

Конструювання політичних партій нового покоління

Зміст

Вступ

I. Функціональна модель політичної організації

II. Концептуальна мережа

III. Визначення місця прикладання «важеля» та встановлення сутності самого «важеля» в рамках системного підходу

IV. Технічне завдання на конструювання політичної партії нового покоління

V. Конструювання політичних партій нового покоління

VI. Створення і розгортання політичних партій нового покоління

Список використаних джерел

Анотація

Сучасна епоха переходу від модерну до постмодерну зумовила втрату існуючими політичними організаціями елітних груп їхньої управлінської функції щодо власного суспільства і, тим більше, щодо світу. Це актуалізувало задачу конструювання та створення нових політичних інститутів – політичних партій нового покоління з відповідною для турбулентного зовнішнього середовища організаційною структурою, яка, з однієї сторони, зумовить виникнення необхідних емерджентних якостей цих організацій для успішної діяльності в такому середовищі, а з іншої – сформує необхідну для їхнього виникнення поведінку членів партійних підрозділів, забезпечивши функцію соціального контролю.

Конструювання та створення політичних партій нового покоління є складною, комплексною і міждисциплінарною задачею, для вирішення якої ми здійснили наступну послідовність кроків.

Найперше розробили функціональну модель політичної організації і встановили взаємозв'язки між усіма її складовими (розділ I). Далі створили відкриту концептуальну мережу як систему взаємопов'язаних тридцяти двох аспектів дванадцяти різних наукових підходів, що визначають політичну організацію та її складові на макро-, мезо- і мікрорівні (розділ II). У цьому ж розділі встановили взаємозв'язки між різними аспектами концептуальної мережі та складовими функціональної моделі і виробили в рамках кожного аспекту засади конструювання політичних партій нового покоління із врахуванням встановлених взаємозв'язків. У результаті аналізу взаємозв'язаних таким чином концептуальної мережі та функціональної моделі в рамках системного підходу визначили місце прикладання «важеля» та встановили його сутність (розділ III). Після цього розробили технічне завдання на конструювання політичних партій нового покоління, взявши за відправну точку вироблені засади конструювання таких організацій та встановлений «важіль» (розділ IV). Два наступні розділи – довідкові. У розділі V для кожної складової функціональної моделі представили посилання на наші публікації з викладом відповідних результатів конструювання політичних партій нового покоління. У розділі VI сформувавши сучасні принципи політичного лідерства і привели посилання на наші публікації із розробленим порядком створення і розгортання таких партій.

Аналіз концептуальної мережі та функціональної моделі політичної організації у їхньому взаємозв'язку дозволив визначити, що місцем прикладання «важеля» у контексті системного підходу є виникнення та ескалація конфліктів в рамках групової динаміки у підрозділах політичних партій на етапі визначення лідерів у процесі біологічно обумовленого ранжування претендентів на лідерство. При цьому самим «важелем» є методика колективної діяльності членів партійних підрозділів, яка обирається лідерами чи ініціаторами створення політичних партій і впорядкує процес вироблення, обговорення, прийняття та виконання рішень членами організації у спосіб, що унеможлиблює ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів між ними. Вибір і запровадження такої методики зумовить виникнення і перебіг у партійних підрозділах конфліктів лише низької інтенсивності і, відповідно, безперервну нейрогуморальну активацію членів партії в умовах незавершеного ранжування, що є невичерпним джерелом соціальної енергії, акумулювання якої та переспрямування на досягнення партійних цілей дозволить політичним партіям нового покоління бути ефективними та результативними протягом тривалого часу.

Проведений аналіз визначає підходи до конструювання самого «важеля», що дозволило розробити методику безконфліктної колективної діяльності великих груп людей у динамічній мережі, яка складається з інтегрованих в одне ціле «мозкового штурму», методики перехресних груп і проектного менеджменту.

Ця методика забезпечить системне управління ситуаціями та контекстами конкурентної взаємодії, що періодично відтворюються у підрозділах політичних партій, з метою автоматичної активації культурного архетипу кооперації активованим архетипом конкуренції у несвідомому учасників взаємодії і унеможливлення активації ним культурного архетипу конфронтації, який і зумовлює ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

Циклічне відтворення цієї методики у процесі реалізації обраної методології діяльності організації визначить змінну організаційну структуру підрозділів політичних партій нового покоління. Об'єднання географічно розосереджених і структурованих у такий спосіб підрозділів у цілісну політичну організацію за фрактальним принципом зумовить виникнення функціонального синергізму, що забезпечить здатність цієї організації виживати, самовідтворюватися, а також ефективно і результативно діяти у турбулентному зовнішньому середовищі.

Вступ

Сучасна політологія в цілому і партологія зокрема вивчають, класифікують та описують існуючі політичні організації, виділяючи їхні типи, види та визначаючи їхні якості, дієздатність та ефективність в рамках різних політичних систем у різних країнах.

При цьому очевидним є те, що традиційні політичні організації, які виникли і сформувалися в епоху модерну, не справляються зі своїми ключовими функціями по управлінню суспільствами, країнами і глобальним світом у сучасну епоху переходу від модерну до постмодерну і у самому постмодерні.

Тому першочерговою задачею, що постає перед сучасною партологією, є не опис існуючих, а конструювання політичних партій нового покоління, які були би здатними виживати і успішно діяти в складному турбулентному зовнішньому середовищі з його множинністю істин, руйнуванням смислів та цінностей, нерівномірністю соціального розвитку різних країн, що зумовлює прояви постмодерну там, де ні суспільство, ні його політичні організації не готові до цього.

У своїй монографії [1] українські науковці Е. Афонін і А. Мартинов *концептуалізують результати багаторічних теоретичних і моніторингових досліджень Української школи архетипіки (1992–2018), у яких використано авторські архетипні методики діагностики трансформаційних змін*

української свідомості. На основі узагальнення отриманих даних та закономірно очікуваних стрибкоподібних якісних змін у суспільній свідомості, автори формулюють оптимістичний прогноз найближчого розвитку (тут і далі курсивом виділятимемо цитування інших авторів у довільному викладі, позначаючи **жирним шрифтом** найбільш важливі, на наш погляд, фрагменти).

Вони прогнозують, що найближчим часом Україна вийде з патопсихологічного стану, кризова ситуація вгамується і країна перейде до режиму сталого розвитку. Зазначена ймовірність пов'язана зі стрибкоподібним зростанням кількості «самодостатніх українців» (з нинішніх 26 % до 40 %). Основними факторами такого зростання є: висока динаміка суспільних реформ, анексія Криму, війна на Донбасі та погіршення екологічної ситуації в країні.

В той же час, автори монографії підкреслюють, що сьогодні особливої ваги набуває спроможність бачити й активно формувати різні варіанти розвитку подій. Це, на їхню думку, є важливою ознакою нової соціальної інженерії. Класична прогностика переважно відстежувала тенденції, нова ж посткласична технологія прогнозування покликана насамперед передбачати альтернативи. Відповідно ширше визначення предметного поля завдань соціальної інженерії полягає в сукупності підходів прикладної соціології, орієнтованих на цілеспрямовану зміну організаційних структур, що визначають людську поведінку та забезпечують функції соціального контролю.

Автори відзначають, що крім сучасних тенденцій розвитку глобалізації, відчувається суттєвий вплив на нову соціальну інженерію ідеології постмодерну. Насамперед це стосується сприйняття соціально-історичного часу і технології ставлення до соціального простору. Проект модерну з його родовими плямами – розвинутим грошовим господарством, тотальним процесом економічної раціоналізації та пануванням товарного фетишизму – зробив пріоритетною парадигму лінійного часу, яка панує над часом циклічним. Хоча постмодерн і заперечує важливі світоглядні постулати епохи модерну, його світобачення ґрунтується на апології миті сучасного. За цих обставин соціальні явища набувають характеристик емерджентності, тобто не завжди приємних несподіванок. Тому особливого значення в процесі переходу від одного соціального ладу до іншого набувають соціально-інженерні чинники, такі як конструювання політичних інститутів, рецепція принципів правових систем розвинутих демократичних держав, формування нового типу культури на засадах нових цінностей та соціальних пріоритетів. Найбільш гостро зазначені трансформаційні завдання стоять перед більшістю національних держав, які вимушені адаптуватись до імперативів глобалізації.

Таким чином, вирішення проблеми повної або часткової втрати політичними організаціями елітних груп своєї управлінської функції щодо власного суспільства і, тим більше, щодо світу в епоху переходу від модерну до постмодерну і у самому постмодерні полягає у конструюванні та створенні нових політичних інститутів – політичних партій нового покоління з відповідною до поточного типу зовнішнього середовища організаційною структурою, яка зумовлює емерджентні якості цих організацій, визначає поведінку членів партійних підрозділів та забезпечує функції соціального контролю.

Конструювання та створення політичних партій нового покоління є складною, комплексною і міждисциплінарною задачею, для вирішення якої слід здійснити наступну послідовність кроків:

- Створити функціональну модель об'єкта конструювання – політичної організації як цілісної системи та встановити взаємозв'язки між її складовими;
- Створити концептуальну мережу, як систему взаємопов'язаних аспектів сукупності різних наукових підходів, що визначають політичну організацію та її складові на макро-, мезо- і мікрорівні;
- Встановити взаємозв'язки між аспектами концептуальної мережі та складовими функціональної моделі політичної організації;
- Виробити засади конструювання політичних партій нового покоління в рамках кожного із аспектів концептуальної мережі із врахуванням його взаємозв'язків з іншими її аспектами та із складовими функціональної моделі;
- Провести аналіз концептуальної мережі та функціональної моделі політичної організації у їхньому взаємозв'язку в рамках системного підходу з метою визначення місця прикладання «важеля» і сутності самого «важеля»;
- Розробити технічне завдання на конструювання політичних партій нового покоління шляхом визначення кожної із складових їхньої функціональної моделі після прикладання «важеля» на основі вироблених засад конструювання таких організацій;
- Сконструювати політичну партію нового покоління на основі розробленого технічного завдання і представити результати у вигляді проекту;
- Створити політичну партію нового покоління за розробленим проектом, здійснивши необхідну кількість циклів перегляду і уточнення кожного з

кроків цієї послідовності на основі аналізу практичних результатів створення та розгортання партії за цим проектом.

I. Функціональна модель політичної організації

Політична організація є складним та багатовимірним об'єктом дослідження та конструювання, що зумовлює необхідність декомпозиції цього об'єкту на частини, встановлення взаємозв'язків між ними та створення на цій основі функціональної моделі організації, як активної і цілеспрямованої соціальної системи, яка діє у політичному просторі.

Для створення такої моделі скористаємося інструментарієм стандарту IDEF0, який описує мову моделювання, правила і методикку структурованого графічного представлення систем або організацій [2].

Розроблена нами у роботі [3] і представлена на схемі 1 функціональна модель політичної організації як виробництва дозволить аналізувати політичну партію в цілому і кожну її складову зокрема з точки зору низки наукових підходів, які ми об'єднаємо у концептуальну мережу (див. нижче), що дозволить виробити і представити засади конструювання політичних партій нового покоління.



Схема 1. Функціональна модель політичної організації

Нижче представимо визначення усіх складових нашої функціональної моделі у їхньому взаємозв'язку.

Зовнішнім середовищем (Е) для політичних партій у вузькому сенсі є суспільство, у якому вона створюється, членами якого вона наповнюється, проблеми якого вона вирішує. У більш широкому сенсі зовнішнє середовище охоплює все людство, що передбачає взаємодію партії із суб'єктами глобального рівня.

Із **зовнішнього середовища (Е)** партія безперервно отримує наростаючі потоки різномірної **інформації (Е1)**, залучає **людей (Е2)** і **ресурси (Е3)**.

Предметом вибору лідерів існуючих або ініціаторів створення нових політичних партій (С), який вони роблять свідомо або несвідомо (по замовчуванню, традиційно, за поширеним зразком), є чотири необхідні і достатні для побудови партії компоненти.

Першим компонентом, який обирається ними, є **тип ідеології, її принципи і цінності (С1).** При цьому вибір робиться як у сенсі її смислового та змістовного наповнення, так і у сенсі адаптивної здатності ідеології до змін в реальному часі у зовнішньому та внутрішньому середовищах.

Зазвичай тип ідеології та її невід'ємні складові - принципи і цінності у тому чи іншому вигляді обираються та декларуються усіма лідерами існуючих та ініціаторами створення нових політичних партій.

Другим компонентом, який **обирається лідерами чи ініціаторами (С),** є **тип Суб'єкта організації (С2),** що реально виробляє, обговорює та приймає рішення у її різномірних підрозділах. Таким Суб'єктом може бути лідер партії одноосібно, мала група лідерів (партійний «кокус», олігархічна верхівка) або велика група лідерів, чисельність якої може зростати. У випадку, коли лідери чи ініціатори не роблять такого вибору, то автоматично, за замовчуванням, у відповідності до типового статуту партії та внаслідок дії закону олігархізації Міхельса, Суб'єктом організації стає мала олігархічна група – партійний «кокус». За деякий час, в силу перебігу групової динаміки, «кокус» структурується в жорстку ієрархію і Суб'єктом організації стає одноосібно її лідер, навіть якщо він сам цього не бажає.

Третім компонентом, який **обирається лідерами чи ініціаторами (С),** є **методологія діяльності партії (С3).** Вона визначає сутність партійної діяльності, її результати та способи їхнього отримання.

На жаль, **методологія діяльності (С3)** більшості зареєстрованих українських партій обмежується процесом подання звітності. Невелика частина з них розгортається і функціонує під час виборів за умови надходження коштів від зацікавлених осіб, а методологією їхньої діяльності у цей період є здійснення виборчого процесу, що включає, по-перше, пошук кандидатів – не членів партії, які б погодилися йти у виборні органи влади під партійним брендом, а по-друге – організацію та підтримку виборчого процесу. Ще менша частина партій імітує політичну діяльність між виборами, реагуючи лише на ті виклики, реакція на які дозволяє утримувати в певних межах поточні рівні власної пізнаваності та електоральної підтримки. **Методологією діяльності (С3)** політичних партій, які контролюються олігархами і, відповідно, мають доступ до великих фінансових ресурсів і / або центральних медіа, є цілеспрямований піар на цих медіа, особливо у передвиборчий період.

Системною діяльністю по розробці комплексної **стратегії розвитку** (А3) країни, взаємопов'язаних з нею **стратегій розвитку** (А3) областей, населених пунктів і громад в рамках всієї країни жодна існуюча українська політична партія, на жаль, не займається.

Тому за замовчуванням, у найкращому випадку, лідери існуючих або ініціатори створення нових політичних партій у якості **методології діяльності** (С3) партійних підрозділів обирають діяльність із забезпечення виборчого процесу, а їхні наміри формувати та реалізовувати **стратегії розвитку** (А3) країни, областей, населених пунктів та громад, зазвичай, залишаються лише намірами внаслідок сукупності об'єктивних та суб'єктивних причин – від конфліктів всередині партійних підрозділів до відсутності розуміння необхідності, політичної волі, навичок і ресурсів для такої діяльності.

Четвертим компонентом, який обирається, є **методика колективної діяльності** (С4) членів партійних підрозділів по реалізації обраної свідомо чи за замовчуванням **методології діяльності** (С3) партії включно із виробленням, обговоренням, прийняттям і реалізацією рішень. Іншими словами, **методика колективної діяльності** (С4) визначає – як, у який спосіб члени різнорівневих партійних підрозділів здійснюють обрану **методологію діяльності** (С3) партії.

Якщо **методика колективної діяльності** (С4) не обирається свідомо і цілеспрямовано, то нею, за замовчуванням, стає традиційна діяльність партійних підрозділів зразка КПРС із демократичним централізмом в основі, що включає проведення партійних зборів із прийняттям наперед підготовлених лідерами рішень та їхню реалізацію членами підрозділів під дією фізичного, адміністративного, матеріального або ідеологічного примусу. Оскільки здійснення такого примусу в сучасних умовах стає все більш проблематичним, то партійні рішення не реалізуються взагалі, або реалізуються вибірково – у випадках, коли вони відповідають особистим інтересам виконавців.

Обрання лідерами чи ініціаторами (С) цих чотирьох компонентів свідомо чи за замовчуванням є необхідною і достатньою умовою для створення політичної організації. Вони разом зумовлюють виникнення відповідних емерджентних (зовнішніх) якостей та потенціалу майбутньої політичної партії, визначають процес її розгортання і дозволяють запустити її **основний виробничий процес** (S1).

Основною емерджентною властивістю, що виникає внаслідок перебігу **основного виробничого процесу** (S1), є колективна суб'єктність, яка зумовлює появу і тривале існування **Суб'єкта організації** (S).

У рамках **основного виробничого процесу** (S1), за участі **людей** (E2), що приєдналися до організації, і з допомогою залучених **ресурсів** (E3), **інформація**

(E1), наростаючі потоки якої безперервно надходять із **зовнішнього середовища** (E), трансформується або, іншими словами, переробляється у **керівний вплив** (A) на саму партію, суспільство і світ з метою їхньої зміни у відповідності до бачення, стратегії і цілей партії, що визначаються обраним **типом ідеології, її принципами і цінностями** (C1).

У цьому випадку поняття «керівний вплив» вжито у найбільш абстрактному сенсі. Його конкретизація може здійснюватися на основі різних класифікацій в рамках різних наукових підходів із різним ступенем деталізації. У роботах [3, 4] ми запропонували власну класифікацію **керівних впливів** (A), яка сформована із врахуванням конструктивної складності і обсягу їхнього логічно-інформаційного наповнення та охоплює практично усі рівні управління. Наша класифікація **керівних впливів** (A) включає управління соціальними системами на директивному, інформаційному, концептуальному та організаційно-структурному рівнях, а також, для випадку політичних партій, вона доповнюється управлінням на середовищному рівні (див. нижче аспекти (4.1) і (4.2)).

Директивне управління реалізується у вигляді прямих **директив** (A1), що спрямовані на реалізацію вироблених партією **стратегій розвитку** (A3). Керівний вплив директивами можуть здійснювати члени та прихильники партії у разі їхнього обрання чи призначення на керівні посади відповідних органів державної влади в країні. Інформаційне управління реалізується у вигляді сукупності вироблених різнорівневими партійними підрозділами **позицій** (A2) зі всього спектру актуальних для життєдіяльності суспільства поточних проблем та викликів, що виникають у реальному часі. При цьому **позицій** (A2) формуються на основі попередньо створених **стратегій розвитку** (A3). Концептуальне управління реалізується у вигляді сукупності взаємопов'язаних між собою **стратегій розвитку** (A3) країни, областей, населених пунктів і громад, що виробляються, реалізуються та періодично переглядаються на основі партійної **ідеології, її цінностей та принципів** (C1). Організаційно-структурне управління реалізується у вигляді вироблення та запровадження сукупності **організаційно-структурних змін** (A4) в рамках **стратегій розвитку** (A3), які здатні забезпечити появу певних, наперед заданих емерджентних властивостей соціальних систем і визначати поведінковий вибір їхніх членів та підсистем.

Середовищне управління має комбіновану інформаційно-фізичну природу. Йдеться про розосередження по суспільству **підготовлених членів та прихильників** (A5) партії, а, фактично, управлінських кадрів – носіїв партійної **ідеології, цінностей і принципів** (C1), а також знань про вироблені рішення – **керівні впливи** (A) на усіх представлених вище рівнях управління.

Розосереджені таким чином **підготовлені члени і прихильники** (A5) партії

будуть спроможними поширювати та реалізовувати вироблені нею **керівні впливи (А)**, а також здійснювати цілеспрямований збір **інформації (Е1)** із **зовнішнього середовища (Е)**.

Успішна переробка **інформації (Е1)** у **керівні впливи (А)** в необхідних обсягах і необхідної якості різнорівневими партійними підрозділами забезпечується невід'ємними складовими їхнього **основного виробничого процесу (S1)** – **технологічним процесом (S2)** та **організаційною структурою (S3)**.

Технологічний процес (S2) у підрозділах політичних партій, як сукупність операцій з перероблення «сировини» – **інформації (Е1)** у напівфабрикати – **стратегічні плани (Е3)** та вироблення «готової продукції» – **керівних впливів (А)** заданої складності та інтенсивності, повинен відповідним чином пов'язувати «процеси праці» членів партійних підрозділів із природними соціально-психологічними процесами (груповою динамікою), які протікають у цих підрозділах і які є недоступними для цілеспрямованого регулювання у ручному режимі з боку «працівників» і менеджменту (членів підрозділів та їхніх лідерів).

У цьому контексті **технологічний процес (S2)** визначає порядок реалізації **обраної лідерами чи ініціаторами (С) методології діяльності (С3)** в рамках обраного типу ідеології з її **принципами та цінностями (С1)** за допомогою обраної **методики колективної діяльності (С4)** тих, хто складає **Суб'єкт організації обраного типу (С2)**.

Організаційна структура (S3) в загальному випадку являє собою схематично представлену сукупність підрозділів організації, що взаємопов'язані між собою, і визначає розподіл відповідальності та повноважень всередині організації. Екстраполюючи це визначення на підрозділи політичної партії, будемо вважати, що **організаційна структура (S3)** підрозділу являє собою схематично представлену сукупність груп в його середині, що взаємопов'язані між собою, і визначає розподіл відповідальності та повноважень всередині підрозділу. Це важливо з огляду на те, що будь-яка політична партія являє собою сукупність різнорівневих географічно розосереджених підрозділів, продуктом діяльності яких є **керівні впливи (А)** на відповідних рівнях, що обумовлює необхідність запуску і підтримки у них тотожного **основного виробничого процесу (S1)** з метою синхронізації та взаємоузгодження їхніх продуктів діяльності.

З цієї точки зору **організаційна структура (S3)** партійних підрозділів забезпечує оптимальний спосіб реалізації **обраної лідерами чи ініціаторами (С) методології діяльності (С3)** в рамках обраного типу ідеології з її **принципами та цінностями (С1)** за допомогою обраної **методики колективної діяльності (С4)** тих, хто складає **Суб'єкт організації (S)** обраного типу (С2).

Наголосимо, що у випадку необрання **лідерами чи ініціаторами** (C) необхідних для побудови партії базових компонентів з будь-яких причин, вони все одно будуть обрані за замовчуванням і обумовлять появу ще однієї української політичної партії, **основний виробничий процес** (S1) та всі його складові (S2) – (S5) і, відповідно, якості та потенціал якої будуть тотожними таким же параметрам трьох з половиною сотень зареєстрованих українських політичних партій.

Ключовим компонентом **основного виробничого процесу** (S1) є невід’ємна складова **технологічного процесу** (S2) у рамках **організаційної структури** (S3) партійних підрозділів – їхній **основний політичний процес** (S4), що визначає, у який спосіб, яким чином **Суб’єкт організації** (S) **обраного типу** (C2) виробляє, обговорює і приймає рішення.

Ще однією невід’ємною складовою **технологічного процесу** (S2) є **навчальний процес** (S5), головна частина якого повинна бути інтегрованою в **основний політичний процес** (S1). Така інтеграція дає можливість здійснювати ефективно та результативно навчання дорослих людей – членів партійних підрозділів у процесі їхньої основної діяльності, що дозволить уникнути природного опору до засвоєння нових знань.

Отже, для створення політичних партій нового покоління необхідно переконати їхніх **лідерів чи ініціаторів** (C) свідомо обрати чотири необхідні і достатні для цього компоненти: **тип ідеології, її принципи та цінності** (C1), **тип Суб’єкта організації** (C2), **методологію діяльності** (C3) і **методику колективної діяльності** (S4) тих, хто складатиме **Суб’єкт організації** (S) **обраного типу** (C2).

Для цього слід визначити і представити **лідерам чи ініціаторам** (C) засади вибору перших трьох компонентів, а також визначити засади конструювання, сконструювати і представити четвертий компонент, які разом у повній мірі визначають і **основний виробничий процес** (S1) з усіма його складовими (S2) – (S5), і кінцевий продукт партійного «виробництва» - **керівний вплив** (A) з усіма його складовими (A1) – (A5).

II. Концептуальна мережа

Взявши до уваги описану вище функціональну модель політичної організації, переходимо до розгляду створеної нами концептуальної мережі (схема 2), яка охоплює і поєднує між собою аспекти різних наукових підходів та дозволяє виявити ланцюжки взаємозв’язків між ними та між складовими функціональної

моделі. Очевидно, що концептуальна мережа є відкритою до розширення за рахунок включення аспектів інших наукових підходів для її деталізації, формування нових зв'язків та вдосконалення з метою отримання ефективних та результативних організаційних інструментів партійного будівництва.

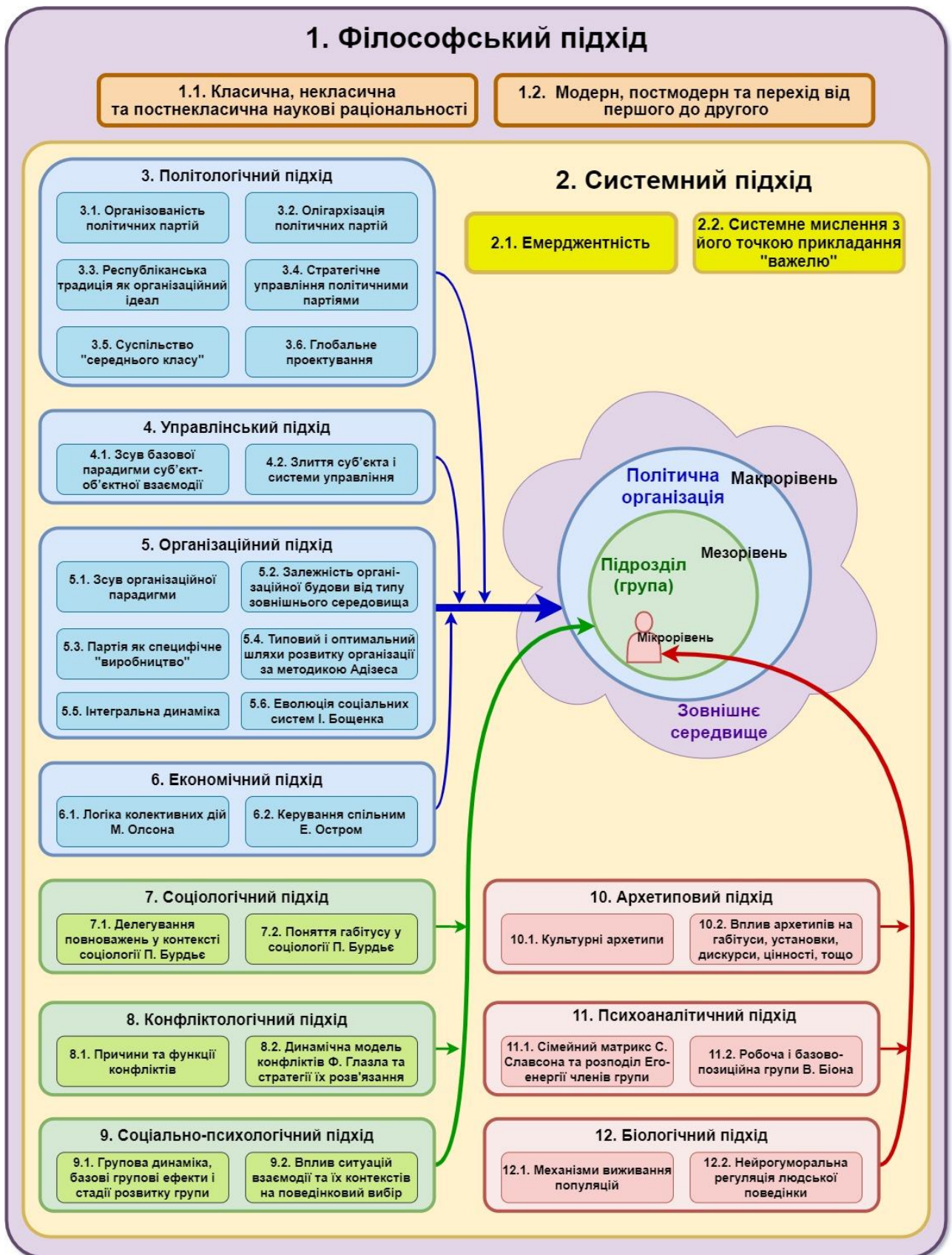


Схема 2. Концептуальна мережа для аналізу функціонування та вироблення засад конструювання політичних партій нового покоління.

Прототип такої концептуальної мережі ми представили в рамках XI Міжнародного теоретико-методологічного семінару «Архетипіка і публічне управління: традиція, її суб'єкти і джерела у постмодерному суспільстві» 24-31 січня 2020 року [5].

Складність представлення у тексті багатомірної концептуальної мережі, як сукупності взаємопов'язаних між собою аспектів різних наукових підходів, які, до того ж, є взаємопов'язаними із складовими функціональної моделі політичної організації, що також взаємопов'язані між собою, сумірна зі складністю відображення поверхні земної кулі на плоскій карті. Зокрема, складно відразу охопити і представити всю мережу в її цілісності та у взаємозв'язку із функціональною моделлю; послідовний опис окремих аспектів концептуальної мережі зумовлює необхідність вже на початку приводити частину інформації, що стосується описаних аспектів нижче; деякі твердження доводиться дублювати при розгляді відразу кількох аспектів для того, щоб не втратити логіку переходів між останніми. В той же час, вироблені у процесі розгляду кожного аспекту засади конструювання політичних партій нового покоління часто є сформованими із врахуванням впливу взаємопов'язаних із ним аспектів інших наукових підходів концептуальної мережі, обґрунтування якого ми опустили, щоб надмірно не збільшувати обсяг нашої публікації.

Розглядати концептуальну мережу будемо у такому порядку: спочатку дамо коротку характеристику включеному у мережу науковому підходу та віднесемо його до макро-, мезо- або мікрорівня організації, а далі, по черзі, опишемо включені у мережу виділені нами аспекти цього підходу. Опис кожного аспекту міститиме загальні уявлення про нього з відповідних першоджерел, результати наших досліджень, що дотичні до цього аспекту (за наявності) з посиланнями на відповідні публікації, виявлені взаємозв'язки між ним та іншими аспектами і складовими функціональної моделі, а також сформовані на базі цього аспекту засади конструювання політичних партій нового покоління.

1. Філософський підхід є найбільш загальним підходом, що встановлює рамки історичних епох, у яких ми перебуваємо, досліджуємо та конструємо політичні партії, а також визначає відповідні їм стадії історичного розвитку науки. Філософський підхід, з однієї сторони, дає змогу описати зовнішнє середовище діяльності таких партій, а з іншої – визначає наукові засади їхнього дослідження та конструювання. Він охоплює всі три виділені нами рівні політичної організації – макро-, мезо- та мікрорівень.

1.1. Першим аспектом філософського підходу, який ми виділили, є поняття класичної, некласичної та постнекласичної наукової раціональностей.

Російський філософ В. Стьопін у своїй книзі [6] розглядає *три великі стадії історичного розвитку науки, кожна з яких відкриває глобальна наукова революція. На його думку, їх можна охарактеризувати як три історичні типи наукової раціональності, що змінювали одна одну в історії техногенної цивілізації. Це – класична раціональність (відповідна класичній науці у двох її станах - дисциплінарному та дисциплінарно-організованому); некласична раціональність (відповідна некласичній науці) і постнекласична раціональність. Між ними, як етапами розвитку науки, існують своєрідні «перекриття», причому поява кожного нового типу раціональності не відкидала попереднього, а лише обмежувала сферу його дії, визначаючи його застосовність тільки до певних типів проблем і задач.*

На думку автора, кожен етап характеризується особливим станом наукової діяльності, що спрямована на постійне зростання об'єктивно-істинного знання. Якщо схематично уявити цю діяльність як відносини «суб'єкт-засоби-об'єкт» (включаючи в розуміння суб'єкта ціннісно-цільові структури діяльності, знання і навички застосування методів і засобів), то описані етапи еволюції науки, які виступають в якості різних типів наукової раціональності, характеризуються різною глибиною рефлексії стосовно самої наукової діяльності.

Класичний тип наукової раціональності, центруючи увагу на об'єкті, прагне при теоретичному поясненні і описі елімінувати все, що відноситься до суб'єкта, засобів та операцій його діяльності. Така елімінація розглядається як необхідна умова отримання об'єктивно-істинного знання про світ. Цілі та цінності науки, що визначають стратегії дослідження і способи фрагментації світу, на цьому етапі, як і на всіх інших, детерміновані домінуючими в культурі світоглядними установками і ціннісними орієнтаціями. Але класична наука не осмислює цих детермінацій.

Некласичний тип наукової раціональності враховує зв'язки між знаннями про об'єкт і характером засобів і операцій діяльності. Експлікація цих зв'язків розглядається в якості умов об'єктивно-істинного опису і пояснення світу. Але зв'язки між внутрішньонауковими і соціальними цінностями і цілями, як і раніше, не є предметом наукової рефлексії, хоча імпліцитно вони визначають характер знань (визначають, що саме і яким способом ми виділяємо і осмислюємо у світі).

Постнекласичний тип наукової раціональності розширює поле рефлексії над діяльністю. Він враховує співвіднесеність отримуваних знань про об'єкт не

тільки з особливістю засобів і операцій діяльності, але і з ціннісно-цільовими структурами. Причому експлікується зв'язок внутрішньонаукових цілей з позанауковими, соціальними цінностями і цілями.

Автор відзначає, що кожен новий тип наукової раціональності характеризується особливими, властивими йому основами науки, які дозволяють виділити в світі і досліджувати відповідні типи системних об'єктів (прості, складні, саморозвиткові системи). При цьому виникнення нового типу раціональності і нового образу науки не слід розуміти спрощено в тому сенсі, що кожен новий етап призводить до повного зникнення уявлень і методологічних установок попереднього періоду. Навпаки, між ними існує спадкоємність. Некласична наука зовсім не знищила класичну раціональність, а лише обмежила сферу її дії. При вирішенні ряду задач неklasичні уявлення про світ і пізнання виявлялися надмірними, і дослідник міг орієнтуватися на традиційно класичні зразки (наприклад, при вирішенні ряду задач небесної механіки не було потрібно залучати норми квантово-релятивістського опису, а досить було обмежитися класичними нормативами дослідження). Так само становлення постнеklasичної науки не призводить до знищення всіх уявлень і пізнавальних установок неklasичного і класичного дослідження. Вони будуть використовуватися в деяких пізнавальних ситуаціях, але тільки втратять статус домінуючих і таких, що визначають обличчя науки.

В той же час, на думку автора, специфіку сучасної науки кінця ХХ століття визначають комплексні дослідницькі програми, реалізація яких породжує особливу ситуацію зрощування в єдиній системі діяльності теоретичних і експериментальних досліджень, прикладних і фундаментальних знань, інтенсифікації прямих і зворотних зв'язків між ними. **В результаті посилюються процеси взаємодії принципів і уявлень картин реальності, що формуються в різних науках. Все частіше зміни цих картин протікають не стільки під впливом внутрішньодисциплінарних чинників, скільки шляхом «парадигмального щеплення» ідей, що транслюються з інших наук. У цьому процесі поступово стираються жорсткі розмежувальні лінії між картинами реальності, що визначають бачення предмета тієї чи іншої науки. Вони стають взаємозалежними і постають в якості фрагментів цілісної загальнонаукової картини світу.**

Застосовуючи такий підхід до аналізу процесів управління, інший російський дослідник – В. Лепській робить висновок про те, що постнеklasична наука - це такий стан знання, в якому різні наукові теорії (що розуміються як моделі і суб'єктні реальності) складають **концептуально взаємопов'язану мережу**. Цим забезпечується синергетичний ефект застосування методологічних

принципів суб'єктності для задач суб'єктно-орієнтованого конструювання саморозвиткових полісуб'єктних середовищ [7].

Таким чином, метою цієї нашої публікації є створення та опис концептуально взаємопов'язаної мережі (або скорочено – **концептуальної мережі**) різних наукових підходів для дослідження та конструювання політичних партій нового покоління.

Очевидно, що аспект (1.1) охоплює як всі складові функціональної моделі політичної організації, так і всі інші аспекти представленої нами концептуальної мережі. Фактично він задає концептуальну рамку дослідження природи політичних партій нового покоління та визначає засади їхнього конструювання.

В той же час цей аспект безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі Суб'єктом організації (S), представляючи його як полісуб'єктну саморозвиткову систему, що перебуває всередині і намагається управляти зовнішнім середовищем (E), яке за своєю природою також є полісуб'єктним та саморозвитковим.

Аспект (1.1) прямо пов'язаний із обома представленими нижче аспектами управлінського підходу – він визначає зсув базової парадигми суб'єкт-об'єктної взаємодії (4.1) та дозволяє досліджувати злиття суб'єкта і системи управління (4.2). Разом з тим цей аспект через зовнішнє середовище (E1) пов'язаний із другим аспектом філософського підходу (1.2), який визначає характер цього середовища на переході із модерну у постмодерн і у самому постмодерні.

Аспект (1.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 1.1.1. Конструювання політичних партій нового покоління потребує створення та аналізу в рамках постнекласичного типу наукової раціональності концептуально взаємопов'язаної мережі різних наукових теорій різних наукових дисциплін, що дозволить сформулювати комплексне несуперечливе бачення таких партій в рамках цілісної загальнонаукової картини світу, яка являє собою впорядковану сукупність певної кількості взаємозалежних фрагментів – картин реальності, що визначають бачення політичної організації на макро-, мезо- і мікрорівнях з точки зору різних наукових підходів.
- 1.1.2. Конструювання політичних партій нового покоління включає дослідження природи впливу цілей та цінностей зовнішнього середовища на партії та розробку ефективних способів генерування та поширення власних цілей і цінностей таких організацій у зовнішньому середовищі.

1.2. Другим аспектом філософського підходу, який ми виділили, є поняття, що позначають зміну історичних епох - модерн, постмодерн та перехід від першого до другого.

У своїй роботі [8] український філософ Мирослав Попович, розглядаючи модерн і постмодерн, зазначає, що характерною рисою першого в останні десятиліття заведено вважати раціоналізм. Починаючи з епохи Просвітництва, європейська цивілізація намагається знайти відповідь на питання, яким шляхом суспільство має вибирати свої цілі і яка роль раціональності у їхньому виборі та реалізації. Суспільство епохи Просвітництва надихалося ідеєю прогресу. В найрадикальнішому ліберальному варіанті – Прогресу як наближенню до суспільства Свободи, Рівності і Братерства. А ідеали і критерії Прогресу перебувають у Майбутньому, бо тільки в Майбутньому можуть бути реалізовані будь-які принципи.

Це, на нашу думку, і сформувало усталені практики традиційної діяльності політичних партій, що включають вироблення на основі своїх ідеологічних переконань і принципів власного набору цілей суспільства кожною з них і відкриту конкуренцію на виборах та в парламентах за право реалізувати цей набір цілей.

В тій же роботі автор зазначає, що *постмодерн категорично не приймає ідеї про прихований смисл історії людини і людства, а постмодерністи проголошують завершення цілераціональної історії і початок цілковито чогось нового.*

Це, на нашу думку, нівелює значимість та руйнує смисл традиційної діяльності політичних партій, що виникли та формувалися у часи модерну і у своїй більшості спиралися на статичні – незмінні протягом тривалого часу ідеології, базові засади яких намагалися у той чи інший спосіб, більш чи менш успішно поширити, а, подекуди, нав'язати суспільствам.

Далі Мирослав Попович *виділяє основний мотив, що рухає ідеологами постмодерну, - неприйняття тоталітарності у будь-якому виявленні. Зокрема – і чи не найперше – тоталітарних претензій розуму. Він відзначає, що постмодерністи, ідучи далі своїх попередників, заперечують можливість говорити про цілісний «епістемічний суб'єкт», протиставляючи йому невизначену множину різних і несумірних суб'єктів пізнання і чину. «Дзеркало», що мало б відображати реальність, виявляється розбитим на дрібні шматочки, з яких не зліпити цілого – бо не існує проекту, який дозволив би оглянути всі ці шматочки з понадлюдської висоти, щоб розгадати таємниці мозаїки. Існує єдиний механізм сполучення хаосу*

частинок у ціле – комунікація, в ході якої індивіди-суб'єкти дивляться не зверху, звідкись із неосяжних висот, а один одному у вічі і знаходять порозуміння, а не внутрішню єдність на основі проєкту понадособистісного і понадчасового раціонального колективного Я. Постмодерн застерігає від раціоналізму, що міститься уже в гаслі Роджера Бекона «Знання-сила», - воно стало гаслом використання знання для концентрації сили в руках влади, яка завжди прагне до тотального контролю. Єдність суб'єкта пізнання, згідно з постмодерністською епістемологією, тільки приховує спроби зосередити інформаційну владу в руках тоталітарних структур.

На нашу думку, такий підхід постмодерністів є реакцією на усвідомлення неспроможності людини і, навіть, існуючих політичних організацій справитися зі складністю сучасного світу, яка безперервно і прискорено наростає. Він вказує на хаотизацію сучасного суспільства, його складність, невизначеність, непередбачуваність, турбулентність, а також на втрату ціннісно-цільових орієнтирів для окремих людей та їхніх спільнот.

В той же, приведена цитата містить ключ до вирішення цієї проблеми: **традиційна діяльність політичних партій у постмодерні повинна скласти в одне ціле і тривало утримувати в динамічній рівновазі частинки розбитого «дзеркала», що відображають реальність, з метою отримання її цілісного образу, його сприйняття, аналізу та розуміння.** Більше того, такі політичні партії, шляхом організації у певний спосіб внутріпартійної комунікації і комунікації партії із суспільством, мали б забезпечувати утворення і підтримку голографічного мозку організацій, метафору якого представив у своїй книзі [9] американський науковець Г. Морган – коли кожна частинка розбитого «дзеркала» здатна відображати цілісний власний образ, і образ реальності, які відображаються у цілому «дзеркалі», завдяки чому організація набуває здатності до безперервної самоорганізації, саморозвитку та самовідтворення.

Очевидно, що аспект (1.2), як і попередній, охоплює як всі складові функціональної моделі політичної організації, так і всі інші аспекти представленої нами концептуальної мережі – він визначає тип зовнішнього середовища у процесі його саморозвитку і у такий спосіб стає відповідною точкою для застосування усіх представлених тут підходів з метою конструювання політичних партій нового покоління.

Отже аспект (1.2) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі зовнішнім середовищем організації (E), яке він визначає як хаотичне, складне, невизначене, непередбачуване, турбулентне. Відповідно, із такого зовнішнього середовища у будь-яку політичну організацію поступають лавиноподібні потоки несумірної і суперечливої, а часто – просто фейкової інформації (E1), а ряди організації поповнюються розгубленими і фрустрованими внаслідок тиску цих

потоків членами (E2) із втраченими ціннісно-цільовими орієнтирами. В той же час, за таких умов **гроші перестають займати монопольне становище серед ресурсів (E3), які надходять у партію – щораз більшу вагу починають набирати час, довіра, стосунки, мережа взаємозв'язків, а головне – інтелектуальний продукт, який здатна залучати, засвоювати, виробляти і пам'ятати партія.**

Опосередковано аспект (1.2) визначає вимоги до керівного впливу (A) та до основного виробничого процесу (S1), який його продукує і, відповідно, до вибору (C) лідерів чи ініціаторів створення політичної партії, який вони свідомо чи несвідомо роблять, розбудовуючи або створюючи партію. Зокрема аспект (1.2) безпосередньо визначає тип ідеології з її принципами та цінностями (C1), які мають обрати лідери чи ініціатори створення партії і які зможуть забезпечити виконання ідеологією своїх мобілізуючих, координуючих, об'єднуючих та інших функцій на переході із модерну у постмодерн і у самому постмодерні. У роботі [10] ми показали, що ідеологія політичних партій нового покоління повинна бути «живою» або адаптивною сукупністю цінностей і принципів, які утримуються в динамічній рівновазі і змінюються внаслідок зміни зовнішнього і внутрішнього середовищ шляхом узгодження та порозуміння у процесі безперервної впорядкованої комунікації членів організації.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектом (1.1). В той же час аспект (1.2) прямо пов'язаний із аспектами (4.1) і (4.2) управлінського підходу через визначений ним тип середовища, у якому партія буде здійснювати свої управлінські функції. Також визначений аспектом (1.2) тип зовнішнього середовища є ключовим параметром, який зумовлює вибір структури організацій в рамках аспекту (5.2) організаційного підходу.

Разом з тим аспект (1.2), постулюючи відсутність єдиної істини в рамках тієї чи іншої традиційної ідеології і, таким чином, унеможливлючи на її основі цілепокладання, посилює вплив архетипів на габітуса, установки, дискурси, цінності, тощо (аспект (10.2) архетипного підходу), і відповідно, на поведінковий вибір людей.

Аспект (1.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

1.2.1. Конструювання політичних партій нового покоління здійснюється з метою набуття ними здатності провадити свою традиційну діяльність – ефективно та результативно справляти владу (управляти суспільством) в умовах переходу від модерну до постмодерну та у самому постмодерні, або, іншими словами, в зумовленому цими факторами складному, невизначеному і турбулентному зовнішньому середовищі.

- 1.2.2. Вхідна інформація із зовнішнього середовища поступає у партію у вигляді фрагментованого, хаотичного, несумірного, суперечливого, а часто – просто фейкового потоку, обсяг якого стрімко збільшується.
- 1.2.3. Люди, які приходять у партію із зовнішнього середовища, зазвичай є розгубленими та фрустрованими внаслідок тиску інформаційного потоку, що зумовлює втрату ними ціннісно-цільових орієнтирів.
- 1.2.4. Серед ресурсів політичних партій нового покоління все більшу вагу займають - час, довіра, залученість, згуртованість, стосунки, мережа взаємозв'язків, бажання брати участь, а також інтелектуальний продукт, який здатна залучати, засвоювати, виробляти і пам'ятати партія.
- 1.2.5. Політичні партії нового покоління у постмодерні повинні бути здатними скласти в одне ціле і тривало утримувати в динамічній рівновазі частинки розбитого «дзеркала», що відображають реальність, з метою отримання її цілісного образу, його сприйняття, аналізу та синтезу, а також планування і здійснення специфічної для такого роду організацій діяльності в цих умовах.
- 1.2.6. Ідеологія політичних партій нового покоління повинна бути «живою» або адаптивною сукупністю цінностей і принципів, що утримуються в динамічній рівновазі і змінюються внаслідок зміни зовнішнього і внутрішнього середовищ шляхом узгодження та порозуміння у процесі безперервної впорядкованої комунікації членів організації.
- 1.2.7. Ідеологія політичних партій нового покоління має виконувати свої мобілізуючі, координуючі, об'єднуючі та інші функції на переході із модерну у постмодерн і у самому постмодерні.
- 1.2.8. Безперервний аналіз та опрацювання наростаючих потоків інформації із зовнішнього середовища потребують для збереження їхніх результатів та швидкого доступу до останніх достатніх обсягів пам'яті та потужності віртуального партійного офісу.

