

ДИНАМІЧНА МЕРЕЖА – ЗМІННА ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ НОВОГО ПОКОЛІННЯ

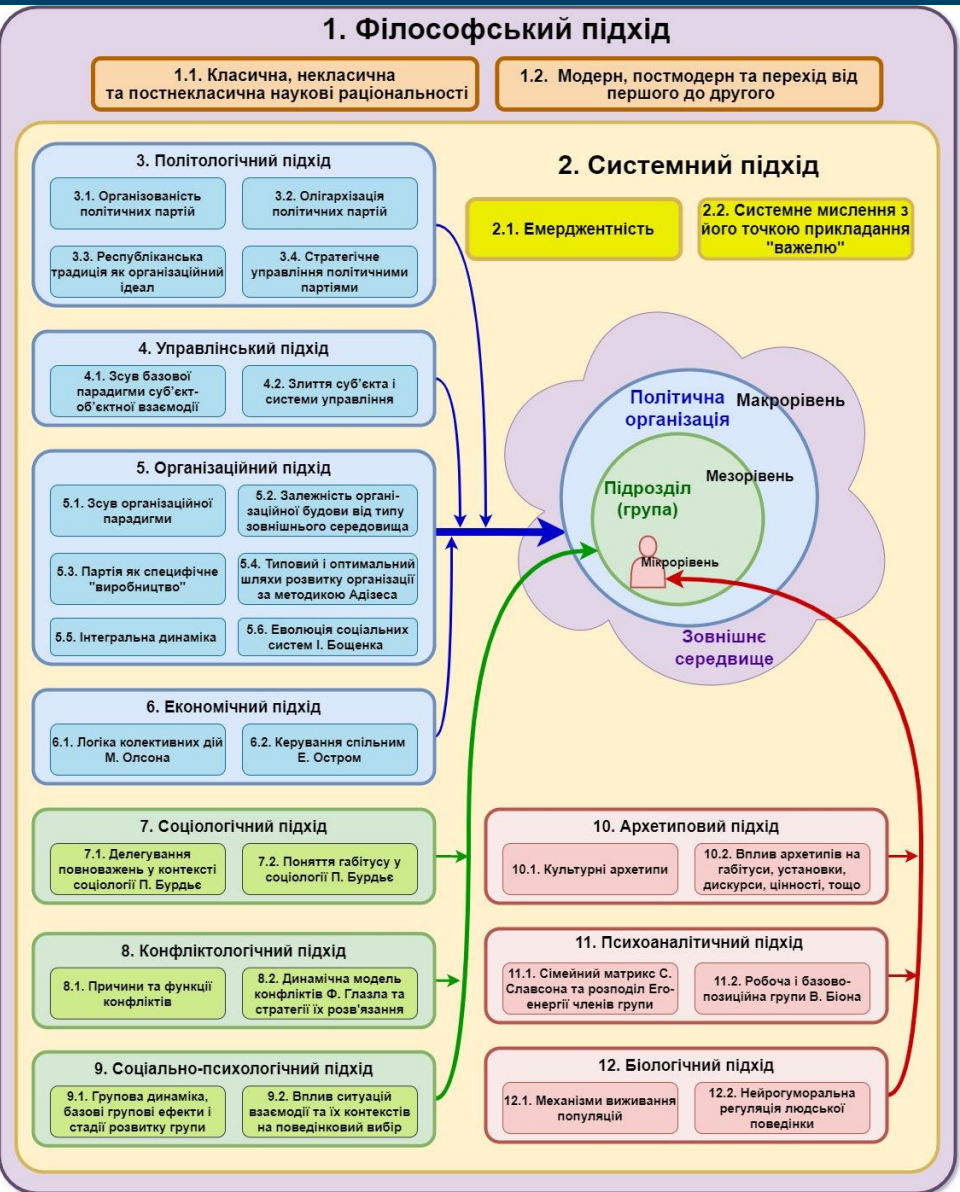
Тарас Плахтій,

незалежний дослідник

Україна - 2020



Концептуальна мережа для конструювання політичних партій нового покоління



Функціональна модель політичної партії



Подолання ризиків партійного будівництва виходить за рамки SWOT-аналізу і вимагає міждисциплінарного аналізу

Базові компоненти побудови політичних партій нового покоління які обираються їхніми лідерами на самому початку

1. Принципи та цінності – **відкритий «живий» перелік**

Формування лідерами відкритого переліку принципів та цінностей, який буде безперервно доопрацьовуватися і гратиме роль еталону для перевірки на відповідність йому всіх рішень партійних підрозділів впродовж їх діяльності

2. Суб'єкт партії - **велика група, що здатна чисельно зростати**

Вибір лідерами у якості Суб'єкта партії відкритої великої групи, яка є інтегрованою у власний об'єкт управління – суспільство і здатна до самовідтворення та утримання своїх початкових якостей у процесі чисельного зростання шляхом залучення найактивніших громадян крізь нечітку і розмиту межу між партією і суспільством

3. Методологія діяльності – **стратегічне управління**

Вибір лідерами методології діяльності - стратегічного управління зовнішнім середовищем і самою партією, яке включає комплексне стратегічне планування діяльності різнорівневих підрозділів та реалізацію ними вироблених планів

4. Методика колективної діяльності – **в динамічній мережі**

Вибір лідерами методики безконфліктної колективної роботи членів партії в динамічній мережі для партійних підрозділів усіх рівнів як основи їхньої самореконструкції та розподіленого (партисипативного) управління

Проведений аналіз дозволив визначити базові компоненти побудови партій і розробити концепцію методики колективної діяльності в динамічній мережі та сконструювати саму методику

