахтій. [Республіканська традиція: Перезавантаження.](#)
16. Т. Плахтій. [Республіканська традиція як організаційний ідеал та інструменти його реалізації в сучасних політичних партіях \(оглядова публікація\).](#)

17. Михельс, Р. [Социология политических партий в условиях демократии](#) / Р. Михельс // Антология мировой политической мысли: в 5 т. – М.: Мысль, 1997. – Т. 2. Зарубежная политическая мысль. – С. 186–197.
18. Адизес И. [Управление жизненным циклом корпораций](#) / Ицхак Калдерон Адизес; пер. с англ. В. Кузина. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 512 с.
19. Ольшанский Д.В. [Основы политической психологии](#). / Д.В. Ольшанский. – Екатеринбург, 2001.
20. Бурдьё П. [Делегирование и политический фетишизм](#) / Энциклопедические статьи, связанные с творчеством Пьера Бурдьё.
21. Берданова О., Вакуленко В. [Стратегічне планування місцевого розвитку. Практичний посібник](#) / [Берданова О., Вакуленко В.]; Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO. – К. : ТОВ «Софія-А». – 2012. – 88 с.
22. 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 Паблішер, 2007. – 480 с.
23. Додаток «[Визначення стратегічних і оперативних цілей за методом аналізу причин і наслідків](#)»