2. Системний підхід є ще одним загальним підходом, який охоплює всі організаційні рівні і дозволяє розглядати політичні партії у міждисциплінарному вимірі, поєднуючи в одне ціле сукупність різноманітних уявлень, що сформувалися у рамках різних підходів, і виявляючи взаємозв'язки між ними. В той час, коли філософський підхід формує переважно теоретичне тло досліджень, системний підхід спрямований на пошук взаємозв'язків теоретичних положень із практикою. Ці зв'язки дозволяють здійснювати безпосередні переходи від задіяних у рамках філософського підходу

теоретичних моделей до практичних методологій та методик колективної діяльності великих груп людей у складі політичних організацій.

2.1. Першим і найбільш важливим, на нашу думку, аспектом системного підходу, який ми виділили, є поняття емерджентності – ключової властивості систем, що найкраще проявляє їхню природу. Скористаємося тезами книги [11] для детального представлення цього аспекту.

Об'єднання частин в систему породжує у неї якісно нові властивості, які не зводяться до властивостей її частин і які не обумовлюються ними. Ці нові властивості притаманні тільки самій системі і існують доти, поки система складає одне ціле. Система є щось більше, ніж проста сукупність частин. Якості системи, які притаманні лише їй, називаються емерджентними («emergent» перекладається з англійської мови як «виникнення» або «що несподівано виникає»).

Джерелом, носієм емерджентних властивостей є структура системи: при різних структурах у систем, що утворені з одних і тих же елементів, виникають різні властивості.

У системи є і неемерджентні властивості, що однакові з властивостями її частин. Наприклад, для технічних систем це обсяг, маса. І у системи в цілому можуть бути неемерджентні властивості (наприклад, забарвлення автомобіля). Важливим і цікавим випадком, коли частини системи мають властивості системи загалом, є так звана фрактальна побудова системи. При цьому принципи структурування частин ті ж, що і в системи в цілому. Фрактали спостерігаються в природі (ієрархічне управління в живих організмах, тотожність організації на різних рівнях в природно зростаючих системах - біологічних, геологічних, демографічних, тощо), математики розробляють абстрактну теорію фракталів.

Емерджентність є іншою, більш розвиненою формою вираження закону діалектики про перехід кількості в якість. Виявляється, для переходу в нову якість не обов'язково «накопичення» кількості («остання крапля перепополнила чашу», «остання соломинка переламала хребет верблюдові»). Для появи нової якості досить об'єднати в ціле хоча б два елементи.

Дія системи більше залежить від того, як її частини взаємодіють, ніж від того, як вони діють самі по собі. Тому поліпшення дії окремих підрозділів організації зовсім не обов'язково призведе до поліпшення дії всієї організації, і часто навіть навпаки.

Очевидно, що аспект (2.1), подібно до аспектів філософського підходу, охоплює як всі складові функціональної моделі політичної організації, так і всі інші аспекти представленої нами концептуальної мережі. Він дозволяє представити усіх їх разом, а також окремі їхні групи як цілісні системи, елементи яких є цілеспрямовано структурованими та взаємопов'язаними певним чином, для того, щоб визначити засади конструювання, сконструювати та побудувати політичні партії нового покоління із такими емерджентними якостями, які зроблять їх ефективними та результативними в сучасних умовах.

Аспект (2.1) безпосередньо пов'язаний із ключовим для нього елементом представленої на схемі 1 моделі – організаційною структурою (S3), яка, згідно цього аспекту, визначає зовнішні (емерджентні) якості будь-яких систем. У нашому випадку найважливішою емерджентною якістю політичних партій, як соціальних систем, повинно стати набуття і утримання ними колективної суб'єктності (S).

Також цей аспект визначає сутність організаційно-структурних змін (A4) як керівного впливу, що зумовлює зміну емерджентних якостей об'єктів управління в зовнішньому середовищі.

Аспект (2.1) безпосередньо зв'язаний із вибором типу Суб'єкта організації (C2) і, відповідно, типом її суб'єктності, як емерджентної властивості, що виникає в залежності від параметрів організаційної структури (S3).

В той же час аспект (2.1) прямо пов'язаний із другим аспектом (2.2) системного підходу, який постулює можливість визначення критичної точки – місця прикладання «важеля» у структурі концептуальної мережі, як системи взаємопов'язаних аспектів різних наукових підходів. Це дозволить змінити структуру і, відповідно, емерджентні якості взаємопов'язаних із концептуальною мережею соціальних систем – політичних партій.

Також аспект (2.1) визначає зумовлені організаційною структурою такі емерджентні якості, як організованість та рівень олігархізації, що відповідають аспектам (3.1) і (3.2) політологічного підходу. В той же час, сам цей аспект пов'язаний із аспектом (3.6), оскільки він визначає механізм формування нових якостей політичних партій нового покоління, кожна з яких є автономним глобальним проектом.

Аспект (2.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

2.1.1. Політичні партії можуть стати організаціями нового покоління лише внаслідок появи у них набору нових емерджентних якостей, які виникають у цих соціальних системах у залежності від типу їхньої організаційної структури. Тобто, змінюючи організаційну структуру можна

зумовити появу чи виникнення такого набору зовнішніх якостей політичних партій, який зумовить різке зростання їхньої ефективності та результативності, що перетворить їх у політичні організації нового покоління.

2.1.2. Політична партія, як складна і географічно розосереджена соціальна система повинна мати фрактальну структуру для того, щоб окремі її підрозділи володіли такими ж емерджентними властивостями, якими володіє вся організація.

2.1.3. Дієздатність політичних партій нового покоління в цілому та їхніх підрозділів зокрема визначатимуть, відповідно, обумовлені організаційною структурою способи взаємодії цих підрозділів та членів партії, що входять у ці підрозділи.

2.2. Другим аспектом системного підходу, який ми виділили, є системне мислення [12] з його поняттям точки прикладання «важеля».

Мистецтво системного мислення полягає у здатності розгледіти крізь складність глибинні структури і закономірності там, де інші помічають тільки події і сили, на які потрібно реагувати. Однак ці структури і закономірності важко розпізнати, хоча саме вони й породжують зміни. Системне мислення не означає нехтування складністю. Це інструмент упорядкування складних систем і виявлення причин і методів вирішення проблем.

Метою системного мислення є важіль - в якому місці структури і які зміни можуть дати значне і стійке поліпшення. При цьому слід керуватися принципом економії: кращі результати дають не широкомасштабні зусилля, а обмежені, але добре спрямовані дії.

Очевидно, що аспект (2.2), як і попередній аспект (2.1) системного підходу, охоплює як всі складові функціональної моделі політичної організації, так і всі інші аспекти представленої нами концептуальної мережі. Він дозволяє представити усіх їх разом, а також окремі їхні групи як цілісні взаємопов'язані системи для виявлення та аналізу їхніх глибинних структур та закономірностей з метою встановлення місця прикладання цілеспрямованих зусиль, які дозволять вирішити існуючі проблеми українських політичних партій – зроблять їх ефективними та результативними, зупинять катастрофічний процес дроблення, сформулюють позитивну репутацію замість негативної, тощо.

Забігаючи наперед, зазначимо, що аспект (2.2) безпосередньо пов'язаний із двома взаємопов'язаними складовими представленої на схемі 1

функціональної моделі політичної партії – із організаційною структурою (S3) та із методикою колективної діяльності (C4) членів партійних підрозділів. Саме ці складові, як свідчить представлений нижче аналіз концептуальної мережі, мають стати «важелем», причому фокусуватися слід на методиці колективної діяльності (C3) партійних підрозділів, оскільки вона є основоположним – системотвірним елементом, який визначає і структуру, і більшість інших складових функціональної моделі політичної партії як виробництва (див. схему 1).

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектом (2.1). Як ми вже зазначали, аспект (2.2) опосередковано охоплює всі інші аспекти представленої тут концептуальної мережі, що дало можливість при розгляді відповідних аспектів виявити **місце прикладання «важеля» – виникнення та ескалацію конфліктів (8.1) і (8.2) в рамках групової динаміки (9.1) у підрозділах політичних партій на етапі визначення лідера у процесі біологічно обумовленого ранжування претендентів на лідерство (12.1). При цьому самим «важелем» є методика колективної діяльності (C4) членів партійних підрозділів, яка обирається лідерами чи ініціаторами (C) створення політичних партій і впорядковує процес вироблення, обговорення, прийняття та виконання рішень.**

Аспект (2.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 2.2.1. Сформована у рамках аналізу представленої тут концептуальної мережі структура сукупності проблем, що проявляються в політичних організаціях, та закономірностей, які пов'язують ці проблеми, дозволила виявити місце прикладання важеля – виникнення та ескалацію конфліктів в рамках групової динаміки у підрозділах політичних партій на етапі визначення лідера у процесі біологічно обумовленого ранжування претендентів на лідерство.
- 2.2.2. Появу необхідного набору нових якостей (емерджентних властивостей) політичних партій нового покоління зумовить цілеспрямована зміна їхньої організаційної структури внаслідок вибору лідерами чи ініціаторами створення таких партій методикою колективної діяльності партійних підрозділів, яка визначає цю структуру, і яку в рамках системного мислення можна трактувати «важелем», що прикладений у вузлову точку структури сукупності пов'язаних між собою відповідними закономірностями проблем існуючих політичних партій.
- 2.2.3. Обрана лідерами методика колективної діяльності партійних підрозділів є основоположною – системотвірною складовою, яка визначає і

організаційну структуру, і всі інші складові функціональної моделі політичної партії, що робить цю складову «важелем», прикладання якого дозволить унеможливити виникнення та ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів у підрозділах політичних партій, що змінить групову динаміку і, відповідно, змінить емерджентні якості таких організацій і трансформує їх в політичні партії нового покоління.

2.2.4. Ключовим елементом конструювання політичних партій нового покоління повинна стати розробка методики колективної діяльності членів партійних підрозділів, яка буде здатною змінити природну групову динаміку у підрозділах шляхом унеможливлення міжособистісних і міжгрупових конфліктів, що супроводжують біологічно обумовлений процес ранжування претендентів на лідерство.

3. Політологічний підхід у частині теорії політичних партій (партології) визначає найбільш загальні риси, характеристики і властивості політичних партій на макрорівні, які, у своїй сукупності, дозволяють цим організаціям здійснювати специфічну для них діяльність в рамках різних політичних систем у різних країнах, тобто в різних умовах зовнішнього середовища. В той же час для побудови представленої тут концептуальної мережі ми використали й інші, дотичні до політологічного напрямку аспекти.

3.1. Першим виділеним нами аспектом політологічного підходу є поняття про **організованість політичних партій**, як їхній системотвірний елемент або індикатор.

Відомий український партолог Юрій Шведа у своїй книзі [13] запропонував узагальнене визначення політичної партії: *партія – це специфічна громадська політична організація, яка має особливий правовий статус у державі, її національно-автономному чи міждержавному утворенні, є угрупованням людей, добровільно об'єднаних між собою спільністю політичних поглядів, як звичайно, формально зафіксованих у програмних документах, а також, спираючись на певну ідеологію та організацію і представляючи певні ідеологічно оформлені соціальні інтереси, бажає активно брати участь у суспільно-політичному і державному житті, має на меті завоювання і здійснення влади в державі.*

Очевидно, що у цьому випадку метою отримання і здійснення влади є реалізація спільних політичних поглядів цих людей щодо стратегії розвитку держави і суспільства у різних сферах їхньої життєдіяльності.

Аналізуючи і систематизуючи результати значної кількості досліджень політичних партій, автор виділяє і деталізує наступні їхні елементи (індикатори): організованість, залученість, узгодженість, автономію, проблемну орієнтацію, класовість, партійну програму, стратегію і тактику, місце в системі влади, інституалізацію.

Розглядаючи системотвірний з точки зору конструювання політичних партій індикатор – їхню організованість, автор представляє його у контексті досліджень М. Дюверже, М. Острогорського, Р. Міхельса, Ш. Шнайдера, Маккензі, Дж. Гібсона, М. Коттера, Е. Уелхофера, Я.-Е. Лейна і С. Ерссона, Дж. Сарторі, К. Лоусона, А. К. фон Бойме, М. Вейнера, Дж. Ла Паломбара, Дж. Ходгкіна, Т. Келбле, Р. Далтона, К. Джанди, Р. Ха-рмела, С. Елдерсвельда, М. Епстейна, У. Кіфа та інших науковців. Зокрема, він розкриває способи організації партій, визначає чинники, які роблять їх демократичними, аналізує проблеми внутрішньопартійної демократії.

Автор стверджує, що спосіб організації партії, її організаційні параметри можуть мати, і звичайно мають, вплив на те, як вона себе поводить на виборчій і парламентсько-урядовій арені. Створення визначеної організаційної структури, а також налагодження відповідних взаємин поміж основними її елементами веде до зменшення зовнішнього ризику і до збільшення її конкурентності на політичному ринку.

При цьому він робить висновок про те, що проблема реалізації внутріпартійної демократії полягає переважно у тому, що наявна внутрішня організація партій не досить розвинена.

В той же час Юрій Шведа відзначає, що численні видання з теорії організацій і видання про політичні партії практично ніяк не пов'язані між собою. Саме тому, що спеціалісти з політичного аналізу партій приділяють мало уваги добре розробленій у літературі теорії організацій, їхні власні теоретичні конструкції мають несистематизований характер, а достовірні індикатори рівня партійної організації так і не розроблені.

Це, на наш погляд, зумовлює основну проблему партології, що полягає у фокусуванні цієї науки на дослідженні лише існуючих політичних партій та систем при майже повному ігноруванні сфери конструювання політичних партій для конкретних умов зовнішнього середовища, у якому вони мають бути успішними – ефективними і результативними. Тому, здебільшого, партії будуються на основі притаманних тому чи іншому суспільству уявлень про такі організації, самі ж ці уявлення часто є зафіксованими на законодавчому рівні, що унеможлиблює варіативність партійної структури, і, відповідно, унеможлиблює появу у партій нових, виражених якостей – емерджентних

властивостей. Наслідком відсутності партій із якостями, що необхідні для їхньої успішної діяльності у конкретних умовах тієї чи іншої країни на тому чи іншому етапі її розвитку, є втома громадян від політики, їхня дезорієнтація і атомізація, голосування за тих, хто пропонує прості рішення складних проблем, потрапляння до влади політиків, які, м'яко кажучи, неспроможні долати виклики і вирішувати проблеми, що виникають у сучасному складному, невизначеному і турбулентному зовнішньому середовищі, яке визначає аспект (1.2). Сьогодні такі тенденції спостерігаються чи не у всіх країнах західної демократії, включно з Україною, де, внаслідок її посттоталітарного минулого, вони проявляються у максимально вираженій і жорсткій формі.

Отже аспект (3.1), який визначає організованість політичних партій, безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі (схема 1) основним виробничим процесом (S1) і його складовими – технологічним процесом (S2), організаційною структурою (S3), основним політичним процесом (S4) і навчальним процесом (S5). Усі ці компоненти, на наш погляд, і є тими достовірними індикаторами організованості політичних партій, на недостатню розробленість яких у партології вказував Юрій Шведа.

У цьому контексті аспект (3.1) в рамках представленої тут концептуальної мережі прямо пов'язаний із аспектами (5.3), (5.1), (5.5) і (5.6) організаційного підходу, перший з яких визначає партію як виробництво, а другий, третій і четвертий – її типологію, місце на еволюційній спіралі такого роду соціальних систем та можливі напрямки їхнього подальшого розвитку.

В той же час аспект (3.1) безпосередньо пов'язаний з усіма іншими виділеними нами аспектами політологічного підходу – аспект (3.2) вказує об'єктивну трансформацію організованості політичних партій у напрямку їхньої олігархізації, аспект (3.3) визначає організаційний ідеал партій, аспект (3.4) пропонує стратегічне управління як спосіб діяльності партій для зміцнення їхньої організованості, аспект (3.5) визначає одну із основних умов стабільності політичних партій – розподіл та утримання влади у руках їхнього «середнього класу» - активної частини, яка складає основу партійного членства, аспект (3.6) задає загальну рамку – автономний глобальний проект, в рамках якого створюється та розгортається партія.

Аспект (3.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

3.1.1. Конструювання політичних партій нового покоління потребує розширення рамок класичної партології (теорії політичних партій) шляхом включення та адаптації наявного обсягу напрацювань сучасної теорії організації та

інших суміжних дисциплін з метою здійснення теоретичних та практичних досліджень у цій сфері.

3.1.2. Організаційна структура, технологія діяльності, основний політичний процес і навчальний процес у рамках основного виробничого процесу політичних організацій є основними індикаторами їхньої організованості, які у великій мірі визначають поведінку партій на виборчій і парламентсько-урядовій арені, а також визначають їхню конкурентоздатність на політичному ринку.

3.1.3. Підвищення рівня організованості політичних партій полягає в приведенні у відповідність до умов зовнішнього середовища одночасно усіх складових їхнього основного виробничого процесу – організаційної структури, технології діяльності, основного виробничого процесу і навчального процесу.

3.2. Другим виділеним нами аспектом політологічного підходу є олігархізація політичних партій – їхнє переродження внаслідок дії закону олігархізації Міхельса [14], що проявляється концентрацією влади у керівному ядрі з одночасною зміною початкових цілей партії на фоні пасивації загалу і що, зазвичай, супроводжується внутрішньопартійними суперечностями та конфліктами.

Одним із перших дослідив і описав таке переродження політичних партій російський науковець М. Острогорський у своїй книзі [15], яка вперше була видана французькою мовою у 1898 році. Він показав, що *на початку всі члени партії перебувають у рівних позиціях, однак у процесі її розвитку утворюється «кокус» партії – вузьке коло людей, яке починає уособлювати саму партію та її верхівку і яке схильне до узурпації влади, що зумовлює її бюрократизацію та олігархізацію.*

Процеси олігархізації політичних партій досліджував М. Дюверже, який, серед іншого, *описав роль партійних лідерів у відборі майбутніх депутатів, що робить останніх залежними від партійної олігархії* [16].

Юрій Шведа в [13] зазначав, що *аналіз проблем внутрішньопартійної демократії здавна належить до головних проблем дослідження діяльності політичних партій, а фундамент наукових досліджень з питань внутрішньопартійної демократії становить відомий «залізний закон олігархії» Роберта Міхельса. У різних наукових розвідках по-різному визначається рівень дослідження, досягнутий після дискусії щодо підтвердження або спростування тези про протиріччя між організаційною структурою партії і внутрішньопартійною демократією.*

Попри величезну кількість нагромаджених емпіричних даних, остаточної відповіді на цю проблему немає і сьогодні. Цей факт пояснюється тим, що емпіричні результати потрібно оцінювати за однією з можливих концепцій внутрішньопартійної демократії. Нормативні ж розбіжності цих концепцій та загальні теоретичні моделі демократії, що лежать в їхній основі, засвідчують використання явно різних масштабів оцінок внутрішньопартійної демократії.

У межах партійної моделі, що ґрунтується на економічній теорії демократії, внутрішньопартійна демократія замінюється міжпартійною демократією. Широка участь членів партії у внутрішній партійній політиці та при рекрутуванні кадрів розглядається як порушення функції (дисфункція), тому що для цього треба виділяти відповідні засоби; вона обмежує свободу дії партійного керівництва й зменшує ефективність та гнучкість партійної організації, спрямованих на досягнення головної мети – максимальне помноження голосів під час виборів. Оптимальне використання шансів на виборах вимагає ефективного застосування засобів, а цього найкраще можна досягти шляхом централізації влади та зосередження повноважень щодо прийняття рішень у руках партійного керівництва, орієнтованого на виборців. У такий спосіб може бути досягнуто формування внутрішньопартійного волевиявлення згори донизу.

Якщо виходити з моделі демократії, спрямованої на задоволення потреби в забезпеченні існування та працездатності політичної системи, то перспектива, орієнтована на всю систему, дає інший масштаб оцінки формування внутрішньопартійного волевиявлення. Організаційну модель політичних партій, що відповідають цьому поглядові, становить репрезентативне, відкрите, відповідальне, плюралістичне та узаконене на виборах панування еліти всередині партії. Подібна концепція внутрішньопартійної демократії базується на постулаті, що «структура партій може бути лише репрезентативною» (В. Ген-ніс), а також на принципі внутрішньопартійної конкуренції еліти. Ця концепція у своїй екстремальній формі залишає мало місця для участі членів партії у внутрішньопартійній політиці: «Рішення політичної ваги приймаються лише лідерами партії. Переважна більшість не залучається й не буде залучатися. Плебісцитний модус впливу членів партії на подібні рішення не передбачений» (Г. Фрідріх, В. Цегетмайєр). Тому головне значення для цієї концепції має не участь простих членів партії у процесі формування політики, а участь у доборі кадрів: «Треба по-демократичному узаконити партійне керівництво, не більше, але й не менше» (Г-Й. фон Меркац). В цьому процесі, тобто «в легітимації партійних лідерів знизу вгору, що постійно повторюється та знову відбувається шляхом добровільного визнання як

їхнього керівного становища, так і їхнього конкретного керівництва», полягає демократичний момент. Вирішальним фактором є не постійний потік формування ідейної та політичної волі знизу вгору, а вибори, контроль, усунення та заміна внутрішньопартійних представників. Однак контроль еліти партійною базою, наприклад, імперативний мандат, однозначно відхиляється, бо обмеження повноважень відповідальної еліти, яка походить з партійних структур, у вільній дії та прийнятті рішень не відповідає потребам політичної системи.

У межах демократичної моделі, яка орієнтується на потребу в легітимації, внутрішньопартійна демократія здійснюється лише завдяки необмеженій участі партійної бази у процесах формування внутрішньопартійної політики. Виходячи з оцінки партій як «головних легітимованих одиниць дії у масовій демократії» (В. Рудціо), які виступають організаційним інструментом вираження і безпосередньої волі громадян, в основу цієї концепції покладено модель формування внутріпартійного волевияву знизу вгору, яка чітко орієнтована на партійну базу. Відповідно до цієї концепції, **участь не обмежується простою «участю в організаційних справах», а означає «участь у прийнятті рішень», тобто реальну участь у прийнятті обов'язкових внутріпартійних рішень на будь-якому рівні організації.** **Подібний процес формування волі всередині партії безперервно спрямовується знизу вгору.** Він зможе виконати свою суспільну функцію лише у тому разі, **якщо буде можливим «структурувати дискусії та процеси прийняття рішень, тобто демократизувати формування волі у такий спосіб, щоб імпульси до дискусій перетворювалися на рішення, а рішення призвели до відчутних змін у політиці уряду»** (Г. Петер, Н. Шправке). Отже, ця концепція нерозривно пов'язана з сильною тенденцією до імперативного мандату, адже через нього можна наблизитися до ідеалу суверенної партійної бази. Щодо способу та вимірів бажаного зв'язку представників з волею партійної бази існують, однак, різні думки. Чим щільніший зв'язок встановлюється, тобто чим менше свободи дії надається партійним представникам стосовно представлених осіб, тим більше нормативний показник участі у рекрутуванні кадрів змінюється на користь участі у розробці політики. Якщо врешті-решт представники партії потраплять у повну залежність від вказівок партійної бази і через це стануть лише виконавцями її волі, то участь членів партії у доборі представників партії матиме лише несуттєве значення.

Юрій Шведа, розглядаючи проблеми внутрішньопартійної демократії, зазначає, що різні її моделі пропонують не тільки різні критерії оцінки емпіричних результатів, а й впливають на підхід до аналізу проблеми олігархії.

Якщо виходити з необхідної функціональної внутрішньої диференціації партійних організацій і, отже, з утворення внутрішньої еліти, то інтерес зосереджується на внутрішній структурі керівних груп, з одного боку, й на питанні про масштаб їхнього дійсного контролю та управління діяльністю «простих» членів партії, з іншого. На підставі подібного інтересу, спрямовуючи пізнання, виявляється несумісною з реальністю теза про процес формування внутрішньопартійного волевиявлення, що здійснюється під центральним керівництвом та контролюється гомогенною партійною олігархією в односторонньому порядку згори вниз. Цю тезу слід замінити на плюралістичну модель стратархії з кількома центрами влади та структурами взаємної залежності. Коли, навпаки, виходити з внутрішньопартійної демократичної моделі, орієнтованої виключно на партійну базу, то будь-яка реальна структура влади всередині партій, відповідно до норми самовизначення партійної бази, виявиться по суті недемократичною. При цьому аналіз спрямований здебільшого на модель поділу бази та керівництва, де поняття “керівництво” та “олігархія” стають синонімами, а в центрі уваги перебуває тенденція до відокремлення та відчуження партійних еліт від бази.

Автор зазначає, що загалом для оцінки стану внутрішньопартійної демократії дослідники використовують такі критерії, **як участь членів партії у роботі всередині партії, участь членів партії у виробленні політичного курсу, участь членів партії у доборі кадрів та висуванні кандидатів на виборні посади.** Хоча самі ці критерії трактуються вченими далеко не однозначно, загально визнаної методики їхнього визначення теж не існує.

У нашій першій (2009 рік) публікації [17] ми припустили, що **подолати дію закону олігархізації Міхельса можна шляхом цілеспрямованого поступового розширення чисельності керівного ядра («кокусу») різнорівневих партійних підрозділів до чисельності великої групи членів самих підрозділів,** що стало основою всіх наших подальших досліджень.

Отже аспект (3.2) безпосередньо пов'язаний із виділеними у нашій моделі (схема 1) основним виробничим процесом (S1) та його складовими – технологічним процесом (S2), організаційною структурою (S3) і основним політичним процесом (S4), які мали б забезпечувати участь партійної бази у виробленні, прийнятті і реалізації рішень, одночасно формуючи внутріпартійну еліту (A5) і унеможлиблюючи її відчуження та відокремлення від цієї бази.

В той же час аспект (3.2) визначає тип суб'єкта організації (C2) як велику групу членів та прихильників партії (A5), яка реально буде виробляти, приймати і забезпечувати реалізацію партійних рішень, а також задає вимоги до

методології діяльності (С3) і методики колективної діяльності (С4): вони повинні забезпечити структурування дискусій та процесів прийняття рішень, тобто демократизувати формування волі у такий спосіб, щоб імпульси до дискусій перетворювалися на рішення, а рішення призвели до відчутних змін у політиці партій і органів влади, що контролюються їхніми представниками.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектом (3.1) нашої концептуальної моделі (схема 2).

В той же час аспект (3.2) прямо пов'язаний із аспектом (3.3) політологічного підходу, який представляє організаційний ідеал партій нового покоління, порівнюючи з яким реальні партії, можна виявити ознаки їхньої олігархізації. Також аспект (3.2) пов'язаний із аспектом (3.6) цього ж підходу – він визначає унеможливлення їхньої олігархізації як основну вимогу до політичних партій нового покоління – автономних глобальних проєктів.

Аспект (3.2) пов'язаний з аспектом (4.2) управлінського підходу, який постулює злиття суб'єкта і системи управління, а також із усіма аспектами організаційного підходу (5.1 – 5.6), які визначають особливості будови організацій та місце на еволюційній спіралі їхнього розвитку.

Разом з тим аспект (3.2) прямо пов'язаний із аспектом (6.1) економічного підходу, який доводить неможливість реалізації спільних інтересів великими групами на противагу малим, а також з аспектом (6.2) цього ж підходу, який визначає умови, за яких великі групи таки можуть реалізувати спільні інтереси.

Також аспект (3.2) прямо пов'язаний із аспектом (7.1) соціологічного підходу, який визначає, як делегування повноважень приводить у залежність тих, хто делегує повноваження від тих, кому вони делегуються.

Крім того, аспект (3.2) прямо пов'язаний із аспектом (9.1) соціально-психологічного підходу – з груповою динамікою, яка, як ми показали в [18], і є першопричиною процесу олігархізації політичних організацій внаслідок появи лідерів та концентрації у їхніх руках влади при пасивації партійного загалу.

Аспект (3.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 3.2.1. Успішне конструювання політичних партій нового покоління вимагає поглибленого дослідження природи та основних закономірностей проявлення закону олігархізації Міхельса, виявлення базових причин цих закономірностей і визначення способів їхньої нейтралізації.
- 3.2.2. Політичні партії нового покоління повинні забезпечити участь у прийнятті рішень не лише усім членам відповідних партійних підрозділів, а й прихильникам партій внаслідок конструювання та запровадження у них

організаційних інструментів, які дозволять структурувати дискусії та процеси прийняття рішень, тобто демократизувати формування волі у такий спосіб, щоб імпульси до дискусій перетворювалися на рішення, а рішення призвели до відчутних змін у політиці партій і органів влади, що контролюються їхніми представниками.

- 3.2.3. Сконструйовані і запроваджені з вказаною вище метою організаційні інструменти повинні забезпечити створення та підтримку такої організаційної структури партії, яка б дозволила їй при формуванні та цілеспрямованому розширенні чисельності внутріпартійних еліт залишатися демократичною внаслідок неможливості відокремлення та відчуження цих еліт від членської бази партії.
- 3.2.4. Сконструйована і створена організаційна структура політичних партій нового покоління повинна бути стійкою до трансформацій, що викликані перебігом закону олігархізації Міхельса, і автоматично забезпечувати безперервний перерозподіл влади від керівного ядра по всій організації.
- 3.2.5. Концепція подолання дії закону олігархізації Міхельса полягає у цілеспрямованому поступовому розширенні чисельності керівного ядра («кокусу») різнорівневих партійних підрозділів до чисельності великої групи членів самих підрозділів.
- 3.2.6. Успішне конструювання політичних партій нового покоління потребує чіткого визначення їхнього внутрішнього суб'єкта, що володіє реальною владою всередині організації, тобто може виробляти і приймати рішення (один лідер, мала олігархічна група («кокус») чи велика група, що здатна чисельно зростати).
- 3.2.7. Основна задача конструювання політичних партій нового покоління, у разі вибору їхнім суб'єктом здатної чисельно зростати великої групи, полягає у стабілізації останньої з метою запобігання її виродження у «кокус» - малу олігархічну групу і пасивний партійний загаль.

3.3. Третім аспектом політологічного підходу, який ми виділили, є обґрунтоване нами трактування республіканської традиції як організаційного ідеалу політичних партій та передумови його реалізації.

У нашій публікації [19] ми показали, що всі чотири визначені Iseult Honohan в книзі [20] *основні елементи республіканської традиції (особлива концепція свободи (не бути у волі іншого); наявність у громадян громадянської доблесті (спільні інтереси вище особистих); участь громадян у визначенні спільних умов життя і у відповідних спільних діях; визнання суспільством значущості*

та цінності індивідуальних вкладів) у великій мірі реалізовано в сучасних успішних бізнесових корпораціях, які належать до 5-го та 6-го технологічних укладів, з допомогою відповідних організаційних інструментів. Це свідчить про приналежність цих елементів до організаційного ідеалу, як системоутворюючої складової соціального ідеалу корпорацій, що структурує і визначає змісти і смисли усіх інших його складових – мети, візії, місії, цінностей, цілей та стратегій. На основі цього ми припустили, що виділені Iseult Honohan компоненти республіканської традиції являють собою квінтесенцію організаційного ідеалу, який має стати фундаментом побудови політичних партій нового покоління.

У нашій публікації [21] ми показали, що визначені в [20] компоненти республіканізму неможливо у якості організаційного ідеалу реалізувати на практиці в рамках природної групової динаміки, так як вона системно відтворює неволю шляхом спочатку неформального, а пізніше — формального підпорядкування учасників взаємодії лідерам малих і великих груп, у які динамічно структурується все суспільство. Тому основною умовою реалізації усіх компонентів республіканської традиції є зміна перебігу природної групової динаміки в організаціях «тих, кому не байдуже» — тобто в політичних організаціях елітних груп, з метою унеможливлення міжособистісних та міжгрупових конфліктів, як інструменту ранжування претендентів на неформальне лідерство на елементарному рівні – в малих і великих групах, що динамічно з'являються та зникають у таких середовищах.

Таким чином у цій публікації ми показали взаємозв'язок аспекту (3.3) нашої концептуальної мережі (схема 2) із аспектом (9.1) соціально-психологічного підходу, який описує групову динаміку, аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу, які описують причини виникнення та етапи ескалації конфліктів, а також з аспектом (12.1) біологічного підходу, який розглядає ранжування як один із основних механізмів адаптації, розвитку і виживання популяцій.

Окрім того, вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (3.1) і (3.2).

В той же час аспект (3.3) безпосередньо пов'язаний із виділеною у функціональній моделі політичних партій (схема 1) методикою колективної діяльності членів партійних підрозділів (C4), яка визначає перебіг групової динаміки і якою, як ми показали у нашій публікації [22], можна управляти цим перебігом.

Також аспект (3.3) безпосередньо пов'язаний із якостями та цінностями підготовлених членів та прихильників партії (A5), оскільки усі компоненти

республіканської традиції так чи інакше визначають поведінковий вибір членів спільнот, у яких ці компоненти запроваджені.

Безперечно, аспект (3.3) певним чином вплине на вибір лідерами чи ініціаторами створення політичної партії типу партійної ідеології, її цінностей і принципів (С1), а також на їхній вибір типу суб'єкта організації (С2), який виробляє, приймає та реалізує партійні рішення.

Аспект (3.3) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 3.3.1. Організаційним ідеалом політичних партій нового покоління є чотири основні елементи республіканської традиції - особлива концепція свободи (не бути у волі іншого); наявність у членів партії громадянської доблесті (спільні інтереси вище особистих); участь членів партії у визначенні спільних умов життя і у відповідних спільних діях; визнання партією і суспільством значущості та цінності індивідуальних вкладів.
- 3.3.2. Умовою повноформатного запровадження цього організаційного ідеалу у партіях нового покоління є зміна перебігу природної групової динаміки в партійних підрозділах у спосіб, який би унеможливив виникнення та підтримку внутрішніх міжособистісних та міжгрупових конфліктів членів цих підрозділів у рамках їхнього біологічно обумовленого ранжування.
- 3.3.3. Суб'єктами політичних партій нового покоління мають стати великі групи їхніх членів та прихильників, методика колективної діяльності яких повинна змінити групову динаміку у спосіб, який би унеможливив виникнення та підтримку внутріорганізаційних конфліктів.
- 3.3.4. Ідеологія, цінності та принципи політичних партій нового покоління повинні визначатися із врахуванням компонентів республіканської традиції, як організаційного ідеалу цих організацій.

3.4. Четвертим аспектом політологічного підходу, який ми виділили, є стратегічне управління політичними партіями.

Автори книги [23] обґрунтували використання цієї методології в сучасних політичних партіях, виходячи з того, що *лише стратегічне управління на цей момент є адекватним до змін зовнішнього середовища, тому що в основі цієї методології лежить орієнтація на змінне середовище і прогнозування його можливих змін. Саме зміни зовнішнього середовища, в тому числі і несподівані, є передумовою до розробки методів стратегічного управління і основою їхнього використання.*

Стратегію партії автори книги визначають як сукупність правил, схем, установок, методів, засобів, що розроблені для досягнення цілей, якими партія керується при прийнятті рішень в процесі своєї діяльності у невизначених контекстах, що безперервно змінюються, із врахуванням існуючого людського фактору. Таким чином, стратегія - це той основний елемент, який повинен бути сформульований, щоб партія могла працювати і розвиватися в складних швидкозмінних умовах зовнішнього середовища, яка визначається суспільством і відносинами між наявними в ньому спільнотами, групами та індивідами.

На думку авторів книги, стратегія партії відрізняється від її програми в першу чергу тим, що стратегія - це реальні методи, прийоми, алгоритми, схеми, комбінуючи які партія досягає заданих цілей. У стратегії відсутній популізм, з її допомогою визначається і виконується конкретна робота партії у суспільстві. Стратегія призначена для внутрішньопартійного використання, однак націлена в зовнішнє оточення. Стратегічні методи прив'язуються до можливих ситуацій розвитку останнього і включають оцінку необхідних ресурсів.

Однак запропонована авторами методологія діяльності політичних партій – стратегічне управління є адаптованою ними для традиційних в сучасній Україні ієрархічно структурованих політичних організацій з усіма їхніми вадами. Тому, на нашу думку, здійснювати стратегічне управління вони можуть дуже обмежено у рамках залучених обсягів фінансування з метою приходу до влади і реалізації там інтересів вузького кола своїх донорів, причому ці інтереси приховуються і не декларуються у передвиборчих обіцянках.

У роботі [24] ми детально представили наше бачення здійснення стратегічного управління політичними партіями нового покоління та їхніми різнорівневими підрозділами, розділивши його на дві складові згідно метафори партії як виробництва. Першою з них є «напівфабрикат» - стратегічний план і вироблені на його основі директиви, позиції партії та організаційно-структурні зміни, а другою – «кінцевий продукт» – безпосереднє здійснення керівних впливів на зовнішнє середовище по реалізації набору визначених у цьому плані різнорівневих цілей. Це дозволило сформулювати основні засади фінансування політичних партій нового покоління [25], згідно яких вироблення «напівфабрикату» не потребує фінансового ресурсу, а його організаційно-технічне забезпечення має здійснюватися за рахунок зібраних членських внесків. В той же час вироблення «кінцевого продукту» має здійснюватися за рахунок залучених зовнішніх фінансових та інших ресурсів на реалізацію кожної окремої із визначених стратегічним планом цілей.

Аспект (3.4) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі (схема 1) методологією діяльності (С3), яку свідомо або за замовчуванням обирають лідери існуючих чи ініціатори створення нових політичних партій. В той же час цей аспект визначає основний виробничий процес (S1) партії і його основні компоненти – технологічний процес (S2) і організаційну структуру (S3).

Також аспект (3.4) визначає складові продукту діяльності партії – основні компоненти виробленого нею керівного впливу (A) у рамках стратегічного управління: директиви своїм представникам в органах влади (A1), позиції партії із актуальних питань життєдіяльності суспільства (A2), стратегії розвитку областей, територій і населених пунктів (A3), організаційно-структурні зміни (A4) і підготовлених до здійснення стратегічного планування в органах державної влади своїх членів та прихильників (A5).

Вище ми вже показали взаємозв'язок аспекту (3.4) із аспектом (3.1) політологічного підходу представленої на схемі 2 концептуальної моделі. В той же час цей аспект безпосередньо пов'язаний із аспектом (3.6) цього ж підходу, оскільки вони обидва з різних точок зору визначають стратегічне управління як основну методологію діяльності політичних партій.

Разом з тим аспект (3.4) прямо пов'язаний із обома виділеними нами аспектами управлінського підходу (4.1) і (4.2), які визначають політичну організацію нового покоління у якості саморозвиткового рефлексивно активного стратегічного суб'єкта, що є розподіленим у власному об'єкті управління – суспільстві, як полісуб'єктному, рефлексивно активному саморозвитковому середовищі.

Аспект (3.4) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 3.4.1. Методологією діяльності політичних партій нового покоління має стати стратегічне управління, що включає вироблення сукупності взаємопов'язаних різнорівневих стратегічних планів та їхню реалізацію.
- 3.4.2. Основним продуктом діяльності політичних партій в рамках здійснення стратегічного управління суспільством і власним розвитком у максимально абстрактному вимірі має стати керівний вплив, а у більш конкретному – сукупність керівних впливів на різних рівнях управління, що виробляються та здійснюються з метою системного управління різними сегментами зовнішнього середовища у різних секторах їхньої життєдіяльності, а також з метою управління внутрішнім середовищем – тобто для здійснення стратегічного самоуправління.
- 3.4.3. Методика здійснення стратегічного управління підрозділами політичних партій нового покоління повинна відрізнятися від актуальних методик її

реалізації у традиційних партіях, внаслідок принципової відмінностей типу їхньої суб'єктності та, відповідно, типу суб'єктів, що будуть ці методики реалізовувати.

- 3.4.4. Сформовані позиції партій нового покоління, вироблені ними директиви та спроектовані організаційно-структурні зміни повинні спиратися і, одночасно, бути логічним продовженням вироблених та циклічно оновлюваних стратегій розвитку і мати у своїй в основі сформовані та задекларовані у цих стратегіях бачення, принципи та цінності.
- 3.4.5. Для збереження, швидкого доступу та поширення вироблених різнорівневими партійними підрозділами директив, позицій, стратегій розвитку, організаційно-структурних змін, прямих контактів із підготовленим кадровим ресурсом – членами та прихильниками організації, політична партія нового покоління повинна володіти достатньо потужним віртуальним офісом, який забезпечить збереження результатів стратегічного планування і, одночасно, стане віртуальним майданчиком реалізації частини технологічного процесу партійного «виробництва» по реалізації стратегічного управління.
- 3.4.6. В політичних партіях нового покоління прийняття рішень, вироблення стратегічних планів і формування на їхній основі директив, позицій партії та організаційно-структурних змін не потребує залучення зовнішнього фінансового ресурсу, а його організаційно-технічне забезпечення повинно здійснюватися за рахунок зібраних членських внесків.
- 3.4.7. Реалізація різнорівневих стратегічних цілей політичними партіями нового покоління може здійснюватися із цільовим залученням зовнішніх ресурсів на реалізацію кожної окремої із визначених стратегічним планом цілей. У випадку відсутності зовнішнього фінансування на реалізацію частини цілей, вони реалізуються у міру можливості із залученням наявних внутрішніх ресурсів.
- 3.4.8. Партійні підрозділи усіх рівнів повинні поставити на потік виробництво директив, позицій, стратегій розвитку і організаційно-структурних змін.

3.5. П'ятим виділеним нами аспектом політологічного підходу є запроваджене ще Аристотелем [26] поняття суспільства «середнього класу». Аристотель стверджував, що чим чисельнішим буде цей соціальний прошарок, тим стабільнішою буде держава: *«Держава, що складається із середніх людей, буде мати і найкращий державний лад ... Вони не прагнуть до чужого добра, як бідняки, а інші не зазіхають на те, що їм належить».*

У нашій роботі [27] ми показали, що соціальним ідеалом більшості ідеології є побудова саме суспільства «середнього класу», а напрямок і швидкість процесу зміни чисельності останнього, а, отже, і зміни величини належних йому владно-розпорядчого ресурсу і статків, є ключовими факторами, які визначають наближення чи віддалення того чи іншого суспільства до цього ідеалу. Також ми показали, що для переходу від існуючого стану до соціального ідеалу необхідно змінити напрямок перебігу процесів зміни чисельності «середнього класу» та, відповідно, його складу і структури: запустити, стабілізувати і утримувати протягом тривалого часу процеси зростання чисельності «середнього класу» та унормування його складу і структури.

Фактично йдеться про нівелювання природних, як ми покажемо далі – біологічно обумовлених, процесів розшарування суспільства за рівнем влади і статків, яке обумовлює циклічні катаклізми у вигляді повстань, заколотів, революцій для відновлення status quo рівності, яка знову під впливом цих самих процесів за певний час перетворюється у нерівність.

Процес такої трансформації був описаний ще авторами Біблії: «Кажу ж вам: Кожному, хто має, додасться, а в того, хто не має, відберуть і те, що має» (Євангеліє від Луки, 19:26). Багато народів впродовж своєї історії навіть виробили механізми для зменшення гостроти цього явища – наприклад, на Близькому Сході в різних формах широко практикували шмитат ксафим (анулювання боргів на 7-й рік).

На сучасному історичному етапі у розвинутих суспільствах така трансформація стається внаслідок сукупної дії наступних ключових факторів: синергетичних ефектів в економічних системах (коли збільшення масштабу економічних структур приводить до нелінійного (прискореного) зростання показників її прибутковості); неконтрольованого застосування корпораціями агресивних психогенних інструментів формування попиту; незворотного процесу поглиблення розриву між стартовими умовами нащадків простих громадян та фінансової і бізнесової еліти; концентрації владно-розпорядчого ресурсу і величезних статків у руках вузького кола осіб, які здійснюють вплив на законотворчі процеси з метою штучного формування підконтрольних їм монополій.

Враховуючи очевидний факт існування в Україні олігархії з надвисоким рівнем концентрації владно-розпорядчого ресурсу і статків, можна припустити, що місією політичних партій нового покоління може стати розробка та успішна реалізація концепції ЕВОЛЮЦІЙНОГО способу побудови соціального ідеалу – суспільства «середнього класу» зі стартової точки – олігархії з надвисоким рівнем концентрації владно-розпорядчого ресурсу і статків шляхом запуску,

стабілізації та утримання протягом тривалого часу процесів зростання чисельності «середнього класу» і унормування його складу та структури.

Очевидно, що створити і реалізувати таку концепцію зможуть лише партії, які спроможні забезпечити активну участь у виробленні, прийнятті та виконанні усіх рішень представників власного «середнього класу», надійно закріпивши за ними належну їм частку владно-розпорядчого ресурсу.

Аспект (3.5) безпосередньо визначає виділений у нашій функціональній моделі політичної партії на схемі 1 тип суб'єкта організації (C2), який обирається лідерами існуючої чи ініціаторами створення нової політичної партії (C), а також задає вимоги до методики колективної діяльності (C4) членів цього суб'єкта.

Також аспект (3.5) визначає сутність суб'єкта організації (S) і, відповідно, параметри основного виробничого процесу (S1) разом із його складовими – технологічним процесом (S2), організаційною структурою (S3), основним політичним (S4) і навчальним (S5) процесами.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектом (3.1) концептуальної мережі. В той же час аспект (3.5) прямо пов'язаний із аспектом (3.6) політологічного підходу, оскільки визначає місію політичних партій нового покоління як автономних глобальних проєктів і спосіб її втілення.

Також цей аспект безпосередньо пов'язаний із аспектом (6.2) економічного підходу у контексті визначення умов успішної реалізації спільних цілей великими групами.

Окрім того, аспект (3.5) безпосередньо пов'язаний із аспектом (7.1) соціологічного підходу, який вказує на необхідність відмови від делегування повноважень.

Також аспект (3.5) прямо пов'язаний із аспектом (9.1) соціально-психологічного підходу, оскільки впорядкування колективної роботи великих груп членів партій, що відносяться до їхнього «середнього класу» потребує зміни перебігу у них природної групової динаміки.

Аспект (3.5) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

3.5.1. Місією українських політичних партій нового покоління може стати розробка та успішна реалізація концепції ЕВОЛЮЦІЙНОГО способу побудови соціального ідеалу – суспільства «середнього класу» зі стартової точки – олігархії з надвисоким рівнем концентрації владно-розпорядчого ресурсу і статків шляхом запуску, стабілізації та утримання протягом тривалого часу процесів зростання чисельності «середнього класу» і унормування його складу та структури.

- 3.5.2. Політичні партії нового покоління повинні забезпечити активну участь у виробленні, прийнятті та виконанні усіх рішень представників «середнього класу» цих організацій, надійно закріпивши за ними належну їм частку владно-розпорядчого ресурсу.
- 3.5.3. Суб'єктами політичних партій нового покоління і їхніх різнорівневих підрозділів повинні стати великі групи членів і прихильників партій, що здатні на своїх рівнях колективно виробляти, приймати і реалізовувати рішення.
- 3.5.4. Ключову роль у створенні таких суб'єктів політичних партій відіграватиме методика їхньої колективної діяльності, розробка якої складає основу конструювання політичних партій нового покоління.

3.6. Шостим аспектом політологічного підходу, який ми виділили, є глобальне проєктування як конструювання майбутнього, яке представив у своїй роботі [28] відомий український науковець Георгій Почепцов.