Три принципово відмінні базові типи суб'єктності:

1. Одна особа
2. Мала група
3. Велика група

Дві принципово відмінні ідеальні організаційні структури:

1. Ієрархічна (вертикальна)
2. Мережева (горизонтальна)

Реальна організаційна структура це

невпорядкована гетерархія

(вільна взаємодія сукупності ієрархічно та горизонтально структурованих спільнот з різними типами суб'єктності)

яка циклічно трансформується у

впорядковану гетерархію

(впорядковану взаємодію сукупності ієрархічно та горизонтально структурованих спільнот з різними типами суб'єктності)

Базова форма соціальної поведінки	Принцип впорядкування гетерархії	Результат
Агоністична (конфронтація)	Ієрархічний	Спрощення і втрата адекватності у складному зовнішньому середовищі
Неагоністична (кооперація)	Мережевий	Ускладнення і втрата цілісності та дієздатності
Агоністична і неагоністична (конкуренція, як початковий етап конфронтації, і кооперація)	Комбінований, наприклад, змінний (але не кожний!)	Чисельне зростання, ускладнення, саморозвиток і утримання цілісності у динамічній рівновазі

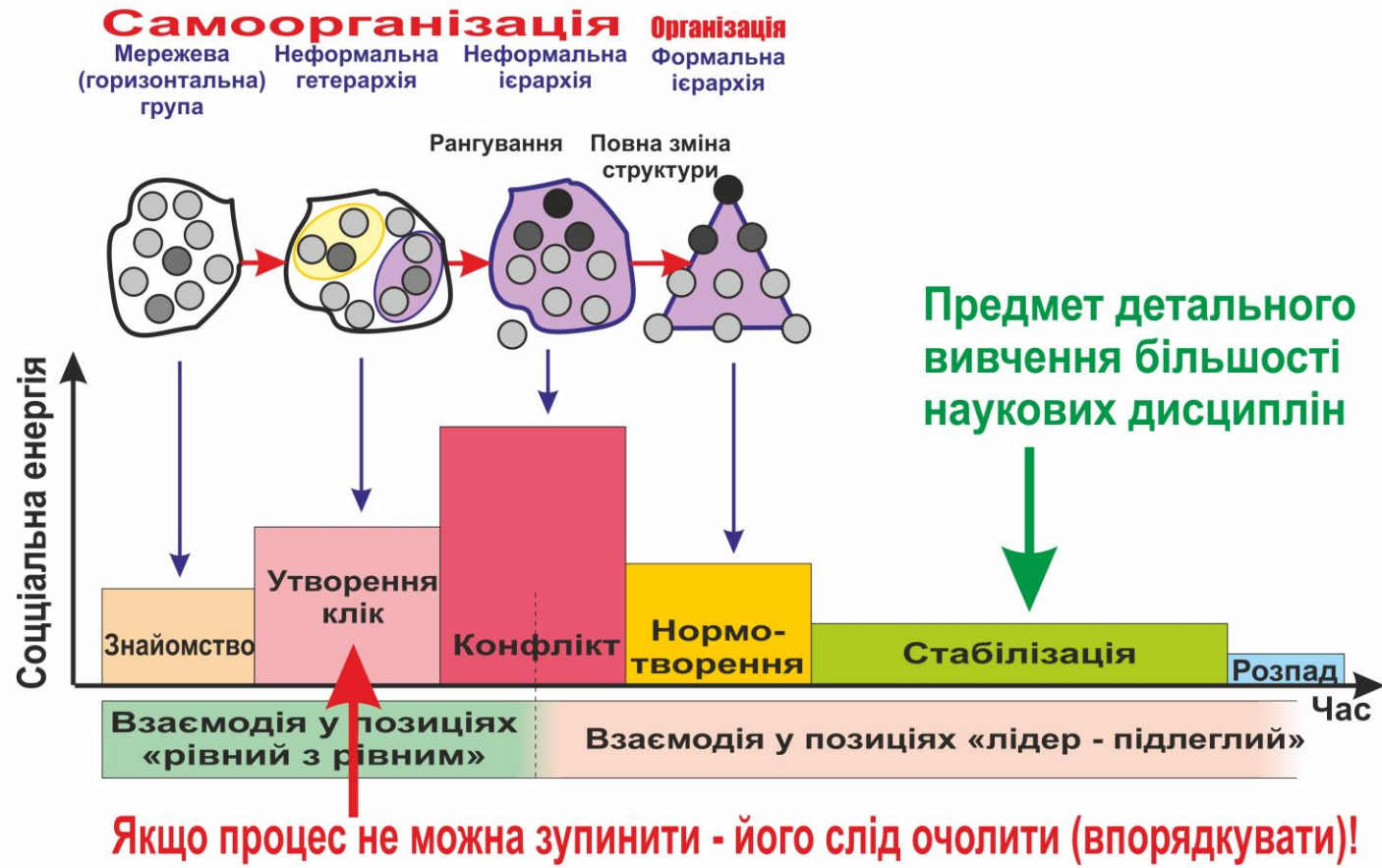
Умова стійкості **упорядкованої гетерархії – динамічна рівновага множини її ієрархічно та горизонтально структурованих спільнот**

Динамічна мережа – це змінна структура політичних організацій, у яких рішення виробляються, обговорюються і приймаються у впорядкованій мережі, а виконуються усіма її учасниками після циклічного переструктурування у множину тимчасових ієрархій, що забезпечує можливість чисельного зростання таких організацій, їхнє ускладнення, саморозвиток і утримує їхню цілісність у динамічній рівновазі.