Автор зазначає, що глобальні проєкти базуються на використанні «енергетики» масової свідомості та індивідуальної свідомості, тому вони завжди намагаються активізувати населення під своїм кутом зору, змінюючи його ідентичність, що є проміжним завданням для створення подальших змін у фізичному просторі. Тільки глобальні проєкти здатні переводити людство на новий рівень. Тому в них виявляються задіяними всі три простори: фізичний, інформаційний та віртуальний. Для них діє таке правило: щоб перейти між одного простору, слід дійти до відповідної межі в іншому.

Проєкт можна вважати глобальним за наявності таких характеристик: він націлений на початок принципово нового тренду розвитку; спирається і охоплює великі маси людей; має чіткі цілі і розвивається в чітких часових проміжках; наявна серйозна протидія, яка вимагає концентрації зусиль.

Кожен глобальний проєкт починається з якогось ядра, що намагається поширити свої правила на весь простір – фізичний, інформаційний та віртуальний.

На думку Г. Почепцова, розробниками глобальних проєктів є лідери потужних країн, за якими стоять групи людей, очолювані командами експертів, що здатні продукувати рішення, особливо у кризових умовах. В багатьох випадках ті самі люди створюють кризи для інших країн. Тому однією із важливих функцій глобальних проєктів є не лише стимулювання змін, але й

блокування супротивників. Це практично завжди відбувається у всіх трьох просторах: фізичному, інформаційному і віртуальному.

На думку автора, за напрямками й професійними сферами суб'єктів планування і формування майбутнього умовно можна розділити таким чином: великі корпорації; державне планування і трансформація майбутнього яка досить часто реалізується за умов впливу на інші країни; військові і розвідка, які завжди розраховують на 20-30 років наперед, оскільки мають великі бюджети, планування яких залежить від типу майбутнього супротивника; академічні та освітянські підходи, де на першому місті раніше були погляди з точки зору теорії систем та кібернетики.

Слід також згадати становлення стратегії як окремої і невійськової ділянки знань. Саме такий тип мислення поступово стає важливим елементом управління і в бізнесі, і в державі.

Г. Почепцов відзначає, що системний підхід до трансформації майбутнього був реалізований у всіх глобальних проєктах, що дозволяло вирішувати питання метарівня для розвитку країн (своїх або чужих). Саме цей рівень дозволяє робити такі переходи в нові стани, які виводять країни уперед, реально трансформуючи не тільки себе, а й ті об'єкти в зовнішньому світі, які є потрібними для подальшого розвитку.

Автор серед ідей в рамках глобальних проєктів виділяє організаційні ідеї, що здатні створювати поштовх до формування відповідних структур, які могли б діяти відповідно до поставлених цілей.

Г. Почепцов зазначає, що глобальні проєкти можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми, проте всі вони загалом працюють на зміну тренду. Це варіант не просто політичної війни, а війни стратегічного рівня. Адже в цьому випадку відбувається зміна базових компонентів соціальної системи. Ці зміни можуть бути як і негативними так і позитивними.

Стратегічна війна характеризується іншим інструментарієм, оскільки вона оперує цілями, віддаленими на 15-30 років уперед. Тому в сьогоdnішньому дні ця війна може видаватися й непомітною. Теоретично зрозуміло, щоби запровадити зміни, треба змінити наступне покоління.

*Автор відзначає наступну закономірність: **хто не бере участь у своєму глобальному проєкті як суб'єкт, приречений брати участь у чужому глобальному проєкті як об'єкт.***

У процесі реалізації глобальних проєктів соціальні системи, трансформуючись, одночасно трансформують і людей, оскільки підтримують один тип поведінки і блокують інший. Переходи між

соціальними системами починаються з поширення нових матриць мислення і поведінки, які починають функціонувати в агресивному до них середовищі. На наступних етапах ця агресивність або блокується, або підсилюється ресурсна підтримка нового типу поведінки та мислення. Це може бути створено як штучно, так і за рахунок еволюційного розвитку, коли новий тип поведінки стає в чомусь вигіднішим за старий.

Таким чином глобальний проєкт є завжди мультипроєктом, який одночасно змінює і дійсність, і людину, яка впроваджує ці зміни. Це пов'язано з тим, що зміна тренду обов'язково позначається і на тих, хто її продукує, оскільки це дуже принциповий перехід до нового стану системи.

Є три можливі варіанти трансформації людини під час глобальних проєктів: коли трансформація людини відбувається паралельно, але основним є сам проєкт; коли трансформація людини, навпаки, є основною, в цьому полягає сам проєкт, про це знають і суб'єкт і об'єкти впливу; коли трансформація людини є опосередкованою для об'єкта впливу, але основною для суб'єкта, тобто коли трансформація є прихованим глобальним проєктом.

Приховані глобальні проєкти можна розглядати як конструкцію, де зміни йдуть в одній площині, а наслідки очікуються в іншій. По суті використання м'якої сили завжди буде прихованим проєктом задля трансформації людини поза її контролем.

Глобальні проєкти спираються на штучно створену мобільність ідей та людей. За рахунок цього їм вдається проскочити проміжні етапи і перейти до безпосередньо запланованого.

Глобальні проєкти будуються на базі стимуляції соціальних змін. На сьогодні існують два основні шляхи запровадження таких змін: за допомогою комунікації і за допомогою впровадження соціальних каталізаторів, які можуть бути різними для різних згаданих вище просторів. При цьому використовується всі три простори, просто один з них на якомусь етапі є домінуючим. В той же час кожен проєкт для свого просування повинен мати відповідну новизну у всіх трьох просторах.

Кожен такий проєкт завжди розділяється на велику кількість підпроєктів. Глобальні проєкти характерні тим, що мають не лише безпосередні, але й великі непрямі наслідки.

Глобальні проєкти розширюють бачення, вони спираються на ті ресурси, які до цього ще не були задіяними, саме це робить з них відповідні «машини» для народження нових смислів. Людство іде вперед виключно новими смислами.

Глобальні проекти відрізняються наявністю кінцевої мети, яка закладається як завершальний етап розвитку соціальної системи із принциповою зміною її базису. Це вдається зробити за рахунок підключення до нових ресурсів, які виявилися незадіяними для цього. Зіткнення двох глобальних проектів веде до зіткнення їхніх організаційних схем за рівності ресурсів.

Одночасно з глобальними проектами реалізуються квазі-проекти, які багато в чому використовують «енергетику» глобальних проектів для створення їм протидії. Вони або підсилюють глобальні проекти або послаблюють їх.

Глобальні проекти та їхні антиподи – квазі- і контр-проекти можуть розрізнятися за цілями. Якщо глобальні проекти підсилюють соціальну систему, то контр-проекти будуть її послаблювати. Якщо глобальні проекти налаштовані на стабілізаційні цілі, то квазі-проекти – на дестабілізаційні. Контрпроекткування намагається спиратися на той самий вибір людей і об'єктів, що і глобальний проект, але направити його в інший бік. Якщо існує неспівпадіння індивідуальних і колективних інтересів, то контрпроекткування буде його підживлювати.

Глобальні проекти є багатофункціональними як за своїми наслідками, так і за своїми причинами. Контр-проекти та квазі-проекти вже не є такими багатофункціональними, бо вони можуть спиратися на здобутки глобальних проектів.

Всі типи проектів і глобальні, і контр-, і квазі- будуються на подоланні опору. Основними причинами опору є те, що проект розмиває час і простір, проект зупиняє один тренд і починає новий, проект здійснює «переформатування» старих об'єктів, наприклад зміну еліт.

Г. Почепцов наводить приклади найбільш відомих глобальних проектів: християнський, мусульманський, радянський, японський, американський консервативний проект, радикальний мусульманський проект. В той же час він детально описує механізми створення та запровадження низки інших глобальних, квазі- і контр-проектів.

Автор зазначає, що глобальні проекти відіграють значну роль в історії людства, а знання реального функціонування таких проектів, як і їхніх «супутників» - контр-проектів і квазі-проектів, дозволить більш адекватно аналізувати і будувати майбутнє. Особливо це важливо сьогодні, коли людство отримало не тільки нову динаміку розвитку, але й активно займається проектами задля форматування власного майбутнього.

Отже аспект (3.6) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1), що зумовлює виникнення колективного суб'єкта організації (S), який чинить керівний вплив (A) всіма його

компонентами (A1) – (A5) шляхом здійснення стратегічного самоуправління і стратегічного управління зовнішнім середовищем (E) та його складовими (E1) – (E3). Таким чином цей аспект визначає, яку методологію діяльності (C3) повинні обрати лідери існуючих або ініціатори створення нових політичних партій (C) для ефективного та результативного функціонування обраного ними типу Суб'єкта організації (C2). В той же час, аспект (3.6) визначає необхідність включення проектного менеджменту у методику колективної діяльності (C4) членів різнорівневих партійних підрозділів.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (2.1), (3.1), (3.2), (3.3), (3.4) і (3.5) концептуальної мережі. В той же час аспект (3.6) прямо пов'язаний із усіма аспектами усіх інших підходів, які конкретизують та деталізують особливості створення та розгортання політичних партій нового покоління як автономних глобальних проєктів, що будуть здатними створювати і реалізовувати власні глобальні, квазі- і контр-проєкти.

Аспект (3.6) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 3.6.1. Будь-яка політична партія з претензією на статус організації нового покоління, є глобальним проєктом – вона починається з певного ядра, яке запроваджує всередині себе і далі намагається поширити (тобто здійснити керівний вплив) свої власні правила, цілі і цінності на весь простір – фізичний, інформаційний та віртуальний.
- 3.6.2. Політичні партії нового покоління мають всі виділені Г. Почепцовим ознаки глобальних проєктів: їхнє створення націлене на початок принципово нового тренду розвитку; спирається і охоплює великі маси людей; має чіткі цілі і розвивається в чітких часових проміжках; відчуває серйозну протидію, яка вимагає концентрації зусиль.
- 3.6.3. Політичні партії нового покоління є глобальними проєктами зі створення політичних організацій із колективною суб'єктністю, які у процесі свого розгортання і розвитку будуть здатними створювати і реалізовувати власні глобальні проєкти.
- 3.6.4. Політичні партії нового покоління мають стати здатними розробляти і реалізовувати власні глобальні проєкти з метою розвитку і процвітання власного суспільства і країни, а також квазі- та контр-проєкти з метою нейтралізації проєктів інших розробників, що можуть створити кризи чи принести шкоду для суспільства і країни.
- 3.6.5. Конструювання політичних партій нового покоління призначене виробити комплекс організаційних ідей, наявність яких стане поштовхом до створення та розгортання політичних організацій, які б могли в

актуальних умовах зовнішнього середовища ефективно та результативно діяти – розробляти і реалізовувати власні глобальні проекти відповідно до сформованих ними ж цілей.

- 3.6.6. Політичні партії нового покоління повинні бути здатними розрізняти сторонні стратегічні впливи і перемагати у війнах стратегічного рівня, оперуючи цілями, віддаленими на 15-30 років уперед. Тому методологією діяльності таких партій має стати стратегічне самоуправління і стратегічне управління зовнішнім середовищем із використанням системного підходу до трансформації майбутнього.
- 3.6.7. Політичні партії нового покоління, як глобальні проекти, у процесі їхнього створення та розгортання або у процесі трансформації у них існуючих партій, одночасно трансформуватимуть своїх членів, підтримуючи поведінкові переходи від конкуренції до кооперації між ними та їхніми групами і блокуючи при цьому можливість переходу до конфронтації. Вироблені таким чином нові матриці мислення та поведінки будуть поширюватися партією найперше у внутрішньопартійному середовищі, а далі – у власному суспільстві та у світі.
- 3.6.8. Політичні партії нового покоління є глобальними проектами, що реалізуються паралельно із трансформацією своїх членів, які разом складають колективний організаційний суб'єкт впливу, що здатний одночасно здійснювати стратегічне самоуправління і стратегічне управління зовнішнім середовищем.
- 3.6.9. Політичні партії нового покоління, як глобальні проекти, мають спиратися на штучно створену їхніми лідерами чи ініціаторами мобільність ідей та людей з метою набуття цими організаціями та їхніми підрозділами необхідних якостей для успішної діяльності в актуальних умовах зовнішнього середовища внаслідок пропуску проміжних етапів природної еволюції організаційних соціальних систем.
- 3.6.10. Політичні партії нового покоління, як глобальні проекти, в умовах концентрації основної частини усіх ресурсів у руках олігархів чи корпорацій, повинні, з метою потокового виробництва нових смислів, спиратися на ті ресурси, які до того ще не були задіяними і які дозволять генерувати у достатніх обсягах соціальну енергію для реалізації вказаної мети.
- 3.6.11. Методика колективної діяльності членів різнорівневих партійних підрозділів повинна включати проектний менеджмент, як базовий інструмент реалізації будь-яких проектів включно з глобальними.

4. Управлінський підхід ми віднесемо до макрорівня і представимо у контексті еволюції уявлень про управління в рамках класичної, некласичної і постнекласичної наукових раціональностей, яку досліджував російський науковець В. Лепській у книзі [7] і на основі якої він сформував цілісне бачення процесів формування цих уявлень та визначив тренди розвитку самого управління.

4.1. Першим аспектом управлінського підходу, який ми виділили, є подвійний зсув базових парадигм суб'єкт-об'єктної взаємодії, який на методологічному рівні описав у роботі [7] згаданий вище дослідник.

Базовими об'єктами в контексті класичної наукової раціональності і парадигми «суб'єкт-об'єкт» виступають як прості, так і великі системи. Характерно, що сумарні властивості їхніх частин вичерпно визначають властивості цілого, а зв'язки між елементами підкоряються лапласівському детермінізму. У цих системах обов'язково є програма функціонування, яка формує керуючі команди і коригує поведінку системи на основі зворотних зв'язків. Такі системи зазвичай розглядають у сфері управління різноманітною технікою. Вид управління цими системами В. Лепській вважає класичним.

В контексті класичної наукової раціональності відбувається перехід від парадигми «суб'єкт-об'єкт» до парадигми «суб'єкт-суб'єкт». У разі, коли досліднику протистоїть об'єкт, що наділений психікою, відношення між дослідником і об'єктом перетворюється у відношення між двома дослідниками, кожен з яких є об'єктом відносно іншого. У таких відносинах дослідник стає всього лише одним з персонажів у специфічній системі рефлексивних відносин. Об'єкти стають порівнянними з дослідником за досконалістю. Тому для цього типу наукової раціональності і базової парадигми управління «суб'єкт-суб'єкт» найважливішою властивістю розглянутих об'єктів управління, на погляд автора, є їхня активність. При цьому причинність для цього типу об'єктів вже не може бути зведена до лапласівського детермінізму і доповнюється ідеями «цільової причинності» (цільової детермінації). Цей тип об'єктів може бути віднесений до активних систем, а як базові найскладніші об'єкти слід розглядати великі активні системи. Прикладами таких систем можуть бути біологічні організми та їхні спільноти, людина і спільноти, організації і т. п. Вид управління цими системами В. Лепській вважає рефлексивним.

У контексті постнекласичної наукової раціональності ключовою для управління стає, на погляд автора, парадигма «суб'єкт-полісуб'єктне

середовище, що розвивається», або «суб'єкт-метасуб'єкт». Базовими об'єктами стають «людинорозмірні системи, що розвиваються», які характеризуються, перш за все, відкритістю. У таких системах формуються особливі інформаційні структури, здатні фіксувати важливі для цілісності системи особливості її взаємодії із середовищем («досвід» попередніх взаємодій). До таких систем належать біологічні об'єкти, що розглядаються не тільки в аспекті їхнього функціонування, але й в аспекті розвитку, складний комплекс у розвитку: людина-техніко-технологічна система, плюс екологічна система, плюс культурне середовище, що приймає нову технологію, і т. п. Вид управління цими системами В. Лепській вважає середовищним.

В той же час, з метою впорядкування, узагальнення та подальшого використання при конструюванні політичних партій нового покоління поняття керівних впливів, які повинні виробляти такі організації, ми запропонували їхню типологію, яка, охоплюючи класифікацію типів управління В. Лепського, представляє ці впливи у вигляді певним чином структурованої інформації та класифікує їх за обсягом і складністю використаних при їхньому виробленні взаємозв'язаних інформаційних елементів [3, 4].

Наша типологія структурує керівні впливи в рамках директивного, інформаційного, концептуального, організаційно-структурного та середовищного рівнів управління. Основною її перевагою є можливість технологізації процесів вироблення керівних впливів на всіх рівнях у процесі діяльності політичних партій нового покоління. Представлена на схемі 1 функціональна модель політичної партії включає вироблені останньою керівні впливи на кожному з визначених в рамках нашої типології рівнів управління. Ними, відповідно, є директиви, позиції партії, стратегії розвитку, організаційно-структурні зміни та розподілені по суспільству агенти впливу – підготовлені члени та прихильники партії.

Аспект (4.1) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі (схема 1) керівним впливом (А) та усіма його складовими: директивами (А1), позиціями (А2), стратегіями (А3), організаційно-структурними змінами (А4) і підготовленими членами та прихильниками партії (А5).

Також очевидним є зв'язок аспекту (4.1) із обраною лідерами існуючої чи ініціаторами створення нової партії методологією її діяльності (С3), яка призначена для продукування усіх перелічених нами складових керівного впливу.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (1.1), (1.2), (3.4) представленої на схемі 2 концептуальної мережі. Очевидно, що аспект

(4.1) безпосередньо пов'язаний із аспектом (4.2) управлінського підходу, оскільки злиття суб'єкта і системи управління є прямим наслідком зсуву управлінської парадигми суб'єкт-об'єктної взаємодії.

В той же час аспект (4.1) прямо пов'язаний із аспектами (5.1), (5.5) і (5.6) організаційного підходу, які у різні способи представляють еволюцію організацій, а, значить, і еволюцію продукту їхньої діяльності, у нашому випадку – керівного впливу.

Аспект (4.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

4.1.1. Політичні партії нового покоління повинні бути здатними здійснювати усі три виокремлені В. Лепськім види управління соціальною системою – класичне, рефлексивне та середовищне, відповідно, у рамках класичної, некласичної та постнекласичної раціональностей.

4.1.2. Важливим фактором успішного конструювання політичних партій нового покоління є технологізація процесів вироблення керівних впливів на всіх рівнях у процесі діяльності відповідних підрозділів політичних партій нового покоління.

4.1.3. Для здійснення кращої технологізації процесів вироблення керівних впливів доцільно користуватися нашою класифікацією рівнів управління, яка охоплює класифікацію В. Лепського і включає директивне, інформаційне, концептуальне, організаційно-структурне і середовищне управління.

4.2. Другим аспектом управлінського підходу, який ми виділили, є злиття суб'єкта і системи управління в рамках описаної В. Лепськім парадигми «суб'єкт-полісуб'єктне середовище, що розвивається».

На думку автора [7], *полісуб'єктне або рефлексивно-активне саморозвиткове середовище являє собою метасуб'єкт, який володіє інваріантними властивостями для різних типів суб'єктів: цілеспрямованістю (активністю), рефлексивністю, комунікативністю, соціальністю, здатністю до розвитку. Важливо зауважити: рефлексивно-активне саморозвиткове середовище – це цілісне утворення, яке принципово відрізняє його від мереж, які є набором взаємопов'язаних елементів. Організація взаємодії активних елементів між собою і з середовищем визначається системою цінностей, принципів, онтологій, критеріїв і спеціалізованих суб'єктно-орієнтованих інформаційних платформ. Автор стверджує, що в рамках постнекласичної наукової раціональності об'єкт і система управління зливаються в єдине ціле в*

рефлексивно-активному саморозвитковому середовищі. Він вважає, що спостерігач ніби «розподіляється» по системі, він віртуальний. Системи стають здатними до самоспостереження, а процеси управління перетворюються в процеси саморегулювання і саморозвитку.

На думку В. Лепського, у центрі уваги постнекласичної наукової раціональності опиняється етика стратегічних суб'єктів саморозвиткових середовищ, яка є орієнтованою і на проблему збереження цілісності суб'єктів, і їхнє монтування в єдине ціле. Він називає стратегічним суб'єктом, що включений у будь-який метасуб'єкт (сім'я, група, організація, країна і ін.), який ідентифікує себе з цим метасуб'єктом і регулює свою активність (діяльнису, комунікативну, рефлексивну) з урахуванням її впливу на метасуб'єкта.

У нашій публікації [29] ми розглянули політичну партію як результат розвитку суб'єктності великої групи, представили створену нами модель колективної суб'єктності такої організацій в архетипному вимірі та визначили її базові аспекти. Аналіз розробленої моделі дозволив встановити, що колективна суб'єктність політичних організацій як мультирозумних систем соціальної моделі виникає внаслідок синхронізації частини психічних процесів у свідомому та несвідомому індивідів – членів партійних підрозділів у процесі їхньої взаємодії. Синхронізація психічних процесів у свідомому забезпечується концентрацією уваги членів партійних підрозділів на предметі обговорення в рамках малих груп, на які ділиться підрозділ у процесі колективної роботи. Синхронізація психічних процесів у несвідомому членів цих же підрозділів досягається шляхом забезпеченої на системному рівні цілеспрямованої активації однакових архетипів в результаті безперервного (циклічного) відтворення ситуацій взаємодії, які задаються використовуваними організаційно-технологічними інструментами, що змінюють перебіг групової динаміки у великих групах з метою утримання їхніх членів у позиціях «рівний з рівним».

Також у цій публікації ми розглянули три принципово різні типи суб'єктності (де суб'єктом є, відповідно, одна людина, мала група і велика група) і встановили відмінності між ними та умови їхньої трансформації одна в одну.

У ще одній нашій публікації [3] колективну суб'єктність політичних організацій у складі великих груп ми розглядали як емерджентну властивість, що виникає внаслідок і утримується впродовж перебігу сукупності процесів, які визначаються технологією діяльності та організаційною структурою партії і разом складають її основний політичний процес як невід'ємну частину і фундамент основного виробничого процесу.

Все це дає підстави стверджувати, що політичні партії нового покоління повинні стати розподіленими у рефлексивно-активному саморозвитковому середовищі стратегічними суб'єктами, що визначає їх як організації із колективною суб'єктністю великих груп, чисельність яких може зростати без втрат їхніх початкових якостей.

Цей аспект (4.2), як і попередній аспект (4.1) управлінського підходу, безпосередньо пов'язаний із виділенням у нашій моделі (схема 1) керівним впливом (А) та усіма його складовими: директивами (А1), позиціями (А2), стратегіями (А3), організаційно-структурними змінами (А4) і підготовленими членами та прихильниками партії (А5), а також із вибраною лідерами існуючої чи ініціаторами створення нової партії методологією її діяльності (С3), яка призначена для продукування усіх перелічених вище складових керівного впливу.

В той же час аспект (4.2) безпосередньо визначає основні параметри і вимоги до якостей суб'єкта організації (S) і, разом з тим, тип суб'єкта організації (С2), який вибирають лідери існуючих або ініціатори створення нових політичних партій.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту (4.2) із аспектами (1.1), (1.2), (3.2), (3.4) і (4.1) концептуальної мережі (схема 2). Аспект (4.2), як і попередній аспект (4.1) управлінського підходу, прямо пов'язаний із аспектами (5.1), (5.5) і (5.6) організаційного підходу контекстом еволюційного розвитку організацій, як керівних систем – від найбільш простих, що мають жорсткі детерміновані зв'язки із об'єктом управління, до розподілених у власному об'єкті управління стратегічних суб'єктів, для яких система і об'єкт управління складають одне ціле.

Розуміння політичних партій як стратегічних суб'єктів, які розподілені у власному метасуб'єкті, що є одночасно об'єктом управління цих організацій в рамках аспекту (4.2), обумовлює взаємозв'язок останнього із аспектом (6.2) економічного підходу, який постулює здатність великої групи реалізовувати колективні інтереси, а також із аспектом (7.1) соціологічного підходу, визначає вади делегування повноважень і постулює необхідність відмови від нього.

Аспект (4.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

4.2.1. Суб'єктом політичних партій нового покоління має стати відкрита велика група, яка є інтегрованою у власний об'єкт управління – суспільство як полісуб'єктне середовище, що розвивається, і здатна до самовідтворення (автопоезису) у процесі чисельного зростання внаслідок залучення до

колективної діяльності найактивніших громадян крізь нечітку і розмиту межу між нею і цим середовищем.

4.2.2. Колективна суб'єктність політичних організацій як мультирозумних систем соціальної моделі виникає внаслідок синхронізації частини психічних процесів у свідомому та несвідомому індивідів – членів партійних підрозділів у процесі їхньої взаємодії в рамках здійснюваного ними основного виробничого процесу.

4.2.3. Політичні партії, як розподілені у рефлексивно-активному або полісуб'єктному саморозвитковому середовищі (суспільстві) стратегічні суб'єкти, повинні бути здатними здійснювати стратегічне управління цим середовищем.

5. Організаційний підхід відноситься до макрорівня і досліджує організаційні параметри, характеристики і якості політичних організацій. Фактично його можна було би вважати базовим підходом у нашій концептуальній мережі, однак через те, що цей підхід розроблявся для організацій бізнесу зі специфічною для них мотивацією персоналу, він потребує серйозного переосмислення та адаптації для застосування у конструюванні політичних організацій.

5.1. Першим виділеним нами аспектом організаційного підходу є зсув організаційної парадигми, який представив у своїй книзі [30] американський науковець Дж. Гараєдагі у вигляді *переходу від бачення організацій як нерозумних систем механістичної моделі, до бачення організацій як систем з одним розумом біологічної моделі і далі, до бачення організацій як мультирозумних систем соціальної моделі.*

Організація механістичної моделі може бути влаштована таким чином, щоб кожна людина виконувала одне просте завдання. Така організація являє собою нерозумну систему, в якій нема власної мети: це інструмент, чию функцію визначає господар для досягнення своєї цілі, наприклад, отримання прибутку. Важливою характеристикою такого інструменту є його надійність, критерієм ефективності служить його корисна віддача. Частини 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 значного впливу.

Організація **біологічної моделі** являє собою систему з єдиним розумом (як людський організм), у якої є 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 їхнього успіху є ріст, єдиний і найважливіший показник ефективності, а прибуток є лише засобом 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 перебуває цілком і повністю під керівництвом одного мозку, який виконує організуючу функцію на основі отримання інформації від множини сенсорів через комунікаційну мережу шляхом видачі цим мозком вказівок, які й приводять в дію відповідні частини системи. Якщо частини організму раптом отримують можливість вибору, головною проблемою стануть конфлікти між ними та можливість їхнього вирішення. Зазвичай вони вирішуються на основі патерналізму, який найбільше підходить для таких систем (тобто конфлікт вирішується втручанням зверху).

Прикладом мультирозумної системи **соціальної моделі** може послужити організація, яка у цьому 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 за власними законами, і осмислити її без врахування цієї особливості неможливо. Будучи цілеспрямованою системою, така організація є частиною такого ж (цілеспрямованого), але значно більшого 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 (елементи біологічних систем також зв'язані інформаційно, однак структура цих зв'язків є на порядок простішою, ніж структура зв'язків між елементами соціальних систем). Культура – цемент, що поєднує їх в одне ціле. Для регулювання мультирозумної системи суттєве значення має згода між ними та шляхи її досягнення. Членів такої організації утримує разом одна або декілька загальних цілей і прийнятні для всіх учасників способи їхнього досягнення; всі вони мають набір цінностей, що лежать в основі їхньої культури.

Побудова організацій різних моделей здійснюється за допомогою різних організаційних засобів, які були розроблені в рамках аналітичного та системного підходів.

Так побудова організацій механістичної моделі передбачає застосування стандартизації робочих процесів і деталей в рамках аналітичного підходу й загальну оптимізацію в рамках системного підходу. Побудова організацій біологічної моделі передбачає різноманітність і ріст в рамках аналітичного підходу та гнучкість і контроль в рамках системного підходу. Побудова організацій соціальної моделі передбачає використання партисипативного менеджменту в рамках аналітичного підходу та реконструкцію в рамках системного підходу.

Аспект (5.1) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі (схема 1) суб'єктом організації (S) – як ми показали у [3], цей аспект відносить його до мультирозумних систем соціальної моделі. Відповідно аспект (5.1) визначає вибір лідерами існуючих або ініціаторами створення нових партій типу суб'єкта організації (C2). Більш детально про політичну організацію, як результат розвитку суб'єктності великої групи у контексті цього аспекту ми писали в [29].

Таким чином аспект (5.1) безпосередньо визначає організаційну структуру (S3) партій нового покоління як максимально горизонтальну для мультирозумних систем соціальної моделі, яка забезпечує реалізацію партисипативного управління в рамках основного політичного процесу партії (S4).

В той же час аспект (5.1) задає ключові параметри основного виробничого процесу (S1) і керівних впливів (A) – виробничий процес має узгоджувати, а його результат – керівні впливи мають бути узгодженими усіма членами партійних підрозділів відповідних рівнів.

Також аспект (5.1) визначає тип ідеології, її принципів та цінностей (C1), які обирають лідери існуючих чи ініціатори створення нових політичних партій: оскільки цілеспрямовані члени партії самостійно визначають, до чого прагнути і яким засобам слід надати перевагу для досягнення мети, то партійна ідеологія повинна бути «живою» - здатною адекватно змінюватися і адаптуватися внаслідок реструктуризації її компонентів у процесі їхнього узгодження у відповідності до змін зовнішнього середовища. «Живу» ідеологію адаптивного типу ми описали у публікації [10].

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (3.1), (3.2), (4.1) і (4.2). В той же час аспект (5.1) прямо пов'язаний із аспектами (5.5) і (5.6) того ж організаційного підходу, які з різних точок зору розглядають еволюцію організаційних систем.

Разом з тим аспект (5.1) безпосередньо пов'язаний із аспектом (6.2) економічного підходу, який визначає умови успішного керування спільним великими групами людей. Тому очевидно, що аспект (5.1) зв'язаний із аспектом (7.1) соціологічного підходу, який постулює необхідність відмовитися від делегування повноважень.

Аспект (5.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 5.1.1. Політичні партії нового покоління, на відміну від існуючих партій – організацій біологічної, а досить часто й механістичної моделі, повинні створюватися як мультирозумні системи соціальної моделі.
- 5.1.2. Основний політичний процес партій нового покоління має забезпечувати партисипативне самоуправління партійних підрозділів у складі великих груп їхніх членів та прихильників.
- 5.1.3. Ідеологія політичних партій, як мультирозумних систем соціальної моделі, повинна бути «живою» - здатною адекватно змінюватися і адаптуватися внаслідок реструктуризації її компонентів у процесі їхнього узгодження в рамках партисипативного самоуправління партійних підрозділів у відповідності до змін зовнішнього середовища.
- 5.1.4. Основний виробничий процес політичних партій нового покоління повинен забезпечувати вироблення і узгодження його продукту – керівних впливів усіма членами партійних підрозділів відповідних рівнів.
- 5.1.5. Процес побудови таких партій має починатися зі створення початкового центрального кристалу з організаційною структурою соціальної моделі, який, з однієї сторони, має бути здатним до чисельного зростання без втрат початкових якостей, а з іншої – має бути здатним мультиплікуватися з центру у регіони та на місця.
- 5.1.6. Потреба створення такого кристалу актуалізує задачу розробки методики безконфліктної колективної діяльності великих груп людей будь-якої чисельності з вироблення, обговорення та прийняття рішень на засадах партисипативного менеджменту із врахуванням відмінностей політичних організацій від організацій бізнесу.
- 5.1.7. Політична партія нового покоління повинна бути здатною здійснювати самореконструкцію – змінювати й адаптувати власну структуру з метою найбільш ефективного та результативного виконання тієї чи іншої функції, яка здійснюється у відповідний момент її життєдіяльності.

5.2. Другим виділеним нами аспектом організаційного підходу є залежність оптимальної сукупності організаційних параметрів політичної партії, що включає організаційну структуру (як системотвірний фактор), організаційну культуру, тип лідерства, ролі (завдання) працівників, підходи до обміну та розподілу інформації, напрямок зсуву конкуренції, тощо, від типу зовнішнього середовища, у якому має успішно діяти ця організація.

У 70 -90-х роках минулого століття, синхронно із виникненням поняття постмодерну, в рамках теорії організації було вироблено загальний підхід до вибору параметрів організаційної будови у відповідності до типу зовнішнього середовища, у якому діє організація. Так, Г. Морган вважає, що *тип зовнішнього середовища є головним фактором, який визначає оптимальну будову організації та інші її ключові параметри* [9]. Це ж доводять автори книги [31], стверджуючи, що *у простому та визначеному зовнішньому середовищі найоптимальнішою буде проста лінійна ієрархічна структура із відповідними (які передбачають вимушені поступки) стратегіями конкуренції, із формальними системами комунікації, із негнучкою організаційною культурою та із рутинними завданнями у працівників. Натомість турбулентне зовнішнє середовище вимагає переходу до горизонтальної структури із відповідними стратегіями конкуренції, які передбачають співпрацю, із ефективною системою обміну інформацією, із адаптивною організаційною культурою та із делегуванням повноважень.*

Зазначимо, що в цьому випадку термін «делегування повноважень» має інше – протилежне значення, ніж такий же термін в аспекті (7.1) соціологічного підходу у контексті соціології П. Бурдьє: якщо тут йдеться про делегування повноважень від лідерів до підлеглих у рамках партисипативного управління в бізнесових організаціях, то П. Бурдьє розглядав делегування повноважень учасниками організацій та різнорідних об'єднань їхнім лідерам виробляти і приймати рішення від їхнього імені.

Отже аспект (5.2) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі (схема 1) зовнішнім середовищем (E) та організаційною структурою (S3) – він однозначно зумовлює вибір горизонтальної і адаптивної організаційної структури в умовах хаотичного, складного, невизначеного, непередбачуваного і турбулентного зовнішнього середовища.

В той же час аспект (5.2) задає вимогу до основного виробничого процесу (S1), який, очевидно, повинен включати ефективну систему обміну інформації між членами та прихильниками партії та між її підрозділами, а також між самою партією і її зовнішнім середовищем – суспільством і світом.

Також аспект (5.2) опосередковано визначає вимоги до навчального процесу (S5) в партійних підрозділах, який, серед іншого, повинен забезпечити ефективне засвоєння членами та прихильниками партії її адаптивної організаційної культури, в основі якої лежить розподілене (партисипативне) управління.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (1.2) і (3.2). В той же час аспект (5.2) через організаційну будову пов'язаний аспектами (5.1), (5.5), (5.6) організаційного підходу, які з різних точок зору визначають еволюцію організацій. Цей аспект у великій мірі визначає особливості партій, як специфічного «виробництва», які розглядаються у рамках відповідного аспекту (5.3).

Аспект (5.2) прямо зв'язаний із аспектом (10.1) архетипового підходу, який, серед іншого, розглядає природу і умови переходу нестійкої конкуренції до конфронтації чи до кооперації. Відповідно, цей аспект є зв'язаним із аспектом (12.1), який розглядає конфронтацію та кооперацію у якості основних механізмів виживання популяцій.

Також аспект (5.2) опосередковано зв'язаний із аспектом (9.2) соціально-психологічного підходу, який постулює залежність поведінкового вибору людей від ситуацій та контекстів, у яких вони перебувають, а ці ситуації безпосередньо визначаються організаційною структурою.

Разом з тим цей аспект прямо пов'язаний із аспектом (4.2) управлінського підходу, який постулює злиття суб'єкта і системи управління.

Аспект (5.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 5.2.1. Конструювання політичних партій нового покоління слід здійснювати, виходячи із типу зовнішнього середовища, у якому вони мають бути успішними (ефективними та результативними).
- 5.2.2. Зовнішнє середовище, у якому діють політичні партії на сучасному історичному етапі, є складним, невизначеним, нестійким і турбулентним, що вимагає вибору горизонтальної структури із відповідними стратегіями конкуренції, які передбачають співпрацю, із ефективною системою обміну інформацією, із адаптивною організаційною культурою та із делегуванням повноважень згори вниз.
- 5.2.3. Основний виробничий процес партій нового покоління повинен включати ефективну систему обміну інформації між членами та прихильниками партії та між її підрозділами, а також між самою партією і її зовнішнім середовищем – суспільством і світом.

5.2.4. Навчальний процес в підрозділах політичних партій нового покоління повинен забезпечити ефективне засвоєння її членами та прихильниками адаптивної організаційної культури партії, в основі якої лежить розподілене (партисипативне) управління та здатність до самореконструкції.

5.3. Третім аспектом організаційного підходу, який ми виділили, є розгляд політичної партії як специфічного «виробництва» у контексті класичної організації виробництва [32].

Виробничий процес — це сукупність взаємопов'язаних технологічними процесами процесів праці та природних процесів, у результаті яких початкова сировина і матеріали перетворюються на готову продукцію. Виробничий процес охоплює основні, допоміжні та обслуговувальні процеси.

Природні процеси відбуваються без прямої участі працівника.

Основні процеси – це процеси, які виконують безпосередньо для виготовлення продукції основного виробництва.

Технологічний процес — це сукупність операцій з перероблення сировини і матеріалів у напівфабрикати та виготовлення готової продукції.

У публікаціях [3, 4, 24] ми показали, що з точки зору організації виробництва «сировиною» у випадку політичних партій є інформація, наростаючі потоки якої надходять із зовнішнього та внутрішнього середовищ у процесі їхнього природного ускладнення і саморозвитку. «Готовою продукцією», відповідно, є керівні впливи необхідної інтенсивності та складності на різних рівнях управління. Очевидно, «працівниками» в нашому випадку є члени політичної організації, а «основним виробничим процесом» політичної партії є процес виробництва означеної вище «готової продукції» «працівниками» цієї організації. «Процеси праці» охоплюють індивідуальну та колективну роботу членів політичної партії під час чергових загальних зборів її підрозділів усіх рівнів та у проміжках між ними.

Таким чином, сутністю партійного «виробництва», на нашу думку, є реалізація стратегічного управління зовнішнім та внутрішнім середовищами – вироблення і здійснення керівних впливів з метою реалізації програмних цілей партії.

В той же час, природними процесами, які відбуваються поза межами прямого впливу «працівників» у політичних партіях, на наш погляд, є природні процеси групової динаміки, що протікають у будь-яких людських групах за однаковою схемою, яку досліджують соціальна психологія, соціологія, груповий психоаналіз, етологія, організаційна поведінка, тощо.

Детально наше бачення партії як виробництва представлено на початку цієї публікації описом функціональної моделі політичної організації, яка зображена на схемі 1.

Отже аспект (5.3) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1) та його складовими (S2) – (S5), які, в рамках реалізації методології діяльності (C3) – стратегічного управління, забезпечують переробку членами і прихильниками партії (A5), (E2) із залученням ресурсів (E3), вхідної інформації (E1) із зовнішнього середовища (E) у «напівфабрикати» (стратегії (A3), тобто стратегічні плани) і готову «продукцію» – керівні впливи різного типу (A1) – (A.5), що спрямовані на реалізацію цих планів. Зазначимо, що в цьому випадку **стратегії (A3) є одночасно і напівфабрикатом, і керівним впливом в рамках концептуального управління – вони поширюються у зовнішньому середовищі і охоплюють цілий комплекс логічно структурованої інформації, включно із баченням, місією, цінностями і принципами, стратегічними і оперативними цілями, програмами, політиками, тощо.**

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (3.1), (3.2) і (5.2). В той же час аспект (5.3) прямо пов'язаний із аспектом (5.4) організаційного підходу, який описує типовий та оптимальний шляхи розвитку організацій, а отже їхнього «виробництва».

Також аспект (5.3) зв'язаний із аспектом (9.2) соціально-психологічного підходу, оскільки сам процес виробництва передбачає виникнення та безперервне відтворення у певному порядку відповідних ситуацій взаємодії між членами та прихильниками партії.

Разом з тим аспект (5.3) прямо пов'язаний із природними процесами групової динаміки, що протікають у будь-яких людських групах і розгляд яких у рамках нашої концептуальної мережі представлено аспектами (9.1) соціально-психологічного підходу, (10.1) і (10.2) архетипового підходу, (11.1) і (11.2) психоаналітичного підходу, а також аспектами (12.1) і (12.2) біологічного підходу.

Аспект (5.3) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

5.3.1. Партійне «виробництво» за своєю сутністю є стратегічним управлінням зовнішнім та внутрішнім середовищами життєдіяльності політичних партій і полягає у виробленні і здійсненні ними керівних впливів належного рівня складності та інтенсивності з метою реалізації програмних цілей цих організацій.

5.3.2. Технологічний процес в політичних партіях нового покоління, як сукупність операцій з перероблення «сировини» (інформації) у напівфабрикати (стратегічні плани) та вироблення «готової продукції» (керівних впливів) заданої складності та інтенсивності, повинен відповідним чином пов'язувати «процеси праці» членів політичної партії під час чергових зборів та у проміжках між ними із природними процесами групової динаміки, які є недоступними для ручного цілеспрямованого регулювання з боку «працівників» і менеджменту (членів партії та її лідерів).

5.3.3. Детально наше бачення партії як виробництва представлено на початку цієї публікації описом **функціональної моделі політичної організації**, яка зображена на схемі 1.

5.4. Четвертим аспектом організаційного підходу, який ми виділили, є джерела управлінської енергії менеджерів організацій, пастка засновника і типовий та оптимальний шляхи розвитку останніх згідно методики І. Адізеса [33].

Автор методики стверджує, що для виконання дій, які дозволяють вирішувати множину проблем, з якими бізнесова організація зіштовхується в реальному часі, її менеджери повинні володіти необхідним обсягом управлінської енергії. Джерелами цієї енергії, на його думку, являються повноваження, влада і вплив. Повноваження Адізес визначає як право приймати рішення, право сказати «так» і «ні». Цим правом офіційно наділена особа, яка займає конкретну посаду незалежно від її освіти та зв'язків. Владу він визначає як можливість карати і винагороджувати. Обсяг влади, якою наділений посадовець, залежить від того, у якій мірі ми потребуємо співпраці з ним і якою монополією володіє він над тим, що ми потребуємо. Вплив – це здатність індивіда, не вдаючись до повноважень і влади, спонукати до дії інших людей. Зазвичай, здійснити вплив можливо з допомогою інформації, яка переконує людей поводити себе бажаним чином.

Очевидно, що партійні лідери наділені повноваженнями та можуть мати певний вплив на партійців. Однак вони апіорі не володіють владою карати і винагороджувати членів партії зміною розміру грошових виплат, бо якщо володіють, то це не партія, а партійний проєкт – повний аналог організації зі сфери бізнесу.

У цій же книзі Адізес розглядає становлення бізнесових організацій на основі аналізу процесу формування в їхнього менеджменту чотирьох управлінських

ролей: виробничої **P** (Produce), адміністративної **A** (Administration), підприємницької **E** (Entrepreneurship), Інтегруючої **I** (Integration).

На його думку, головною функцією менеджменту організації є виконання виробничої ролі **P**, яка передбачає цілеспрямовану діяльність і робить організацію результативною в короткостроковій перспективі.

Функцією менеджменту, яка забезпечує ефективність організації в короткостроковій перспективі, є адміністрування **A**, що включає регламентування, планування та організацію процесів і забезпечує перебіг усіх необхідних подій у потрібний час, із заданою інтенсивністю та у визначеній послідовності.

Для забезпечення довгострокової результативності менеджмент організації має бути здатним здійснювати підприємницьку роль **E**, яка робить організацію проактивною, що включає вміння передбачати та планувати майбутнє і здатність вже зараз діяти відповідним чином.

Ефективність організації у довгостроковій перспективі забезпечує реалізація менеджментом інтегративної ролі **I**, яка полягає у цілеспрямованому формуванні ним внутрішнього відчуття спільної приналежності і взаємозв'язку між усіма компонентами організаційної системи, що забезпечує перетворення організаційної свідомості з механістичної в органічну.

Адізес зазначає, що всі чотири ролі є несумісними між собою і тому організація не може володіти ними із самого народження. Вона потребує їхнього освоєння у певній послідовності синхронно з розвитком організації. Причому, якщо організація неспроможна освоїти нову роль або справитися з несумісністю здійснюваних ролей, то вона «застрягає» у своєму розвитку.

На думку Адізеса, розвиток більшості організацій відбувається за типовим шляхом, який передбачає розгортання управлінських ролей у послідовності **E → P → A → I**.

Основною загрозою для партій, які розвиваються типовим шляхом, на наш погляд, є потрапляння у «пастку засновника» (конфігурація **POEO**). Це стається тоді, коли організація переростає можливості засновника по імплементації свого персонального стилю і філософії управління і не може більше існувати як театр одного актора.

Жодна із понад трьох з половиною сотень існуючих українських партій не змогла уникнути цієї пастки і навіть не намагалася вибратися із неї шляхом інституціоналізації управління організацією, як це радить І. Адізес. В той же час 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 засновників, які формуються внаслідок усвідомленого зловживання абсолютною владою всередині організації і які штучно підживлюються зовнішніми суб'єктами – олігархічними кланами, спецслужбами та кримінальними групами.

Ключовим фактором, який дозволяє організаціям розвиватися за оптимальним шляхом, з точки зору методики Адізеса, є інтеграція I. Розкриваючи це поняття, він виходить з існування постійної людської потреби приналежності до певної спільноти. Адізес стверджує, що така потреба існує завжди, що вона породжує постійні і неперервні взаємозв'язки між людьми і не потребує додаткової енергії. На його думку, власне від такої взаємопов'язаності народжується мета, яку він визначає як результат чи процес, який людина хоче досягнути за певний час. У такому контексті задача – це результат, який людина повинна забезпечити, чи процес, який вона повинна здійснити в короткостроковому періоді для досягнення довгострокової мети.

Адізес вважає, що потреба в інтеграції I розвивається в такій послідовності: обізнаність про зв'язок → робить можливим появу → мети → яка створює → розуміння взаємопов'язаності → яке дає людям → смисл → який вказує на → потребу в інтеграції.

Таким чином, оптимальний шлях передбачає розгортання управлінських ролей у послідовності $I \rightarrow E \rightarrow A \rightarrow P$. На оптимальному шляху всі переходи з одного стану в інший здійснюються простіше. Коли виробляється довгострокова EI , системи короткострокової A відображають довгострокову мету і реальну взаємопов'язаність. Якщо в момент приєднання P є цінності, бачення і системи, то можна вважати, що все готово. P не потрібно з'ясовувати, «чому, що і як?» їй слід робити. Все вже визначено. Треба просто братися за роботу і виконувати її.

Наше бачення розгортання та руху політичної організації оптимальним шляхом за методологією Адізеса ми представили у публікації [34].

Отже аспект (5.4) визначає послідовність розгортання виділеного у нашій моделі (схема 1) основного виробничого процесу (S1) оптимальним шляхом за методологією I. Адізеса: $I \rightarrow E \rightarrow A \rightarrow P$. Цим аспект (5.4) задає вимоги до методології діяльності (C3) партії та, особливо, до методики колективної діяльності (C4) членів її різнорівневих підрозділів із суб'єктністю обраного типу (C2): методологія діяльності повинна забезпечити ефективне здійснення

партійними підрозділами підприємницької (візійної) ролі **E**, а методика колективної діяльності, окрім того, що вона має підтримувати здійснення цієї ж ролі **E**, повинна забезпечити ефективну реалізацію інтегруючої ролі **I** з одночасним здійсненням виробничої **P** і адміністративної **A** ролей.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (3.2) і (5.3) концептуальної мережі (схема 1). В той же час варто виділити взаємозв'язок аспекту (5.4) із аспектом (5.5) з огляду на те, що типовий шлях розвитку організацій передбачає кілька послідовних переходів з одного витка на наступний виток еволюційної спіралі із актуалізацією нових цінностей та прийняттям і засвоєнням нової організаційної культури. **При цьому оптимальний шлях розвитку організацій передбачає актуалізацію цінностей та запровадження організаційної культури відразу обраного витка спіралі та безперервну діяльність в його рамках, що дозволяє уникнути соціального опору при переході на кожен наступний виток.**

Також аспект (5.4) зв'язаний із аспектом (6.2) економічного підходу, оскільки оптимальний шлях розвитку організацій передбачає керування спільним у складі великої групи людей.

Крім того, оскільки основним фактором підтримки та посилення інтеграції є блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів у партійних підрозділах, які спричиняє групова динаміка у процесі колективної діяльності їхніх членів з вироблення, обговорення, прийняття та реалізації рішень, то аспект (5.4) повинен розглядатися у взаємозв'язку із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу, а також із аспектом (9.1) соціально-психологічного підходу.

В той же час аспект (5.4) зв'язаний із аспектом (12.1) біологічного підходу, оскільки очевидно, що потреба в інтеграції, яка за словами Адізеса існує завжди, має біологічну природу і визначається потребою вищого – системного рівня – потребою біологічної популяції у виживанні, яка обумовлює проявлення неагоністичних форм поведінки з кооперацією в основі.

Аспект (5.4) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

5.4.1. Принципова відмінність політичних партій від бізнесових організацій полягає у відсутності у партійних лідерів доступу до основного джерела управлінської енергії, якою володіють менеджери бізнесових організацій – влади карати і винагороджувати членів партії зміною розміру належних їм грошових виплат з метою активації їхньої діяльності у складі партійних

підрозділів та блокування агресії, що обумовлює виникнення та ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

- 5.4.2. Політичних партій нового покоління повинні бути здатними в умовах відсутності інструментів грошового стимулювання забезпечити безперервну самоактивацію своїх членів з метою тривалої підтримки їхньої безконфліктної колективної діяльності у складі партійних підрозділів по реалізації програмних цілей цих організацій.
- 5.4.3. Створення та розгортання політичних партій нового покоління має відбуватися оптимальним шляхом у контексті методики Адізеса, що передбачає формування в її підрозділах усіх чотирьох управлінських функцій у наступній послідовності: спочатку активується та інтенсифікується інтегруюча функція **I**, далі до неї додається підприємницька (для політичних партій – візійна) функція **E**, після цього формується адміністративна функція **A** і на останок – активується діяльнісна функція **P**.
- 5.4.4. Ключовим фактором, який дозволить політичним партіям розвиватися за оптимальним шляхом з точки зору методики Адізеса, є інтеграція **I**, що обумовлює необхідність її підтримки та посилення самим процесом, а, отже, методикою діяльності членів цих організацій в рамках їхніх підрозділів.
- 5.4.5. Основним фактором підтримки та посилення інтеграції є блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів у партійних підрозділах у процесі колективної діяльності їхніх членів з вироблення та реалізації рішень.
- 5.4.6. Обрана лідерами існуючої чи ініціаторами створення нової партії методологія діяльності повинна забезпечити ефективне здійснення партійними підрозділами підприємницької (візійної) ролі **E**, а методика колективної діяльності, окрім того, що вона має підтримувати здійснення цієї ж ролі **E**, повинна забезпечити ефективну реалізацію інтегруючої ролі **I** з одночасним здійсненням адміністративної **A** і виробничої **P** ролей.
- 5.4.7. Оптимальний шлях розвитку політичних партій нового покоління передбачає актуалізацію цінностей та запровадження організаційної культури відразу обраного витка спіралі організаційного розвитку та безперервну діяльність в його рамках, що дозволяє уникнути соціального опору при переході на цей виток.

5.5. П'ятим виділеним нами аспектом організаційного підходу є інтегральна динаміка, детальний опис якої представив у своїй книзі український дослідник В. Пекар [35] і яка *розглядає розвиток організаційної культури як послідовний процес її ускладнення, що супроводжується зміною цінностей на кожному витку уявної спіралі розвитку. Виткам цієї спіралі присвоєно кольори від бежевого до бірюзового, які були запропоновані дослідниками К. Кованом та Д. Беком, учнями К. Грейвза. При цьому вважається, що сформовані на попередньому витку цінності залишаються у психіці учасників організацій, які перейшли на наступний виток, у фоновому режимі.*

В. Пекар зазначає, що *інтегральна динаміка виділяє різні парадигми мислення та визначає притаманні кожній з них типи організацій з різними культурами в основі: фіолетові організації з культурою приналежності, червоний клан з культурою сили, синя ієрархія з культурою правил, помаранчева організація з культурою успіху, зелене співтовариство з культурою взаємин, жовта мережа з культурою творчості.*

Розглядаючи переходи від одної парадигми мислення до іншої та, відповідно, від одного типу організацій до наступного, В. Пекар вказує на їхню *обумовленість двома факторами – зміною умов зовнішнього середовища та внутрішнім імпульсом до розвитку. Він представляє чотири виділені К. Вілбером необхідні умови для того, щоб став можливим перехід до нової парадигми мислення: заповнення (поточний рівень має бути заповненим, необхідні життєві навички та компетенції повинні бути набрані хоча б у мінімально необхідному обсязі); дисонанс (щось не так у картині світу, вона не все пояснює); інсайт (є ідеї, що породжують бажання пізнавати нові шляхи в житті); відкритість (готовність рухатися далі, змінювати свою картину світу).* В. Пекар зазначає, що *коли у суспільстві з'являється нова парадигма, вона розповсюджується наче хвилі або вірус. Звісно, у разі наявності навколо відкритих до неї людей.*

Розглядаючи можливість стрибка через сходинку – переходу від однієї до іншої парадигми із пропуском проміжної, В. Пекар вказує на можливі загрози, які *вникатимуть внаслідок порушення одного з постулатів інтегральної динаміки: кожна парадигма мислення незамінна, оскільки несе із собою важливі цінності та корисні життєві навички. Тому кожна сходинка, кожен етап розвитку є підготовкою до наступного, без засвоєних на попередній сходинці цінностей та навичок будь який подальший рух неможливий.*

У цьому контексті виникає принципове для нашого дослідження питання – чи можливо збудувати в Україні зелено-жовті організації, перестрибнувши через помаранчеву сходинку?

Ми вважаємо це можливим внаслідок наявності в ментальності українців у фоновому режимі цінностей і навичок зелено-жовтої парадигми, що сформувалися протягом тривалого періоду вічевої демократії на основі звичаєвого права, яке практикували українці впродовж багатьох століть [36]. Сформована у ті часи зелено-жовта парадигма та її носії – горизонтальні віча з різною мірою успішності протистояли характерній для того періоду червоній парадигмі та характерним для неї організаціям – княжим дружинам: *«Въ первый периодъ образования русскаго государства городскія общины существовали въ югозападной Россіи, во всей ихъ силѣ, выражая свою власть посредствомъ народныхъ собраний, которыя назывались вѣчами. Демократическое начало, на которомъ основаны были эти народныя собранія было совершенно противоположно политикѣ великихъ князей русскихъ, стремившихся къ самодержавію; по этому древняя исторія Россіи представляетъ продолжительную и упорную борьбу верховной власти князей съ могущественными городскими общинами».*

Тому ми вважаємо можливим і дуже ймовірним створення в Україні зелено-жовтих або трансформацію в організації такого типу існуючих червоно-синіх політичних партій і подальше їхнє розгортання шляхом запровадження відповідних зелених і жовтих парадигмам організаційних інструментів, розробку яких і передбачає конструювання політичних партій нового покоління.

Отже аспект (5.5) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1) і його складовими (S2) – (S5), які у сукупності мають спричинити до виникнення жовто-зеленого Суб'єкта організації (S) внаслідок запровадження необхідних для цього організаційних інструментів – методології діяльності (C3) і методики колективної діяльності (C4) членів та прихильників (A5) партійних підрозділів.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (3.1), (3.2), (4.1), (4.2), (5.1), (5.2) і (5.4) концептуальної мережі. В той же час аспект (5.5) прямо пов'язаний із аспектом (5.6), оскільки вони обидва, хоча й з різних точок зору, розглядають ту ж саму еволюцію соціальних систем.

Крім того, оскільки характерною ознакою зелено-жовтих організацій є внутрішня гармонія і баланс інтересів, що, очевидно, досягається в умовах відсутності міжособистісних та міжгрупових конфліктів, які спричиняє групова динаміка у процесі колективної діяльності їхніх членів з вироблення, обговорення, прийняття та реалізації рішень, то аспект (5.5) слід розглядати у взаємозв'язку із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу, а також із аспектом (9.1) соціально-психологічного підходу.

Аспект (5.5) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 5.5.1. Політичні партії нового покоління мають бути зелено-жовтими організаціями у відповідності до класифікації організаційних парадигм у спіральній динаміці.
- 5.5.2. Побудова організацій у рамках зелено-жовтої організаційної парадигми передбачає стрибок через сходинку помаранчевої парадигми і відбуватиметься в умовах відсутності набутих цінностей та навичок діяльності у помаранчевих організаціях у достатньої кількості активістів – потенційних членів політичних партій нового покоління.
- 5.5.3. Фактором, який дозволить здійснити такий стрибок і збудувати в Україні політичні партії нового покоління є наявність у ментальності українців у фоновому режимі цінностей і практичних навичок зелено-жовтої організаційної парадигми, які були засвоєні ними впродовж тривалого історичного періоду звичаєвого права та вічевої демократії.
- 5.5.4. Актуалізацію цінностей і практичних навичок зелено-жовтої парадигми, що перебувають у фоновому режимі у психіці членів червоно-синіх організацій, можна здійснити шляхом запровадження відповідних цій парадигмі організаційних інструментів, які відтворюють типові для неї ситуації взаємодії членів політичних партій нового покоління.

5.6. Шостим аспектом організаційного підходу, який ми виділили, є еволюція соціальних систем з точки зору зростання їхньої складності, своє бачення та аналіз якої представив у книзі [37] І. Бощенко, російський політолог, фахівець з нейронних мереж, телережисер, колишній співробітник Служби зовнішньої розвідки РФ, який сьогодні, на жаль, інформаційно підтримує сепаратистів ОРДЛО. Автор вважає наростання складності організацій та збільшення обсягів інформації, яка надходить до них із зовнішнього середовища, однією із ключових проблем сучасного суспільства. Для різнотипних організацій, що послідовно з'являлися у процесі їхньої еволюції, І. Бощенко розробив відповідні моделі обробки інформації, що надходила із зовнішнього середовища.

Для вирішення цих проблем автор запропонував концепцію динамічної, тобто змінної організаційної структури соціальних спільнот майбутнього і розробив один із її можливих варіантів – *динамічну ієрархію, яка є основоположним принципом сконструйованої ним спільноти, яку він назвав нейросоцом. Динамічна ієрархія - це така ієрархія соціуму, при якій позиція індивіда в ієрархії соціуму визначається його корисністю для соціуму в цілому. Другим принципом нейросоца, на думку автора, є мережева динамічна структура і*

відсутність єдиного центру управління структурою. Ієрархія нейросоца будується як мережева, в ній немає єдиного центру управління структурою, так, наприклад, кількість основ розгалуження ієрархії може бути будь-яким, але не менше 4-х, тому що динамічні властивості вертикальної мобільності починаються, тільки якщо у координатора 4 і більше підлеглих. Автор запроваджує дві базові позиції, які можуть займати члени таких спільнот – координатора та його підлеглих у їхніх кластерах і намагається виробити правила гармонізаціями стосунків між ними та між різними кластерами шляхом їхньої спеціалізації за різними напрямками чи задачами для забезпечення широкосмугової обробки інформації із зовнішнього середовища і шляхом запровадження у цілій спільноті процедур ранжування за рівнями корисності та компетентності. У нейросоці також передбачено позицію головного координатора, який, на думку автора, змушений завжди прагнути до збільшення продукту виробленого нейросоцем, а також до збільшення «задоволення» учасників. Тобто, за задумом, алгоритм всього нейросоца зводиться до постійного прагнення до реалізації і передбачає автоматичний початок процесу кадрової трансформації, якщо результат трохи погіршився.

На противагу розробленому І. Бощенком нейросоцу, базовим принципом якого є динамічна ієрархія ми розробили змінну організаційну структуру політичних партій, основоположним принципом якої є динамічна мережа особливого типу, яку ми сконструювали у процесі наших досліджень [38, 39, 40]. Вже сама назва – динамічна мережа підкреслює принципово інший тип суб'єктності проєктованих на її основі організацій майбутнього – політичних партій нового покоління. На відміну від нейросоцу І. Боценка, у якому, на нашу думку, перебіг біологічно обумовленої групової динаміки та проігноровані автором неформальні групові та міжгрупові стосунки за деякий час невідворотно приведуть до концентрації влади у руках головного координатора та пасивації організаційного загалу у відповідності до закону олігархізації Міхельса, в основі сконструйованої нами динамічної мережі лежить цілеспрямована зміна природної, біологічно обумовленої групової динаміки [18,22].

Запропонований І. Бощенком шлях ускладнення керівних підсистем соціальних систем, за його словами, добре корелює з принципами деліберативної демократії і комунікативного середовища, які у своїх роботах описував Юрген Габермас. Поділяючи ці принципи як своєрідний ідеал, до якого слід прагнути, ми погоджуємося з критиками деліберативної демократії у тому, що в реальному суспільному житті сам собою жоден соціальний ідеал не зможе придушити біологічної природи людей, яка проявляється у процесі їхньої взаємодії. В одній з наших публікацій [21] ми детальніше проаналізували

чинники, що унеможливляють реалізацію одного з них – республіканського ідеалу як сукупності виділених у [20] чотирьох компонентів республіканської традиції.

Тому, на відміну від підходів до збільшення складності організацій, які пропонує І. Бощенко, пропоновані нами організаційні підходи насамперед спрямовані на те, щоб пов'язати процеси колективної роботи членів партій з природною, біологічно обумовленою груповою динамікою у спосіб, який забезпечував би системне зсування учасників взаємодії з конкурентних позицій у позиції кооперації та унеможливував би їхній зсув у позиції конфронтації. Результатом такого зсування, на нашу думку, стане природне вивільнення, акумулювання та спрямування соціальної енергії, яка виділяється для підтримки процесів ранжування, на досягнення спільних цілей.

Окрім того, динамічна мережа, як ми показали у публікаціях [29, 38, 39, 40] повинна бути здатною здійснювати широкосмугову обробку інформації й одночасно активно самонавчатися як шляхом взаємного обміну знаннями і навичками, так і шляхом пошуку (або вироблення) та засвоєння нових знань та навичок.

Отже аспект (5.6) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1) та усіма його складовими (S2) – (S5), які у сукупності являють собою динамічну мережу, що циклічно самовідтворюється у відповідності до низки певних алгоритмів, визначених обраними методологією (C3) та методикою (C4) колективної діяльності.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (3.1), (3.2), (4.1), (4.2), (5.1), (5.2) і (5.5). В той же час критика основних положень аспекту (5.6) і розроблена нами альтернатива обумовлюють розгляд цього аспекту у взаємозв'язку із усіма аспектами конфліктологічного, соціально-психологічного, архетипового, психоаналітичного та біологічного підходів.

Аспект (5.6) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

5.6.1. Політичні партії нового покоління повинні мати динамічну, циклічно змінну організаційну структуру, основоположним принципом якої є динамічна мережа, яку ми розробили у процесі наших досліджень і яка реалізується вибором і запровадженням у різнорівневих партійних підрозділах методики колективної безконфліктної діяльності їхніх членів та прихильників партії у складі великих груп.

5.6.2. Колективний суб'єкт, що виробляє та приймає рішення у партійних підрозділах різного рівня, повинен мати мережеву горизонтальну структуру, що впорядкована такими алгоритмами і правилами, які

змінюють перебіг природної групової динаміки, акумулюючи та спрямовуючи енергію, що живить деструктивні неформальні внутрішньогрупові та міжгрупові стосунки, на реалізацію програмних партійних цілей.

5.6.3. Політичні партії нового покоління у процесі своєї діяльності повинні бути здатними здійснювати широкосмугову обробку інформації й одночасно активно самонавчатися як шляхом взаємного обміну знаннями і навичками, так і шляхом пошуку (або вироблення) та засвоєння нових знань та навичок.

6. Економічний підхід ми віднесли до макрорівня і розглянули у вузькому і специфічному сегменті на перетині економіки, соціології та політекономії – у сегменті колективної взаємодії учасників груп різної чисельності з точки зору її ефективності та результативності.

6.1. Першим виділеним нами аспектом економічного підходу є «логіка колективної дії», аналіз якої представив у роботі [41] американський економіст Мансур Олсон, де він логічно довів *неспроможність досягати колективного блага великими групами людей на відміну від малих груп, які здатні цілеспрямовано реалізовувати спільні інтереси своїх членів, дуже часто — за рахунок великих груп, у тому числі — за рахунок усього суспільства.*

Автор зазначає, що до тих пір, поки не існує якого-небудь примусу або група є недостатньо малою, раціональні, своєкорисливі індивіди не будуть прикладати жодних зусиль для досягнення загальногрупових цілей. Іншими словами, навіть якщо всі індивіди такої великої групи є раціональними, діють задля власних інтересів і виграють від досягнення спільних цілей в рамках групи, вони все одно не стануть добровільно прикладати зусиль для досягнення цих цілей.

*Якщо учасники великої групи у раціональний спосіб намагаються максимізувати свій власний достаток, вони не стануть прикладати жодних зусиль для досягнення загальногрупових цілей до тих пір, поки на них не буде вчинено тиск або кожному з них не буде запропонований індивідуальний мотив до подібної дії, що не співпадає із загальним інтересом групи, мотив, який може бути реалізований за умови, що члени групи візьмуть на себе частину витрат по досягненню загальних цілей. **Великі групи не будуть формувати організацію, що спрямована на досягнення загальногрупових цілей, за відсутності якого-небудь примусу або індивідуальних спонукальних мотивів.** Ці положення є справедливими навіть у випадку*

існування одноголосного рішення в групі відносно сутності суспільного блага і методів його отримання.

В малих групах можливе добровільне сприяння індивіда просуванню цілей групи, однак у більшості випадків воно припиниться швидше, ніж досягне оптимального для групи рівня. Розглядаючи вклад кожного з індивідів в досягнення загальних цілей, автор вказує на цікаву тенденцію до «експлуатації» більшості меншістю.

У цій же роботі М. Олсон, застосовуючи запропонований ним аналіз до груп різного розміру, робить висновок про те, що у багатьох випадках малі групи виявляються більш ефективнішими та життєздатнішими, ніж великі. Аналізуючи у такий спосіб діяльність профспілок, автор зазначає, що необхідною умовою їхнього виживання є існування деяких форм примусового членства. На думку автора, раціональний і егоїстичний індивід правомірно міркує наступним чином: «Навіщо мені взагалі кудись ходити і брати участь в якихось зборах, платити внески, якщо профспілка і так за мене доб'ється всіх цілей, які принесуть мені блага навіть без моєї участі? Якщо я хочу мінімізувати свої витрати і максимізувати свої доходи, то я сиджу вдома і дозволяю профспілці домагатися цілей, які реалізують і мої інтереси, сам будучи фрірайдером». М. Олсон назвав це явище «безбілетництвом» і запропонував деякі соціологічні вирішення цієї проблеми. У малій групі, найчастіше, це деякі механізми тиску, які змушують людей виходити з дому і йти пікетувати ворота підприємства. Але якщо це велика група, то єдиними засобами вирішення проблеми участі, які здавалися реалістичними для Олсона, є засоби «ідеологія» або «релігія».

Також автор запропонував нову теорію впливових груп, яка стверджує що влада впливових організацій є зовсім не результатом їхніх лобістських досягнень, а побічним продуктом їхньої іншої діяльності.

М. Олсон показує, що великі і впливові економічні лобі – це побічний продукт організацій, які володіють здатністю «мобілізувати» латентну групу з допомогою «вибіркових мотивів». Такими «вибірковими мотивами» можуть користуватися лише ті організації, які або (1) володіють достатньою владою і можливістю до примусу або (2) володіють джерелом позитивних стимулів, щоб запропонувати їх індивідам латентної групи. Виключно політична організація, тобто організація, яка здійснює лише функцію лобіювання, цілком очевидно, не може легальним шляхом примусити індивідів стати її учасниками. Партія, або інша виключно політична організація, що володіє можливістю примусового членства, була б доволі незвичним явищем в демократичній політичній системі. Однак, якщо б організація з якихось неполітичних причин і завдяки деякій іншій функції, яку вона здійснює,

справедливо добилася б примусового членства або завдяки тій іншій функції вона добилася б необхідної влади, щоб зробити членство примусовим, то вона змогла би здобути необхідні ресурси для підтримки лобювання. Таким чином, лобювання стає побічним продуктом певної функції, яку здійснює організація і яка дає їй змогу зробити членство примусовим.

Організація, що займається лише лобюванням для забезпечення колективного блага якоїсь великої групи, не володіє джерелом заохочення або позитивною додатковою мотивацією, завдяки якій вона могла би залучити своїх потенційних членів. Тільки та організація, яка одночасно пропонує приватні (або неколективні) товари або забезпечує соціальні вигоди своїм учасникам, може мати такі позитивні стимули. Тільки така організація змогла би запропонувати «в навантаження» до неколективного блага благо суспільне, що стимулювало би раціонального індивіда до несення витрат по отриманню колективного блага.

На перший погляд, політична партія може запропонувати своїм членам у якості неколективних товарів та соціальних вигід кар'єрне зростання в рамках партії та у виборних та виконавчих органах влади, особистісний розвиток та навчання, можливість самореалізації та, зрештою, широку мережу корисних знайомств та зв'язків. Тобто фактично все те, що лежить вище безпекового рівня піраміди потреб Маслоу. Звичайно, це все є важливим для членів політичних партій, особливо коли вони здатні виконувати свої зобов'язання щодо забезпечення у цьому контексті колективного блага.

Проте, очевидно, що ідеологія, яка, на думку М. Олсона, є одним із найбільш придатних засобів вирішення проблем участі в організаціях у складі великих груп і в основі якої, на нашу думку, центральним елементом, зазвичай, є безпекова складова та сформований на її основі образ ворога, є набагато сильнішим спонукальним чинником, оскільки активує енергетично місткіший рівень піраміди потреб Маслоу – безпековий. Однак ідеології в інформаційному суспільстві, як ми показали вище – розглядаючи аспект (1.2), втрачають свою об'єднуючу, управляючу та координуючу функцію щодо діяльності великих груп людей по реалізації їхніх цілей.

Дослідження Мансура Олсона є серйозним викликом для нашого припущення [27] щодо можливості створення політичних організацій із колективною суб'єктністю великих груп їхніх членів. Тому, а також, з огляду на загрозу саморуйнування внаслідок використання в ідеологіях, зазвичай, деструктивної енергії безпекового рівня, **політичні партії нового покоління повинні шукати згадані М. Олсоном джерела заохочення на фундаментальному і найбільш високоенергетичному рівні піраміди потреб Маслоу – на рівні фізіологічних потреб.**

Отже аспект (6.1) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі суб'єктом організації (S) і основним виробничим процесом (S1), який забезпечує його виникнення та підтримку, а також зі всіма компонентами останнього (S2) – (S5). Цей зв'язок обумовлений неможливістю, з точки зору аспекту (6.1), виникнення і достатньо тривалого існування такого суб'єкта, що, одночасно зв'язує аспект (6.1) із вибором типу суб'єкта організації (C2) та методикою колективної роботи членів партійних підрозділів у складі великих груп (C4), яка через організаційну структуру (S3), на нашу думку, й визначає можливість чи неможливість виникнення та появи колективного Суб'єкта організації (S).

Вище ми вже показали взаємозв'язок аспекту (6.1) із аспектом (3.2) концептуальної мережі. В той же час доведення нашого припущення про можливість збудувати політичні організації із колективною суб'єктністю великої групи шляхом пошуку джерел заохочення на фундаментальному і найбільш високоенергетичному рівні піраміди потреб Маслоу – на рівні фізіологічних потреб, змушує розглядати цей аспект у взаємозв'язку із усіма аспектами конфліктологічного, соціально-психологічного, архетипового, психоаналітичного та біологічного підходів.

Аспект (6.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 6.1.1. Конструювання політичних партій нового покоління повинно вирішити проблему участі у колективній діяльності членів партійних підрозділів у складі великих груп, подолати явище «безбілетництва» та вирішити задачу реалізації такими групами загальногрупових інтересів та суспільних цілей без примусу.
- 6.1.2. Політичні партії нового покоління повинні бути здатними забезпечувати позитивну додаткову мотивацію з метою залучення і тривалого утримання в рамках організації своїх членів та прихильників у вигляді кар'єрного зростання в самій партії та у виборних та виконавчих органах влади, особистісного розвитку та навчання, можливості самореалізації, долучення до партійної мережі корисних контактів, тощо.
- 6.1.3. Конструювання політичних партій нового покоління має включати визначення та активацію джерел заохочення їхніх членів на фундаментальному і найбільш високоенергетичному рівні піраміди потреб Маслоу – на рівні фізіологічних потреб.
- 6.1.4. Політичні партії нового покоління, всупереч «логіки колективної дії» М. Олсона, повинні ставати впливовими організаціями у складі великих груп учасників і отримувати владу безпосередньо внаслідок їхньої основної

діяльності, що спрямована на забезпечення колективного блага, а не внаслідок будь-якої іншої побічної діяльності.

6.2. Другим виділеним нами аспектом економічного підходу є принципи керування спільним, які представила у своїй роботі [42] Еліно́р Остро́м і які *забезпечують організацію використання спільних ресурсів так, щоб уникнути і надмірного споживання, й адміністративних витрат.*

Розглядаючи проблему колективної взаємодії, авторка, по суті, опонує і Мансу́ру Олсо́ну із його «логікою колективної дії» [41], і Гарретту Харді́ну з його «трагедією спільного» [43], яка стала символом деградації навколишнього середовища при використанні багатьма людьми дефіцитного ресурсу. На реальних прикладах Е. Остро́м показує, що великі групи можуть ефективно управляти спільним ресурсом, що запровадження сформованих на певних засадах правил дозволить подолати явище «безбілетництва», що вирішення питання забезпечення, довіри та контролю дозволить створити стабільні інституції самоврядування.

Е. Остро́м, досліджуючи «ситуації спільних ресурсів (СР)», фокусувалася на невеликих СР в межах однієї країни з числом осіб від 50 до 15000, які економічно суттєво залежать від цього СР. «Спільним ресурсом» авторка позначає природну або штучну ресурсну систему, що є достатньо великою, аби зробити дорогим (але не неможливим) усунення потенційних «вигодонабувачів» від отримання вигід, зумовлених її використанням.

В результаті аналізу низки СР вона виділила сім принципів проектування, які характеризують усі надійні інституції СР, а також восьмий принцип, що використовується у більших і складніших випадках. Під «принципом проектування» авторка мала на увазі важливий елемент або умову, що допомагають пояснити успіх цих інституцій у підтримці СР і отримати присвоювачів, які з покоління в покоління використовують установлені правила. Ось їхній перелік:

1) Чітко визначені кордони. Окремі особи або домогосподарства, які мають право вилучати ресурсні одиниці із СР, повинні бути чітко визначені, так само, як і межі СР як таких.

2) Відповідність між правилами присвоєння і постачання та місцевими умовами. Правила присвоєння, якими обмежується час, місце, технологія та/або кількості ресурсних одиниць, повинні співвідноситись з місцевими умовами та правилами постачання, трудових, матеріальних та/або грошових ресурсів.

3) *Механізми колективного вибору. Більшість осіб, яких стосуються діючі правила, повинні брати участь в їхній модифікації.*

4) *Моніторинг. Особи, які здійснюють моніторинг стану СР та поведінки присвоювачів, повинні бути підзвітними присвоювачам або самі бути присвоювачами.*

5) *Градуйовані санкції. Присвоювачі, які порушують діючі правила, повинні отримувати градуйовані покарання (такі, які залежать від серйозності та обставин порушення) від інших присвоювачів або від обраних присвоювачами посадових осіб, або і від тих, і від інших.*

6) *Механізми вирішення конфліктів. Присвоювачі та їхні посадові особи повинні мати швидкий доступ до дешевого майданчику вирішення конфліктів між присвоювачами або між присвоювачами та посадовими особами.*

7) *Мінімальне визнання права на організацію. На право присвоювачів створювати їхні власні інституції не повинна зазіхати зовнішня влада.*

8) *Інституції – «матрьошки». Присвоювання, постачання, моніторинг, примусове виконання рішень, вирішення конфліктів та управлінська діяльність повинні бути організовані на декількох рівнях вкладених інституцій.*

Авторка показала, що визначені нею принципи проектування впливають на стимули так, що присвоювачі стають готовими брати на себе зобов'язання, які відповідають чинним нормам, що розроблені у таких системах, моніторити дотримання правил одне одним, а також відтворювати інституції СР через покоління.

На нашу думку [44], всі встановлені Е. Остром принципи проектування інституцій СР, окрім сьомого, можна розглядати у якості засад конструювання політичних партій нового покоління.

Сьомий принцип свідчить про те, що авторка не знайшла успішних прикладів управління владою та правопорядком, як спільним ресурсом, і саме тому встановила цей принцип як спосіб відгородитися від зовнішнього впливу зі сторони суб'єктів влади.

Проте, на нашу думку, саме влада є тим спільним ресурсом, яким володіє політична партія, і який вона повинна рівномірно розподіляти між своїми підрозділами, членами та прихильниками.

У цьому контексті умовно успішними можна вважати вічеву владу [36] та копне судочинство [45] в Україні, що сформувалися на основі звичаєвого права і у

тому чи іншому вигляді функціонували протягом багатьох століть (про них ми вже згадували при розгляді аспекту (5.5) концептуальної мережі).

В той же час запропонований Остром восьмий принцип – принцип «матрьошки» відповідає визначеній при розгляді аспектів (2.1) і (5.1) концептуальної мережі необхідності вибору фрактальної організаційної структури для партій нового покоління.

Як і попередній аспект (6.1), аспект (6.2) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі суб'єктом організації (S) і основним виробничим процесом (S1), який забезпечує його виникнення та підтримку, а також зі всіма компонентами останнього (S2) – (S5). Відповідно цей аспект пов'язаний з вибором лідерами існуючих або ініціаторами створення нових політичних партій (C) типом суб'єкта організації (C2) та методикою колективної діяльності (C4) членів партійних підрозділів у складі великих груп, які, в результаті цього вибору, можуть стати або не стати колективним Суб'єктом (S).

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (2.1), (3.2), (3.5), (4.2), (5.1), (5.4) і (5.5). В той же час потреба політичних партій в управлінні владою, як спільним ресурсом змушує розглядати цей аспект у взаємозв'язку із усіма аспектами конфліктологічного, соціально-психологічного, архетипового, психоаналітичного та біологічного підходів, які разом, кожен зі своєї позиції, визначають природу влади та особливості її впливу на поведінковий вибір членів партійних підрозділів.

Аспект (6.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 6.2.1. Політичні партії як самоврядні інституції у складі великих груп (від 50 до десятків тисяч осіб), що здійснюють керування владою як спільним ресурсом, у разі дотримання принципів проектування Е. Остром, можуть бути успішними – ефективними та результативними, всупереч логіки колективної дії М. Олсона.
- 6.2.2. Умовами їхнього успіху є вибір фрактальної організаційної структури (за принципом «матрьошки»), чітке встановлення кола осіб у складі великої групи, що складають колективний суб'єкт організації і вирішення внутріорганізаційних задач присвоювання, постачання, моніторингу, примусового виконання рішень, вирішення конфліктів та здійснення управлінської діяльності.

7. Соціологічний підхід ми відносимо до мезорівня, вважаючи, що у такому випадку він поєднує цей рівень із макро- та мікрорівнем, будучи тісно

пов'язаним із ними. Цей підхід ми представимо соціологією П'єра Бурдьє, зокрема його аналізом природи процесу делегування в організаціях і запровадженим поняттям габітусу.

7.1. Першим аспектом соціологічного підходу, який ми виділили, є розглянуте П. Бурдьє в роботі [46] **делегування як механізм, за допомогою якого одна особа, так би мовити, дає владу іншій особі.** Автор визначив його як складний акт перенесення влади, коли довіритель дозволяє довірній особі підписуватися, діяти або говорити замість себе, даючи повну владу діяти для нього, що стає початком політичного відчуження. П. Бурдьє розглядав делегування, як акт, який приводить до того, що довірена особа може мати владу над тим чи тими, хто йому цю владу дав. На думку автора, політичному властива свого роду антиномія, яка полягає в тому, що індивіди не можуть (причому тим більше, чим більше вони обділені) конституюватися або бути конституйованими в групу, тобто в силу, здатну змусити слухати себе, говорити і бути почутою інакше, як поступаючись своїми правами на користь власного офіційного представника. В той же час автор відзначає, що панівна група існує завжди, в той час як підлеглі - тільки мобілізуючись і отримуючи інструменти представництва.

На думку П. Бурдьє, делегування - це акт, за яким група створюється, набуваючи сукупність ознак, які власне роблять її групою, а саме: постійне приміщення, звільнені працівники, бюро, що розуміється в самих різних сенсах і перш за все в сенсі бюрократичної форми організації з печаткою, штампамі, підписами, передачею права підпису, штемпелями і т. д. Група існує, коли має постійний представницький орган, що здатний заміщати (говорити за когось – значить говорити замість) серійні групи, що складаються з роз'єднаних і ізольованих індивідів, які постійно оновлюються і які здатні діяти і говорити лише від свого імені. Інша сутність делегування в значно більшій мірі прихована – це акт, за допомогою якого вже конституйована соціальна реальність, наприклад, партія буде давати мандат якомусь індивіду. Автор вживає бюрократичне слово «мандат» і щодо секретаря (а бюро дуже добре поєднується з секретарем), і відносно міністра, генерального секретаря, тощо і вже не довіритель призначає свого делегата, а бюро довіряє мандат уповноваженому представнику. Він розкриває цю свого роду «чорну скриньку»: по-перше, це перехід від атомізованих суб'єктів до бюро і, по-друге, перехід від бюро до секретаря. Розглядаючи сферу політики, автор доводить, що чим більше люди обділені (особливо в культурному відношенні), тим більше вони змушені і схильні довіряти себе довіреним особам, щоб отримати можливість висловитися в

політиці. Справді, у індивідів в ізолюваному стані, мовчазних, які не мають слова, немає ні здатності, ні можливості змусити слухати себе і бути почутими. Вони стоять перед вибором: або мовчати, або дозволити говорити за себе. Далі П. Бурдьє показує, що можливість зловживання укладена вже в самому факті делегування.

Розкриваючи механізми узурпації влади в організаціях, П. Бурдьє вказує, що якщо доводити до крайності, можна сказати, що узурпатор тим надійніше захищений від ризику бути викритим у брехні, чим менше у нього прихильників, а відсутність викриттів на ділі може вказувати на відсутність членів. Що можна протиставити такій людині? Можна публічно протестувати, можна почати збирати підписи під петицією. Однак коли члени партії намагаються позбутися від бюро, вони повертаються до серійного, повторюваного, тобто до положення ізолюваних індивідів, змушених заново обзаводитися своїм офіційним представником, бюро, групою дня того щоб позбутися від представника, бюро.

Автор описує парадокс монополізації колективної істини, який лежить в основі будь-якого ефекту символічного примусу: я є групою, тобто колективним примусом, примусом колективу по відношенню до кожного його члена, я - людина, яка стала колективом, і одночасно я той, хто маніпулює групою від імені самої цієї групи; я посиляюся на групу, яка дозволяє мені здійснювати по відношенню до неї примус. Розглядаючи бюрократичні апарати, автор описує основоположний закон їхньої діяльності: апарат дає все (в тому числі і владу над самим апаратом) тим, хто також віддає йому все і чекає від нього все, тому що поза апарату такі люди не мають нічого або майже нічого. Висловлюючись більш простіше, апарат дорожить найбільше тими, хто найбільше дорожить ним, тому що саме вони найбільше від нього залежать.

На сам кінець автор прогнозує, що останньою політичною революцією стане революція проти політичних клерикалів і проти узурпації, які є потенційно вписаними в делегування.

Все це обумовлює необхідність відмови від делегування у політичних партіях нового покоління. У цьому контексті в [3] ми розглянули і обґрунтували одну з ключових відмінностей політичних організацій, суб'єктом яких є одна особа або мала група, і організацій із колективною суб'єктністю великої групи. Останні не потребують легітимації їхнього суб'єкта у форматі делегування владних повноважень в рамках виборів чи зовнішніх призначень або затверджень. Колективний суб'єкт у складі великої групи, яка здатна чисельно зростати без втрати своєї суб'єктності, а також спроможна виробляти і приймати рішення в реальному часі, є легітимним за визначенням внаслідок

своєї природи – він не потребує виборних чи призначених ззовні лідерів, щоб актуалізувати себе у проміжках між засіданнями великої групи, як це потребують організації із суб'єктністю однієї особи чи малої групи. Такий суб'єкт просто призначає своїх представників, що відповідають за різні сектори суспільної життєдіяльності і/або очолюють виконання окремих проєктів і, разом із тим, контролює в реальному часі їхню діяльність.

Отже аспект (7.1) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі суб'єктом організації (S) і основним виробничим процесом (S1), який забезпечує його виникнення та підтримку. В той же час цей аспект безпосередньо пов'язаний із основним політичним процесом (S4), який визначає порядок вироблення та прийняття рішень Суб'єктом організації (S) і наявність або відсутність делегування. Очевидно, що у цьому контексті аспект (7.1) пов'язаний із вибором лідерами існуючих або ініціаторами створення нових політичних партій (C) типу суб'єкта організації (C2) та методики колективної діяльності (C4) членів партійних підрозділів у складі великих груп, які, в результаті цього вибору, потребуватимуть або не потребуватимуть використовувати механізм делегування для представлення себе назовні та комунікації із іншими суб'єктами зовнішнього середовища.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (3.2), (3.5), (4.2) і (5.1).

Очевидно, що відмова від делегування в політичних партіях можлива лише у результаті конструювання і запровадження у їхніх різнорівневих підрозділах відповідних процесів вироблення, обговорення та прийняття рішень великими групами членів та прихильників партії. Це змушує розглядати аспект (7.1) у взаємозв'язку із усіма аспектами конфліктологічного, соціально-психологічного, архетипового, психоаналітичного та біологічного підходів з метою вироблення способів впливу на перебіг групових процесів у партійних підрозділах, які, на нашу думку, й обумовлюють описану П. Бурдьє узурпацію влади партійними представниками.

Аспект (7.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

7.1.1. Принциповою відмінністю партій нового покоління від традиційних політичних організацій має стати відмова від механізму делегування членами партії повноважень виробляти і приймати рішення керівним органам різнорівневих партійних підрозділів у складі малих груп, а також, відповідно, від механізму делегування повноважень членами цих малих груп лідерам підрозділів.

- 7.1.2. Механізм делегування в політичних партіях нового покоління слід замінити механізмом призначення із наділенням відповідальних осіб конкретними короткотерміновими повноваженнями та обов'язками у кожному із множини секторів партійної діяльності при збереженні неперервної колективної суб'єктності організації як здатності виробляти, обговорювати та приймати рішення великими групами членів та прихильників різнорівневих партійних підрозділів.
- 7.1.3. Неперервну суб'єктність партійних підрозділів у складі великих груп членів та прихильників партії може забезпечити відповідний основний політичний процес, який регламентує порядок вироблення, обговорення, прийняття і виконання рішень цими підрозділами.
- 7.1.4. Основний політичний процес, що забезпечує неперервну суб'єктність різнорівневих партійних підрозділів, визначається методикою колективної діяльності великих груп людей, яку повинні обрати лідери існуючих або ініціатори створення нових політичних партій і яка повинна структурувати членів та прихильників різнорівневі партійні підрозділи за сукупністю секторів, на які, в однаковий для всієї партії спосіб, розділяється вся сфера життєдіяльності суспільства, що перебуває у фокусі її уваги.

7.2. Другим аспектом соціологічного підходу, який ми виділили, є

запроваджене у широкий науковий обіг французьким соціологом П'єром Бурдьє поняття **габітусу**, як сукупності міцних набутих диспозицій, що призначені для функціонування в якості принципів, які породжують і організують практику та уявлення, що об'єктивно пристосовані для досягнення певних результатів, але не припускають свідомої націленості на ці результати і не вимагають особливої майстерності [47, 48]. За визначенням автора, *габітус* — це цілісна система диспозицій сприйняття, оцінювання, класифікації та дій, результат досвіду та інтеріоризації індивідом соціальних структур, що носить несвідомий характер. *Габітус* є результатом індивідуальної історії і соціального досвіду індивіда. Дія формується на підставі суб'єктивної оцінки об'єктивних можливостей, поєднання бажаного і можливого.

Принциповим моментом є те, що габітус цілісний і не може бути розкладений на окремі складові його диспозиції, оскільки виражає один загальний принцип, який проявляється у всіх практиках індивіда і може переноситися з однієї сфери в іншу, задаючи їхню взаємну узгодженість. Габітус формується середовищем, отже подібні умови, тобто позиції

індивіда генерують подібні габітуси членів групи, класу. Таким чином, соціальний клас — це клас схожих умов, а також клас індивідів, що володіють схожим габітусом. Отже, практики членів групи від самого початку координовані схожістю габітусу, який виступає основою спонтанної солідарності.

Вводячи поняття габітусу, П. Бурдьє намагається зняти традиційне для соціології протиставлення соціальної структури і особистих практик індивіда: з одного боку, габітус — це внутрішні схеми сприйняття, оцінювання, класифікації та діяльності, властиві індивіду, з іншого — це інтеріоризовані соціальні відносини, засвоєні і привласнені соціальними агентами.

Важливою є теза про те, що габітус забезпечує відтворення соціальних інститутів: структура інституту вписується у внутрішню структуру індивіда і згодом відтворюється в майбутніх його практиках. Габітус вписує індивіда в існуючі соціальні структури, генеруючи практики і уявлення так, що вони виявляються об'єктивно адаптованими до соціальних відносин, продуктом яких і є. Габітус забезпечує не тільки відтворення, але і певну мінливість соціальної структури в практиках індивіда, оскільки детермінує практики не безпосередньо, але шляхом спочатку заданих примусів, обмежень, уявлень про можливе, ймовірне і неможливе.

Очевидно, що габітус безпосередньо зумовлює відтворення відповідної йому організаційної культури членами будь-яких організацій та об'єднань. Тому у наших роботах [49, 50] ми представляли організаційну культуру як складову соціетальної психіки, що містить два відносно автономні компоненти – габітусну і поточну організаційні культури, а також розглядали ступінь кореляції між ними, як унікальний маркер кожного конкретного суспільства. Українське суспільство у своєму розвитку пережило тривалий період звичаєвого права з горизонтальною вічевою організаційною культурою, яка, по суті, і являє собою її габітусний компонент. Поточна організаційна культура є ієрархічною. Вона почала домінувати в українському суспільстві протягом кількох останніх сотень років його перебування у складі різних імперій. Суперечність між цими компонентами організаційної культури українців, на нашу думку, впродовж тривалого часу обумовлює неефективність створюваних ними організацій, і тому є основним чинником, що зумовлює аномальну фрагментацію українських елітних груп. Ми показали, що притаманний українцям габітусний компонент організаційної культури в політичних організаціях проявляється у блокуванні процесу сакралізації лідерів, які отримали цей статус у процесі ранжування в рамках поточної ієрархічної організаційної культури. Очевидно, що без сакралізації проявлені лідери політичних організацій є неспроможними

реалізувати інтегративну функцію конфліктів ранжування. Зазначимо, що процес сакралізації забезпечується смислами й цінностями, які формують активовані у несвідомому суб'єктів взаємодії певні сукупності архетипів несвідомого. Такі сукупності ми визначали як взаємопов'язані споріднені набори основних рівнів та тіней персональних архетипів, відповідних їм культурних архетипів, архетипних інваріантів міфу, а також складових інших архетипних типологій несвідомого [50]. Причому активацію таких сукупностей архетипів забезпечує поточна ситуація взаємодії та її контексти, зокрема, у цьому випадку, ситуація завершення конфлікту перемогою одного з претендентів на неформальне лідерство. Однак габітуальні організаційні практики, які в рамках горизонтальної мережевої організаційної культури передбачали періодичну взаємодію у позиціях рівний з рівним на багатолюдних зібраннях, активують альтернативні сукупності архетипів, що унеможливають перебіг процесу сакралізації лідера, оскільки в рамках цих практик будь-якого лідера потенційно можна було переобрати вже на наступному зібранні хоч через місяць. Внаслідок цього його статус не надто віддалявся у своєму зростанні від статусу опонентів, що безперервно активувало останніх до зштовхування конкурентної взаємодії з ним у конфронтацію з метою відібрати його лідерський статус, а його харизма не могла перерости у сакрум.

Приведені вище результати наших досліджень свідчать про взаємозв'язок аспекту (7.2) із усіма аспектами конфліктологічного, соціально-психологічного, архетипового, психоаналітичного та біологічного підходів концептуальної мережі.

В той же час аспект (7.2) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1) та усіма його складовими (S2) – (S5), а також типом суб'єкта організації (C2) і методикою колективної діяльності (C4) великих груп, які, якщо свідомо не обрано нічого іншого, за замовчуванням визначаються традиційними практиками. В Україні цей зв'язок обумовлений несвідомим відтворенням габітусних горизонтальних організаційних практик членами ієрархічно структурованих українських політичних партій, тип структури яких перейшов у спадок від традиційних політичних організацій доби модерну і забезпечується вимогами Міністерства Юстиції України до статуту при їхній реєстрації. Невідповідність несвідомо відтворюваних горизонтальних габітусних практик затребуваним практикам у вертикально структурованих політичних організаціях обумовлює невідворотну деградацію, прискорену фрагментацію та характерну недієздатність останніх.

Аспект (7.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 7.2.1. При конструюванні політичних партій нового покоління з метою досягнення динамічної рівноваги між габітусною (горизонтальною) та актуальною сьогодні (ієрархічною) організаційними культурами і, відповідно, організаційними структурами, їх слід поєднати в одне ціле шляхом закріплення за ними найбільш відповідних їм функцій – вироблятися, обговорюватися і прийматися рішення мають у мережі, а виконуватися – у множині ієрархій, за кожною з яких закріплено виконання відповідного рішення.
- 7.2.2. Досягнути динамічної рівноваги між обома цими організаційними культурами і, відповідно, структурами можливо лише в рамках змінної організаційної структури, яка забезпечить циклічну реструктуризацію підрозділів політичної партії із мережі в ієрархію і знову в мережу.
- 7.2.3. При конструюванні політичних партій нового покоління слід розробити і впровадити такий алгоритм циклічної реструктуризації партійних підрозділів, який зумовив би посилення позитивних якостей, які набувають ці підрозділи у кожній із згаданих двох організаційних структур при нівелюванні негативних.