Методика колективної роботи в динамічній мережі – це алгоритм впорядкування колективної безконфліктної діяльності великих груп членів різнорівневих партійних підрозділів політичних організацій зі змінною структурою – **динамічною мережею**.

В основі **методики колективної роботи в динамічній мережі** лежить розроблена нами **концепція архетипного управління соціальними системами**, яка полягає в унеможливленні ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів у великих групах шляхом тривалого утримання взаємодії їхніх учасників у позиціях «рівний з рівним» на передконфліктній стадії розвитку цих груп – на стадії утворення підгруп (клік).

Принципова схема розвитку типової групи



Розроблений нами спосіб реалізації цієї концепції полягає в **управлінні ситуаціями взаємодії** членів великих груп у процесі колективної діяльності **набором організаційно-технологічних інструментів**, що інтегровані у цілісну **методику колективної роботи в динамічній мережі**, яка циклічно відтворюється.

Ситуації взаємодії активують відповідні їм архетипи у несвідомому психіки учасників взаємодії. Активовані архетипи актуалізують відповідні їм цінності, що визначають поведінковий вибір учасників взаємодії.

Організаційно-технологічні інструменти, які блокують ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів:

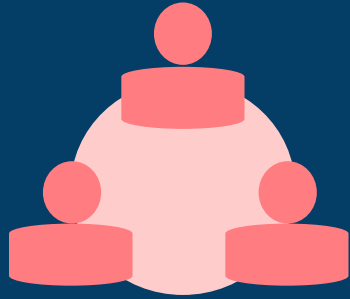
- **Декомпозиція цілей, задач та сфер відповідальності** (ескалація конфліктів блокується розподілом великої групи на підгрупи та закріпленням за кожною з них окремої складової загальної цілі та відповідної сфери відповідальності)
- **Мозковий штурм** (ескалація конфліктів блокується заборонаю критики ідей інших учасників групи)
- **Методика роботи в перехресних групах** (ескалація конфліктів блокується неможливістю його реалізувати із представником і носієм групового рішення іншої, попередньо розформованої підгрупи, а також системним (автоматичним) руйнуванням групових рамок)
- **Класичний проектний менеджмент** (ескалація конфліктів блокується тимчасовим характером роботи проектних груп та циклічним зануленням статусів учасників у впорядкованій мережі)

Інтеграція цих інструментів у одне ціле складає **методику колективної безконфліктної роботи в динамічній мережі.**

Основою динамічної мережі у частині вироблення, обговорення і прийняття рішень є декомпозиція цілей і сфер відповідальності у процесі мозкового штурму, що інтегрований **спільним кроком 2** із методикою роботи в перехресних групах



Задача 1



Задача 2



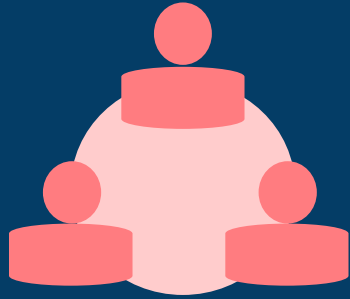
Задача 3

Крок 1. Формування списку альтернатив у профільних групах

Основою динамічної мережі у частині вироблення, обговорення і прийняття рішень є декомпозиція цілей і сфер відповідальності у процесі мозкового штурму, що інтегрований **спільним кроком 2** із методикою роботи в перехресних групах



Задача 1



Задача 2



Задача 3

Крок 1. Формування списку альтернатив у профільних групах

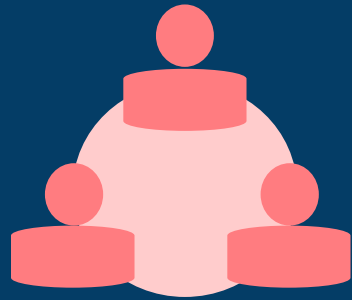


Крок 2. Обговорення вироблених альтернатив у перехресних групах

Основою динамічної мережі у частині вироблення, обговорення і прийняття рішень є декомпозиція цілей і сфер відповідальності у процесі мозкового штурму, що інтегрований **спільним кроком 2** із методикою роботи в перехресних групах



Задача 1



Задача 2



Задача 3

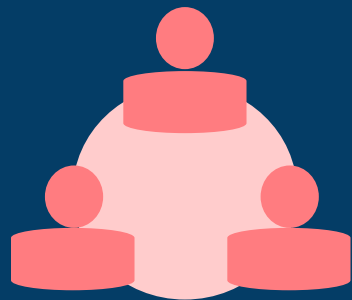
Крок 1. Формування списку альтернатив у профільних групах



Крок 2. Обговорення вироблених альтернатив у перехресних групах



Задача 1



Задача 2



Задача 3

Крок 3. Узгодження результатів обговорення та підготовка проектів остаточних рішень у профільних групах