8. Конфліктологічний підхід ми віднесемо до мезорівня і розглянемо у частині, що стосується дослідження організаційних конфліктів.

8.1. Першим аспектом конфліктологічного підходу, який ми виділили, є причини та функції конфліктів.

Сучасна конфліктологія [51] розглядає конфліктну ситуацію як одне з центральних понять, яке передбачає протилежні позиції сторін із якогось питання, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів для їхнього досягнення, розбіжність інтересів, бажань, прагнень, тощо. Вона пропонує різноманітні класифікації ймовірних причин конфліктів, серед яких найчастіше зустрічаються наступні: суттєві розбіжності між учасниками конфлікту (різні цілі, думки, позиції, цінності, норми); індивідуальні особливості конфліктуючих сторін; дефіцит комунікації, різна ступінь інформованості; об'єктивні обставини (обмежений доступ до якого-небудь ресурсу чи блага); особливості організацій, систем, структури. В основі реальних конфліктів, як правило, лежить кілька з перелічених причин, які, зазвичай, взаємно підсилюють одна одну. Причини конфлікту у своїй сукупності визначають конфліктну ситуацію, яка переростає у конфлікт внаслідок інциденту – внутрішнього чи зовнішнього поштовху, що порушує баланс інтересів учасників взаємодії. В наукових роботах у сфері

конфліктології представлено цілий ряд моделей перебігу конфлікту від різних авторів.

М. Примуш у книзі [52] вказує, що фактори і причини конфліктів носять суб'єктивно-об'єктивний характер і можуть бути об'єднані в чотири групи: об'єктивні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні.

Основними об'єктивними факторами виникнення конфліктів виступають: природне зіткнення інтересів людей у процесі їхньої життєдіяльності; слабка розробленість і використання нормативних процедур розв'язання соціальних протиріч; недолік і несправедливий розподіл важливих для нормальної життєдіяльності людей матеріальних і духовних благ; сам спосіб життя, пов'язаний з матеріальною невпорядкованістю і радикальними, масштабними і швидкими змінами; традиційні для нас стереотипи конфліктного розв'язання соціальних протиріч та ін.

Основними організаційно-управлінськими причинами конфліктів є: структурно-організаційні, функціонально-організаційні, індивідуально-функціональні і ситуативно-управлінські.

До типових соціально-психологічних причин конфліктів відносяться: втрати і перекручування інформації у процесі міжособистісної та міжгрупової комунікації; розбалансована рольова взаємодія людей; вибір різних способів оцінки результатів діяльності; різний підхід до оцінки тих самих складних подій; внутрішньогруповий фаворитизм; змагання і конкуренція; обмежена здатність до децентрації (зміни власної позиції в результаті порівняння її з позиціями інших людей) та ін.

В той же час автори книги [53], аналізуючи різноманітні підходи до наукового аналізу конфліктів, вказують, що серед дослідників існують протиріччя, пов'язані з тим, наскільки стійкими, стабільними або ж, навпаки, залежними від конкретних ситуацій взаємодії розглядаються детермінанти конфлікту. Тих, хто пов'язує конфліктність з утвореннями, стабільними в часі (диспозиціями, конфліктними рисами особистості, установками), умовно відносять до дослідників диспозиційного підходу. Тих, хто схильний розглядати конфліктну поведінку особистості як результат виняткового впливу ситуаційних факторів, що не залежать від —внутрішнього ментально-мотиваційного, значеннєвого плану, відносять до представників ситуаційного підходу.

В основу диспозиційного підходу покладено два твердження, джерелом яких є повсякденний соціальний досвід. Відповідно до першого, у більшості соціальних ситуацій поведінка різних людей є різною. Друге доводить, що

поведінку конкретної людини в різних ситуаціях можна передбачити досить точно.

Ситуаційний підхід акцентує увагу на аналізі окремих стратегій, прямо не пов'язаних з особистістю. Це дозволяє враховувати легкість зміни її поведінки, залежно від ситуації, й більшою мірою акцентувати увагу на адекватності та ефективності тієї чи іншої тактики й стратегії. Цей підхід у дослідженні конфліктів був реалізований, насамперед, у біхевіористській традиції, що зробила акценти на зовнішніх детермінантах їхнього виникнення. Предметом вивчення ситуаційних підходів у дослідженні конфліктів стали зовні спостережувані конфлікти та їхні поведінкові параметри. З точки зору уявлень представників ситуаційного підходу, конфлікт є формою реакції на зовнішню ситуацію. Детальніше ситуаційний підхід у соціальній-психології та його принципову відмінність від ситуаційного підходу у біхевіористській традиції ми розглянемо нижче, представляючи аспект (9.2).

Розглядаючи диспозиційний і ситуаційний підходи у контексті конструювання політичних партій нового покоління можна побачити, що у цьому випадку диспозиційний підхід не може бути взятий за основу при розв'язанні внутрішньоорганізаційних конфліктів. Адже неможливо відібрати у політичну партію, на відміну від бізнесових організацій чи органів державного управління, людей лише за певними індивідуально-психологічними ознаками. Більше того, зазвичай громадські активісти та політики – потенційні члени таких партій за своїм характером є незручними, мають загострене відчуття справедливості та схильні ініціювати і загострювати конфлікти, що зумовлено їхніми прагненнями захистити інтереси тих чи інших соціальних груп, які вони представляють, шляхом ініціювання та запровадження відповідних змін і подолання опору та інерції соціального середовища.

Тому, на нашу думку, розв'язання соціальних конфліктів у політичних партіях нового покоління можливе лише в рамках ситуаційного підходу – шляхом конструювання ситуацій безконфліктної взаємодії членів та підрозділів партії і забезпечення безперервного відтворення саме цих ситуацій у процесі партійної життєдіяльності відповідними організаційно-управлінськими інструментами. При цьому сконструйовані ситуації та інструменти їхнього відтворення повинні практично повністю долати причини конфліктів організаційно-управлінської групи і мінімізувати вплив факторів та причин конфліктів, що відносяться до інших груп.

М. Примуш у книзі [52] зазначає, що вплив конфлікту на його учасників і соціальне оточення має двоїстий, суперечливий характер. Серед конструктивних функцій конфлікту авторка виділяє: усунення протиріччя у

функціонуванні колективу; більш глибоке пізнання учасниками конфлікту одне одного; ослаблення психічної напруженості; сприяння розвитку особистості; поліпшення якості діяльності; підвищення авторитету учасника у разі його перемоги. Негативний вплив конфлікту полягає у тому, що він: значно погіршує настрій; приводить до насильства і загибелі людей; руйнує міжособистісні стосунки; викликає хвороби; може погіршувати якість індивідуальної діяльності; сприяє закріпленню соціальної пасивності особистості.

Авторка зазначає, що позитивний вплив конфлікту на соціальне оточення полягає в тому, що він: активізує соціальне життя; висвітлює невирішені проблеми; актуалізує гуманістичні цінності, може сприяти згуртуванню групи перед зовнішньою небезпекою, тощо. Негативний вплив конфлікту полягає в порушенні системи відносин, погіршенні соціально-психологічного клімату, якості спільної діяльності, зниженні згуртованості групи.

Це дозволяє зробити висновок, що конфлікт одночасно може впливати на організацію у двох протилежних напрямках, роз'єднуючи її, тобто здійснюючи диференційну функцію, та об'єднуючи, тобто реалізуючи інтегруючу функцію.

Очевидно, що баланс цих обох функцій у великій мірі визначатиме життєздатність, конкурентоздатність та успішність будь-яких організацій, в першу чергу – політичних. В ідеалі організація повинна утримувати інтенсивність внутрішніх конфліктів на такому рівні, щоб вони могли здійснювати лише свою інтеграційну функцію, позитивно впливаючи на саму організацію, на її підрозділи та на членів, блокуючи в той же час диференційну функцію внутрішніх конфліктів з її негативними впливами і наслідками.

У нашій публікації [49] ми розглянули природу і виробили модель виникнення та ескалації конфліктів на перетині низки наукових підходів: архетипового, соціологічного, соціально-психологічного, психоаналітичного і біологічного. В рамках створеної моделі ми представили архетипні механізми перебігу конфлікту, показали роль біологічних механізмів активації учасників конфлікту, визначили чинники, які зіштовхують учасників конкурентної взаємодії у конфронтацію, а також визначили умови її трансформації у кооперацію. Аналізуючи розроблену модель ми встановили зв'язок деструктивного процесу фрагментації українських елітних груп із дисбалансом диференційної та інтегруючої функції внутрішніх організаційних конфліктів, коли, внаслідок несумісності габітуальної горизонтальної організаційної культури українців із поточною вертикальною організаційною культурою, практично повністю виявляється заблокованою інтегруюча функція конфлікту при безперешкодному перебігу диференційної. Там же ми припустили, що деструктивний процес фрагментації українських політичних організацій може бути зупинений лише

після запровадження у них змінної організаційної структури, яка алгоритмічно відтворюватиме такі ситуації взаємодії членів партійних підрозділів, у яких не буде можливості ініціювати та підтримувати міжособистісні та міжгрупові конфлікти.

Проведений і представлений нижче аналіз різних аспектів сукупності включених у концептуальну мережу підходів дозволив зробити висновок про те, що **місцем прикладання «важеля» у нашому випадку є виникнення та ескалація конфліктів (8.1) і (8.2) в рамках групової динаміки (9.1) у підрозділах політичних партій на етапі визначення лідера у процесі біологічно обумовленого ранжування претендентів на лідерство (12.1). При цьому самим «важелем» є методика колективної діяльності (С4) членів партійних підрозділів, яка обирається лідерами чи ініціаторами (С) створення політичних партій і впорядковує процес вироблення, обговорення, прийняття та виконання рішень.**

На основі розробленої нами моделі архетипового управління соціальними системами [54] ми сформувавши концепцію такого «важеля». Вона полягає в упорядкуванні процесу утворення підгруп у групах (партійних підрозділах) з метою організації взаємодії їхніх учасників не як особистостей, а як представників різних підгруп груп.

У нашій публікації [38] ми сформувавши принципи функціонування, а в публікаціях [22, 39, 55] обґрунтували, сконструювали і представили розроблену нами методику безконфліктної колективної роботи великих груп людей, в основі якої лежить об'єднання в одне ціле двох відомих способів безконфліктної взаємодії у групах. Першим з них є «мозковий штурм», який передбачає висловлення ідей без їхньої критики іншими учасниками групи, що блокує основну причину виникнення та ескалації міжособистісних конфліктів – реакцію на публічну критику. Другим способом є організація взаємодії учасників групи не як індивідуумів, а як представників інших, перед тим розформованих груп, який можна легко відтворити відомою у педагогіці методикою перехресних груп [56]. І «мозковий штурм» і методика перехресних груп включають по два етапи. Інтегрувавши другий етап «мозкового штурму» із першим етапом методики перехресних груп, ми отримали спосіб вироблення, обговорення і прийняття рішень, який складає першу частину нашої методики колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі. Міжгрупові конфлікти в рамках партійного підрозділу при використанні такої методики долаються шляхом безперервного руйнування групових рамок внаслідок роботи учасників у перехресних групах, склад яких весь час змінюється.

Другу частину нашої методики, що стосується виконання прийнятих рішень у часових проміжках між їхнім прийняттям, складає традиційний проєктний менеджмент, який передбачає створення для виконання цих рішень сукупності відповідних тимчасових проєктних груп із відповідальними виконавцями на чолі. При цьому всі ті, хто брав участь у прийнятті рішень у горизонтальній мережі «мозковий штурм – методика перехресних груп» реструктуруються у тимчасові проєктні групи з ієрархічною структурою різної жорсткості.

Таким чином мозковий штурм, методика перехресних груп та проєктний менеджмент складають сконструйовану нами методику колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі [55].

Циклічне відтворення взаємодії за цією методикою в рамках реалізації обраної лідерами чи ініціаторами створення партії методології її діяльності являє собою внутрішню змінну організаційну структуру підрозділів політичних партій нового покоління. Об'єднання структурованих у такий спосіб підрозділів у цілісну політичну організацію відбувається за фрактальним принципом або принципом «матрьошки» у відповідності до представлених вище аспектів (2.1), (5.1) і (6.2).

Сконструйовану змінну організаційну структуру політичних партій нового покоління ми детально описали у наших публікаціях [3, 40, 57].

Отже аспект (8.1) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), які самі по собі, зазвичай, є достатньо поширеною причиною виникнення та ескалації організаційних конфліктів. Також аспект (8.1) прямо зв'язаний із людьми, які стають членами чи прихильниками партії (E2) – між їхніми цілями, думками, позиціями, цінностями, нормами завжди були, є і будуть суттєві розбіжності, які потенційно можуть стати причиною конфліктів.

В той же час аспект (8.1) прямо пов'язаний із вибором лідерами існуючих або ініціаторами (C) створення нових політичних партій типу Суб'єкта організації (C2) і методики колективної діяльності (C4) членів партії, які складають такий Суб'єкт, оскільки саме ця методика забезпечує системне відтворення типових ситуації взаємодії членів партії у складі партійних підрозділів, які можуть ініціювати або блокувати виникнення та ескалацію внутрішніх організаційних конфліктів.

Також аспект (8.1) безпосередньо пов'язаний із керівним впливом (A) та усіма його складовими (A1) – (A5), оскільки запровадження у партійних підрозділах методики колективної безконфліктної взаємодії дозволить підтримувати гостру конкуренцію ідей за відсутності внутрішніх міжособистісних та міжгрупових

конфліктів, що суттєво поліпшить якість основного виробленого партією «продукту».

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (2.2), (3.3), (5.4), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1) і (7.2). В той же час у нашій публікації [49] ми зв'язали аспект (8.1) із усіма аспектами архетипового, соціологічного, соціально-психологічного, психоаналітичного і біологічного підходів.

Аспект (8.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 8.1.1. Місцем прикладання «важеля» у відповідності до системного підходу є виникнення та ескалація конфліктів в рамках групової динаміки у підрозділах політичних партій на етапі визначення лідера у процесі біологічно обумовленого ранжування претендентів на лідерство. При цьому самим «важелем» є методика колективної діяльності членів партійних підрозділів, яка обирається лідерами чи ініціаторами створення політичних партій і впорядковує процес вироблення, обговорення, прийняття та виконання рішень.
- 8.1.2. Розв'язання соціальних конфліктів у політичних партіях нового покоління можливе лише в рамках ситуаційного підходу – шляхом конструювання ситуацій безконфліктної взаємодії членів та підрозділів партії і забезпечення безперервного відтворення саме цих ситуацій у процесі партійної життєдіяльності.
- 8.1.3. Сконструйовані у такий спосіб ситуації взаємодії та алгоритми їхнього відтворення повинні практично повністю долати причини конфліктів організаційно-управлінської групи і мінімізувати вплив факторів та причин конфліктів, що відносяться до інших груп.
- 8.1.4. Сконструйовані ситуації взаємодії та алгоритм їхнього циклічного відтворення разом складуть методику безконфліктної колективної діяльності членів партійних підрозділів.
- 8.1.5. Існує два прості способи, які відтворюють ситуації безконфліктної взаємодії у групах: «мозковий штурм», який передбачає висловлення ідей без їхньої критики іншими учасниками групи, і організація взаємодії учасників групи не як індивідуумів, а як представників інших, перед тим розформованих груп в рамках відомої у педагогіці методики перехресних груп.
- 8.1.6. Інтеграція другого етапу «мозкового штурму» із першим етапом методики перехресних груп забезпечує відтворення ситуації безконфліктної взаємодії і складає основу спроектованої нами методики

колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі. Міжгрупові конфлікти при використанні цієї методики долаються шляхом безперервного руйнування групових рамок внаслідок роботи учасників у перехресних групах, склад яких весь час змінюється.

8.1.7. Запровадження в політичних партіях нового покоління методики безконфліктної колективної діяльності членів їхніх підрозділів в динамічній мережі дозволить утримувати інтенсивність внутрішніх конфліктів на рівні, який забезпечить реалізацію лише їхньої інтегруючої функції, мінімізувавши дію диференційної.

8.1.8. Запровадження в політичних партіях нового покоління методики безконфліктної колективної діяльності членів їхніх підрозділів в динамічній мережі дозволить підтримувати гостру конкуренцію ідей за відсутності внутрішніх міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

8.2. Другим аспектом конфліктологічного підходу, який ми виділили, є динамічна модель конфліктів Ф. Глазла [58], яка включає дев'ять етапів, що поділені на три базові ступені, на кожному з яких відповідно відбувається взаємодія за правилами «виграш-виграш», «виграш-програш» та «програш-програш».

На першому етапі обидві сторони намагаються зберегти партнерські стосунки, знайти компромісне рішення. На другому етапі відбувається поляризація стосунків, яка посилює егоїстичні позиції опонентів та їхнього роздратування. На третьому етапі конфлікт загострюється і набирає обертів через провокативні дії, що спрямовані на просування своїх цілей і на блокування цілей опонента. На четвертому етапі учасники починають сумніватися, що конфлікт дійсно можна врегулювати з допомогою мирних засобів і спільних зусиль. На п'ятому етапі боротьба набуває такої динаміки, що у підсумку дві конфліктуючі сторони «втрачають своє обличчя», при цьому між ними руйнується довіра, оскільки опоненти вже обмінялися «ударами нижче пояса». На шостому етапі виразно фіксується образ «Я» і образ ворога, типовими стають відкриті погрози. Для сьомого етапу характерні систематичні руйнівні удари, що спрямовані проти ймовірного застосування санкцій протилежною стороною. На восьмому етапі опоненти здійснюють цілеспрямовані «психологічні атаки». Дев'ятий етап розвитку конфлікту може привести до знищення супротивника – навіть ціною самознищення.

Для переходу на кожний наступний етап, на думку Ф. Глазла, учасники конфлікту мусять подолати певний «поріг», який якісно змінює їхню

поведінку. Автор вважає, що починаючи з шостого етапу прослідковується видима тенденція до «персоніфікації» конфлікту та відбувається його стрімка ескалація. При цьому його початковий предмет суперечки починаючи з цього етапу вже не має жодного значення.

Існує багато підходів та стратегій розв'язання конфліктів у соціальних групах взагалі і в організаціях зокрема. Так Ф. Глазл у [58] рекомендує *на перших трьох етапах ескалації конфлікту в організаціях застосовувати модерацію взаємодії його учасників. На 3-5 етапах він рекомендує запрошувати консультанта для супроводу процесу розв'язання конфлікту. На 4-6 етапах, на думку автора, слід застосовувати стратегію соціально-терапевтичного супроводу цього процесу. На 5-7 етапах Ф. Глазл рекомендує використовувати посередництво. На 6-8 етапах він рекомендує включати в конфлікт «третю сторону». А 7-9 етапи, на його думку, потребують втручання вищого керівництва. При цьому в організаціях саме керівник має можливість застосовувати всі перелічені стратегії, а його роль на кожному з етапів може кардинально змінюватися – він може бути модератором, консультантом, посередником або особою, яка приймає кінцеве рішення.*

Очевидно, що всі запропоновані Ф. Глазлом стратегії розв'язання конфліктів є непридатними для застосування у підрозділах політичних партій, оскільки кожна з них передбачає позицію керівника чи лідера, який на будь-якому рівні політичної організації може втрутитися у конфлікт, застосувавши відповідну стратегію його розв'язання в умовах визнання сторонами конфлікту його права на це. Однак навіть у підрозділах найнижчого рівня мало ймовірно, що таке втручання лідерів вищого рівня буде визнане правомірним і що сторони конфлікту погодяться з його результатами. Це пов'язано з тим, що у лідерів політичних партій, як ми показали при розгляді аспекту (5.4), відсутнє ключове джерело управлінської енергії – право карати і заохочувати членів партії зміною розміру грошових виплат. Коли ж існує позиція, яка спроможна шляхом застосування відповідних стратегій розв'язання конфліктів їх вирішувати у підрозділі найвищого рівня – у керівному ядрі, де вони найчастіше відбуваються і приводять до найбільш деструктивних для партії наслідків, то у такому випадку можна стверджувати, що ця політична партія перебуває під зовнішнім управлінням.

Отже аспект (8.2), як і попередній аспект конфліктологічного підходу, безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), які самі по собі, зазвичай, є достатньо поширеною причиною виникнення та ескалації організаційних конфліктів. Також аспект (8.2) прямо пов'язаний із вибором лідерами існуючих або ініціаторами (С) створення нових політичних партій типу Суб'єкта організації

(С2) і методики колективної діяльності (С4) членів партії, які складають цей Суб'єкт, оскільки саме ця методика забезпечує системне відтворення типових ситуації взаємодії членів партії у процесі їхньої колективної роботи, в рамках яких може відбуватися ескалація організаційних конфліктів.

Вище ми вже показали взаємозв'язок аспекту (8.2) конфліктологічного підходу із аспектами (2.2), (3.3), (5.4), (5.5), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2) і (8.1) концептуальної мережі. Очевидно, що цей аспект, як і попередній, прямо пов'язаний із усіма аспектами соціально-психологічного, психоаналітичного та біологічного підходів, оскільки їхня увага так чи інакше сфокусована на міжособистісних та міжгрупових конфліктах.

Аспект (8.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 8.2.1. В політичних партіях нового покоління організаційні конфлікти у процесі взаємодії їхніх членів та підрозділів повинні відбуватися лише за правилами «виграш-виграш» на першому етапі ескалації конфлікту першої базової ступені динамічної моделі конфліктів Ф. Глазла.
- 8.2.2. Базовою стратегією розв'язання конфліктів у політичних партіях нового покоління має стати модерація колективної взаємодії.
- 8.2.3. Оскільки колективна робота членів партійних підрозділів із вироблення, обговорення та прийняття рішень за своєю суттю є потенційно конфліктогенною, то вона потребує модерації на постійній основі.
- 8.2.4. Модерація колективної роботи у партіях нового покоління на постійній основі має здійснюватися безособово – методикою колективної безконфліктної роботи членів та прихильників партійних підрозділів, яка зводить функції модератора до контролю за часовими рамками колективної роботи.
- 8.2.5. «Важелем» розв'язання конфліктів у підрозділах політичних партій нового покоління повинна стати методика колективної діяльності їхніх членів та прихильників, яка обирається лідерами чи ініціаторами створення політичних партій і впорядковує процес вироблення, обговорення, прийняття та виконання рішень у спосіб, що унеможлиблює ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів вище першого етапу першої ступені динамічна модель конфліктів Ф. Глазла, у якій відбувається взаємодія за правилами «виграш-виграш».

9. Соціально-психологічний підхід займає центральне місце у представленій нами взаємопов'язаній сукупності підходів і описує перебіг групових процесів в

організаціях на мезорівні. Він також представлений двома дуже важливими, на наш погляд, аспектами.

9.1. Перший виділений нами аспект соціально-психологічного підходу

охоплює класичну або природну **групову динаміку**, що включає сукупність групових процесів та ефектів, якими супроводжується розвиток типової людської групи.

Згідно [59], **групова динаміка** - це соціально-психологічні процеси, що призводять групу в певні стани за допомогою різних групових механізмів і забезпечують її формування, функціонування та розвиток.

Груповий процес - це сукупність послідовних спонтанних або цілеспрямованих дій членів групи, що направлені на досягнення певного результату діяльності. До них відносяться спілкування, консолідація, лідерство, конкуренція, адаптація, прийняття рішення, ідентифікація.

Кожному з групових процесів відповідає деякий статичний **груповий стан**, що виникає під дією групових процесів і до певної міри фіксує момент завершеності того чи іншого процесу. До групових станів відносять відповідно підготовленість до спільної діяльності, направленість на вирішення задачі, організованість, активність, згуртованість, інтегрованість і референтність.

Спілкування - це взаємний обмін між членами групи інформацією, діями, станами, особистісним змістом та ін. В результаті спілкування виникає перший груповий стан – підготовленість, як характеристика ступеню підготовки і готовності членів групи до вирішення поставленої задачі, що формується на основі процесу спілкування або задається ззовні.

Консолідація - це узгодження членами групи в ході спілкування і діяльності цілей, норм, засобів, стилю і способів спільної діяльності. В результаті консолідації виникає другий груповий стан – направленість, як чіткі, злагоджені та інтеріоризовані членами групи цілі, інтереси, норми, способи і засоби діяльності, а також критерії оцінки результатів.

Лідерство - це процес управління групою в ході рішення групової задачі. В результаті процесу лідерства внаслідок розподілу ролей і групових статусів відповідно до формальної і неформальної структур виникає третій груповий стан – організованість. Організованість ґрунтується на чіткому виконанні кожним членом групи своїх обов'язків, які задаються статусом і роллю.

Конкуренція - це розвиток взаємин між людьми на підставі досягнутих в діяльності успіхів. В результаті конкуренції виникає четвертий груповий

стан – активність, як здатність групи здійснювати значущу діяльність, яка виражається в максимальному використанні фізичного і інтелектуального потенціалу її членів.

Адаптація - це взаємне пристосування членів групи один до одного і до соціального середовища. В результаті адаптації виникає п'ятий груповий стан – згуртованість, яка характеризується стійкістю і єдністю членів групи, активністю міжособистісних взаємин і взаємодій, забезпечує стабільність і успішність діяльності групи.

Ухвалення рішення - це розробка технології спільної діяльності з метою досягнення кінцевого результату. Ухвалення рішення в групі може бути одноосібним (рішення приймається керівником (лідером)) і колективним. В результаті ухвалення рішення виникає шостий груповий стан – **інтегрованість**, як стан узгодженості та впорядкованості внутрішньогрупових норм.

Ідентифікація - це ототожнення себе з усією групою як цілісним утворенням. Процес ідентифікації здійснюється на основі прийняття і засвоєння групових ролей, норм і цінностей. В результаті ідентифікації виникає сьомий груповий стан – **референтність**, яка характеризується тим, що членство в групі представляється людині найбільш цінним і значущим.

У цій же книжці йдеться про два **базові групові ефекти** соціальної психології: реакцію людини на присутність інших людей (соціальні фасилітація та інгібіція) і почуття приналежності до групи (соціальна ідентичність). Вплив присутності інших людей на психіку і поведінку окремої людини є основоположним феноменом соціальної психології і здійснюється несвідомо.

Соціальна фасилітація в широкому сенсі - це посилення домінантних (звичних, добре засвоєних) реакцій людини в присутності інших.

Соціальна фасилітація у вузькому сенсі розуміється як посилення мотивації людини вирішити поставлену перед ним задачу в присутності інших людей.

Існує три причини виникнення ефекту соціальної фасилітації:

1) соціальне збудження, тобто збудження нервової системи внаслідок присутності інших людей, є вродженим - воно притаманне більшості соціальних тварин;

2) страх соціальної оцінки або стурбованість тим, як нас оцінюють інші люди. Тобто, іншими словами, якщо людина думає, що її оцінюють, то домінантна реакція посилюється;

3) відволікання уваги від конкретного завдання і конкретної діяльності і перемикання уваги на оточуючих. Це перевантажує когнітивну систему і викликає збудження.

Соціальна інгібіція - це ослаблення мотивації людини вирішити поставлену перед ним задачу в присутності інших людей.

Отже, людина реагує на присутність інших людей несвідомо. Виділяють наступні фактори, від яких залежить ступінь реакції:

- кількість оточуючих людей. Вплив інших зростає зі збільшенням їхньої кількості. Людина набагато сильніше збуджується в оточенні великої кількості людей. Масовість підвищує збудження, яке загострює домінуючу реакцію;

- взаємини симпатії або антипатії всередині групи;

- значимість оточуючих людей для людини;

- ступінь просторової близькості між людьми. Соціальне збудження тим сильніше, чим тісніше один до одного розташовуються люди.

Соціальна ідентичність - це та частина Я-концепції людини, яка виникає з усвідомлення свого членства в соціальній групі на основі ціннісного та емоційного значення, що надається цьому членству.

Одна з теорій соціальної ідентичності – теорія Г. Теджфела і Дж. Тернера (1978) включає наступні основні положення:

- людина реалізує свою базову потребу в самоповазі через групове членство;

- самовизначенням через приналежність до соціальної категорії осіб людина відповідає на питання «хто я?», тобто вирішує проблему своєї особистої визначеності;

- потреба людини в самоповазі мотивує її прагнення оцінювати свою групу позитивно;

- позитивна оцінка групи її членами надає їм високий суб'єктивний статус, або престиж, і внаслідок цього позитивну соціальну ідентичність;

- негативна оцінка і несприятливе порівняння щодо своєї групи призводить до негативної соціальної ідентичності.

В результаті перебігу групової динаміки відбувається розвиток групи як проходження нею універсальної послідовності низки стадій. У книзі [59] ця послідовність розглянута у контексті об'єднання двох найбільш відомих **моделей розвитку групи** – моделі Б. Такмена і М. Дженсена (1977) та моделі

Л. Кохена (1980). Вона включає шість стадій: утворення групи, розподілу на підгрупи, конфлікту, розробки норм, співробітництва і розпаду.

На **стадії утворення групи** вона збирається вперше. Напруга людей, які вперше зустрілися один з одним, дуже велика. Норми поки не вироблені, люди не знають, чого очікувати від групи. На цій стадії конфлікту як такого ще не існує, оскільки кожен з усіх сил намагається викликати симпатію у інших членів групи і одночасно намагається оцінити кожного з них як потенційного колегу.

На **стадії розподілу на підгрупи** рівень напруженості в групі падає і за допомогою формування коаліцій починає підвищуватися рівень довіри. Відкритого конфлікту ще немає, однак коаліції можуть почати маневрувати з метою захопити владу в групі. Поодинці людина починає подібні маневри вкрай рідко, оскільки для захоплення влади необхідна сила. Внаслідок подібного маневрування і встановлених відносин продуктивність групи на цій стадії досить низька, так само як і якість виробленого продукту. Незважаючи на поверхневий спокій, зростає незгода, яка проявляється на наступній стадії.

На **стадії конфронтації** в центр уваги групи потрапляють розбіжності між її учасниками. Рівень напруженості в групі знову стрімко зростає, люди вступають в конфронтацію, якщо не можуть передбачити реакцію колег або вважають, що реакція буде неадекватною. На цій стадії можливе виникнення трьох типів конфліктів: помилковий, що виникає в результаті непорозуміння між людьми; випадковий конфлікт, що детермінований ситуацією; ескалаційний конфлікт, який виникає внаслідок прихованої боротьби за лідерство в групі. Протиборчі сторони відкрито не афішують свої домагання на владу, тому члени групи спочатку можуть не розпізнати справжніх причин конфлікту. Якщо ескалація конфлікту буде продовжуватися, а група довгий час не зможе розкрити його причини, то група втратить дуже багато часу, намагаючись вирішити кожну з безперервно виникаючих проблем. Час і енергія будуть витрачатися не на завдання, а на взаємини. Група може розпастися, оскільки на цій стадії люди досить часто залишають її.

На **стадії розробки норм** напруженість у групі досить низька, навички вирішення конфліктів група вже отримала. Довіра тримається на стабільно високому рівні, оскільки кожен член групи проявив себе на стадії конфронтації. Члени групи вірять, що при можливому конфлікті вони не постраждають, а зможуть його оперативно вирішити. На цьому етапі люди розвивають почуття єднання і цілі, починають ідентифікувати себе з групою і піклуватися про загальний успіх групи. Люди залишають групу

тільки в тому випадку, якщо змушені це зробити. У групі підвищується продуктивність праці, оскільки увага й енергія спрямовані на справу, а не на взаємини. Групові ролі розподілені відповідно до статусу кожного члена. Норми, моделі поведінки та взаємодії ясні і справедливі.

*На **стадії співробітництва** досягається пік у розвитку групи. Він характеризується наступним: рівень напруженості між членами групи дуже низький, а рівень довіри - високий. Всі конфлікти виявлені і ефективно вирішуються. Продуктивність досягає максимуму. Поділ праці ґрунтується на вміннях кожного, навіть роль лідера часом переходить до того, хто при виконанні певного завдання виконає лідерські функції краще за всіх.*

*На **стадії розпаду** група з різноманітних причин заплановано або не заплановано розпадається.*

Цей аспект соціально-психологічного добре описує групову динаміку та розвиток груп у рамках підрозділів бізнесових організацій та підрозділів традиційних партій. Критичними точками у цьому випадку, очевидно, є процеси лідерства, конфронтації та прийняття рішень, які інтенсифікуються на стадії конфронтації внаслідок відкритої чи прихованої боротьби за владу між внутрігруповими коаліціями шляхом ініціювання та ескалації їхніми лідерами конфлікту. Якщо у бізнесових організаціях ескалація конфліктів блокується шляхом регулювання розміру грошової винагороди учасників групи, то в традиційних партіях ескалація конфліктів блокується фізичним, адміністративним чи ідеологічним примусом. Однак, в сучасному інформаційному суспільстві із його наростаючими потоками інформації жоден з цих способів не є достатньо ефективним, про що свідчать тенденції у розвитку політики, політичних партій та політиків у західних країнах і, особливо, в Україні.

У наших роботах [18, 22, 54, 60] ми дійшли до висновку, що **основною задачею конструювання політичних партій нового покоління має стати зміна природної групової динаміки та, відповідно, зміна порядку проходження універсальної послідовності стадій розвитку партійними підрозділами внаслідок унеможливлення переходу від стадії розподілу на підгрупи до стадій конфронтації та нормотворення.** Це можна досягнути в результаті впорядкування та управління процесами структурування та реструктурування учасників у підгрупи з метою відтворення таких ситуацій їхньої взаємодії, які б виключили можливість ініціювання, підтримки та ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

Так, у результаті застосування системного підходу до аналізу соціально-психологічних ефектів та процесів у первинних малих групах підрозділів суспільно-політичних організацій [18] ми виявили критичну точку:

міжособистісні та міжгрупові конфлікти як місце для прикладання «важеля» — усунення на системному рівні їхньої можливості з метою довготривалого утримання взаємодії учасників елітних середовищ у позиціях «рівний з рівним».

На основі розробленої нами моделі архетипового управління соціальними системами [54] ми сформуваємо концепцію такого «важеля». Вона полягає в упорядкуванні процесу утворення мікрогруп (клік) у групах з метою організації взаємодії їхніх учасників не як особистостей, а як представників різних груп та сконструювали відповідний цій концепції організаційний інструмент методичку колективної безконфліктної діяльності великих груп людей у динамічній мережі [55].

Більш детально про це йдеться в описі аспекту (8.1) концептуальної мережі. Зауважимо лише, що процес пошуку точки прикладання «важеля» у відповідності до аспекту (2.2) системного підходу перенаправляє нас від цього аспекту (9.1) до аспекту (8.1) конфліктологічного підходу концептуальної мережі.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (2.2), (3.2), (3.3), (3.5), (5.3), (5.4), (5.5), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1) і (8.2) концептуальної мережі. В той же час аспект (9.1) прямо пов'язаний із усіма аспектами соціально-психологічного, архетипового, психоаналітичного і біологічного підходів, оскільки вони також досліджують групові стосунки і груповий розвиток.

Аспект (9.1) безпосередньо пов'язаний із виділеним у нашій моделі основним виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5) в рамках яких і протікає природна групова динаміка. Також аспект (9.1) прямо пов'язаний із вибором лідерами існуючих або ініціаторами (C) створення нових політичних партій типу Суб'єкта організації (C2) і методички колективної діяльності (C4) членів партії, які складають цей Суб'єкт, оскільки саме ця методика повинна забезпечити системне відтворення такої ситуації їхньої взаємодії у процесі колективної роботи, які би зумовили зміну перебігу природної групової динаміки та, відповідно, зміну порядку проходження універсальної послідовності стадій розвитку партійними підрозділами – забезпечили б прямий перехід від стадії розподілу на підгрупи у стадію співробітництва.

Аспект (9.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

9.1.1. Основна задача конструювання політичних партій нового покоління полягає у зміні природної групової динаміки у партійних підрозділах шляхом унеможливлення ескалації конфлікту під час перебігу групових процесів формування лідерства, конкуренції та вироблення рішень при

збереженні високої самокерованості підрозділів та інтенсифікації у них процесів спілкування, консолідації, адаптації й ідентифікації з метою поліпшення їхніх станів підготовленості, направленості, організованості, активності, згуртованості, інтегрованості і референтності.

- 9.1.2. Результатом вирішення цієї задачі має стати стабілізація стадії розподілу партійних підрозділів на підгрупи з метою унеможливлення її переходу у стадію конфронтації. Тобто стадія розподілу на підгрупи має відразу трансформуватися у стадію співробітництва, оминаючи стадії конфронтації і нормотворення, при цьому групові норми повинні формуватися і відповідати стадії співробітництва автоматично.
- 9.1.3. Стабілізація стадії розподілу партійних підрозділів на підгрупи для унеможливлення її переходу у стадію конфронтації має здійснюватися шляхом впорядкування та управління процесами структурування та реструктурування учасників у підгрупи з метою відтворення таких ситуацій їхньої взаємодії, які б виключили можливість ініціювання, підтримки та ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів.
- 9.1.4. Підрозділи політичних партій нового покоління повинні діяти у складі великих груп з метою забезпечення максимальної активації їхніх членів у рамках ефекту соціальної фасилітації, а процес взаємодії цих членів під час колективної діяльності повинен виключати соціальну інгібіцію.
- 9.1.5. В політичних партіях нового покоління з метою посилення ефекту соціальної фасилітації лідери повинні брати участь у процесі колективної діяльності на рівні з усіма іншими членами підрозділів.
- 9.1.6. З метою посилення ефекту соціальної фасилітації діяльність підрозділів політичних партій нового покоління з вироблення, обговорення і прийняття рішень повинна відбуватися в умовах максимальної просторової близькості між членами цих підрозділів.
- 9.1.7. У підрозділах політичних партій нового покоління, з метою формування позитивної соціальної ідентичності у членів партії внаслідок позитивної оцінки своєї групи і для максимально повної реалізації їхньої базової потреби в самоповазі через групове членство, повинна бути виключена можливість ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів, які обумовлюють негативну оцінку групи і, відповідно, виникнення негативної ідентичності.

9.2. Другий виділений нами аспект соціально-психологічного підходу стосується впливу ситуацій взаємодії та їхніх контекстів на поведінковий вибір

учасників взаємодії і ґрунтується на результатах досліджень, що представлені у книзі [62] відомих соціальних психологів Л. Росса, Р. Нісбетта.

Автори визначили і детально проаналізували *три основні принципи соціальної психології: сильного детермінуючого впливу на поведінку людини безпосередньої соціальної ситуації; впливу на поведінку суб'єктивної інтерпретації; залежності поведінки від стану індивідуальної психіки та соціальної групи як напружених систем. Вони, на думку цих авторів, є основою сучасної соціальної психології.*

Перший принцип – це положення про сильний детермінуючий вплив соціальної ситуації, в якій безпосередньо перебуває людина. На думку авторів, цей вплив часто йде з боку неочевидних або незначних, на перший погляд, контекстів ситуації, особливо таких, як наявність в ній певних «каналів», що сприяють прояву активності індивіда. Канальні фактори є незначними, на перший погляд, обставинами, які викликають величезний поведінковий ефект, вони є стимулами, або «провідними шляхами» для реакції, що обумовлюють появу або збереження поведінкових намірів особливо високої інтенсивності або стійкості.

Другий принцип стосується суб'єктивної інтерпретації та її впливу на поведінку людини. На думку авторів, суб'єктивна інтерпретація не є ні дзеркальним відображенням зовнішньої ситуації, ні продуктом абсолютно довільного «конструювання реальності», яку пізнає суб'єкт, а є результатом взаємодії між людиною і ситуацією.

Третій принцип говорить про необхідність розгляду як індивідуальної психіки, так і соціальної групи як напружених систем, або «полів», що характеризуються рівновагою між спонукальними і стримуючими силами. Стабільність цих систем підтримується складним балансом множини протилежно спрямованих сил, які перебувають в рівновазі. Ця рівновага досить стійка і може певний час протистояти натиску зовнішніх впливів. Але коли її вдається порушити, то зміни набувають лавиноподібного характеру, оскільки вивільняються потужні сили, які вже до цього існували всередині системи.

При цьому автори відзначають, що ситуаціонізм в соціальній психології має риси подібності з ситуаціонізмом в традиції біхевіоризму. Обидві традиції були нетерпимі до притаманного звичайним людям (і психоаналітикам) прагненню акцентувати увагу на важливості індивідуальних відмінностей і унікальності особистої історії. В обох традиціях підкреслювалася також значимість ситуації, яка надає безпосередній вплив на людину. Однак шляхи соціальної психології і біхевіоризму розійшлися саме через вирішення проблеми

суб'єктивної інтерпретації. Декларованою метою біхевіоризму було визначення об'єктивних стимулів і зв'язків, що формуються між стимулами і відповідними реакціями без якої б то не було спроби зазирнути всередину "чорної скриньки" індивідуальної психіки піддослідного. Однак найбільш проникливі представники соціальної психології завжди усвідомлювали, що тільки ситуація, яка інтерпретується людиною, є єдиним справжнім стимулом. Це означає, що соціально-психологічна теорія завжди прагнула приділяти стільки ж уваги суб'єктивній інтерпретації стимулів і реакцій, скільки вона приділяє і самим взаємозв'язкам між цими стимулами і реакціями.

Аспект (9.2) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі методикою колективної діяльності (С4) членів політичних партій, які формують Суб'єкт організації (S), тип (С2) якого, як і саму методику, обирають лідери існуючих або ініціатори (С) створення нових політичних партій. Також аспект (9.1) прямо пов'язаний із виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), в результаті перебігу яких виникає Суб'єкт організації (S) і сутність яких визначає методика колективної діяльності (С4). Цей зв'язок полягає у тому, що саме в рамках основного виробничого процесу, який визначається усіма його складовими, виникають ситуації взаємодії та їхні контексти, що визначають поведінку учасників взаємодії – членів різнорівневих партійних підрозділів.

Це дало підстави припустити, що методика колективної діяльності великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів повинна безперервно відтворювати такі ситуації взаємодії та їхні контексти, які би спрямовували і утримували в часі необхідну поведінку цих членів внаслідок послідовного виникнення певної сукупності каналних факторів і формування однакової суб'єктивної інтерпретації виникаючих ситуацій учасниками взаємодії при забезпеченні рівноваги між спонукальними і стримуючими силами у їхній психіці.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (5.2), (5.3), (5.5), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1), (8.2) і (9.1) концептуальної мережі. В той же час аспект (9.2) прямо пов'язаний із усіма аспектами архетипового, психоаналітичного і біологічного підходів, оскільки саме ситуації взаємодії визначають, які психоаналітичні та біологічні механізми будуть формувати їхню поведінкову реакцію.

У контексті нашого дослідження в рамках аспекту (2.2) системного підходу ще раз виділимо зв'язок аспекту (9.2) із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу **через ситуації взаємодії та їхні контексти** – саме вони з точки зору аспектів конфліктологічного підходу є основним чинником виникнення та ескалації конфліктів і вони ж, з точки зору аспекту (9.2) впливають на поведінковий вибір учасників взаємодії.

Цей аспект дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 9.2.1. Конструювання політичних партій нового покоління потребує вирішення на системному рівні задачі самоуправління членів партії своєю поведінкою у процесі їхньої колективної діяльності у складі партійних підрозділів.
- 9.2.2. Внаслідок цього невід'ємною складовою конструювання політичних партій нового покоління повинно стати конструювання ситуацій взаємодії членів партії та контекстів цих ситуацій, а також механізмів безперервного їхнього відтворення у процесі життєдіяльності різнорівневих партійних підрозділів.
- 9.2.3. Це означає, що головним об'єктом конструювання політичних партій нового покоління є методика колективної роботи великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів над виробленням, обговоренням, прийняттям і виконанням рішень, основний елемент якої – її алгоритм – повинен відтворювати такі ситуації взаємодії та їхні контексти, які б забезпечували безконфліктну взаємодію членів партії, їхню активність, вмотивованість та цілеспрямованість.
- 9.2.4. Методика колективної роботи великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів повинна включати сукупність каналних факторів з метою спрямування і утримання такої поведінки членів цих підрозділів, яка забезпечить максимальну активність і, відповідно, ефективність та результативність останніх.
- 9.2.5. Методика колективної роботи великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів повинна забезпечувати максимальну однакову суб'єктивну інтерпретацію усіма учасниками того, що відбувається при їхній взаємодії у рамках цих підрозділів шляхом постановки та утримання їх у тотожних позиціях у ситуаціях їхньої взаємодії, а також безперешкодного і впорядкованого поширення серед них всього обсягу інформації, яка виробляється під час цієї взаємодії і з якою вони працюють.
- 9.2.6. Методика колективної роботи великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів повинна забезпечувати рівновагу між спонукальними і стримуючими силами у психіці членів цих підрозділів таким чином, щоб не допустити лавиноподібної ескалації внутрішнього конфлікту на ґрунті зіткнення різних позицій при виробленні, обговоренні, прийнятті та виконанні рішень.

10. Архетиповий підхід ми відносимо до мікрорівня і вважаємо його ключовим підходом, інструментарій якого дозволяє встановити, досліджувати і управляти базовими чинниками, що впливають на поведінковий вибір людей у процесі їхньої життєдіяльності та взаємодії. Цей підхід розробляє Українська школа архетипіки (УША), яка виникла як міждисциплінарний науково-практичний напрям досліджень у галузі державного управління. Його основу склали аналітична психологія швейцарця Карла Густава Юнга, американська типологія особистості Майєрс-Бріггс, а також роботи українських соціологів Едуарда Афоніна і Олени Донченко та багатьох інших. У рамках архетипового підходу УША ми написали і представили ряд публікацій по дослідженню поведінкового вибору членів політичних організацій, а також публікацій із описом розроблених нами інструментів архетипового управління соціальними системами [18,29, 49, 54, 60].

10.1. Першим аспектом архетипового підходу, який ми виділили, є описані О. Донченко організуючі принципи фрактального архетипу психосоціальної еволюції [63] або їхні аналоги – **культурні архетипи**, що використовуються в рамках деяких прикладних наукових дисциплін [64].

У своїй роботі [65] одна із засновників УША О. Донченко розглядає *колективну психіку як утворення, що базується на автономному фундаменті – фундаменті архетипів. Коли людина потрапляє в архетипову ситуацію, вона діє відповідно до внутрішньої схеми, типової для кожного. Архетипу, де б він не з'являвся, притаманна потужна спонукальна сила, що завжди йде від несвідомого.*

Механізм активації архетипу відбувається через феномен лібідо, що визначається як загальний життєвий інстинкт або «психічна енергія». Її джерелом є конфлікт між інфантильною інстинктивністю та етикою, якого не можна уникнути.

За наявності відповідної ситуації ті чи інші структури колективного несвідомого здатні активуватися моментально. Психологічний механізм активації цих структур один, а от форми прояву залежать від багатьох чинників – ситуації, виду і типу групи, рівня довіри або пізнання свідомістю пластів колективної психіки, тобто від співвідношення свідомого та несвідомого у психіці індивіда та групи.

Архетип як цілісний образ завжди складається з дихотомій. Не існує ізольованих архетипів, бо людина не може стати людиною без взаємин і відношень з іншими ролями і внутрішніми іпостасями.

На думку О. Донченко, архетиповим джерелом будь-яких локалізованих програм (партійних, ідеологічних, наукових, культурних, соціальних тощо) є феномен містичної причетності – загалом, містичного сюжету, в якому гуртуються люди, що поділяють одні й ті самі цінності та мають однакові ціннісні орієнтації. Всі локалізовані програми, проекти, коаліції, опозиції структуруються в сучасному світі навколо базових цінностей, котрі, як правило, мають архетипове походження, тобто трансперсональних цінностей містичної причетності. Саме завдяки архетиповій якості базових цінностей програматори можуть розраховувати на підтримку великої кількості людей, що їх поділяють.

Ввівши поняття та описуючи організуючі принципи фрактального архетипу психосоціальної еволюції у роботі [63], О. Донченко вважає, що вони складають своєрідну матрицю впорядкування, яка накладається на хаос таким чином, що будь-який зміст знаходить собі місце. Організуючі принципи розташовані на фракталі не випадково, а закономірно, відповідно до реальних кореляцій і взаємопереходів феноменальних структур. Окремі ознаки, які репрезентують той чи інший життєустрій, не відображають його цілісності. Тільки у сукупності вони утворюють певний організаційний тип суспільства, задають його духовну атмосферу, його цілісність: дух соціуму, його ауру, самопочуття людей в цілому. О. Донченко виділяє наступні складові фрактального архетипу: тоталітарний (тотемний) тип життєустрою суспільства, авторитарний тип життєустрою суспільства, ліберальний життєустрій, демократичний устрій життя.

В той же час автори книги [64] представляють визначені у роботі О. Донченко [63] складові фрактального архетипу як культурні архетипи консолідації, конфронтації, конкуренції та кооперації, рівні активації яких є взаємообумовлені з домінуючим типом організаційної культури кожного суспільства на будь-якому етапі його історичного розвитку.

Таким чином, можна стверджувати, що будь-які значимі і тривалі зміни у людській спільноті – малій чи великій групі, включаючи пасивацію чи активацію її членів, супроводжується зміною структури її фрактального архетипу, зокрема збільшенням чи зменшенням ваги його складових – організуючих принципів.

Архетиповий підхід став базовим підходом нашого міждисциплінарного дослідження політичних організацій. Розглядаючи його у взаємозв'язку з іншими науковими підходами, ми проводили аналіз процесів взаємодії членів партійних підрозділів, досліджували вплив різних факторів на їхній поведінковий вибір та виробили основні підходи до конструювання політичних партій нового покоління, розробивши необхідні для їхньої побудови організаційні інструменти і обґрунтувавши вплив на перебіг групової динаміки

створеної нами методики колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі [18, 29, 49, 54, 60, 61].

Зокрема, у публікації [60] ми представили створену нами фрактальну модель психіки та визначені на її основі архетипні механізми формування людської поведінки.

В результаті застосування системного підходу до аналізу соціально-психологічних ефектів та процесів у первинних малих групах підрозділів суспільно-політичних організацій [18] ми виявили критичну точку: міжособистісні та міжгрупові конфлікти як місце для прикладання «важеля» — усунення на системному рівні їхньої можливості з метою довготривалого утримання взаємодії учасників елітних середовищ у позиціях «рівний з рівним».

На основі розробленої нами моделі архетипового управління соціальними системами [54] ми сформуваємо концепцію такого «важеля» — упорядкування процесу утворення клік у групах з метою організації взаємодії їхніх учасників не як особистостей, а як представників різних груп та сконструювали відповідний цій концепції організаційний інструмент — **методику колективної безконфліктної діяльності великих груп людей у динамічній мережі** [55].

Динамічна мережа інтегрує в єдине ціле методику мозкового штурму, метод перехресних груп та технології проєктного менеджменту. Запропонована нами концепція забезпечує динамічну рівновагу і тривале утримання великої групи у квазістабільному стані на стадії утворення підгруп, який виникає в результаті перебігу циклічного процесу їхнього утворення та розпаду, що цілеспрямовано впорядковується алгоритмом роботи динамічної мережі.

Особливістю сконструйованої на основі цієї методики 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 їхню 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 [29]. **Неможливість ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів у процесі взаємодії учасників структурованої у такий спосіб великої групи забезпечить їхнє тривале перебування у позиціях «рівний з рівним».** Це, у свою чергу, синхронізує їхню психічну діяльність на основі відповідних цим позиціям однакових особистісних архетипів «суперників» культурного архетипу конкуренції, які циклічно активуються і зсуваються до однакових особистісних архетипів «партнерів» культурного архетипу співпраці, обумовить актуалізацію тотожних цінностей, забезпечить вибір однакових поведінкових схем і стратегій під час перебування у

спільноті, унеможливить локалізацію суб'єктності на лідерах, що, відповідно, дозволить запобігти її дисфункції та регресу.

У публікації [61] ми представили створену нами архетипову модель взаємодії членів політичних партій і на основі її аналізу обґрунтували та виробили стратегію їхньої активації. Вона полягає **у запуску та використанні природного, біологічно обумовленого джерела активації членів підрозділів політичних партій, що підтримується нейрогуморальними реакціями в їхньому мозку для здійснення процесу ранжування в ситуаціях конкурентної взаємодії, які впорядковано виникають та переходять у ситуації співпраці внаслідок запровадження лідерами створених нами організаційних інструментів.** Отже, реалізація виробленої стратегії активації членів партійних підрозділів полягає у вольовому й усвідомленому виборі та запровадженні лідерами створених нами організаційних інструментів для впорядкування діяльності партійних підрозділів. В основі цих інструментів лежить згадана вище **методика колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі [55], яка забезпечить системне управління ситуаціями та контекстами конкурентної взаємодії, що періодично відтворюються, з метою автоматичної активації культурного архетипу кооперації активованим архетипом конкуренції у несвідомому учасників взаємодії і унеможливлення активації ним культурного архетипу конфронтації, який зумовлює ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів у партійних підрозділах.**

Аспект (10.1) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі методикою колективної діяльності (С4) членів політичних партій, які формують Суб'єкт організації (S), тип (C2) якого, як і саму методику, обирають лідери існуючих або ініціатори (C) створення нових політичних партій. Також аспект (10.1) прямо пов'язаний із виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), сутність яких визначає ця методика і в результаті перебігу яких відтворюються типові ситуації взаємодії, що активують ті чи інші архетипи несвідомого у психіці членів та прихильників партії – учасників взаємодії.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (5.2), (5.3), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1), (8.2), (9.1) і (9.2) концептуальної мережі. В той же час аспект (10.1) прямо пов'язаний із усіма аспектами архетипового, психоаналітичного і біологічного підходів, оскільки саме типові ситуації взаємодії, що відтворюються в партійних підрозділах, визначають, які психологічні та біологічні механізми будуть формувати їхню поведінку.

Аспект (10.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 10.1.1. Активація членів політичних партій нового покоління повинна відбуватися внаслідок активації наперед визначених і заданих при конструюванні цих партій структур колективного несвідомого - архетипів в результаті цілеспрямованого відтворення відповідних ситуацій взаємодії у партійних підрозділах.
- 10.1.2. Активація наперед визначених і заданих архетипів обумовить актуалізацію відповідних їм цінностей у психіці членів політичних партій нового покоління, які вони зможуть підтримувати у партійних підрозділах та поширювати назовні.
- 10.1.3. Зміна структури фрактального архетипу у підрозділах політичних партій нового покоління в результаті цілеспрямованого відтворення відповідних ситуацій взаємодії між їхніми членами дозволить запровадити значимі і тривалі зміни в таких організаціях, що якісно відрізнятиме останні від традиційних політичних партій.
- 10.1.4. Запорукою успіху архетипового самоуправління підрозділами політичних партій нового покоління є створення у них умов, які б забезпечували сталий зсув культурного архетипу конкуренції до архетипу кооперації та унеможливлювали б його зсув до архетипу конфронтації, що, власне, і спричинює та підтримує ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів всередині організації.
- 10.1.5. Концепція архетипового самоуправління підрозділами політичних партій нового покоління полягає в унеможливленні поглиблення і закріплення дихотомії архетипів, що активуються у несвідомому психіки учасників колективної діяльності в рамках цих підрозділів шляхом цілеспрямованого циклічного відтворення стартових ситуацій їхньої взаємодії у позиціях із однаковими груповими статусами. Це забезпечить тривалу взаємодію членів партії у позиціях «рівний з рівним», що, у свою чергу, синхронізує їхню психічну діяльність на основі відповідних цим позиціям однакових особистісних архетипів «суперників» культурного архетипу конкуренції, які циклічно активуються і зсуваються до однакових особистісних архетипів «партнерів» культурного архетипу співпраці, обумовить актуалізацію тотожних цінностей, забезпечить вибір однакових поведінкових схем і стратегій під час перебування у спільноті.
- 10.1.6. Циклічне відтворення сконструйованих нами ситуацій взаємодії у підрозділах політичних партій нового покоління, може забезпечити запровадження у них змінної організаційної структури, в основі якої лежить створена нами методика безконфліктної колективної роботи

членів партійних підрозділів у складі великих груп в динамічній мережі, яку свідомо і цілеспрямовано мають обрати лідери існуючих або ініціатори створення нових політичних партій.

10.1.7. Методика колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі забезпечить системне управління ситуаціями та контекстами конкурентної взаємодії, що періодично відтворюються, з метою автоматичної активації культурного архетипу кооперації активованим архетипом конкуренції у несвідомому учасників взаємодії і унеможливлення активації ним культурного архетипу конфронтації, який зумовлює ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів у партійних підрозділах.

10.2. Другим аспектом архетипового підходу, який ми виділили, є визначальний вплив архетипів на ментальні компоненти – фрейми, дискурси, габітуси, установки, символи, цінності, ритуали, тощо, які у сукупності визначають поведінковий вибір людей.

У роботі [66] російський макросоціолог Н. Розов представив *структурну схему загальної концепції динамічної взаємодії ментальних і соціальних компонентів, розкривши їхні основні закономірності*. На його думку, *всі соціальні структури реальні і діють лише остільки, оскільки проваджені поведінкою людей, що займають свої позиції в цих структурах. Ця поведінка безпосередньо управляється психічними установками, а в цілому - габітусами, фрейми і символи яких обумовлені культурними зразками, що передаються з покоління в покоління, в тому числі найбільш глибокими і інерційними - етнічними та цивілізаційними архетипами. Нові символи і фрейми, що з'являються, можуть з часом витіснити колишні, заміщати їх у процесах трансляції між поколіннями - так відбувається еволюція культурних зразків. Відбуваються також зміни архетипів, що вже означає глибоке культурно-цивілізаційне зрушення.*

Автор вважає, що *дії і стратегії акторів, масові практики великих груп населення, які визначаються їхніми габітусами і заглибленістю в соціальні структури, ведуть до накопичення змін в продовольчому потенціалі, більш широко - в економічному, військовому, адміністративному потенціалах, а також в ресурсному балансі - розподіл цих ресурсів між державою, елітами і народом, відповідними інститутами, спільнотами, акторами. При ресурсних перерозподілах одні інститути і спільноти розширюються, інші скорочуються. При загальних підйомах і розквіті майже всі вони розширюються, а при кризах - багато з них скорочуються. Згідно з*

принципами соціальної та ментальної динаміки відбуваються драматичні рефреймінги, зміна габітусів, трансформація інститутів і спільнот, поява нових, заміщення колишніх. При встановленні нового ресурсного балансу і соціально-ментальної рівноваги настає відносна стабільність, проте нові масові практики великих груп і стратегії акторів ведуть до нових дефіцитів, нових ресурсних зрушень і цикл повторюється.

Н. Розов, не применшуючи фактору випадковості, вказує на важливу закономірність: в поворотних моментах історії нові ідеї виникають тільки завдяки відбору і поєднанню між собою вже наявних у відповідній культурі ідей [67].

Крім того, на його думку, будь-які випадкові події в своїх наслідках, в розгортанні завжди входять в русла закономірностей, пов'язаних вже із структурами відносин і взаємодій, з масовими установками.

Аспект (10.2) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі методикою колективної діяльності (С4) членів політичних партій, які формують Суб'єкт організації (S), тип (С2) якого, як і саму методику, обирають лідери існуючих або ініціатори (С) створення нових політичних партій. Також аспект (10.2) прямо пов'язаний із виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), сутність яких визначає ця методика і в результаті перебігу яких відтворюються типові ситуації взаємодії, що активують ті чи інші архетипи несвідомого у психіці членів та прихильників партії – учасників взаємодії.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (5.3), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1), (8.2), (9.1), (9.2) і (10.1) концептуальної мережі. В той же час аспект (10.2) прямо пов'язаний із усіма аспектами психоаналітичного і біологічного підходів, оскільки саме типові ситуації взаємодії, що відтворюються в партійних підрозділах, визначають, які психологічні та біологічні механізми будуть формувати їхню поведінку.

У контексті нашого дослідження в рамках аспекту (2.2) системного підходу ще раз виділимо зв'язок аспекту (10.2) із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу через ситуації взаємодії та їхні контексти – саме ці ситуації з точки зору обох аспектів конфліктологічного підходу є основним чинником виникнення та ескалації конфліктів і вони ж, з точки зору аспекту (10.2) через архетип (конфронтацію) впливають на актуалізацію відповідних фреймів, дискурсів, габітусів, установок, символів, цінностей, ритуалів, тощо, які, у сукупності, визначають поведінковий вибір людей у процесі їхньої взаємодії – зокрема при виникненні та ескалації конфлікту.

Аспект (10.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 10.2.1. Перехід від традиційних політичних партій до політичних партій нового покоління повинен супроводжуватися зміною ментальних структур їхніх членів – фреймів, дискурсів, габітусів, установок, символів, цінностей, ритуалів, тощо.
- 10.2.2. Задачу конструювання і прогнозування поведінки членів політичних організацій неможливо вирішити на основі досліджень, аналізу, та узгодження самих фреймів, дискурсів, габітусів, установок, символів, цінностей, ритуалів, тощо в силу складності проведення на практиці самих цих досліджень, результати яких для кожної позиції по різному можуть змінюватися у часі під впливом не взятих до уваги природних і штучних факторів.
- 10.2.3. Конструювання і прогнозування поведінки членів політичних партій нового покоління повинно відбуватися на основі дослідження і аналізу архетипів несвідомого їхньої психіки, які активуються у процесі колективної роботи у складі партійних підрозділів, з метою визначення архетипів, які слід цілеспрямовано активувати для формування відповідних їм ментальних структур – фреймів, дискурсів, габітусів, установок, символів, цінностей, ритуалів, тощо.
- 10.2.4. У процесі конструювання українських політичних партій нового покоління слід визначити базові системотвірні архетипи габітусних організаційних практик вічевого періоду (періоду звичаєвого права) та узгодити їх із архетипами, активація яких зумовлена ієрархічною культурою традиційних політичних організацій.
- 10.2.5. При конструюванні політичних партій нового покоління слід врахувати, що архетип, як цілісний образ, завжди складається з дихотомій, які, після активації у процесі діяльності партійних підрозділів, формуватимуть у їхніх членів різні ментальні структури, що, в свою чергу, зумовить різний поведінковий вибір різними групами членів, зокрема їхню активацію або пасивацію і, як наслідок, – дисфункцію організації.

11. Психоаналітичний підхід, як і попередній, ми також віднесемо до мікрорівня і розглянемо у контексті одного з його відгалужень – групового психологічного аналізу, який є методом аналізу позасвідомих процесів, що розгортаються у найприроднішому для людини середовищі: малій – аналогічній до сім'ї – групі [68].

11.1. Першим аспектом психологічного підходу, який ми виділили, є

є запроваджені одним із основоположників групового психоаналізу С. Славсоном поняття **сімейного матриксу та розподілу Его-енергії членів групи**.

На думку С. Славсона, *групове розуміння індивідуальних, сімейних і соціальних процесів слід розглядати через призму специфічного рівня організації людини та її стосунків з іншими, через групізм (як наступну стадію розвитку людини), базовою моделлю якого є сімейний матрикс (позасвідоме відтворення в групі сімейних стосунків), а підставовим інстинктивним потягом – соціальний голод (як базовий мотив належати до інших і через них намагатися зрозуміти глибше себе самого)* [69].

С. Славсон вважав, що *оскільки малі групи мотивують їхніх учасників відтворювати передусім сімейні стосунки і форми поведінки, і, взагалі, є всього лиш безпосереднім відображенням сім'ї, то все, що відбувається в групі, визначається ранніми родинними стосунками. Разом із тим сама група (груповий матрикс) знаходиться у ролі матері, а ведучий групи (і, очевидно, її лідер) символічно є батьком*.

Цей аспект також включає підхід С. Славсона до розподілу Его-енергії членів групи: *чим менше енергій потрібно для придушення ворожості, агресивності, страхів і почуття провини, а також для підтримки захисту і опору, тим більше енергії залишається в розпорядженні інших функцій, тобто для відносин із зовнішньою реальністю, для розвитку і зростання особистості, тощо*.

Фактично можна стверджувати, що проєкція на лідера образу батька приводить до зменшення ворожості та агресивності членів групи та унормування стосунків між членами «сім'ї», що дозволяє сконцентрувати більшу частину Его-енергії членів групи на досягненні спільних цілей. Що й відбувається у підрозділах традиційних партій чи будь-яких інших організацій.

Однак, закріплення та посилення цієї проєкції, з однієї сторони, обумовлює концентрацію влади лідером при пасивації інших членів групи, які очікують розпоряджень від «батька» і не наважуються проявляти несанкціоновані активність та ініціативу, а з іншої – така схема може бути ефективною та результативною лише у випадку наявності у руках лідера інструментів примусу «дітей» до колективної діяльності – чи то фізичного, чи то матеріального (як здатності лідерів регулювати розмір отриманої винагороди кожним членом партійного підрозділу), чи то ідеологічного. Оскільки, із зрозумілих причин, це неможливо реалізувати у політичних партіях сучасного демократичного суспільства, то ті з них, у підрозділах яких відбуваються подібні проєкції, швидко деградують як внаслідок пасивації членів, так і внаслідок нічим не

обмежених деструктивних конфліктів частини «дітей», що прагнуть усунути «батька» та посісти його місце.

Це дозволило нам зробити припущення [18, 22, 24, 38, 54, 61], що методика колективної діяльності членів підрозділів політичних партій нового покоління повинна, з однієї сторони, періодично приводити статуси цих членів у однакові стартові позиції внаслідок циклічного відтворення відповідних ситуацій взаємодії, що унеможливають ініціювання та ескалацію внутрішніх міжособистісних та міжгрупових конфліктів у процесі змагання за статус «батька», а з іншої – із такою самою періодичністю автоматично, на системному рівні тимчасово переводити кожного члена підрозділу у позицію відповідального представника однієї із груп з метою його природної активації.

Найпростішим і найочевиднішим способом переводу учасників групи в однакові стартові позиції є їхня періодична робота у режимі мозкового штурму, коли кожен з них по черзі може висловлювати власну ідею, яка фіксується у знеособленому списку без критики зі сторони інших учасників. При цьому відсутність критики унеможливить ініціювання та ескалацію міжособистісних конфліктів у групах.

Очевидним способом автоматичного переведення кожного учасника у тимчасову позицію відповідального представника підгрупи є методика перехресних груп [56], що включає розформування попередніх, груп, які відігравали роль матері і в яких, у тій чи іншій мірі, вже визначився батько, що тотожне символічній смерті «сім'ї» внаслідок непереборних обставин, яка обумовлює фрустрацію колишніх «дітей». У такому випадку кожен учасник розформованої групи невідворотно і по праву набуває статусу її «спадкоємця», а, фактично, «батька», із «спадщиною» у вигляді групового рішення та взятою на себе в умовах відсутності вибору відповідальністю за нього. У сформованих нових групах за участі «спадкоємців» різних попередніх груп статуси останніх будуть тотожними – вони тимчасово отримують роль повноправного представника попередньої групи, який доповідає групове рішення і не реагує агресивно у відповідь на критику цього рішення зі сторони інших учасників нової групи, оскільки не сприймає її як агресію проти себе особисто, а лише як агресію, що спрямована на попередню групу. Безперервна зміна складу перехресних груп дозволить заблокувати можливість виникнення та ескалації міжгрупових конфліктів внаслідок безперервного руйнування групових рамок мікрогруп, що у природний спосіб виникають у великій групі.

Таким чином можна припустити, що з метою унеможливлення позасвідомого відтворення сімейних стосунків у процесі діяльності підрозділів політичних партій нового покоління, методика колективної роботи їхніх членів повинна

включати два поєднані в одне ціле основні елементи – мозковий штурм та методика перехресних груп, які мають циклічно відтворюватися.

Аспект (11.1) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі методикою колективної діяльності (С4) членів політичних партій, які формують Суб'єкт організації (S), тип (С2) якого, як і саму методика, обирають лідери існуючих або ініціатори (С) створення нових політичних партій. Також аспект (11.1) прямо пов'язаний із виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), сутність яких визначає ця методика і в результаті перебігу яких утворюються і розпадаються малі групи, що мотивує їхніх учасників відтворювати передусім сімейні стосунки і форми поведінки.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (5.3), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1), (8.2), (9.1), (9.2), (10.1) і (10.2) концептуальної мережі. В той же час аспект (11.1) прямо пов'язаний з іншими аспектами психоаналітичного і біологічного підходів, оскільки груповий матрикс у великій мірі визначає психічні та біологічні механізми формування поведінки членів партійних підрозділів.

У контексті нашого дослідження в рамках аспекту (2.2) системного підходу ще раз підкреслимо зв'язок аспекту (11.1) із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу через ворожість, агресивність, страхи і почуття провини, а також через підтримку захисту і опору, які виникають у процесі позасвідомого відтворення в групі сімейних стосунків і які зумовлюють виникнення та ескалацію конфліктів.

Аспект (11.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

11.1.1. Для збереження Его-енергії членів підрозділів політичних партій нового покоління і спрямування її на реалізацію програмних цілей слід унеможливити позасвідоме відтворення сімейних стосунків у групах, що природно виникають в цих підрозділах шляхом утримання статусів їхніх членів у динамічній рівновазі обраною методикою колективної безконфліктної діяльності великих груп.

11.1.2. Методика колективної діяльності членів підрозділів політичних партій нового покоління повинна, з однієї сторони, періодично приводити статуси цих членів у однакові стартові позиції внаслідок циклічного відтворення відповідних ситуацій взаємодії, що унеможливлюють ініціювання та ескалацію внутрішніх міжособистісних та міжгрупових конфліктів у процесі змагання за статус «батька», а з іншої – із такою самою періодичністю автоматично, на системному рівні тимчасово

переводити кожного члена підрозділу у позицію відповідального представника однієї із груп з метою його природної активації.

11.1.3. З метою унеможливлення позасвідомого відтворення сімейних стосунків у процесі діяльності підрозділів політичних партій нового покоління, методика колективної роботи їхніх членів повинна включати два поєднані в одне ціле основні елементи – мозковий штурм та методику перехресних груп, які мають циклічно відтворюватися.

11.2. Виділений нами другий аспект психоаналітичного підходу спирається на представлене В. Біоном у його концепції групового аналізу [70] двовимірне бачення групи. *З однієї сторони будь-яка спільнота людей діє як базово-позиційна група із психічними проявами регресивного – глибоко позасвідомого рівня, а з іншої – вона може діяти як робоча група із переживаннями поверхневого – усвідомленого рівня, що відображають вторинні процеси (мислення, цілеспрямовану поведінку) і формуються під впливом вимог реального зовнішнього середовища.*

Ці два виміри перебувають у постійному динамічному протистоянні – протягом однієї сесії група може кілька разів перейти від стану робочої групи до базово-позиційної групи, причому можлива також і зміна самих базових позицій. В. Біон виділяє три базові позиції, що формуються при взаємодії двох вимірів функціонування групи: залежність, боротьба і втеча, утворення пар [68, 70].

Перша базова позиція – боротьба і втеча – означає, що група намагається знайти образ ворога і, таким чином, здобути для себе необхідну однастайність, передусім в очікуваннях та помислах в ім'я самозбереження. Захистом цієї позиції є боротьба зі страхом втрати ідентичності.

Друга базова позиція – залежність – характеризується відчуттям безумовної та безмежної безпеки, піклування і «прикриття», що забезпечують для учасників ідеалізований образ ведучого або групи загалом – подібні богу, всезнаючі і всеблагі. У цій позиції учасники неусвідомлено захищаються від необхідності бути автономними і вміти висловлювати свої переживання у належній формі.

У третій базовій позиції (парування, утворення пар) група вибирає двох, а іноді й більше репрезентантів, яким делегується надія на здійснення нової «рятівної» стратегії. Ця позиція сигналізує про наявність у групі захисту від можливого розщеплення: надія на месію є надією на те, що ідея чи людина врятує групу від почуттів ненависті, руйнування або відчаю. Варто зазначити, що інтенсивне парування впродовж відновлення Незалежності

можна спостерігати як всередині українських політичних партій так і в середовищах українських еліт загалом. На нашу думку, це обумовлено низькою організаційною спроможністю українського суспільства, яке, захищаючись від можливого розщеплення, безперервно створює нові неформальні та формальні політичні спільноти у надії на народження нового месії чи месійної ідеї (починаючи від золота Полуботка)..

Очевидно, що з точки зору корисного для членів групи та організації загалом перерозподілу Его-енергії, про який йшлося при розгляді попереднього аспекту, було б добре знайти спосіб втрутитися у процес динамічного протистояння двох описаних Біоном вимірів групи, а саме максимізувати тривалість її утримання у стані робочої групи, одночасно мінімізувавши ймовірність її регресії до базово-позиційної групи.

Аспект (11.2) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі методикою колективної діяльності (С4) членів політичних партій, які формують Суб'єкт організації (S), тип (С2) якого, як і саму методику, обирають лідери існуючих або ініціатори (С) створення нових політичних партій. Також аспект (11.2) прямо пов'язаний із виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), сутність яких визначає ця методика, а результат перебігу яких визначає співвідношення тривалості перебування груп у їхніх двох вимірах – робочому та базово-позиційному.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (5.3), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1), (8.2), (9.1), (9.2), (10.1), (10.2) і (11.1) концептуальної мережі. В той же час аспект (11.2) прямо пов'язаний із обома аспектами біологічного підходу, оскільки у стані базово-позиційної групи зростає роль біологічних механізмів формування поведінки членів партійних підрозділів.

У контексті нашого дослідження в рамках аспекту (2.2) системного підходу ще раз підкреслимо зв'язок аспекту (11.1) із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу через одну з базових позицій – боротьбу і втечу, в рамках якої група намагається знайти образ ворога, що зумовлює виникнення та ескалацію внутрігрупових та зовнішніх конфліктів.

Аспект (11.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

11.2.1. Результатом конструювання політичних партій нового покоління повинно стати цілеспрямоване втручання у процес динамічного протистояння двох описаних Біоном вимірів групи з метою максимізації тривалості її утримання у стані робочої групи з одночасною мінімізацією ймовірності її регресії до базово-позиційної групи.

- 11.2.2. Підрозділи політичних партій нового покоління повинні набувати і посилювати згуртованість та одностайність задля збереження власної ідентичності не шляхом формування образу ворога, а шляхом формування густої перехресної мережі позитивних комунікативних зв'язків між своїми членами у процесі їхньої колективної безконфліктної взаємодії у складі партійних підрозділів.
- 11.2.3. Члени підрозділів політичних партій нового покоління повинні почуватися у повній безпеці, будучи автономними і висловлюючи свої переживання у належній формі, не внаслідок ідеалізації образу лідера або підрозділу загалом, а внаслідок набутого ними особистого практичного досвіду безконфліктної колективної взаємодії у складі партійних підрозділів, яка безперервно відтворюється в однаковий, визначений у процесі конструювання цих партій, спосіб.
- 11.2.4. Члени підрозділів політичних партій нового покоління у складі великих груп повинні створювати та реалізовувати нові стратегії своєї діяльності у процесі впорядкованого циклічного переструктурування своїх членів у підгрупи із різним складом, утримуючи у такий спосіб динамічну рівновагу самих підрозділів задля збереження їхньої цілісності.

12. Біологічний підхід ми віднесли до мікрорівня і вважаємо його одним із базових підходів з точки зору конструювання політичних партій нового покоління. Цей підхід ми представили в рамках його біополітичних [71] та етологічних [72,73] відгалужень.

12.1. Перший виділений нами аспект біологічного підходу ґрунтується на тезі про існування двох фундаментальних **механізмів виживання популяцій** – конфронтації і кооперації. При цьому виживання розглядається як біологічна мета будь-якої популяції. Так А. Олескін у [71] зазначає, що з точки зору біополітики соціальна поведінка є складним переплетінням двох таких її форм: 1) агоністичної, що включає форми поведінки, пов'язані з конфліктами між живими організмами, а саме агресію, ізоляцію, підпорядкування (як сукупність форм поведінки, спрямованих на припинення агресії з боку іншої особи); 2) неагоністичної (лояльної, «дружньої»), що включає афіліацію, кооперацію, а також соціальне полегшення та імітацію.

А. Олескін вважає, що проявлення агресії обумовлене ультимативними (які переваги під час природного відбору отримують істоти, наділені здатністю до агресії?) та проксимативними причинами (які конкретні фізіологічні і психологічні чинники породили агресію у цієї істоти в цей момент?)

Автор виділяє чотири типи агресії, що викликані ультимативними причинами. Серед них агресія заради підтримки індивідуального існування живих істот (така агресія виникає в ході конкуренції за життєві ресурси, включаючи захоплення і утримання території); агресія в зв'язку з відтворенням особин (міжстатевими відносинами та відносинами між різними поколіннями); агресія в контексті відносин, що забезпечують особині стійкість її становища в спільноті; агресія, що забезпечує збереження єдності спільноти перед обличчям «чужих».

Одним із системних наслідків проявлення агресії, що викликана ультимативними причинами, є ієрархічне структурування біосоціальних систем. Ієрархії регулюють доступ «менш цінної» їхньої частини (низькорангових особин) до обмежених джерел ресурсів. Інша соціальна функція ієрархії – зниження рівня внутрішньогрупової агресії за рахунок вироблення правил мирної взаємодії особин різних рангів: домінантів, субдомінантів, підпорядкованих.

Явище домінування в людських спільнотах не обмежується тільки «особистими» відносинами між людьми і їхніми групами. **В них відбувається інституціоналізація відносин домінування-підпорядкування – їхнього закріплення як політичної влади.**

Один із основоположників етології К. Лоренц вважав [72], що, як і тварини, людина за допомогою інстинкту боротьби за виживання домагається свого вищого становища в порівнянні з іншими. На його думку вроджений інстинкт виживання у боротьбі розподіляє групи людей по різних, віддалених одна від одної, територіях; викликає агресію, яка відіграє ключову роль у боротьбі за виживання і обумовлює генетичні зміни внаслідок передачі майбутнім поколінням генів сильніших і агресивніших представників роду; внаслідок виділеної агресії і сили організму дозволяє оберігати потомство, збільшуючи шанси його виживання.

К. Лоренц стверджував, що в будь-якому живому організмі агресія має властивості накопичення, генерації і некерованого виходу. Чим більше накопичується агресії, тим легше спровокувати її виплеск. У більш згуртованих колективах, де люди мають знання один про одного і привносять емоції в відносини, агресія найбільш природна і швидше проявляється. При цьому агресія несе в собі позитивні наслідки, так як сприяє збереженню та еволюції роду або виду біологічного організму.

Агресії неможливо уникнути, так як вона є природною для людини як біологічного організму. Соціальні норми і правила, що існують в суспільстві, частково здатні вплинути на агресію, іноді навіть контролювати її. Зміна

діяльності або переорієнтація інтересів людини виконує регулюючу функцію для агресії. Також успішними прийомами в зниженні агресії в суспільстві мають культура, традиції, ритуали.

В рамках етологічного підходу К. Лоренц розглядав агресію як доцільний інстинкт, вироблений і закріплений в процесі еволюції.

Також в [71] А. Олескін зазначає, що згадані вище *неагоністичні форми поведінки відповідають в основному за підтримку стабільності біосоціальних систем, вони є еволюційно-древніми, проте реалізуються і в людському суспільстві. Такі форми поведінки забезпечують можливість ускладнення біосоціальних систем.*

Аналізуючи неагоністичні форми поведінки, А. Олескін спирається на дослідження П. Корнінга [74], який вважає, **що формування все складніших систем в результаті об'єднання раніше самостійних частин є магістральною тенденцією біологічної еволюції. Кожна біосоціальна система, що ускладняється, є більшою, ніж сума своїх частин, тобто має нові властивості, які відсутні в її компонентів, якщо розглядати їх окремо.** Він вводить поняття «**функціонального синергізму**» – «комбінаторних або кооперативних ефектів, які мають позитивні наслідки щодо різних аспектів проблеми виживання або відтворення» біосоціальних систем.

Іншими словами, автор стверджує, що **еволюція відбирає цілі біосоціальні системи.** П. Корнінг переконаний, **що еволюція спрямована на все більш скоординовану, ефективнішу кооперацію між індивідами у складі таких систем.**

Аспект (12.1) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі методикою колективної діяльності (С4) членів політичних партій, які формують Суб'єкт організації (S), тип (С2) якого, як і саму методику, обирають лідери існуючих або ініціатори (С) створення нових політичних партій. Також аспект (12.1) прямо пов'язаний із виробничим процесом (S1) і усіма його складовими (S2) – (S5), сутність яких визначає ця методика, а перебіг яких визначає домінуючу форму соціальної поведінки членів партійних підрозділів – агоністичну чи неагоністичну.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (2.2), (3.3), (5.2), (5.3), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1), (8.2), (9.1), (9.2), (10.1), (10.2), (11.1) і (11.2) концептуальної мережі. В той же час аспект (12.1) прямо пов'язаний із другим аспектом біологічного підходу, оскільки агоністична чи неагоністична форми поведінки членів партійних підрозділів у повній мірі регулюються нейрогуморальними реакціями всередині їхніх організмів.

У контексті нашого дослідження в рамках аспекту (2.2) системного підходу ще раз виділимо зв'язок аспекту (12.1) із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу через агоністичні форми поведінки, що пов'язані з конфліктами між живими організмами, а саме з агресією, ізоляцією, підпорядкуванням.

Аспект (12.1) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 12.1.1. Агресія і, відповідно, конфлікти у партійних підрозділах, як і в будь-яких людських спільнотах, мають природне, біологічно обумовлене походження і тому їх не можна уникнути. Проте можна регулювати їхню інтенсивність, шляхом управління ними відповідними організаційними інструментами, підтримуючи певний баланс між конфронтацією та кооперацією і забезпечуючи зсування конкуренції до кооперації, а не до конфронтації.
- 12.1.2. В політичних партіях нового покоління зниження рівня внутрішньогрупової агресії має відбуватися за рахунок свідомо обраних і запроваджених лідерами чи ініціаторами їхнього створення правилами, що, у сукупності, складають методичку колективної безконфліктної діяльності членів партійних підрозділів, дотримання якої лідери чи ініціатори і повинні забезпечувати своєю харизмою та впливом, особливо на етапах створення і розгортання організацій.
- 12.1.3. За деякий час після запровадження цієї методички у політичних організаціях під її впливом сформуються відповідні організаційна культура, традиції і ритуали, які зможуть самостійно виконувати регулюючу функцію щодо агресії і забезпечувати реалізацію методички без тиску зі сторони лідерів.
- 12.1.4. Зниження інтенсивності внутрішньогрупових конфліктів у підрозділах політичних партій нового покоління дозволить стабілізувати їхнє горизонтальне структурування.
- 12.1.5. Неможливість відтворення стосунків домінування-підпорядкування внаслідок цілеспрямованого пониження рівня агресії у підрозділах політичних партій нового покоління зумовить посилення неагоністичних форм поведінки їхніх членів і створить умови для їхньої співпраці, що, у свою чергу, приведе до інституціоналізації відносин взаємодії у позиціях «рівний з рівним» і їхнього закріплення як способу колективного справляння влади.
- 12.1.6. Понижений рівень агресії всередині партійних підрозділів створить передумови для ускладнення політичних партій, що дозволить їм

виробляти складніші стратегії взаємодії з іншими суб'єктами зовнішнього середовища і таким чином підвищити свою конкурентоздатність.

12.1.7. Понижений рівень агресії всередині партійних підрозділів дозволить політичним партіям нового покоління забезпечити більш скоординовану, ефективнішу та результативнішу кооперацію між своїми членами та різнорівневими підрозділами у порівнянні із традиційними партіями, що стане передумовою досягнення ними своїх програмних цілей.

12.1.8. Політичні партії нового покоління повинні бути складними системами, що об'єднують автономні географічно розосереджені частини в одне ціле з метою виникнення функціонального синергізму, який забезпечить здатність цих організацій виживати та самовідтворюватися у турбулентному зовнішньому середовищі.

12.2. Другим виділеним нами аспектом біологічного підходу є нейрогуморальна регуляція людської поведінки.

Російський біолог Д. Жуков у своїй книзі [73] зазначає, що гуморальний («гумор» - рідина) контроль за функціями організму здійснюється речовинами, які переносяться з рідинами, в першу чергу з кров'ю. Кров та інші рідини розносять речовини, що надходять в організм із зовнішнього середовища, зокрема з їжею, а також речовини, які продукуються всередині організму, - гормони. Останні є основними гуморальними факторами, що впливають на поведінку людини і тварин.

Гормони - це біологічно активні речовини, які синтезуються спеціалізованими клітинами, виділяються у внутрішнє середовище, транспортуються з потоком крові по всьому організму і змінюють функції тканин-мішеней.

Автор зазначає, що гуморальна і нервова системи регуляції є двома аспектами єдиної системи нейрогуморальної регуляції цілісних функцій організму. Основні відмінності нервової регуляції від гуморальної наступні: нервовий сигнал цілеспрямований швидкий і короткий, в той час, як гуморальний сигнал поширюється з кров'ю по всьому організму і реакція окремих тканин залежить від наявності у них відповідних молекулярних рецепторів, найбільший ефект гормону можна спостерігати навіть через кілька годин після одноразового впливу на організм і, відповідно, гуморальний сигнал має тривалий час дії.

Реалізація гормонального сигналу відбувається в п'ять послідовних етапів: синтез гормону; секреція гормону; транспортування гормону; взаємодія

гормону з клітинним рецептором; інактивація гормону і виведення його з організму.

Серед описаних автором різних гормонів виділимо адреналін і норадреналін, які синтезуються в мозковому шарі надниркових залоз.

Адреналін збільшує частоту серцевих скорочень, систолічний викид, підвищує збудливість і провідність серцевого м'яза, розширює бронхіоли, гальмує травні функції, як секреторну, так і рухову, розширює зіницю, розслаблює м'язи сечового міхура. Функції норадреналіну ті ж, що й у адреналіну, за винятком впливу на травний тракт, м'язи зіниці, вуглеводний обмін і споживання кисню тканинами. Він збільшує працездатність стомлених м'язів, виділяючись із закінчень симпатичних нервів.

У регуляції цих двох гормонів відзначаються певні відмінності. Секреція адреналіну вища у ситуаціях, що пов'язані з невпевненістю, очікуванням неприємностей, болю, страху або зі станом тривоги, тобто при формуванні мотивації, коли програма дії ще не вироблена. Секреція норадреналіну вище в ситуаціях, що супроводжуються агресією, гнівом, люттю, тобто при емоційній, фізичній і розумовій напрузі, що необхідна для реалізації виробленої програми дії - програми «боротьби». Відповідно, не однакові і біологічні ефекти двох гормонів.

У той же час, для прояву статевої, агресивної і асоціальної поведінки необхідний певний, невеликий рівень тестостерону. Виразність такої поведінки залежить від чинників зовнішнього середовища, а у психологічних термінах - від виховання.

Автор зазначає, що ендокринні залози і їхні гормони взаємодіють один з одним, забезпечуючи функціональну єдність організму, між ними можуть існувати прямі і зворотні зв'язки. Синергічна дія гормонів полягає в подібному біологічному ефекті їхньої дії.

Д. Жуков представляє п'ять типів взаємодії ендокринних систем: один гормон стимулює синтез іншого; один гормон гальмує синтез іншого; два гормони здійснюють на клітини організму однаковий ефект; один гормон підсилює дію іншого на клітини організму, хоча сам по собі не впливає на цю функцію; два гормони здійснюють на клітини організму протилежний ефект.

Психіка пов'язана з гормонами прямими і зворотними зв'язками. Вплив гормонів на психіку може здійснюватися чотирма способами. По-перше, вони можуть організовувати певні психічні функції, впливаючи на розвиток центральної нервової системи (ЦНС) на ранніх етапах онтогенезу. По-друге, гормони можуть індукувати психічні функції. По-третє, модулювати психічні функції, тобто та чи інша функція проявляється сильніше в міру зростання

вмісту гормону в крові, але гормональний вплив може бути блоковано іншими факторами. По-четверте, гормони забезпечують психічні функції, тобто для реалізації тієї чи іншої функції необхідний певний рівень гормонів в крові, але подальше зростання їхнього вмісту в організмі не веде до збільшення інтенсивності прояву цієї функції. І, нарешті, вміст гормонів відображає перебіг психічних процесів, тобто гормональні реакції є біологічними маркерами певних психічних станів та індивідуальних особливостей особистості.

Автор дає наступне визначення поведінки: поведінка людини або тварини - це рухова активність, мета якої - задоволення потреби, що виникла в результаті зміни середовища, внутрішнього або зовнішнього (фізичного або соціального), і яка спрямована на повернення середовища до попереднього стану або на пристосування до нового стану середовища.

Різні форми поведінки зазвичай класифікують виходячи з потреб, задоволенню яких служить певний поведінковий акт, а найчастіше - серія складним чином скоординованих актів. Тобто будь-яка складна поведінка може бути представлена як послідовність поведінкових актів. Схема такого акту є абсолютно однаковою для тварин і людини і включає наступну послідовність переходів: потреби – мотивація – рух – перевірка результатів – емоції.

Потреби - основа будь-якої поведінки. Вони поділяються на три групи: вітальні, соціальні та ідеальні. Потреби виникають у відповідь на зміни у зовнішньому або внутрішньому середовищі (угамування голоду, уникнення небезпеки), а також в результаті накопичення внутрішньої енергії певної потреби.

На основі потреби формується мотивація. У найпершому наближенні мотивація – це механізми активації пам'яті про способи задоволення потреби. Розрізняють наступні рівні цих механізмів: тривожність; збір інформації про середовище; виймання інформації із пам'яті; емоції; вибір (вироблення) програми. При цьому переважно більшість поведінкових актів людина робить, використовуючи вже готову програму поведінки.

Очевидно, що в організації поведінки провідне місце належить нервовій системі. У головному мозку формуються психічні процеси, а рух управляється нервовими імпульсами. Однак гуморальні фактори роблять значний, а часом визначальний вплив на цілісну поведінку.

Під впливом гуморальних факторів формуються багато, але не всі вітальні потреби. Перетворення потреби в мотивацію відбувається за участі гормонів. Введення їх безпосередньо в мозок призводило до формування

поведінки, що відповідала задоволенню певної потреби, хоча в той момент її в організмі не існувало. Таким чином, гуморальні фактори, впливаючи безпосередньо на мозкові структури, можуть викликати мотиваційний стан під час відсутності конкретної потреби.

Гуморальні фактори не тільки трансформують потреби в мотивацію – під їхнім впливом відбувається формування домінуючої мотивації, яка пригнічує мотивації, спрямовані на задоволення інших потреб організму.

Гуморальні фактори беруть участь в організації всіх етапів мотивації – вони впливають на рух на рівні забезпечення функціонування м'язової тканини, на рівні загального обміну речовин і на рівні нервових центрів.

Хоча емоції – продукт головним чином нервових процесів, що відбуваються в організмі, все ж таки стабільні емоційні стани, афективний фон, на якому розгортаються всі психічні та поведінкові процеси, перебувають під сильним впливом гормонів і відображаються в гормональних реакціях.

Таким чином гуморальні фактори значно, а часом – визначально впливають на людську поведінку. В той же час автор зазначає, що у кожної людини існує свій індивідуальний набір провідних потреб, який часто називають системою пріоритетів. Індивідуальність особини кожного біологічного виду, крім відмінностей в спектрі потреб, проявляється в різному ступені участі окремих блоків поведінки в формуванні цілісного поведінкового акту. Тобто індивідуальні психологічні особливості відображаються не тільки в кількісних відмінностях між людьми, але й в якісних відмінностях у структурі їхньої поведінки.

Фактично йдеться про нейрогуморальну активацію людей у певних ситуаціях, що актуалізують характерні для них потреби, які формують відповідні їм мотивації, що зумовлюють комплекс дій, результати яких, після їхньої перевірки на відповідність до очікуваних, викликають відповідні емоції.

Таким чином саме ситуації взаємодії через описану послідовність нейрогуморально регульованих процесів у великій мірі визначають поведінковий вибір людини, як біологічної істоти.

Розглянувши з точки зору цього аспекту біологічного підходу типовий підрозділ політичної партії [18, 29, 49, 54, 61], можна констатувати, що напочатку його діяльності члени партії взаємодіють у ситуаціях із ще не визначеними статусами у позиціях рівний з рівним, що обумовлює виникнення вітальної потреби – їхнього ранжування, яке безпосередньо стосується базової – репродуктивної сфери, адже допуск до розмноження має отримати найсильніший самець в актуальних умовах зовнішнього середовища з метою виживання усієї популяції. Ця потреба спричиняє виділення залозами внутрішньої секреції відповідного

набору гормонів, які перетворюють її у мотивацію. Це супроводжується активацією біологічного організму під дією гуморальних факторів з метою здійснення процесу ранжування з характерним вивільненням накопиченої у процесі активації енергії на процеси ініціювання, підтримки та ескалації конфліктів.

Після завершення процесу ранжування кардинально змінюються ситуації і позиції взаємодії членів типового партійного підрозділу, що обумовлює послаблення потреби у ранжуванні. Це, у свою чергу, зупиняє виділення для реалізації такої потреби відповідного набору гормонів, що спричиняє пасивацію членів партійного підрозділу. Лідери, які з'явилися в результаті ранжування, залишаючись нейрогуморально активованими з метою захисту свого лідерського статусу, опиняються перед необхідністю у той чи інший спосіб активувати решту членів підрозділу для реалізації партійних цілей. Зазвичай, для цього вони використовують різного роду примус або матеріальне стимулювання. В умовах, коли примус неможливий а ресурси для матеріального стимулювання відсутні у достатній кількості, лідерам доводиться формувати в рамках партійної ідеології образ реального чи віртуального ворога, потенційна ситуація взаємодії з яким актуалізує у членів партійного підрозділу потребу в безпеці і, відповідно, зумовлює їхню нейрогуморальну активацію.

Аспект (12.2) безпосередньо пов'язаний із виділеною у нашій моделі методикою колективної діяльності (C4) членів політичних партій, які формують Суб'єкт організації (S), тип (C2) якого, як і саму методику, обирають лідери існуючих або ініціатори (C) створення нових політичних партій. Також аспект (12.2) прямо пов'язаний із виробничим процесом (S1) й усіма його складовими (S2) – (S5), сутність яких визначає ця методика, а перебіг яких супроводжується нейрогуморальною регуляцією поведінки членів партійних підрозділів.