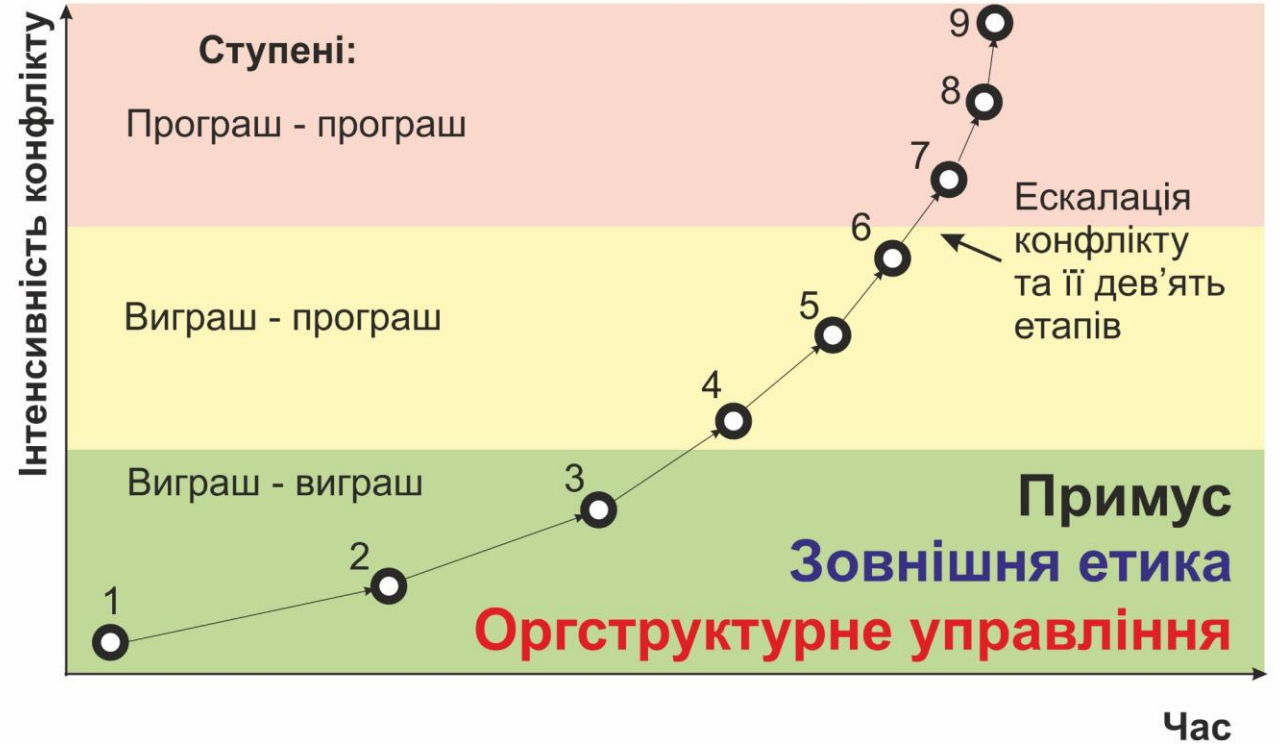
В результаті інтеграції цих інструментів виникає **синергетичний ефект**, який унеможлиблює перехід від конкурентної взаємодії до конфронтації і, в той же час, забезпечує перехід цієї взаємодії до кооперації.

У такий спосіб методика колективної роботи в динамічній мережі дозволяє здійснювати

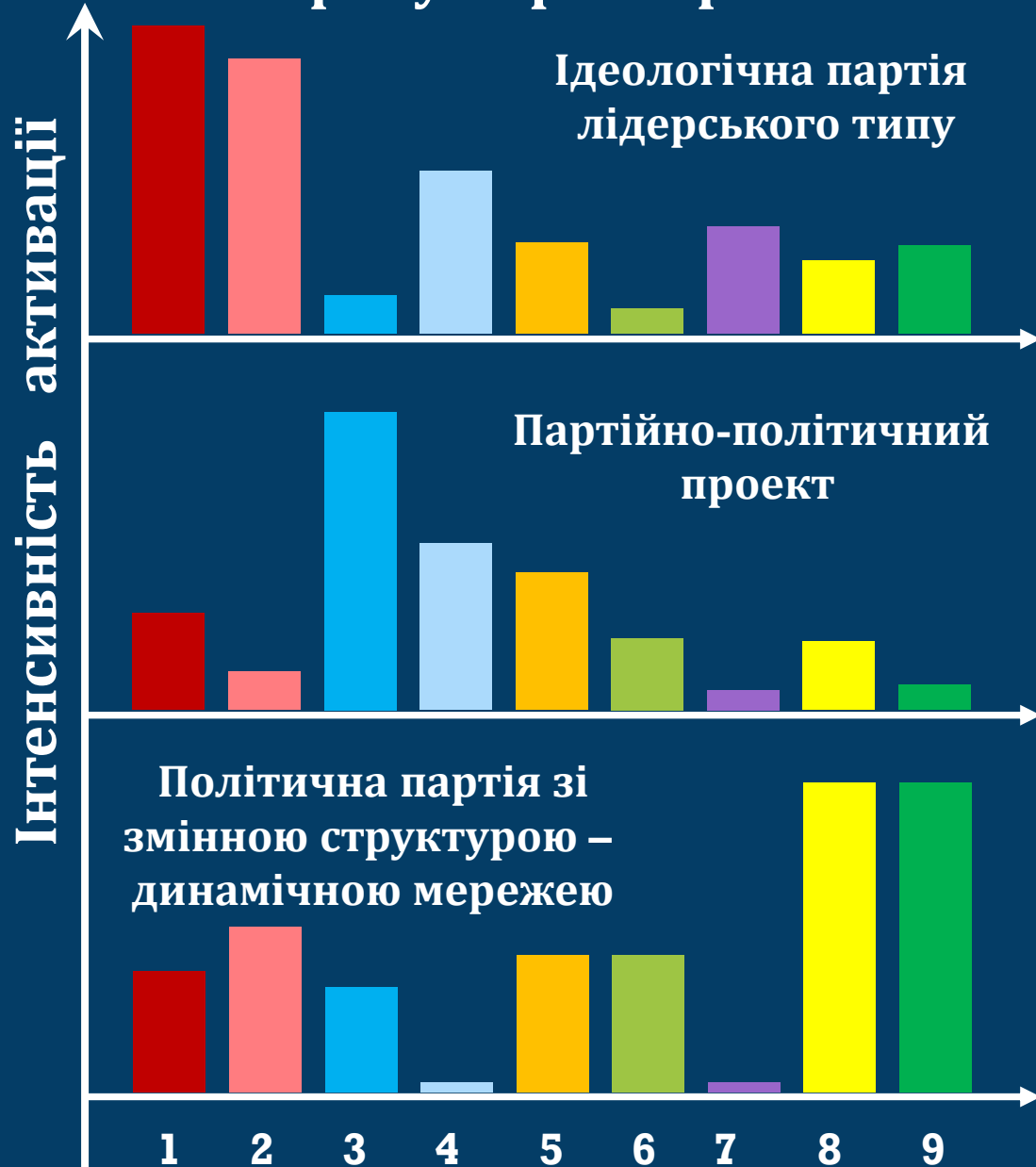
(само) управління поведінкою членів різнорівневих партійних підрозділів у складі великих груп.