Вище ми вже показали взаємозв'язок цього аспекту із аспектами (5.3), (5.6), (6.1), (6.2), (7.1), (7.2), (8.1), (8.2), (9.1), (9.2), (10.1), (10.2), (11.1), (11.2) і (12.1) концептуальної мережі.

У контексті нашого дослідження в рамках аспекту (2.2) системного підходу ще раз підкреслимо зв'язок аспекту (12.2) із аспектами (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу через вплив сукупності виділених в певних ситуаціях взаємодії залозами внутрішньої секреції гормонів на виникнення і нейрогуморальну підтримку відповідного рівня агресії протягом достатньо тривалого часу у процесі виникнення та ескалації конфлікту.

Аспект (12.2) дозволяє сформулювати наступні засади конструювання політичних партій нового покоління:

- 12.2.1. Гуморальні фактори значно, а часом – визначально впливають на людську поведінку.
- 12.2.2. Для реалізації вітальних потреб людина активується на біологічному рівні шляхом вироблення органами внутрішньої секреції відповідних цим потребам наборів гормонів в рамках нейрогуморальної регуляції людської поведінки.
- 12.2.3. Реалізація потреб приводить до пасивації людей, яка відбувається на біологічному рівні внаслідок припинення виділення органами внутрішньої секреції відповідних цим потребам гормонів в рамках нейрогуморальної регуляції людської поведінки.
- 12.2.4. Однією з базових вітальних потреб, яка виникає у членів підрозділів політичних партій і яка обумовлює їхню природну, біологічно обумовлену активацію гуморальними факторами, є потреба у ранжуванні з метою визначення статусів учасників взаємодії. Виникнення цієї потреби на системному рівні зумовлено біологічною метою будь-якої популяції – виживанням, яка реалізується шляхом допуску до розмноження найсильніших самців у актуальних умовах зовнішнього середовища.
- 12.2.5. Завершення ранжування приводить до біологічно обумовленої пасивації членів партійних підрозділів внаслідок припинення дії на їхні організми і психіку відповідних нейрогуморальних факторів.
- 12.2.6. Біологічно обумовлена активація членів партійних підрозділів у процесі їхнього ранжування є невичерпним джерелом соціальної енергії, акумулювання якої та переспрямування на досягнення партійних цілей дозволить політичним партіям бути ефективними та результативними протягом тривалого часу.
- 12.2.7. Досягнути безперервної активації членів політичних партій можливо шляхом безперервного відтворення у її підрозділах ситуацій взаємодії, які актуалізують потребу у ранжуванні з метою визначення статусів учасників і які, в той же час, не дають можливості цим учасникам завершити процес ранжування.
- 12.2.8. Оскільки завершенню процесу ранжування передують ескалація конфліктів, то її блокування є основним чинником, який обумовить безперервний перебіг цього процесу із конфліктами низької інтенсивності, і, відповідно, безперервну активацію учасників взаємодії на нейрогуморальному рівні.

12.2.9. Основною задачею конструювання політичних партій нового покоління є природна, біологічно обумовлена активація членів партійних підрозділів в рамках їхньої вітальної потреби – розмноження у частині ранжування самців, як біологічного механізму на рівні популяції для відбору найбільш здатних до виживання в актуальних умовах зовнішнього середовища особин та передачі їхніх генів майбутнім поколінням. В той же час у таких партіях має бути виключена активація членів в рамках їхньої вітальної потреби у безпеці через цілеспрямоване формування віртуального образу ворога.

III. Визначення місця прикладання «важеля» та встановлення сутності самого «важеля» в рамках системного підходу

Вище, на схемі 1, ми представили функціональну модель політичної організації, як цілісної системи та встановили взаємозв'язки між її складовими. На схемі 2 ми представили концептуальну мережу, як систему взаємопов'язаних аспектів сукупності різних наукових підходів, що визначають політичну організацію та її складові на макро-, мезо- і мікрорівні і встановили взаємозв'язки між аспектами концептуальної мережі та складовими функціональної моделі політичної організації. Це стало основою для вироблення засад конструювання політичних партій нового покоління в рамках кожного із аспектів концептуальної мережі із врахуванням його взаємозв'язків з іншими її аспектами та із складовими функціональної моделі.

Виявлені взаємозв'язки між різними аспектами концептуальної мережі та відповідними їм організаційними рівнями представимо у таблиці 1. У таблиці 2 представимо взаємозв'язки між аспектами концептуальної мережі, організаційними рівнями та складовими функціональної моделі політичної організації. Фіолетовими і бежевими точками у таблицях показано зв'язки аспектів філософського та системного підходу з усіма іншими аспектами концептуальної мережі та з усіма складовими функціональної моделі.

Таблиця 1. Взаємозв'язки між різними аспектами концептуальної мережі та між відповідними їм організаційними рівнями

Рівні		Усі				Макрорівень												Мезорівень					Мікрорівень												
Ас-пек-ти		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	4.1	4.2	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	6.1	6.2	7.1	7.2	8.1	8.2	9.1	9.2	10.1	10.2	11.1	11.2	12.1	12.2		
		E	Зовнішнє середовище	•	•	•	•						•				•	•																	
E1	Інформація	•	•	•	•						•					•																			
E2	Люди	•	•	•	•						•					•								•											
E3	Ресурси	•	•	•	•						•					•																			
A	Керівний вплив	•	•	•	•						•	•	•	•		•								•											
A1	Директиви	•	•	•	•						•	•	•			•								•											
A2	Позиції	•	•	•	•						•	•	•			•								•											
A3	Стратегії	•	•	•	•						•	•	•			•								•											
A4	Організаційно-структурні зміни	•	•	•	•						•	•	•			•								•											
A5	Підготовлені члени і прихильники	•	•	•	•		•				•	•	•			•		•						•											
S	Суб'єкт організації	•	•	•	•					•	•		•	•				•		•	•	•					•	•	•	•	•	•	•	•	
S1	Основний виробничий процес	•	•	•	•	•	•		•	•				•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
S2	Технологічний процес	•	•	•	•	•	•		•	•						•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
S3	Організаційна структура	•	•	•	•	•	•		•	•				•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
S4	Основний політичний процес	•	•	•	•	•	•		•					•		•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
S5	Навчальний процес	•	•	•	•	•				•					•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
C	Предмет вибору лідерів (ініціаторів)	•	•	•	•					•	•									•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
C1	Типи ідеології, її принципи та цінності	•	•	•	•			•						•																					
C2	Тип суб'єкта організації	•	•	•	•		•	•		•	•	•	•				•			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
C3	Методологія діяльності	•	•	•	•		•	•		•	•	•				•	•	•	•																
C4	Методика колективної діяльності	•	•	•	•		•	•		•	•						•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

Аналіз представлених у табличній формі взаємозв'язків між аспектами концептуальної мережі, різними організаційними рівнями та складовими функціональної моделі дозволяє зробити висновок про те, що всі елементи концептуальної мережі та складові функціональної моделі є зв'язаними між собою достатньо густою мережею взаємозв'язків як усередині мережі і моделі, так і безпосередньо. З однієї сторони, така мережа взаємозв'язків дозволяє розглядати кожен складову функціональної моделі політичної партії з точки зору різних аспектів різних наукових підходів, а з іншої – дозволяє будувати логічні послідовності переходів між різними аспектами концептуальної мережі,

які ведуть до більшості складових функціональної моделі прямо або опосередковано – через інші її складові.

Це дає змогу застосувати до аналізу взаємопов'язаних таким чином концептуальної мережі і функціональної моделі системний підхід згідно аспекту (2.2) з метою виявлення місця прикладання «важеля», як ключової проблеми із їхньої взаємопов'язаної міждисциплінарної сукупності, і установлення сутності самого «важеля», як способу вирішення цієї ключової проблеми.

Опишемо визначену нами базову послідовність переходів між різними аспектами концептуальної мережі та складовими функціональної моделі, яка дозволила визначити місце прикладання «важеля» і встановити сутність самого «важеля» (схема 3).

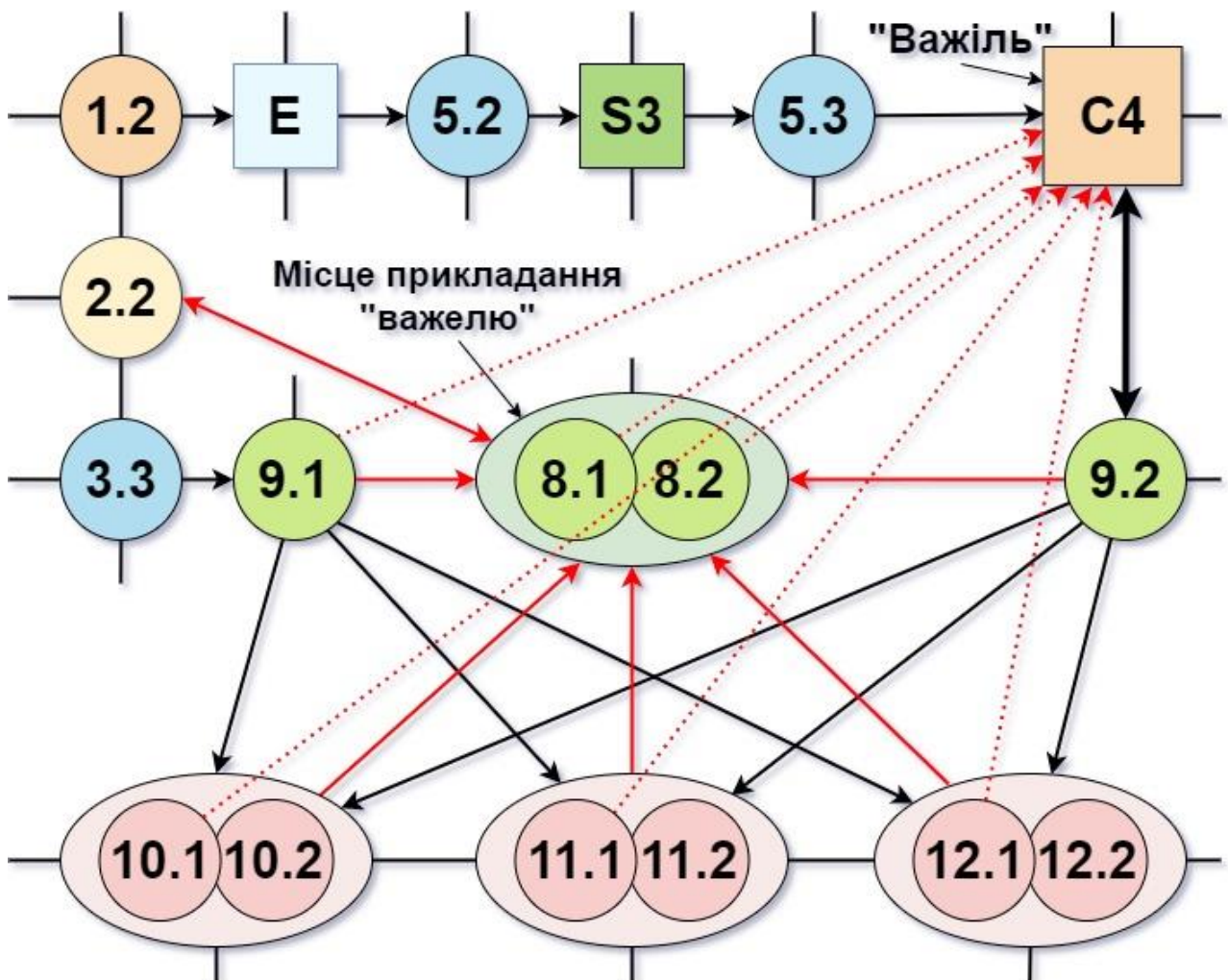


Схема 3. Послідовності переходів між різними аспектами концептуальної мережі та складовими функціональної моделі, що визначають місце прикладання «важеля» та його сутність.

Отже аспект (1.2) системного підходу визначає **зовнішнє середовище (E)** як турбулентне, що дозволяє здійснити перехід до аспекту (5.2) організаційного підходу, який встановлює для такого середовища необхідність вибору горизонтальної **організаційної структури (S3)**.

При цьому більшість інших аспектів концептуальної мережі прямо, а решта – опосередковано визначають роль, місце та особливості горизонтальної **організаційної структури (S3)**, які ми врахуємо нижче при розробці технічного завдання на конструювання політичної партії нового покоління.

В той же час функціональна модель політичної організації, що була сформована на основі аспекту (5.3) організаційного підходу, дозволяє встановити взаємозв'язок **організаційної структури (S3)** із **методикою колективної діяльності (C4)** членів партійних підрозділів, яка разом із **методологією діяльності (C3)** повністю визначає **основний виробничий процес (S1)** політичної партії включно із його складовою – **організаційною структурою (S3)** (див. схему 1).

У свою чергу, **методика колективної діяльності (C4)** зумовлює виникнення та відтворення певних ситуацій взаємодії членів партійних підрозділів, що дозволяє перейти до аспекту (9.2) соціально-психологічного підходу, який визначає вплив ситуацій взаємодії та їхніх контекстів на поведінковий вибір учасників колективної діяльності. Ключовий фактор аспекту (9.2) – ситуації взаємодії та їхні контексти – дозволяє зробити множинний перехід до аспектів (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу безпосередньо і опосередковано через аспекти (10.1) і (10.2) архетипового, (11.1) і (11.2) психоаналітичного та (12.1) і (12.2) біологічного підходів.

Зокрема ситуації взаємодії визначають причини виникнення та ескалації конфліктів в рамках конфліктологічного підходу.

В той же час ситуації взаємодії визначають активацію того чи іншого культурного архетипу в рамках архетипного підходу і, що головне, зумовлюють зсуви культурного архетипу конкуренції до одного із двох культурних архетипів – конфронтації або кооперації. Активація архетипу конфронтації супроводжується виникненням та ескалацією конфліктів, що обґрунтовує перехід від аспектів (10.1) і (10.2) архетипового підходу до аспектів (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу.

Також ситуації взаємодії у групах мотивують їхніх учасників відтворювати передусім сімейні стосунки і форми поведінки, що зумовлює витрату Еґо-енергії членів групи придушення ворожості, агресивності, страхів і почуття провини, а також для підтримки захисту і опору, що, очевидно, проявляється через

виникнення та ескалацію конфліктів. Це обґрунтовує перехід від аспектів (11.1) і (11.2) психоаналітичного підходу до аспектів (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу.

Так само ситуації взаємодії та їхні контексти визначають потреби, які виникають в учасників взаємодії і трансформуються нейрогуморальними факторами у мотивації, що визначають поведінковий вибір цих учасників. У такий спосіб ситуації взаємодії активують пов'язані із забезпеченням виживання особини чи популяції вітальні потреби, чим, у більшості випадків, зумовлюють проявлення агоністичної поведінки. Вона включає форми поведінки, що пов'язані з конфліктами між живими організмами, а саме агресію, ізоляцію, підпорядкування (як сукупність форм поведінки, спрямованих на припинення агресії з боку іншої особи). Це обґрунтовує перехід від аспектів (12.1) і (12.2) біологічного підходу до аспектів (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу.

Таким чином обидва взаємопов'язані аспекти (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу є вузловою точкою представленої нами концептуальної мережі, що пов'язує між собою уявлення про поведінковий вибір учасників групової взаємодії з точки зору цілої множини різних включених у мережу наукових підходів. Це дозволяє припустити, що виникнення та ескалація конфліктів є точкою прикладання «важеля» у контексті аспекту (2.2) системного підходу, зрушення якої зумовить вирішення усієї сукупності проблем політичних організацій, що визначаються різними аспектами включених у мережу наукових підходів. Цю точку ми виділили червоним кольором на жовтому фоні у таблиці 1. Вона лежить на перетині аспектів (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу, а її подвійне відображення є наслідком симетрії полів таблиці відносно її діагоналі.

Для перевірки нашого припущення розглянемо ще одну послідовність переходів між різними аспектами концептуальної мережі та складовими функціональної моделі, яка повинна вийти на цю ж вузлову точку, як місце прикладання «важеля». Для її виявлення використаємо відомий метод визначення **ідеального рішення** проблеми, у нашому випадку – проблеми побудови дієздатних партій у турбулентному зовнішньому середовищі.

Здійснюючи пошук ідеального рішення цієї проблеми у рамках аспекту (3.3) політологічного підходу, ми встановили, що організаційний ідеал політичної партії нового покоління визначають чотири основні компоненти республіканської традиції: особлива концепція свободи (не бути у волі іншого); наявність у громадян громадянської доблесті (спільні інтереси вище особистих); участь громадян у визначенні спільних умов життя і у відповідних спільних діях; визнання суспільством значущості та цінності індивідуальних вкладів.

Провівши їхній аналіз з точки зору можливості реалізації у партійних підрозділах, ми дійшли до висновку, що для цього необхідно змінити у цих підрозділах перебіг природної групової динаміки. Це обґрунтовує перехід від аспекту (3.3) політологічного підходу до аспекту (9.1) соціально-психологічного підходу. При його розгляді вище, спираючись на результати проведених нами досліджень, ми показали, що йдеться про таку зміну групової динаміки, яка б унеможливила виникнення та ескалацію конфліктів на стадії конфронтації процесу розвитку партійних підрозділів. Це дозволяє зробити перехід від аспекту (9.1) до обох аспектів (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу, а також – до аспектів (10.1) і (10.2) архетипового, (11.1) і (11.2) психоаналітичного та (12.1) і (12.2) біологічного підходів, які, як і аспект (9.1), кожен із власної позиції, досліджують конфронтацію між учасниками взаємодії. Конфлікти, що супроводжують конфронтацію, зумовлюють зв'язок усіх аспектів перелічених підходів із аспектами (8.1) та (8.2) конфліктологічного підходу. Разом з тим, усі ці аспекти визначають поведінковий вибір учасників взаємодії у групах, в нашому випадку – у партійних підрозділах і, головне, проявляють його взаємозв'язок із ситуаціями взаємодії, які виникають та відтворюються у процесі колективної діяльності. Це дозволяє встановити прямий зв'язок усіх цих аспектів із аспектом (9.2) соціально-психологічного підходу, який безпосередньо визначає вплив ситуацій взаємодії та їхніх контекстів на поведінковий вибір. Очевидно, що виникнення та відтворення певних ситуацій взаємодії з їхніми контекстами визначає **обрана** (свідомо або за замовчуванням) **лідерами чи ініціаторами (С)** створення партії **методика колективної діяльності (С4)** членів партійних підрозділів.

Ця послідовність підтверджує наше припущення про те, що сукупність двох аспектів (8.1) і (8.2) конфліктологічного підходу є місцем прикладання «важеля» і дозволяє стверджувати, що самим «важелем» у цьому випадку має стати **методика колективної діяльності (С4)**, яка визначає та відтворює ситуації взаємодії членів партійних підрозділів у процесі їхньої колективної діяльності.

Отже **місцем прикладання «важеля» є виникнення та ескалація конфліктів (8.1) і (8.2) в рамках групової динаміки (9.1) у підрозділах політичних партій на етапі визначення лідера у процесі біологічно обумовленого ранжування претендентів на лідерство (12.1). При цьому самим «важелем» стає методика колективної діяльності (С4) членів партійних підрозділів, яка обирається лідерами чи ініціаторами (С) створення політичних партій і впорядковує процес вироблення, обговорення, прийняття та виконання рішень.**

Представлені вище аспекти (8.1) та (8.2) конфліктологічного, (9.1) та (9.2) соціально-психологічного, (10.1) архетипового, (11.1) психоаналітичного і (12.1) біологічного підходів повністю визначають процес конструювання

встановленого «важеля», що дозволило розробити відповідну їм **методику колективної діяльності (С4)**.

Зокрема, концепцію самого «важеля» ми сформуваємо в рамках аспекту (10.1) на основі розробленої нами моделі архетипного управління соціальними системами [54]. Вона полягає в упорядкуванні процесу утворення підгруп у групах з метою організації взаємодії їхніх учасників не як особистостей, а як представників різних підгруп. Це дозволить змінити порядок проходження типової послідовності стадій розвитку партійними підрозділами, що відбувається в результаті перебігу групової динаміки, шляхом цілеспрямованої стабілізації стадії розподілу на підгрупи внаслідок здійснення на системному рівні зсуву конкурентної взаємодії до кооперації і унеможливлення її зсуву до конфронтації (зв'язки (9.1) – (С4), (10.1) – (С4) і (12.1) – (С4) на схемі 5).

Розгляд аспекту (9.2) соціально-психологічного підходу дозволив припустити, що методика колективної діяльності великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів повинна безперервно відтворювати такі ситуації взаємодії та їхні контексти, які би спрямовували і утримували в часі необхідну поведінку цих членів внаслідок послідовного виникнення певної сукупності каналних факторів і формування однакової суб'єктивної інтерпретації виникаючих ситуацій учасниками взаємодії при забезпеченні рівноваги між спонукальними і стримуючими силами у їхній психіці (зв'язок (9.2) – (С4) на схемі 5).

Розглядаючи аспект (8.1) конфліктологічного підходу, ми припустили, що в основі **методики колективної діяльності (С4)** мають лежати інтегровані в одне ціле мозковий штурм та методика перехресних груп, які поєднані із традиційним проектним менеджментом (зв'язок (8.1) – (С4) на схемі 5), що дозволить унеможливити ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів всередині партійних підрозділів (зв'язок (8.2) – (С4) на схемі 5).

З метою перевірки цього припущення в рамках аспекту (11.1) психоаналітичного підходу ми здійснили конструювання методики альтернативним способом і отримали тотожний результат (зв'язок (11.1) – (С4) на схемі 5).

Сконструйовану таким чином **методику безконфліктної колективної діяльності великих груп людей у динамічній мережі**, яка включає інтегровані в одне ціле «мозковий штурм», методику перехресних груп і проектний менеджмент, ми представили у роботі [55].

Перелічимо очікувані результати запровадження сконструйованої методики у партійних підрозділах з точки зору різних аспектів включених у концептуальну мережу наукових підходів, вказавши у дужках відповідні номери вироблених засад конструювання політичних партій нового покоління.

Методика безконфліктної колективної діяльності великих груп людей у динамічній мережі, після її запровадження, змінить природну групову динаміку у партійних підрозділах шляхом унеможливлення міжособистісних і міжгрупових конфліктів, що супроводжують біологічно обумовлений процес ранжування претендентів на лідерство (2.2.4).

Оскільки методика колективної діяльності партійних підрозділів є основоположною – системотвірною складовою, яка визначає і організаційну структуру, і всі інші складові функціональної моделі політичної організації, то вибір і запровадження лідерами чи ініціаторами створення партій методики колективної діяльності в динамічній мережі дозволить змінити емерджентні якості цих організацій і трансформує останні в політичні організації нового покоління (2.2.3).

Сконструйована методика колективної роботи членів партійних підрозділів пов'яже «процеси праці» членів політичних партій під час чергових зборів та у проміжках між ними із природними процесами групової динаміки, які є недоступними для ручного цілеспрямованого регулювання (5.3.1).

Методика колективної діяльності членів різнорівневих партійних підрозділів в динамічній мережі включає проєктний менеджмент, що дозволить партії реалізовувати будь-які проєкти, включно з глобальними (3.6.11).

Сконструйована методика колективної діяльності членів партійних підрозділів є ключовим інструментом підтримки та посилення інтеграції І, що дозволить політичним партіям розвиватися за оптимальним шляхом з точки зору методики Адізеса (5.4.4). Вона є таким інструментом тому, що дозволяє блокувати міжособистісні та міжгрупові конфлікти у партійних підрозділах у процесі колективної діяльності їхніх членів з вироблення та реалізації рішень (5.4.5). В той же час, ця методика разом із методологією діяльності (СЗ) підтримає здійснення візійної ролі Е з одночасним здійсненням виробничої Р і адміністративної А ролей (5.4.6). Фактором, який дозволить запровадити таку методику в українських політичних партіях, здійснивши стрибок через сходінку помаранчевої парадигми (5.5.2), є наявність у ментальності українців у фоновому режимі цінностей і практичних навичок зелено-жовтої організаційної парадигми, які були засвоєні ними впродовж тривалого історичного періоду звичаєвого права та вічевої демократії (5.5.3) і які актуалізує ця методика, відтворюючи типові для такої демократії ситуації взаємодії членів різнорівневих партійних підрозділів (5.5.4).

Сконструйована методика, після її вибору і запровадження лідерами чи ініціаторами створення політичних партій, дозволить активувати джерела заохочення членів партійних підрозділів на фундаментальному і найбільш

високоенергетичному рівні піраміди потреб Маслоу – на рівні фізіологічних потреб, а саме на рівні потреби в розмноженні у частині ранжування самців для допуску до процесу розмноження найсильнішого з них в актуальних умовах зовнішнього середовища (6.1.3).

Методика колективної діяльності членів різнорівневих партійних підрозділів в динамічній мережі, після її вибору і запровадження, повністю визначить основний політичний процес цих підрозділів, який, у свою чергу, забезпечить виникнення і неперервну підтримку їхньої суб'єктності у складі великих груп членів та прихильників партії, чисельність яких може зростати (7.1.4). Разом з тим, сконструйована методика дозволить створеному у такий спосіб Суб'єкту організації здійснювати методологію діяльності – стратегічне самоуправління і стратегічне управління зовнішнім середовищем у принципово відмінний спосіб від способу його здійснення традиційними партіями (3.4.3).

Сконструйована методика зумовить посилення позитивних якостей, які набувають партійні підрозділи, перебуваючи у кожній із двох організаційних структур – вертикальній чи горизонтальній при нівелюванні негативних (7.2.3).

Інтеграція в рамках сконструйованої методики другого етапу «мозкового штурму» із першим етапом методики перехресних груп забезпечить відтворення ситуації безконфліктної взаємодії у різнорівневих партійних підрозділах. Міжгрупові конфлікти при використанні цієї методики вирішуватимуться шляхом безперервного руйнування групових рамок внаслідок роботи учасників у перехресних групах, склад яких весь час змінюється (8.1.6).

Методика безконфліктної колективної діяльності великих груп людей у динамічній мережі забезпечить розв'язання соціальних конфліктів у партійних підрозділах в рамках ситуаційного підходу – шляхом безперервного відтворення ситуацій безконфліктної взаємодії членів та підрозділів політичних партій у процесі партійної життєдіяльності (8.1.2). Вона забезпечить виникнення і відтворення в підрозділах політичних партій таких визначених нею ситуацій взаємодії (8.1.4), які знівелюють причини конфліктів організаційно-управлінської групи і мінімізують вплив факторів та причин конфліктів, що відносяться до інших груп (8.1.3).

Вибір і запровадження в політичних партіях нового покоління методики безконфліктної колективної діяльності членів їхніх підрозділів в динамічній мережі дозволить утримувати інтенсивність внутрішніх конфліктів на рівні, який забезпечить реалізацію лише їхньої інтегруючої функції, мінімізувавши дію диференційної (8.1.7). В той же час запровадження сконструйованої методики

дозволить підтримувати гостру конкуренцію ідей за відсутності внутрішніх міжособистісних та міжгрупових конфліктів у партійних підрозділах (8.1.8).

Використання цієї методики забезпечить виникнення і перебіг організаційних конфліктів у процесі взаємодії членів партійних підрозділів та їхніх груп лише за правилами «виграш-виграш» на першому етапі ескалації конфлікту першої базової ступені динамічної моделі конфліктів Ф. Глазла (8.2.1, 8.2.5).

Сконструйована методика забезпечить реалізацію базової стратегії розв'язання внутрішніх конфліктів у політичних партіях нового покоління – модерації колективної взаємодії членів їхніх підрозділів (8.2.2). Ця методика дозволить здійснювати модерацію на постійній основі і безособово (8.2.3), оскільки вона зводить функції модератора лише до контролю за часовими рамками колективної роботи (8.2.4), які, після набуття необхідних навичок членами партійних підрозділів, можна буде контролювати з допомогою звичайного таймера.

Сконструйована методика, після її вибору і запровадження, змінить природну групову динаміку у партійних підрозділах шляхом унеможливлення ескалації конфлікту під час перебігу групових процесів формування лідерства, конкуренції та вироблення рішень при збереженні високої самокерованості підрозділів та інтенсифікації у них процесів спілкування, консолідації, адаптації й ідентифікації з метою поліпшення їхніх станів підготовленості, направленості, організованості, активності, згуртованості, інтегрованості і референтності (9.1.1). В результаті вибору і запровадження методики колективної діяльності в динамічній мережі відбудеться впорядкування і стабілізація стадії розподілу партійних підрозділів на підгрупи з метою унеможливлення її переходу у стадію конфронтації. Тобто стадія розподілу на підгрупи відразу перейде у стадію співробітництва, оминаючи стадії конфронтації і нормотворення, при цьому групові норми будуть формуватися і відповідати стадії співробітництва автоматично (9.1.2). Стабілізацію стадії розподілу партійних підрозділів на підгрупи для унеможливлення її переходу у стадію конфронтації сконструйована методика здійснюватиме шляхом впорядкування та управління процесами структурування та реструктурування учасників у підгрупи з метою відтворення таких ситуацій їхньої взаємодії, які б виключили можливість ініціювання, підтримки та ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів (9.1.3).

Методика безконфліктної колективної діяльності в динамічній мережі, у разі її вибору і запровадження, впорядкує колективну роботу партійних підрозділів у склад великих груп у спосіб, який забезпечить максимальну активацію їхніх членів у рамках ефекту соціальної фасилітації, а сам алгоритм впорядкування виключить їхню соціальну інгібіцію (9.1.4). Методика передбачає участь лідерів

у процесі колективної діяльності на рівні з усіма іншими членами підрозділів з метою посилення ефекту соціальної фасилітації (9.1.5). З цією ж метою методика передбачає вироблення, обговорення і прийняття рішень в умовах максимальної просторової близькості між членами цих підрозділів (9.1.6).

Вибір і запровадження сконструйованої методики виключить можливість ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів, що дозволить сформувати позитивну соціальну ідентичність у членів політичних партій внаслідок позитивної оцінки своєї групи, а також максимально повно реалізувати цим членам свою базову потребу в самоповазі через групове членство (9.1.7).

Методика безконфліктної колективної діяльності великих груп людей у динамічній мережі, у разі її вибору і запровадження, вирішить на системному рівні задачу самоуправління членами партії – політиками своєю поведінкою у процесі колективної діяльності у складі різнорівневих партійних підрозділів (9.2.1) шляхом цілеспрямованого безперервного відтворення заданих ситуацій взаємодії та їхніх контекстів у процесі життєдіяльності цих підрозділів (9.2.2).

Сконструйована методика містить сукупність каналів факторів для спрямування і утримання такої поведінки членів різнорівневих партійних підрозділів, яка забезпечить максимальну ефективність та результативність останніх (9.2.4).

Методика колективної діяльності великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів у динамічній мережі, після її вибору і запровадження, забезпечить максимально однакову суб'єктивну інтерпретацію усіма учасниками того, що відбувається при їхній взаємодії у складі цих підрозділів шляхом постановки та утримання їх у тотожних позиціях в ситуаціях їхньої взаємодії, а також шляхом безперешкодного і впорядкованого поширення серед них всього обсягу інформації, яка виробляється під час цієї взаємодії і з якою вони працюють (9.2.5). В той же час методика забезпечить рівновагу між спонукальними і стримуючими силами у психіці членів різнорівневих партійних підрозділів у спосіб, що не допускає лавиноподібної ескалації внутрішнього конфлікту на ґрунті зіткнення різних позицій при виробленні, обговоренні, прийнятті та виконанні рішень (9.2.6).

Сконструйована методика колективної діяльності забезпечить активацію членів політичних організацій внаслідок активації наперед визначених структур колективного несвідомого їхньої психіки – архетипів в результаті цілеспрямованого відтворення відповідних ситуацій взаємодії у партійних підрозділах (10.1.1). Це зумовить актуалізацію відповідних цим архетипам цінностей у психіці членів політичних партій нового покоління, яких вони будуть

дотримуватися всередині партійних підрозділів та зможуть поширювати назовні (10.1.2).

Зміна структури фрактального архетипу у підрозділах політичних партій в результаті вибору і запровадження сконструйованої методики, яка цілеспрямовано відтворює відповідні ситуації взаємодії між їхніми членами, дозволить запровадити значимі і тривалі зміни у цих організаціях, що якісно відрізнятиме їх від традиційних політичних партій (10.1.3).

Методика колективної діяльності в динамічній мережі стане запорукою успіху архетипового самоуправління різнорівневими партійними підрозділами – вона створить в них умови, що забезпечать сталий зсув культурного архетипу конкуренції до архетипу кооперації та унеможливлять його зсув до архетипу конфронтації, який, власне, і спричинює та підтримує ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів всередині цих підрозділів (10.1.4).

Концепція архетипового самоуправління підрозділами політичних партій нового покоління, яку реалізує сконструйована методика, полягає в унеможливленні поглиблення і закріплення дихотомії архетипів, що активуються у несвідомому психіки учасників колективної діяльності у складі цих підрозділів шляхом цілеспрямованого циклічного відтворення стартових ситуацій їхньої взаємодії у позиціях із однаковими груповими статусами. Це забезпечить тривалу взаємодію членів партії у позиціях «рівний з рівним», що, у свою чергу, синхронізує їхню психічну діяльність на основі відповідних цим позиціям однакових особистісних архетипів «суперників» культурного архетипу конкуренції, які циклічно активуються і зсуваються до однакових особистісних архетипів «партнерів» культурного архетипу співпраці, а також обумовить актуалізацію тотожних цінностей і забезпечить вибір однакових поведінкових схем та стратегій під час перебування у спільноті. (10.1.5). Таким чином методика колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі забезпечить системне управління ситуаціями та контекстами конкурентної взаємодії, що періодично відтворюються, з метою автоматичної активації культурного архетипу кооперації активованим архетипом конкуренції у несвідомому учасників взаємодії і унеможливлення активації ним культурного архетипу конфронтації, який зумовлює ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів у партійних підрозділах (10.1.7).

Методика колективної діяльності в динамічній мережі, після її вибору і запровадження, забезпечить трансформацію традиційних політичних партій у політичні партії нового покоління шляхом зміни ментальних структур їхніх членів (10.2.1) внаслідок цілеспрямованої активації певних архетипів з метою формування відповідних їм фреймів, дискурсів, габітусів, установок, символів, цінностей, ритуалів, тощо (10.2.3).

Сконструйована методика узгодить і збалансує базові системотвірні архетипи габітусних організаційних практик вічевого періоду (періоду звичаєвого права) із архетипами, активація яких зумовлена ієрархічною культурою традиційних політичних організацій (10.2.4).

Сконструйована методика колективної діяльності унеможливить активацію та закріплення дихотомій архетипу конфронтації, що формують у несвідомому психіки членів партійних підрозділів різні ментальні структури, які, в свою чергу, зумовлюють різний поведінковий вибір різними групами членів, зокрема активують одні групи та пасивують інші, що призводить до дисфункції партійних підрозділів (10.2.5).

Для збереження Его-енергії членів підрозділів політичних партій нового покоління і спрямування її на реалізацію програмних цілей, сконструйована методика колективної діяльності, після її вибору і запровадження, унеможливить позасвідоме відтворення сімейних стосунків у групах різнорівневих партійних підрозділів шляхом утримання статусів їхніх членів у динамічній рівновазі (11.1.1).

Методика колективної діяльності в динамічній мережі, у разі її вибору і запровадження, з однієї сторони, періодично буде переводити статуси членів партійних підрозділів в однакові стартові позиції внаслідок циклічного відтворення відповідних ситуацій взаємодії, що унеможливить ініціювання та ескалацію внутрішніх міжособистісних та міжгрупових конфліктів у процесі змагання за статус «батька», а з іншої – ця методика із такою самою періодичністю автоматично, на системному рівні буде тимчасово переводити кожного члена підрозділу у позицію відповідального представника однієї із груп з метою його природної активації (11.1.2).

Сконструйована методика колективної діяльності здійснює цілеспрямоване втручання у процес динамічного протистояння двох описаних Біоном вимірів групи з метою максимізації тривалості її утримання у стані робочої групи при, відповідно, мінімізації ймовірності її регресії до базово-позиційної групи (11.2.1). Тому вибір і запровадження методики колективної діяльності в динамічній мережі зумовить набуття і посилення згуртованості та однакості членами різнорівневих партійних підрозділів задля збереження власної ідентичності не шляхом формування образу ворога, а шляхом формування густої перехресної мережі позитивних комунікативних зв'язків між ними у процесі їхньої колективної безконфліктної взаємодії у складі цих підрозділів (11.2.2). В той же час, члени підрозділів політичної партії нового покоління почуватимуться у повній безпеці, будучи автономними і висловлюючи свої переживання у належній формі, не внаслідок ідеалізації образу лідера або підрозділу загалом, а внаслідок набутого ними особистого практичного досвіду

безконфліктної колективної взаємодії у складі партійних підрозділів, яка безперервно відтворюється в однаковий, визначений сконструйованою методикою колективної діяльності спосіб (11.2.3). Також методика колективної діяльності забезпечить створення та реалізацію партійними підрозділами нових стратегій у процесі впорядкованого циклічного переструктурування їхніх членів у підгрупи із різним складом, утримуючи у такий спосіб динамічну рівновагу самих підрозділів задля збереження їхньої цілісності (11.2.4).

Сконструйована методика колективної діяльності, після її вибору і запровадження, дозволить регулювати інтенсивність агресії і, відповідно, конфліктів у партійних підрозділах, які мають природне, біологічно обумовлене походження і яких не можна уникнути, шляхом підтримки певного балансу між конфронтацією та кооперацією і забезпечення зсуву конкуренції до кооперації, а не до конфронтації (12.1.1).

З метою зниження рівня внутрішньогрупової агресії лідери існуючих чи ініціатори створення нових політичних партій мають свідомо обрати і запровадити сконструйовану методику колективної безконфліктної діяльності членів партійних підрозділів, дотримання якої вони повинні забезпечити своєю харизмою та впливом, особливо на етапах створення і розгортання організацій (12.1.2). За деякий час після запровадження цієї методики у політичних організаціях під її впливом сформуються відповідні організаційна культура, традиції і ритуали, які зможуть самостійно виконувати регулюючу функцію щодо агресії і забезпечувати реалізацію методики без тиску зі сторони лідерів (12.1.3).

Сконструйована методика, у разі її вибору і запровадження, унеможливить відтворення стосунків домінування-підпорядкування внаслідок цілеспрямованого пониження рівня агресії у підрозділах політичних партій нового покоління, що приведе до посилення неагоністичних форм поведінки їхніх членів і створить умови для співпраці. Це, у свою чергу, приведе до інституціоналізації відносин взаємодії у позиціях «рівний з рівним» і їхнього закріплення як способу колективного справляння влади (12.1.5). Понижений рівень агресії всередині партійних підрозділів дозволить політичним партіям нового покоління забезпечити більш скоординовану, більш ефективну та більш результативну кооперацію між своїми членами та різнорівневими підрозділами у порівнянні із традиційними партіями, що стане передумовою досягнення ними своїх програмних цілей (12.1.7).

Однією з базових вітальних потреб, яка виникає у членів підрозділів політичних партій і яка обумовлює їхню природну, біологічно обумовлену активацію гуморальними факторами, є потреба у ранжуванні з метою визначення статусів учасників взаємодії. Виникнення цієї потреби на системному рівні зумовлено

біологічною метою будь-якої популяції – виживанням, яка реалізується шляхом допуску до розмноження найсильніших самців у актуальних умовах зовнішнього середовища (12.2.4). Сконструйована методика колективної діяльності, після її вибору і запровадження, забезпечить сталу активацію членів партійних підрозділів шляхом безперервного відтворення ситуацій взаємодії, які актуалізують потребу у ранжуванні з метою визначення статусів учасників і які, в той же час, не дадуть можливості цим учасникам завершити процес ранжування (12.2.7). Методика колективної діяльності унеможливить завершення процесу ранжування, блокуючи ескалацію конфліктів, що зумовить безперервний перебіг цього процесу із конфліктами низької інтенсивності, і, відповідно, безперервну активацію учасників взаємодії на нейрогуморальному рівні (12.2.8).

Отже, сконструйована методика колективної діяльності, у разі її вибору та запровадження, забезпечить біологічно обумовлену активацію членів партійних підрозділів в рамках їхньої вітальної потреби – розмноження у частині ранжування самців, як біологічного механізму на рівні популяції для відбору найбільш здатних до виживання в актуальних умовах зовнішнього середовища особин та передачі їхніх генів майбутнім поколінням. В той же час методика виключить активацію членів партійних підрозділів у рамках їхньої вітальної потреби у безпеці, блокуючи цілеспрямоване формування віртуального образу ворога лідерами з метою активації партійного загалу (12.2.9).

Біологічно обумовлена нейрогуморальна активація членів партійних підрозділів у процесі їхнього ранжування, що підтримується сконструйованою методикою колективної діяльності, є невичерпним джерелом соціальної енергії, акумулювання якої та переспрямування на досягнення партійних цілей дозволить політичним партіям бути ефективними та результативними протягом тривалого часу (12.2.6).

IV. Технічне завдання на конструювання політичної партії нового покоління

Відправною точкою розробки технічного завдання на конструювання політичної партії нового покоління є вироблені і представлені вище засади конструювання таких організацій із визначеним «важелем» - методикою безконфліктної колективної діяльності великих груп членів партійних підрозділів у динамічній мережі.

Технічне завдання ми представимо у форматі опису кожної складової функціональної моделі таких організацій (схема 1) на основі відповідних засад конструювання, номер кожної з яких позначатимемо в дужках.

Отже, в основі розробленого технічного завдання лежить представлена у цій публікації **концептуальна мережа**, яка: пов'язує різні аспекти різних наукових підходів; формує комплексне несуперечливе бачення політичних партій в рамках цілісної загальнонаукової картини світу; являє собою впорядковану сукупність взаємозалежних фрагментів – картин реальності, що визначають бачення політичної організації на макро-, мезо- і мікрорівні з точки зору різних наукових підходів.

Складові (Е). Зовнішнє середовище, у якому буде діяти партія і яким вона має ефективно та результативно управляти.

Зовнішнє середовище (Е) діяльності політичної партії нового покоління визначається як хаотичне, складне, невизначене, непередбачуване, турбулентне (1.1.1). В той же час воно є полісуб'єктивним, рефлексивно-активним, саморозвитковим (4.1.1).

Інформація (Е1) поступає із зовнішнього середовища у вигляді фрагментованого, хаотичного, несумірного, суперечливого, а часто – просто фейкового потоку, обсяг якого стрімко збільшується (1.2.2). В той же час інформація є «сировиною», яку політична партія переробляє у напівфабрикати (стратегічні плани) і готову продукцію (керівні впливи) заданої складності та інтенсивності (5.3.2).

Люди (Е2), які потенційно можуть стати членами та прихильниками партії, здебільшого мають суперечливі або втрачені ціннісно-цільові орієнтири, вони розгублені та фрустровані внаслідок тиску хаотичного, фрагментованого і суперечливого інформаційного потоку, який у наростаючих обсягах поступає із зовнішнього середовища (1.2.3).

Ресурсами (Е3), які надходять у партію із зовнішнього середовища, окрім фінансових, є час, довіра, залученість, стосунки, мережа взаємозв'язків, бажання брати участь, активність, а також інтелектуальний продукт, який здатна виробляти, залучати, засвоювати і запам'ятовувати організація (1.2.4). Оскільки основна частина всіх доступних фінансових ресурсів сконцентрована у руках олігархів чи корпорацій, політична партія нового покоління має спиратися на ті ресурси, які до того ще не були задіяними і які дозволять генерувати у достатніх обсягах соціальну енергію для реалізації її програмних цілей (3.6.10). Зокрема вона повинна спиратися на активацію членів партійних підрозділів у процесі їхньої взаємодії за методикою колективної безконфліктної діяльності в динамічній мережі (10.1.1). При цьому партійні підрозділи повинні діяти у

складі великих груп своїх членів та прихильників з метою забезпечення їхньої максимальної активації внаслідок дії ефекту соціальної фасилітації, а процес взаємодії членів і прихильників під час колективної роботи повинен виключати соціальну інгібіцію (9.1.4).

Складові (А). Основний продукт діяльності партії – керівний вплив, який вона має чинити на зовнішнє середовище.

Керівний вплив (А) у найбільш абстрактному вимірі має стати основним продуктом діяльності політичної партії нового покоління. У більш конкретному вимірі він є сукупністю керівних впливів на різних рівнях управління, що виробляються та здійснюються з метою стратегічного управління різними сегментами зовнішнього середовища у різних секторах їхньої життєдіяльності, а також з метою управління внутрішнім середовищем – тобто для здійснення стратегічного самоуправління (3.4.2). Іншими словами, політична партія, будучи розподіленою у рефлексивно-активному або полісуб'єктному саморозвитковому середовищі (суспільстві) стратегічним суб'єктом, повинна бути здатною здійснювати стратегічне управління цим середовищем (4.3.2).

В той же час, керівний вплив має бути спрямованим на реалізацію місії партії нового покоління, якою може стати розробка та успішна реалізація концепції еволюційного способу побудови соціального ідеалу – суспільства «середнього класу» зі стартової точки – олігархії з надвисоким рівнем концентрації владно-розпорядчого ресурсу і статків шляхом запуску, стабілізації та утримання протягом тривалого часу процесів зростання чисельності «середнього класу» і унормування його складу та структури (3.5.1).

Таким чином, політична партія нового покоління має стати глобальним проектом, що починається з певного ядра, яке запроваджує всередині себе і далі намагається поширити (тобто здійснити керівний вплив) свої власні правила, цілі і цінності на весь простір – фізичний, інформаційний та віртуальний (3.6.1).

Така партія має стати здатною розробляти і реалізовувати власні глобальні проекти, як складові керівного впливу, з метою розвитку і процвітання власного суспільства і країни, а також квазі- та контр-проекти з метою нейтралізації проектів інших розробників, що можуть створити кризи чи принести шкоду для суспільства і країни (3.6.4).

При цьому партія має рефлексувати вплив цілей та цінностей зовнішнього середовища на неї та розробляти і здійснювати ефективні способи генерування та поширення власних цілей і цінностей у цьому середовищі (1.1.2).

Також керівні впливи мають включати усі три виокремлені В. Лепськім види управління соціальною системою – класичне, рефлексивне та середовищне,

відповідно, у рамках класичної, некласичної та постнекласичної раціональностей (4.1.1), або за нашою класифікацією, яка забезпечує кращу технологізацію процесів вироблення керівних впливів, вони мають включати впливи на директивному, інформаційному, концептуальному, організаційно-структурному і середовищному рівнях управління (4.1.3).

Керівні впливи належної складності та інтенсивності мають стати основним продуктом партійного «виробництва», яке за своєю сутністю є стратегічним управлінням зовнішнім та внутрішнім середовищами життєдіяльності політичної партії з метою реалізації її програмних цілей (5.3.1).