В рамках теорії організації це управління визначається як **організаційно-структурне**, в архетипіці – **архетипове**, в соціальній психології – **управління ситуаціями**.

Інструменти утримання взаємодії в рамках першої базової ступені динамічної моделі конфліктів Ф. Глазла



Ілюстрація використання класичних активаторів у партіях різного типу



Класичні активатори (мотиватори) членів політичних організацій

- 1. Лідерський** (активація у присутності харизматичного лідера)
- 2. Ідеологічний** (активація ідеологемами включно із образом ворога)
- 3. Матеріальний** (активація зміною розміру грошових виплат)
- 4. Адміністративний** (активація вибіркоvim застосуванням законодавства)
- 5. Кар'єрний** (активація впливом на кар'єрний ріст)
- 6. Особистісний** (активація можливістю особистісного зростання)
- 7. Репресивний** (активація загрозою фізичного впливу)
- 8. Конкурентний** (активація конкуренцією)
- 9. Фасилітативний** (активація присутністю інших)

Отже, у динамічній мережі конкуренція учасників взаємодії та їхніх підгруп **не переходить у конфронтацію** внаслідок блокування на системному рівні ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

В той же час, ця конкуренція зсувається до кооперації під впливом низки канальних факторів (**письмова фіксація заперечень, зауважень, доповнень і пропозицій; встановлений порядок роботи груп та визначені часові рамки для кожного етапу**).

Стала конкуренція, що переходить у співпрацю, безперервно **утримує учасників великої групи в активному стані** для реалізації біологічно обумовленої потреби в ранжуванні, яке ніколи не завершується внаслідок неможливості ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

Виділена учасниками взаємодії енергія акумулюється та спрямовується на реалізацію групових цілей.



Зразок найпростішого персонального протоколу роботи в динамічній мережі

1 Профільна група **Формулювання проблеми, задачі чи питання** **3** Перехресна група

Крок 1. Робота у профільній групі

Список альтернатив вирішення поставленої проблеми, задачі чи питання

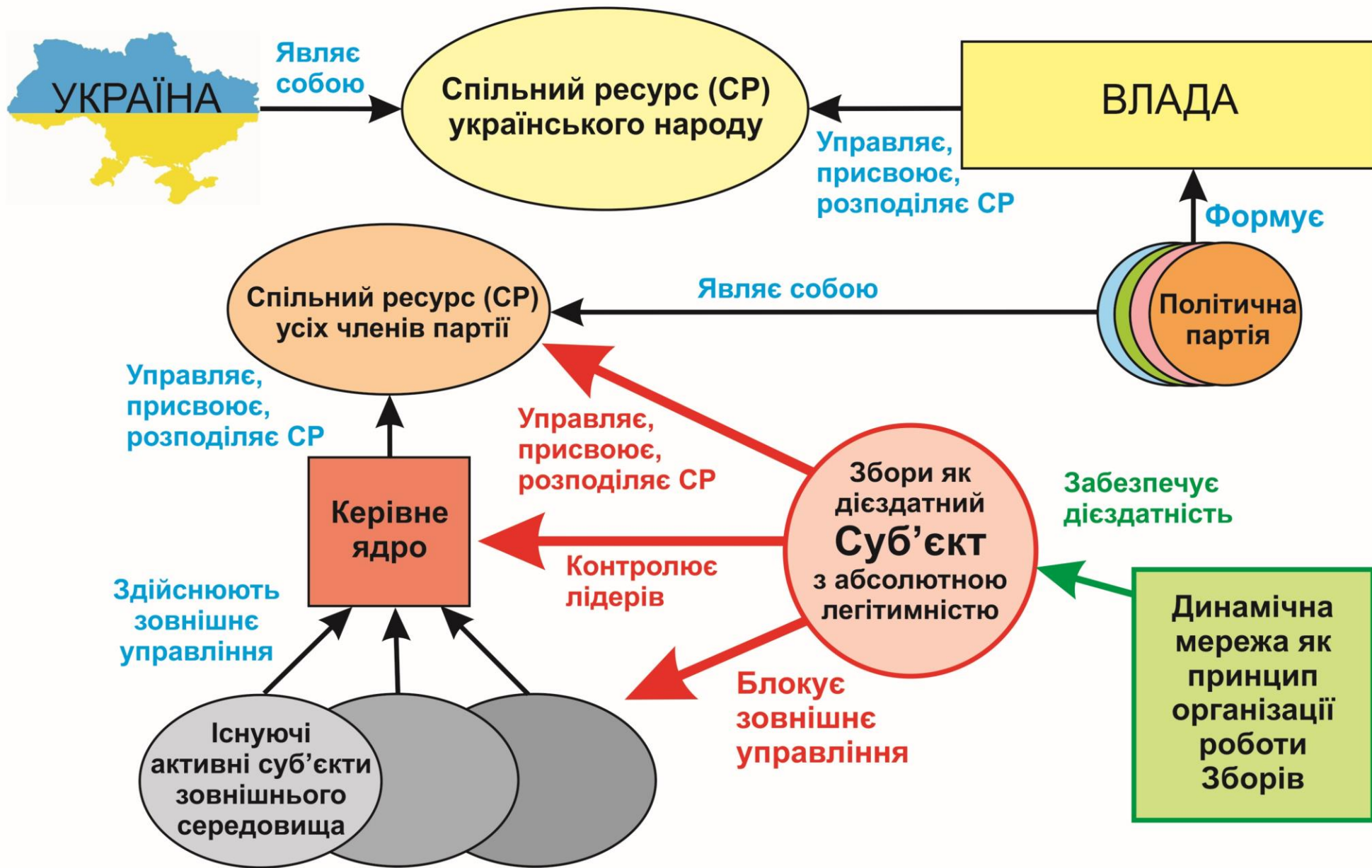
Крок 2. Робота в перехресній групі

Зауваження, доповнення, пропозиції, заперечення щодо списку альтернатив

Крок 3. Робота у профільній групі

Остаточний проект рішення профільної групи

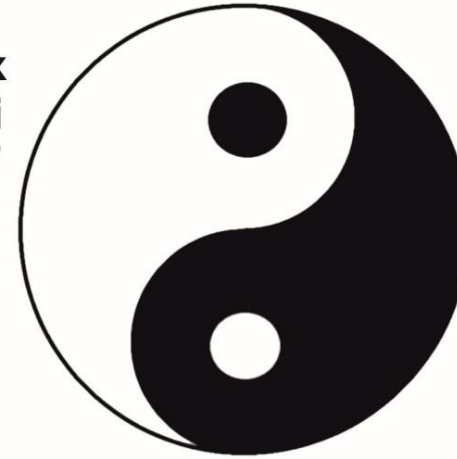
МЕТАФОРА: Спільний ресурс



Динамічна мережа перетворює загальні збори різнорівневих партійних підрозділів на дієздатні суб'єкти з абсолютною легітимністю, які здатні ефективно і результативно діяти в реальному часі.

МЕТАФОРА: Гармонія взаємодії Інь і Ян

У динамічній мережі жіноча горизонтальна (мережева) структура безперервно переходить у чоловічу ієрархічну структуру і навпаки внаслідок циклічної реструктуризації учасників, що зумовлює врівноважену й гармонійну цілісність побудованої таким чином організації.

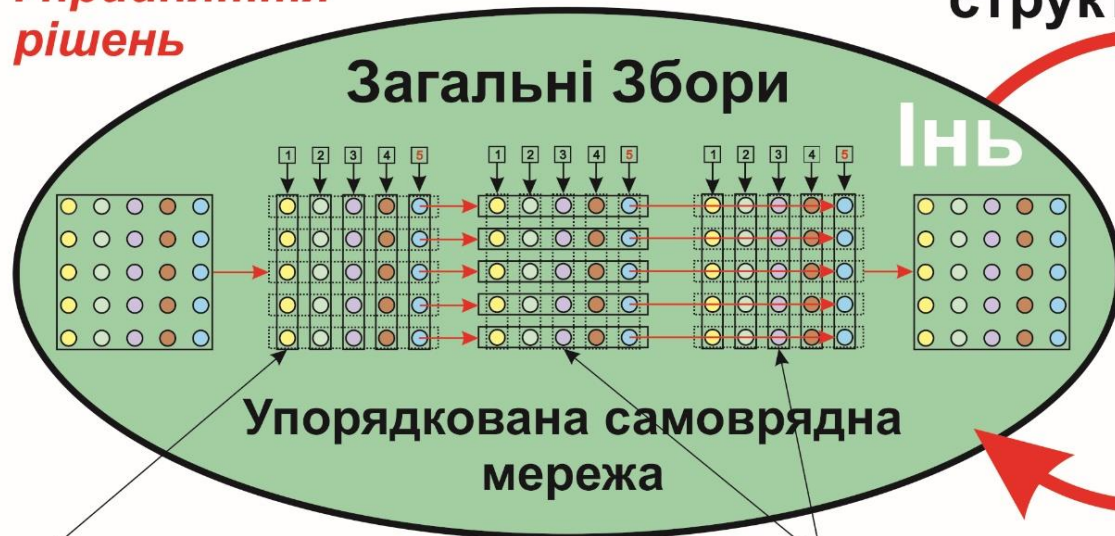


ДИНАМІЧНА МЕРЕЖА – це змінна структура суспільно-політичних організацій, яка упорядковує та утримує у безконфліктному стані взаємодію усіх своїх членів шляхом їх циклічної реструктуризації у малі групи різного функціонального призначення за певним алгоритмом, що забезпечує вироблення, узгодження і прийняття колективних рішень учасниками у позиціях «рівний з рівним», а виконання – у множині тимчасових ієрархічних виконавчих та проектних груп з відповідальними виконавцями на чолі.