Керівний вплив має стати результатом реалізації підрозділами політичної партії відповідного технологічного процесу, як сукупності операцій з перероблення «сировини» (інформації) у напівфабрикати (стратегічні плани) та вироблення «готової продукції» (керівних впливів) заданої складності та інтенсивності (5.3.2). При цьому підтримку гострої конкуренції ідей, як складових керівних впливів, за відсутності внутрішніх міжособистісних та міжгрупових конфліктів має забезпечити застосування визначеного вище «важеля» - методики безконфліктної колективної роботи великих груп членів партійних підрозділів у динамічній мережі (8.1.8).

Сформовані **позиції** (A2) партій нового покоління, вироблені ними **директиви** (A1) та спроектовані **організаційно-структурні зміни** (A4) повинні спиратися і, одночасно, бути логічним продовженням вироблених та циклічно оновлюваних **стратегій розвитку** (A3) і мати у своїй в основі сформовані та задекларовані у цих стратегіях **бачення, принципи та цінності** (C1) (3.4.4). Іншими словами партійні підрозділи усіх рівнів повинні поставити на потік виробництво директив, позицій, стратегій розвитку і організаційно-структурних змін (3.4.8).

При цьому спроможність виробляти складні стратегії взаємодії з іншими суб'єктами зовнішнього середовища приведе до підвищення конкурентоздатності політичної партії нового покоління (12.1.6). В той же час така партія повинна бути здатною розрізняти сторонні стратегічні впливи і перемагати у війнах стратегічного рівня, оперуючи цілями, віддаленими на 15-30 років уперед (3.6.6).

Для збереження, швидкого доступу та поширення вироблених різнорівневими партійними підрозділами директив, позицій, стратегій розвитку, організаційно-структурних змін, прямих контактів із підготовленим кадровим ресурсом – членами та прихильниками організації, політична партія нового покоління повинна володіти достатньо потужним та функціональним віртуальним офісом (3.4.5).

Ідеал підготовлених членів і прихильників (A5) політичної партії нового покоління повинен визначатися чотирма основними компонентами республіканської традиції: особливою концепцією свободи (не бути у волі іншого); наявністю у членів партії громадянської доблесті (спільні інтереси вище особистих); участю членів партії у визначенні спільних умов життя і у відповідних спільних діях; визнанні партією і суспільством значущості та цінності індивідуальних вкладів (3.3.1).

З метою залучення і тривалого утримання у складі партійних підрозділів своїх членів та прихильників, політична партія нового покоління повинна бути здатною забезпечувати вироблення у них позитивної додаткової мотивації у вигляді кар'єрного зростання в самій партії та у виборних і виконавчих органах влади, особистісного розвитку та навчання, можливості самореалізації, долучення до партійної мережі контактів, тощо (6.1.2). В той же час, політична партія нового покоління має генерувати у достатніх обсягах соціальну енергію для реалізації її програмних цілей (3.6.10) У цьому контексті вона може спиратися на активацію членів партійних підрозділів у процесі їхньої взаємодії за методикою колективної безконфліктної діяльності в динамічній мережі (10.1.1). Біологічно обумовлена активація членів партійних підрозділів у процесі їхнього ранжування, що підтримується сконструйованою методикою колективної діяльності, є невичерпним джерелом соціальної енергії, акумулювання якої та переспрямування на досягнення партійних цілей дозволить політичним партіям бути ефективними та результативними протягом тривалого часу (12.2.6).

Політична партія нового покоління, як глобальний проєкт, у процесі її створення та розгортання або у процесі трансформації у неї однієї з існуючих партій, одночасно трансформуватиме своїх членів, підтримуючи поведінкові переходи від конкуренції до кооперації між ними та їхніми групами і блокуючи при цьому можливість переходу до конфронтації. Вироблені таким чином нові матриці мислення та поведінки будуть поширюватися партією найперше у внутрішньопартійному середовищі, а далі – у власному суспільстві та у світі (3.6.7).

Підготовка членів та прихильників політичної партії нового покоління має відбуватися в рамках навчального процесу (S5), який є невід'ємною складовою технологічного процесу (S2) та інтегрований в основний політичний процес (S1). Така інтеграція дає можливість здійснювати ефективно та результативно навчання дорослих людей – членів та прихильників партії у процесі їхньої основної діяльності, що дозволить уникнути природного опору до засвоєння нових знань (5.3.3).

Складові (С). Необхідний і достатній набір компонентів, які визначають основний виробничий процес партії нового покоління та якості й обсяг виробленого продукту – керівних впливів.

Предметом вибору лідерів існуючих або ініціаторів створення нових політичних партій (С), який вони роблять свідомо або несвідомо (по замовчуванню, традиційно, за поширеним зразком), є чотири необхідні і достатні для побудови партії компоненти: тип ідеології, її принципи та цінності (С1), тип Суб'єкта організації (С2), методологія діяльності (С3) і методика колективної діяльності (С4) тих, хто складатиме Суб'єкт організації (S) обраного типу (С2). Разом ці компоненти зумовляють виникнення певного набору емерджентних (зовнішніх) якості та потенціал майбутньої політичної партії, визначають процес її розгортання і дозволяють запустити її **основний виробничий процес (S1) (5.3.3).**

Ідеологія та її складові – принципи й цінності (С1) політичної партії нового покоління має належати до адаптивного типу (5.3.3). Іншими словами, вона повинна бути «живою» – здатною адекватно змінюватися і адаптуватися внаслідок реструктуризації її складових у процесі їхнього узгодження в рамках партисипативного самоуправління партійних підрозділів у відповідності до змін зовнішнього середовища (5.1.3). Таким чином, адаптивна ідеологія є «живою» сукупністю цінностей і принципів, що утримуються в динамічній рівновазі і змінюються внаслідок зміни зовнішнього і внутрішнього середовищ шляхом узгодження та порозуміння у процесі безперервної впорядкованої комунікації членів політичної організації. (1.2.6). Разом з тим, як і класичні аналоги, ідеологія політичної партії нового покоління має виконувати свої мобілізуючі, координуючі, об'єднуючі та інші функції на переході із модерну у постмодерн і у самому постмодерні (1.2.7). Ідеологія, цінності та принципи політичної партії нового покоління повинні визначатися із врахуванням компонентів республіканської традиції, як їхнього організаційного ідеалу (3.3.4).

Політична партія нового покоління повинна враховувати природу впливу цілей та цінностей зовнішнього середовища на неї саму та ефективно генерувати й поширювати у ньому власні цілі і цінності (1.1.2).

Змістовне та смислове наповнення ідеології, її принципів та цінностей не є предметом розгляду цієї публікації – їхній початковий варіант визначають і узгоджують лідери існуючої або ініціатори створення нової політичної партії. У політичній організації нового покоління цей варіант має стати базою, яка розширюється у процесі розгляду, вироблення і узгодження рішень різнорівневими партійними підрозділами щодо реальних викликів, проблем і задач суспільної життєдіяльності. В той же час, цей варіант стане початковим критерієм і еталоном, який дозволить перевірити на відповідність йому

вироблені цими підрозділами проєкти рішень. Таким чином, у процесі діяльності партії із високоадаптивним типом ідеології обрані цінності і принципи будуть реструктуруватися: доповнюватися, деталізуватися, уточнятися, змінювати пріоритети, тощо. Вони стануть невід'ємною складовою основного продукту партійного «виробництва» – керівних впливів і разом з ними будуть поширюватися партією у зовнішньому середовищі (5.3.3).

Тип Суб'єкта організації (С2) визначає, хто володіє реальною владою всередині партії, тобто може виробляти і приймати рішення: один лідер, мала олігархічна група («кокус») чи велика група, що здатна чисельно зростати (3.2.6).

Суб'єктом політичної партії нового покоління та її різнорівневих підрозділів мають стати великі групи членів і прихильників (3.3.3), які здатні в рамках цих підрозділів колективно виробляти, приймати і реалізовувати рішення (3.5.3).

Основною задачею конструювання політичної партії нового покоління із суб'єктом – здатною чисельно зростати великою групою є стабілізація останньої з метою запобігання її виродження у «кокус» - малу олігархічну групу і пасивний партійний загал внаслідок дії закону олігархізації Міхельса (3.2.7).

Політична партія із Суб'єктом – здатною чисельно зростати великою групою, є глобальним проєктом – вона починається з початкового ядра відповідної чисельності, яке запроваджує всередині себе і далі намагається поширити свої власні правила, цілі і цінності на весь простір – фізичний, інформаційний та віртуальний (3.6.1).

Відкрита велика група, як Суб'єкт політичної партії нового покоління, має бути інтегрованою у власний об'єкт управління – суспільство як полісуб'єктне середовище, що розвивається, і стати здатною до самовідтворення (автопоезису) у процесі чисельного зростання внаслідок залучення до колективної діяльності найактивніших громадян крізь нечітку і розмиту межу між нею і цим середовищем (4.2.1).

Політична партія нового покоління із суб'єктністю великої групи, що здатна чисельно зростати, має належати до зелено-жовтих організацій у відповідності до класифікації організаційних парадигм у спіральній динаміці (5.5.1).

Політична партія та її різнорівневі підрозділи, як самоврядні інституції у складі великих груп (від 50 до десятків тисяч осіб) з керування владою, як спільним ресурсом, всупереч логіки колективної дії Мансура Олсона, можуть бути успішними – ефективними та результативними у разі дотримання принципів проєктування Е. Остром, (6.2.1). Вони повинні отримувати владу безпосередньо внаслідок їхньої основної діяльності, що спрямована на забезпечення колективного блага, а не внаслідок будь-якої іншої побічної діяльності (6.1.4).

Методологією діяльності (С3) політичної партій нового покоління має стати стратегічне управління, що включає вироблення сукупності взаємопов'язаних різнорівневих стратегічних планів та їхню реалізацію (3.4.1). Іншими словами, політична партія нового покоління, як розподілений у рефлексивно-активному або полісуб'єктному саморозвитковому середовищі (суспільстві) стратегічний суб'єкт, повинна бути здатною здійснювати стратегічне управління цим середовищем (4.2.3). Стратегічне управління забезпечує здійснення політичною партією та її різнорівневими підрозділами візійної ролі Е (5.4.6).

Методологія діяльності - стратегічне самоуправління і стратегічне управління зовнішнім середовищем із використанням системного підходу до трансформації майбутнього дозволить політичній партії нового покоління бути здатною розрізняти сторонні стратегічні впливи і перемагати у війнах стратегічного рівня, оперуючи цілями, віддаленими на 15-30 років уперед (3.6.6).

Методика колективної діяльності (С4) відіграє ключову роль у створенні політичної партії нового покоління і складає основу її конструювання (3.5.4). Вона є основоположним – системотвірним елементом, який визначає і організаційну структуру, і всі інші елементи функціональної моделі політичної партії, що робить цей елемент фокусом прикладання зусиль з метою зміни емерджентних якостей організації для перетворення її в політичну партію нового покоління (2.2.3).

Представлений вище аналіз взаємопов'язаних між собою концептуальної мережі та функціональної моделі політичної організації дозволив встановити, що місцем прикладання «важеля», у відповідності до аспекту (2.2) системного підходу, є виникнення та ескалація конфліктів в рамках групової динаміки у підрозділах політичних партій на етапі визначення лідера у процесі біологічно обумовленого ранжування претендентів на лідерство. При цьому самим «важелем» є методика колективної діяльності членів партійних підрозділів, яка обирається лідерами чи ініціаторами створення партії і впорядковує процес вироблення, обговорення, прийняття та виконання рішень (8.1.1).

Вироблені нами засади конструювання політичних партій нового покоління в рамках усіх аспектів конфліктологічного, соціально-психологічного, архетипового, психоаналітичного та біологічного підходів дозволили сконструювати **методику безконфліктної колективної діяльності великих груп людей у динамічній мережі** [55], яка включає інтегровані в одне ціле «мозковий штурм» і методику перехресних груп та поєднує їх із проектним менеджментом (8.1.6).

Запровадження сконструйованої нами методики дозволить здійснювати партисипативне управління у партійних підрозділах (5.1.6) і їхню самореконструкцію (5.1.7).

Складові (S). Основний виробничий процес політичної партії нового покоління і його перебіг, як передумова виникнення і утримання колективної суб'єктності організації та її різнорівневих підрозділів у складі великих груп членів партії та її прихильників.

Суб'єктом політичної партії (S) нового покоління та її різнорівневих підрозділів повинні стати великі групи членів і прихильників партій, що здатні на своїх рівнях колективно виробляти, приймати і реалізовувати рішення (3.5.3). Такі великі групи мають бути відкритими та інтегрованими у власний об'єкт управління – суспільство як полісуб'єктне середовище, що розвивається, і мають бути здатними до самовідтворення (автопоезису) у процесі чисельного зростання внаслідок залучення до колективної діяльності найактивніших громадян крізь нечітку і розмиту межу між ними і цим середовищем (4.2.1).

Суб'єктність політичної партії нового покоління є її емерджентною властивістю, параметри якої визначає горизонтальний тип організаційної структури партії (2.1.1), яка, у свою чергу, визначається типом зовнішнього середовища (5.2.1), що є складним, невизначеним і турбулентним (1.2.1). Виникнення і утримання в часі колективної суб'єктності політичної організації як мультирозумної системи соціальної моделі має відбуватися внаслідок синхронізації частини психічних процесів у свідомому та несвідомому індивідів – членів партійних підрозділів у процесі їхньої взаємодії в рамках здійснюваного ними основного виробничого процесу (4.2.2).

Колективний організаційний Суб'єкт політичної партії нового покоління, що здатний одночасно здійснювати стратегічне самоуправління і стратегічне управління зовнішнім середовищем, мають складати усі члени партії, які трансформуються паралельно із реалізацією партійного будівництва як глобального проєкту (3.6.8).

Суб'єкт політичної партії нового покоління, як зелено-жовтої організації у відповідності до класифікації організаційних парадигм у спіральній динаміці (5.5.1) повинен стати мультирозумною системою соціальної моделі у контексті класифікації організацій Дж. Гараєдагі (5.1.1)

Виникнення колективного Суб'єкта політичної партії нового покоління мають зумовити: вирішення у ній проблеми участі у колективній діяльності членів партійних підрозділів у складі великих груп; подолання явища «безбілетництва»; розв'язання задачі реалізації такими групами загальногрупових інтересів та суспільних цілей без примусу (6.1.1). Тривале

існування і успіх такого Суб'єкта мають зумовити: вибір фрактальної організаційної структури (за принципом «матрьошки»); чітке встановлення кола осіб у складі великої групи, що складають колективний суб'єкт організації; вирішення внутріорганізаційних задач присвоювання, постачання, моніторингу, примусового виконання рішень, вирішення конфліктів та здійснення управлінської діяльності (6.2.2).

Запорукою тривалого існування і успішної діяльності колективного Суб'єкта політичної партії нового покоління у складі великої групи її членів та прихильників має стати запровадження методики безконфліктної колективної діяльності членів партійних підрозділів в динамічній мережі, що дозволить утримувати інтенсивність внутрішніх конфліктів на рівні, який забезпечить реалізацію лише їхньої інтегруючої функції, мінімізувавши дію диференційної (8.1.7). В той же час неможливість відтворення стосунків домінування-підпорядкування внаслідок цілеспрямованого пониження рівня агресії у підрозділах політичних партій нового покоління повинно зумовити посилення неагоністичних форм поведінки їхніх членів і створити умови для їхньої співпраці, що, у свою чергу, має привести до інституціоналізації відносин взаємодії у позиціях «рівний з рівним» і їхнього закріплення як способу колективного справляння влади, тобто до стабілізації і посилення колективного Суб'єкта організації (12.1.5).

Основний виробничий процес (S1) повинен забезпечити здатність політичної партії нового покоління на переході із модерну у постмодерн і у самому постмодерні складати в одне ціле і тривало утримувати в динамічній рівновазі частинки розбитого «дзеркала», що відображають реальність, з метою отримання її цілісного образу, його сприйняття, аналізу та синтезу, а також планування і здійснення специфічної для такого роду організацій діяльності в цих умовах (1.2.5).

Основний виробничий процес і усі його складові – організаційна структура, технологія діяльності, основний політичний та навчальний процеси – мають стати основними індикаторами організованості політичної партії нового покоління (3.1.2). При цьому підвищення рівня її організованості буде полягати у приведенні у відповідність до умов зовнішнього середовища одночасно усіх складових її основного виробничого процесу (3.1.3).

Здійснення основного виробничого процесу у частині прийняття рішень, вироблення стратегічних планів і формування на їхній основі директив, позицій партії та організаційно-структурних змін не потребує залучення зовнішнього фінансового ресурсу, а його організаційно-технічне забезпечення повинно здійснюватися за рахунок зібраних членських внесків (3.4.6).

Здійснення основного виробничого процесу у частині реалізації стратегічних цілей може здійснюватися із цільовим залученням зовнішніх ресурсів на реалізацію кожної окремої з них. У випадку відсутності зовнішнього фінансування на реалізацію частини цілей, вони мають реалізуватися у міру можливостей із залученням наявних внутрішніх ресурсів (3.4.7).

Основний виробничий процес політичної партії, як глобального проекту, має забезпечувати мобільність ідей та людей з метою набуття цією організацією та її підрозділами необхідних якостей для успішної діяльності в актуальних умовах зовнішнього середовища внаслідок пропуску проміжних етапів природної еволюції організаційних соціальних систем (3.6.9).

Основний виробничий процес політичної партії нового покоління повинен забезпечити активну участь у виробленні, прийнятті та виконанні усіх рішень представників «середнього класу» цієї організації, надійно закріпивши за ними належну їм частку владно-розпорядчого ресурсу (3.5.2).

Цей процес повинен забезпечувати вироблення і узгодження основного продукту діяльності такої партії – керівних впливів усіма членами партійних підрозділів відповідних рівнів (5.1.4).

Складне, невизначене, нестійке і турбулентне зовнішнє середовище, у якому буде діяти політична партія, вимагає вибору горизонтальної структури із відповідними їй параметрами основного виробничого процесу: стратегіями конкуренції, які передбачають співпрацю; ефективною системою обміну інформацією; адаптивною організаційною культурою; делегуванням повноважень згори вниз (5.2.2). У цьому контексті основний виробничий процес партій нового покоління повинен включати ефективну систему обміну інформацією між членами та прихильниками партії та між її підрозділами, а також між самою партією і її зовнішнім середовищем – суспільством і світом (5.2.3).

Основний виробничий процес політичної партії нового покоління за своєю сутністю має бути стратегічним управлінням зовнішнім та внутрішнім середовищами життєдіяльності організації і полягати у виробленні і здійсненні нею керівних впливів належного рівня складності та інтенсивності з метою реалізації її програмних цілей (5.3.1).

Цей процес, в умовах неможливості грошового стимулювання членів та прихильників партії, повинен зумовити їхню безперервну природну активацію для забезпечення колективної діяльності у складі партійних підрозділів протягом тривалого часу з метою реалізації програмних цілей партії (5.4.2).

Запуск основного політичного процесу у різнорівневих партійних підрозділах має відбуватися оптимальним шляхом за методикою Адізеса, що передбачає

формування в цих підрозділах усіх чотирьох управлінських функцій у наступній послідовності: спочатку активується та інтенсифікується інтегруюча функція I, далі до неї додається підприємницька (для політичних партій – візійна) функція E, після цього формується адміністративна функція A і на останок – активується діяльнісна функція P (5.4.3).

Політична партія нового покоління повинна розвиватися оптимальним шляхом згідно методики Адізеса, що передбачає актуалізацію цінностей та запровадження організаційної культури відразу обраного зелено-жовтого витка еволюційної спіралі організаційного розвитку та безперервну діяльність в його рамках, що дозволить уникнути соціального опору при переході на цей виток (5.4.7).

Основний виробничий процес має забезпечити здійснення різнорівневими партійними підрозділами широкосмугової обробки інформації з одночасним активним самонавчанням членів та прихильників партії як шляхом взаємного обміну знаннями і навичками, так і шляхом пошуку (або вироблення) та засвоєння нових знань та навичок (5.6.3).

Основний виробничий процес має вирішити проблему участі членів партійних підрозділів у колективній діяльності у складі великих груп шляхом подолання явища «безбілетництва» та забезпечення реалізації такими групами спільних інтересів та цілей без примусу своїх членів (6.1.1).

Політичні партії як самоврядні інституції у складі великих груп (від 50 до десятків тисяч осіб), основний виробничий процес яких полягає у здійсненні керування владою як спільним ресурсом, у разі дотримання принципів проєктування E. Остром, можуть бути успішними – ефективними та результативними, всупереч логіки колективної дії М. Олсона (6.2.1). Умовами їхнього успіху є вибір фрактальної організаційної структури (за принципом «матрьошки»), чітке встановлення кола осіб у складі великої групи, що складають колективний суб'єкт організації і вирішення внутріорганізаційних задач присвоювання, постачання, моніторингу, примусового виконання рішень, вирішення конфліктів та здійснення управлінської діяльності (6.2.2).

Збереження результатів системного аналізу наростаючих потоків інформації із зовнішнього середовища та швидкий доступ до них в рамках основного виробничого процесу потребують створення та запуску віртуального офісу із достатніми обсягами пам'яті та потужності (1.2.8).

Технологічний процес (S2), як складова основного виробничого процесу політичної партії нового покоління повинен структурувати дискусії та процеси прийняття рішень, тобто демократизувати формування політичної волі у такий спосіб, щоб імпульси до дискусій перетворювалися на рішення, а рішення

призвели до відчутних змін у політиці партії і органів влади, які контролюються її представниками (3.2.2). Фактично йдеться про технологізацію процесів вироблення і поширення керівних впливів на всіх організаційних рівнях у процесі діяльності відповідних підрозділів політичних партій нового покоління (4.1.2).

Майданчиком реалізації частини технологічного процесу партійного «виробництва» по здійсненню стратегічного управління повинен стати достатньо потужний віртуальний офіс, який забезпечить збереження, доступ і поширення результатів стратегічного планування – відповідних директив, позицій, стратегій розвитку, організаційно-структурних змін (3.4.5).

Організаційна структура (S3) політичної партії нового покоління при формуванні та цілеспрямованому розширенні чисельності внутріпартійних еліт повинна зберігати партію демократичною внаслідок неможливості відокремлення та відчуження цих еліт від членської бази партії (3.2.3). Таким чином, організаційна структура партії повинна бути стійкою до трансформацій, що викликані перебігом закону олігархізації Міхельса, і автоматично забезпечувати безперервний перерозподіл влади від керівного ядра по всій організації (3.2.4).

Політичні партії можуть стати організаціями нового покоління лише внаслідок появи у них набору нових емерджентних якостей, які виникають у цих соціальних системах у залежності від типу їхньої організаційної структури (2.1.1). Таким чином, виникнення необхідного набору нових емерджентних якостей у політичних партій нового покоління зумовить цілеспрямована зміна їхньої організаційної структури (2.2.2). Обрана лідерами методика колективної діяльності партійних підрозділів є основоположною – системотвірною складовою, яка визначає і організаційну структуру, і всі інші складові основного виробничого процесу функціональної моделі політичної партії, що робить цю методику «важелем», прикладання якого дозволить унеможливити виникнення та ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів у підрозділах політичних партій. Це змінить групову динаміку і, відповідно, змінить емерджентні якості таких організацій, що зумовить їхню трансформацію у політичні партії нового покоління (2.2.3).

Політична партія, як складна і географічно розосереджена соціальна система, повинна мати фрактальну структуру для того, щоб окремі її підрозділи володіли такими ж емерджентними властивостями, якими володіє вся організація (2.1.2). Тобто умовою успіху такої партії стане вибір фрактальної організаційної структури (за принципом «матрьошки») (6.2.2). Таким чином, політична партія нового покоління повинна стати складною системою, що об'єднує автономні географічно розосереджені частини в одне ціле з метою виникнення

функціонального синергізму, який забезпечить здатність цієї організації виживати та самовідтворюватися у турбулентному зовнішньому середовищі (12.1.8).

Процес побудови політичної партії нового покоління має починатися зі створення початкового центрального кристалу з організаційною структурою соціальної моделі, який, з однієї сторони, повинен бути здатним до чисельного зростання без втрат початкових якостей, а з іншої – має бути здатним мультиплікуватися з центру у регіони та на місця (5.1.5).

Політична партія нового покоління повинна бути здатною здійснювати самореконструкцію – змінювати й адаптувати власну структуру з метою найбільш ефективного та результативного виконання тієї чи іншої функції, яка здійснюється у відповідний момент її життєдіяльності (5.1.7).

Зовнішнє середовище, у якому буде діяти політична партія на сучасному історичному етапі, є складним, невизначеним, нестійким і турбулентним, що вимагає вибору горизонтальної структури (5.2.2). Колективний суб'єкт, що виробляє та приймає рішення у партійних підрозділах різних рівнів, повинен мати мережеву горизонтальну структуру, що впорядкована такими алгоритмами і правилами, які змінюють перебіг природної групової динаміки, акумулюючи та спрямовуючи енергію, що живить деструктивні неформальні внутрішньогрупові та міжгрупові стосунки, на реалізацію програмних партійних цілей (5.6.2). Стабілізувати горизонтальне структурування такої партії дозволить зниження інтенсивності внутрішньогрупових конфліктів у її різнорівневих підрозділах (12.1.4).

В той же час, з метою досягнення динамічної рівноваги між габітуальною (горизонтальною) та актуальною сьогодні (ієрархічною) організаційними культурами і, відповідно, організаційними структурами, їх слід поєднати в одне ціле шляхом закріплення за ними найбільш відповідних їм функцій – вироблятися, обговорюватися і прийматися рішення мають у мережі, а виконуватися – у множині ієрархій, за кожною з яких закріплено виконання відповідного рішення (7.2.1). Таким чином, досягнути динамічної рівноваги між обома цими організаційними культурами і, відповідно, структурами можливо лише в рамках змінної організаційної структури, яка забезпечить циклічну реструктуризацію підрозділів політичної партії із мережі в ієрархію і навпаки (7.2.2). Разом з тим слід розробити і запровадити такий алгоритм циклічної реструктуризації партійних підрозділів, який зумовив би посилення позитивних якостей, що набувають ці підрозділи у кожній із згаданих двох організаційних структур при нівелюванні негативних (7.2.3). Тому, різнорівневі підрозділи партії повинні мати динамічну, циклічно змінну організаційну структуру, в основі якої лежить динамічна мережа (5.6.1), практичне втілення якої

забезпечить запровадження розробленої і представленої у розділі III однойменної методики колективної безконфліктної діяльності членів партійних підрозділів у складі великих груп.

Основний політичний процес (S4) політичної партії нового покоління повинен забезпечити участь у прийнятті рішень не лише усіх членів відповідних партійних підрозділів, а й прихильників партії внаслідок структурування дискусій та процесів прийняття рішень, тобто внаслідок демократизації формування волі у такий спосіб, щоб імпульси до дискусій перетворювалися на рішення, а рішення призвели до відчутних змін у політиці партії і органів влади, що контролюються її представниками (3.2.2).

Основний політичний процес партії нового покоління має забезпечувати партисипативне самоуправління партійних підрозділів у складі великих груп їхніх членів та прихильників (5.1.2).

Принциповою відмінністю основного політичного процесу партії нового покоління від такого ж процесу традиційних політичних партій має стати відмова від механізму делегування членами партії повноважень виробляти і приймати рішення керівним органам різнорівневих партійних підрозділів у складі малих груп, а також, відповідно, від механізму делегування повноважень виробляти і приймати рішення членами цих малих груп лідерам підрозділів (7.1.1). Механізм делегування в політичній партії нового покоління слід замінити механізмом призначення із наділенням відповідальних осіб конкретними короткотерміновими повноваженнями та обов'язками у кожному із множини секторів партійної діяльності (7.1.2) при збереженні неперервної колективної суб'єктності організації як здатності виробляти, обговорювати та приймати рішення великими групами членів та прихильників різнорівневих партійних підрозділів (7.1.3).

Основний політичний процес визначається обраною методикою колективної діяльності великих груп людей, яка має структурувати членів та прихильників різнорівневих партійних підрозділів за сукупністю секторів, на які, в однаковий для всієї організації спосіб, розділяється вся сфера життєдіяльності суспільства, що перебуває у фокусі уваги партії (7.1.4).

Навчальний процес (S5) політичної партії нового покоління у своїй головній частині повинен бути інтегрованим в її основний політичний процес, який, у свою чергу, є складовою основного виробничого процесу. Це дасть можливість здійснювати ефективне та результативне навчання дорослих людей – членів партійних підрозділів у процесі їхньої основної діяльності і дозволить уникнути природного опору до засвоєння нових знань (5.3.3).

Навчальний процес в підрозділах політичної партії нового покоління повинен забезпечити ефективне засвоєння її членами та прихильниками адаптивної організаційної культури, в основі якої лежить розподілене (партисипативне) управління та здатність до самореконструкції.(5.2.4)

Головною складовою навчального процесу політичної партії нового покоління має стати активне самонавчання членів та прихильників партії як шляхом взаємного обміну знаннями і навичками, так і шляхом пошуку (або вироблення) та засвоєння нових знань і навичок під час реалізації основного виробничого процесу, який полягає у здійсненні різнорівневими партійними підрозділами широкосмугової обробки інформації з метою виготовлення кінцевого продукту – керівних впливів. (5.6.3).

V. Конструювання політичних партій нового покоління

Результати конструювання політичних партій нового покоління на основі виробленого технічного завдання ми представили в низці наших публікацій.

Зовнішнє середовище (E) політичних партій нового покоління ми аналізували у публікаціях [3, 4, 38, 75, 76].

Інформацію (E1), яка надходить із зовнішнього середовища і яка є «сировиною» для партійного «виробництва» ми розглядали у публікаціях [3, 38, 75].

Засади фінансування політичних партій нового покоління для безпечного отримання нею коштів, як одного із виду зовнішніх **ресурсів (E3)**, ми представили у нашій публікації [25].

Предмет вибору лідерами існуючих або ініціаторами створення нових політичних партій (C) ми обґрунтували у публікаціях [3, 24].

Тип ідеології з її принципами та цінностями (C1) політичних партій нового покоління ми представили у публікації [10].

Типи Суб'єктів організацій (C2) та принципи їхнього вибору ми розглядали у публікаціях [3, 4, 29].

Методологію діяльності (C3) політичних партій нового покоління – стратегічне управління і порядок його здійснення ми представили у публікаціях [24, 76, 77, 78, 79].

Методику колективної безконфліктної діяльності (С4) великих груп людей в динамічній мережі ми представили у публікаціях [22, 38, 39, 55].

Суб'єкт політичної партії (S) нового покоління ми визначили і представили у публікаціях [3, 4, 29].

Основний виробничий процес (S1) у підрозділах таких партій ми представили у публікаціях [3, 4, 24].

Технологічний процес (S2), який мають здійснювати ці підрозділи, ми представили у публікації [24].

Організаційну структуру (S3) політичних партій нового покоління ми представили у публікаціях [40, 57].

Основний політичний процес (S4) у підрозділах політичних партій нового покоління ми представили у публікації [3].

Навчальний процес (S5) в цих підрозділах ми представили у публікації [3, 29, 38].

Підходи до створення **віртуального офісу** політичних партій нового покоління ми представили у публікації [3].

Керівний вплив (A) зі всіма його складовими – **директивами (A1), позиціями (A2), стратегіями розвитку (A3), організаційно-структурними змінами (A4), підготовленими членами та прихильниками (A5)** ми розглядали у наших публікаціях [3, 4, 24, 38].

VI. Створення і розгортання політичних партій нового покоління

У цій публікації ми розглянули засади конструювання політичних партій нового покоління та виробили технічне завдання на їхню побудову. Результати конструювання таких партій ми представили у низці попередніх публікацій.

Очевидно, що створення політичних партій нового покоління або реорганізація у них існуючих політичних організацій є складною і комплексною політико-організаційною задачею, яка потребуватиме здійснення необхідної кількості циклів перегляду і уточнення кожної з позицій представленого тут технічного завдання.

Однією з важливих умов створення і розгортання політичних партій нового покоління є усвідомлення та прийняття політиками сучасних принципів політичного лідерства:

- Лідери мають погодитися, що ні вони самі, ні їхні малі групи ніколи не отримають абсолютної влади у своїй організації – влада має бути рівномірно розподілена між її різнорівневими підрозділами, а всередині цих підрозділів – між їхніми членами та прихильниками партії.
- Створити і урухомити політичну партію нового покоління можуть лише лідери, які на початковому етапі свідомо використовують власну харизму з метою формування смислів, що змусять діяти по новому всіх інших членів організації.
- Лідери мають погодитися, що пріоритетом є не прийняття їхніх і/або ідеально правильних рішень, а уникнення конфронтації, збереження добрих стосунків всередині організації і, як наслідок, системне проведення зборів партійних підрозділів, на яких у будь який час можна ініціювати перегляд будь якого рішення, якщо виявлено ознаки його хибності.

Таким чином, основною компетенцією сучасних політиків – ініціаторів створення нових чи реорганізації існуючих політичних партій у партії нового покоління має стати вміння формувати і підтримувати у дієздатному стані колективну суб'єктність партій як їхню емерджентну властивість, що виникає у процесі колективної впорядкованої діяльності великих груп їхніх членів і прихильників із вироблення, обговорення та прийняття рішень в рамках розширених засідань керівних органів різнорівневих партійних підрозділів.

Порядок створення і розгортання політичних організацій нового покоління ми представили у публікаціях [3, 34, 57, 76, 80, 81, 82].

Список використаних джерел

1. Афонін Е., Мартинов А. Українське диво: від депресії до соціального оптимізму / Е. Афонін, А. Мартинов. – К. : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2019. – 296 с.
2. Верников Г. Основные методологии обследования организаций. Стандарт IDEF0 / Г. Варенников // – Режим доступу:
<https://www.cfin.ru/vernikov/idef/idef0.shtml>

3. Плахтій Т. Основний політичний процес у партіях нового покоління [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 27 жовтня 2019. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/93087>
4. Плахтій Т. Діяльність партій в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 16 січня 2018. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/75432>
5. Плахтій Т. Політичні партії як суб'єкти традиційної діяльності у постмодерному суспільстві (архетипний підхід) / Т. Плахтій // – Режим доступу: https://tarasplakhtiy.files.wordpress.com/2020/04/plakhtiy_tmc-2020.pdf
6. Степин В. С. Теоретическое знание / В.С. Степин. – М. : Прогресс-Традиция, 2003. - 744 с.
7. Лепский В. Е. Методологический и философский анализ развития проблематики управления / В. Е. Лепский. – М. : Когито-Центр, 2019. – 340 с.
8. Попович М. Модерн і постмодерн: філософія і політика / М. Попович // Дух і Літера. – 2002. – №9–10.
9. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития / Г. Морган; пер. с англ. под ред. Н. Лапиной. – М. : Вершина, 2006. – 416 с.
10. Плахтій Т. Передумови створення в Україні ідеологічних партій [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 21 жовтня 2015. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/politics/peredumovi-stvorennya-v-ukrayini-ideologichnih-partiy.html>
11. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ : учебное пособие / Ф.П. Тарасенко. – М. : КНОРУС, 2010. – 224 с.
12. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика обучающейся организации / П. Сенге; пер. с англ. Ю. Константиновой. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 492 с.
13. Шведа Ю. Теорія політичних партій і партійних систем / Ю. Шведа. – Львів : Тріада плюс, 2004. – 528 с.
14. Michels, R. Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy. New York: Free Press, [1911] 1962.
15. Острогорский М.Я. Демократия и политические партии. Т. 1: Англия / М.Я. Острогорский; предисловие Е.Б.Пашуканиса; пер. с франц. А.М. Горовиц. – М. : Изд. Комакадемии, 1927. – 268 с.

16. Дюверже М. Политические партии / М. Дюверже ; пер. с франц. – М. : Академический Проект, 2000. – 205 с.
17. Плахтій Т. Матриця українського суспільства. Теорія перезавантаження [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // ПМ : веб-сайт. – 24 січня 2009. – Режим доступу: <http://maysterni.com/publication.php?id=28714>
18. Плахтій Т. Умови вибору організованими елітними групами стратегій співробітництва на противагу стратегіям конфронтації у процесі їх конкурентної взаємодії [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // – 7 лютого 2013. – Режим доступу: <https://tarasplakhtiy.wordpress.com/2013/02/07/spivrobitnytstvo-umovy-vybor/>
19. Плахтій Т. Республіканська традиція як організаційний ідеал [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 12 листопада 2015. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/society/respublikanska-traditsiya-yak-organizatsiyniy-ideal.html>
20. Iseult Honohan, Civic Republicanism. Contributors. Routledge. New York, 2002.
21. Плахтій Т. Республіканська традиція: Перезавантаження [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 27 січня 2016. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/society/respublikanska-traditsiya-perezavantazhennya.html>
22. Плахтій Т. Управління груповою динамікою в первинних осередках суспільно-політичних організацій [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Politiko : веб-сайт. – 14 грудня 2011. – Режим доступу: <https://politiko.ua/blogpost74247>
23. Мейтус Виктор, Мейтус Владимир. Политическая партия: стратегия и управление / В. Мейтус, В. Мейтус. – К. : Эльга, Ника-Центр, 2004. – 404 с.
24. Плахтій Т. Технологія діяльності політичних партій нового покоління [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 2 травня 2018. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/79315>
25. Плахтій Т. Засади фінансування політичних партій нового покоління [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 5 листопада 2018. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/84350>
26. Аристотель. Политика // Соч.: в 4 т. М., 1990. Т. 4.
27. Плахтій Т. Як в Україні збудувати стале суспільство середнього класу? [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // «І» : веб-сайт. – 5 березня 2014. – Режим доступу: http://www.ji-magazine.lviv.ua/2015/Plachtij_Yak_zbuduvaty_suspilstvo_ser_klasu.htm

28. Г. Почепцов. Глобальні проекти: конструювання майбутнього. – Навч. посібник / Г. Почепцов. – К. : Український центр політичного менеджменту, 2009. – 212 с.
29. Плахтій Т. Політична організація як результат розвитку суб'єктності великої групи [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 1 липня 2016. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/society/politichna-organizatsiya-yak-rezultat-rozvitku-sub-yektnosti-velikoyi-grupi.html>
30. 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 Паблишер, 2007. – 480 с.
31. Дафт Р. Организационная теория и дизайн: учебник / Р. Дафт; пер. с англ. В.Кузин. – СПб : Питер, 2013. – 640 с.
32. Любченко Н.Л. - Організація виробництва [Електронний ресурс] / Н.Л. Любченко. – Режим доступу: http://lubbook.org/book_556.html
33. Адизес И. Управление жизненным циклом корпораций / Ицхак Калдерон Адизес; пер. с англ. В. Кузина. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 512 с.
34. Плахтій Т. Типовий і оптимальний шляхи розвитку політичних організацій за методологією Адізеса [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 107 липня 2015. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/society/tipoviy-i-optimalniy-shlyahi-rozvitku-politichnih-organizatsiy-za-metodologiyeyu-adizesa.html>
35. Пекар В. Різнобарвний менеджмент: еволюція мислення, лідерства та керування / В. Пекар. - 2-ге вид., допов. – Харків : Фоліо, 2016. – 190 с.
36. Иванишев Н. Д. О древних сельских общинах в Юго-Западной России / Н. Д. Иванишев. — К., 1863. — С. 3-34.
37. Бощенко И., Эволюция социальных систем [Електронний ресурс] / И. Бощенко. – 2005. – Режим доступу: <https://neuromir.tv/people/boshchenko-igorvalentinovich/>
38. Плахтій Т. Інформаційна безпека суспільства: потенціал мультиплікатора інтелекту мережевих структур без керівного ядра [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хайвей : веб-сайт. – 6 жовтня 2009. – Режим доступу: <https://h.ua/story/228995/>
39. Плахтій Т. Алгоритм самоорганізації громадян – найвища форма українського танку [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Українська правда : веб-

сайт. – 18 лютого 2010. – Режим доступу:

<https://www.pravda.com.ua/columns/2010/02/18/4782738/>

40. Плахтій Т. Суспільно-політична структура як динамічна мережа [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 8 липня 2013. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/9844>

41. Олсон М. Логика коллективных действий: общественные блага и теория групп / М. Олсон. – М. : ФЭИ, 1995. –174 с.

42. Остром Е. Керування спільним. Еволюція інституцій колективної дії / Е. Остром ; [пер. з англ. Т. Монтян]. – К. : Наш час, 2012. – 399 с.

43. Garrett Hardin, «The Tragedy of the Commons», Science, Vol. 162, No. 3859 (December 13, 1968), pp. 1243—1248.

44. Плахтій Т. Динамічна мережа без керівного ядра у контексті роботи Е. Остром «Керування спільним» [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Politiko : веб-сайт. – 2 лютого 2011. – Режим доступу: <https://politiko.ua/blogpost53409>

45. Бедрій М. М. Копні суди на українських землях у XIV-XVIII ст.: істрико-правове дослідження: монографія / М. Бедрій. – Львів : Галицький друкар, 2014. – 264 с.

46. Бурдьє П. Делегирование и политический фетишизм [Електронний ресурс] / П. Бурдьє // – 7 червня 1983. – Режим доступу: <http://bourdieu.name/content/delegirovanie-i-politicheskij-fetishizm-0>

47. Бурдьє П. Структура, габитус, практика [Електронний ресурс] / П. Бурдьє // – 1979. – Режим доступу: <http://www.old.jourssa.ru/1998/2/4bourd.html>

48. Шматко Н.А. "Габитус" в структуре социологической теории [Електронний ресурс] / Н.А. Шматко // – 1998. – Режим доступу: <http://bourdieu.name/content/shmatko-na-gabitus-v-strukture-sociologicheskoy-teorii>

49. Плахтій Т. О. Архетипна модель виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту / Плахтій Т.О. // Публічне урядування : збірник. — № 3 (8) — червень 2017 (спецвипуск). — Київ : ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2017. — С. 245-259

50. Плахтій Т. Як зупинити фрагментацію еліт [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 13 листопада 2017. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/72987>

51. Эрика Регнет. Организационные конфликты. Формы, функции и способы преодоления / Э. Регнет; пер. с нем. – Х. : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2014. – 408 с.
52. Примуш М.В. Конфліктологія : [Навч. посіб.] / М. В. Примуш. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 288 с.
53. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання / В. Я.Галаган, В. Ф.Орлов, О. М.Отич. – К. : ДЕТУТ, 2008. – 293 с.
54. Плахтій Т. Архетипне управління соціальними системами та організаційні інструменти для його реалізації [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 22 травня 2014. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/22602>
55. Плахтій Т. Методика групової роботи у двовимірній та тривимірній динамічних мережах [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // – 30 травня 2014. – Режим доступу: <https://tarasplakhtiy.wordpress.com/2014/05/30/327/>
56. Курилів В. Методика викладання історії: Навч. посібник / В. Курилів. – Львів, Торонто: Світ, 2003. – 248 с.
57. Плахтій Т. Організаційна структура партій нового покоління [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 2 липня 2019. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/90470>
58. Friedrich Glasl. Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict (Paperback) / Published by Hawthorn Press Ltd, United Kingdom, 1999.
59. Почебут Л. Г., Мейжис И. А. Социальная психология / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжис. Санкт-Петербург : Питер, 2010. - 665 с.
60. Плахтій Т. Фрактальна модель психіки та архетипні механізми формування людської поведінки [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 8 травня 2015. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/society/fraktalna-model-psihiki-ta-arhetipni-mehanizmi-formuvannya-lyudskoyi-povedinki.html>
61. Плахтій Т. Архетипні засади діяльності політичних партій нового покоління [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 15 липня 2018. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/81499>
62. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация: перспективы социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбетт; пер. с англ. В. В. Румынского; под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна. – М. : Аспект Пресс, 1999. – 429 с.
63. Донченко О. А. Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення / О. А. Донченко, Ю. В. Романенко. – Київ : Либідь, 2001. – 334 с.

64. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити, 2002. – 560 с.
65. Донченко О. А. Архетиповий менеджмент: монографія / О. А. Донченко; Національна академія педагогічних наук України, інститут соціальної та політичної психології. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. – 264 с.
66. Розов Н. С. Ритуалы, институты и ресурсы: социальные основы трансформации менталитета / Н. С. Розов // Ценности и смыслы. – 2010. – №5 (8). – С. 50-67.
67. Розов Н. С. Концептуализация связи / Н. С. Розов // Философия и общество. – 2017. – № 1 (82). С. 29-47.
68. Групповий психоаналіз // За редакцією О. Фільца, Р. Гаубля, Ф. Лямонт. Навчальний посібник. Пер. з нім. – Львів: ВНТЛ-Класика, 2004. – 192 с.
69. Slavson, S.R. Analytische Gruppentherapie. Theorie und praktische Anwendung, Fischer, Frankfurt/Main, 1977.
70. Bion, W.R. Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften, Fischer, Frankfurt am Main, 1990.
71. Олескин А. В. Биополитика. Политический потенциал современной биологии: философские, политологические и практические аспекты / А. В. Олескин. – М. : МГУ им. В. М. Ломоносова, 2006. – 583 с.
72. Лоренц К. Агрессия (так называемое "зло") / К. Лоренц. – М. : Издательская группа "Прогресс", "Универс", 1994. – с.219
73. Жуков Д. А. Стой, кто ведет? Биология поведения человека и других зверей: в 2 т. / Д. А. Жуков. – М. : Альпина нон-фикшн, 2014. – 564 с.
74. Corning P. The synergism hypothesis. A theory of progressive evolution / P. Corning. – N.Y.; St. Louis; San Fransisco; Auckland: McGraw-Hill, 1983.
75. Плахтій Т. Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовищ для українського суспільства [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // – 24 листопада 2012. – Режим доступу: https://tarasplakhtiy.wordpress.com/2012/11/24/analiz_seredovyshch/
76. Плахтій Т. Стратегія організаційного розвитку українських політичних партій другого ешелону [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 7 грудня 2016. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/politics/strategiya-organizatsiyного-rozvitku-ukrayinskih-politichnih-partiy-drugogo-eshelonu.html>
77. Плахтій Т. Методологія проведення стратегічного планування в динамічній мережі [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // – 30 листопада 2015. – Режим доступу: <https://tarasplakhtiy.wordpress.com/2015/11/30/738-3/>

78. Плахтій Т. Організація та проведення стратегічних сесій міськими осередками політичних партій в динамічній мережі [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // – 30 квітня 2017. – Режим доступу: <https://tarasplakhtiy.wordpress.com/2017/04/30/7848/>
79. Плахтій Т. Стратегічне планування в динамічній мережі: методичний посібник [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 27 жовтня 2019. – Режим доступу: <https://tarasplakhtiy.wordpress.com/2017/03/10/3807/>
80. Плахтій Т. Концепція і стратегія реструктуризації політичних партій в Україні [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 29 жовтня 2016. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/society/kontseptsiya-i-strategiya-restrukturyzatsiyi-politichnih-partiy-v-ukrayini.html>
81. Плахтій Т. Порядок реорганізації партій [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 21 жовтня 2018. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/83612>
82. Плахтій Т. Концепція діяльності сучасних політичних рухів в Україні [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Хвиля : веб-сайт. – 10 квітня 2016. – Режим доступу: <https://hvylya.net/analytics/society/kontseptsiya-diyalnosti-suchasnih-politichnih-ruhiv-v-ukrayini.html>