Вироблення, узгодження і прийняття рішень

Циклічна зміна структури

Виконання рішень



Мозковий штурм

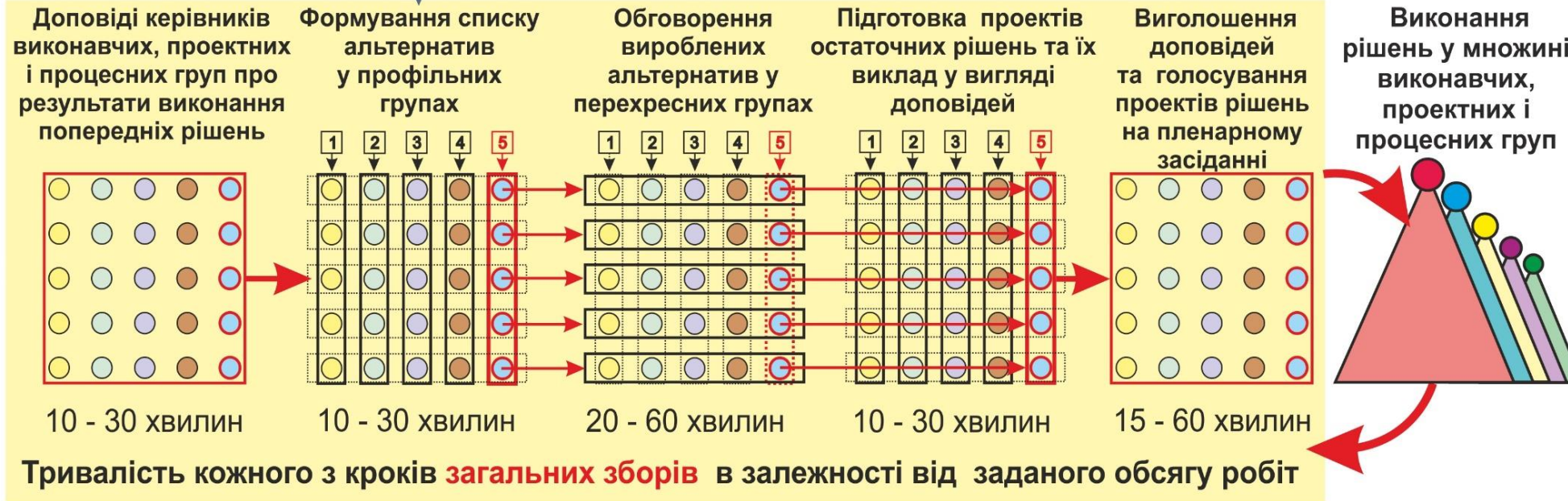
Методика перехресних груп

Проектний менеджмент

Три складові алгоритму роботи динамічної мережі

Системне блокування конфліктів в динамічній мережі

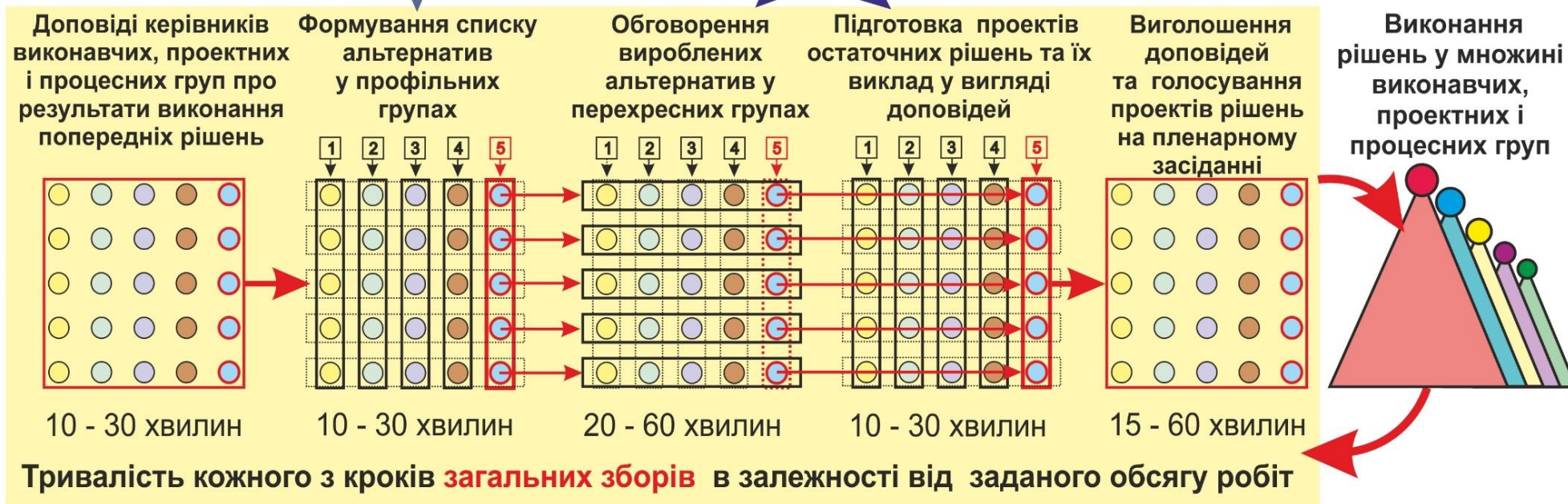
Блокування міжособистісних конфліктів 1) умовами роботи першої фази мозкового штурму; 2) закріпленням за кожною профільною групою унікальних питань або задач, які відрізняються від питань чи задач інших груп



Системне блокування конфліктів в динамічній мережі

Блокування міжособистісних конфліктів 1) умовами роботи першої фази мозкового штурму; 2) закріпленням за кожною профільною групою унікальних питань або задач, які відрізняються від питань чи задач інших груп

Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів шляхом організації роботи зборів за методом перехресних груп, в рамках якого всі учасники на кожному кроці взаємодіють як представники попередніх груп

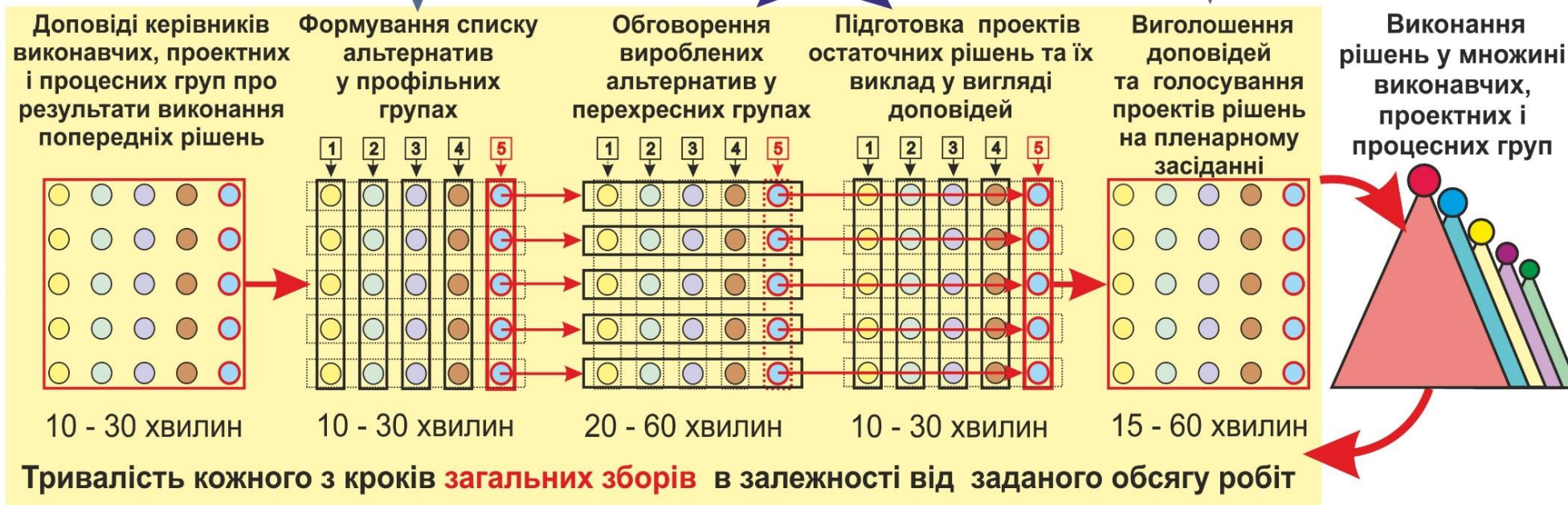


Системне блокування конфліктів в динамічній мережі

Блокування міжособистісних конфліктів 1) умовами роботи першої фази мозкового штурму; 2) закріпленням за кожною профільною групою унікальних питань або задач, які відрізняються від питань чи задач інших груп

Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів шляхом організації роботи зборів за методом перехресних груп, в рамках якого всі учасники на кожному кроці взаємодіють як представники попередніх груп

Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів шляхом виключення на пленарному засіданні обговорення вироблених профільними групами рішень

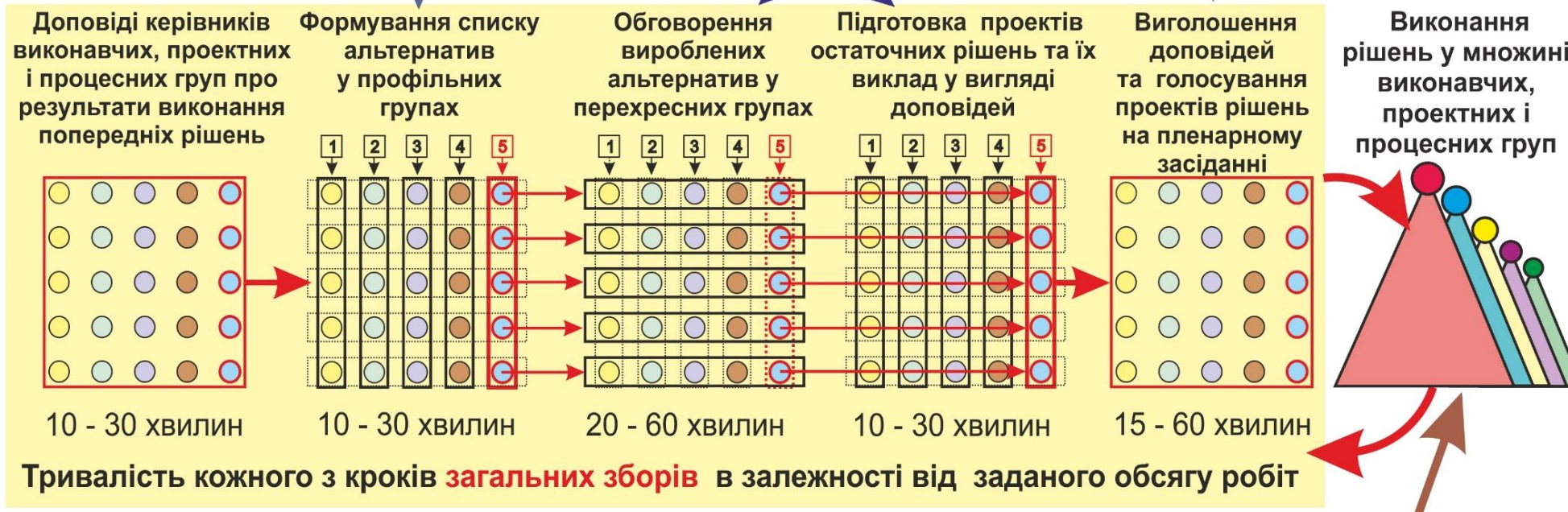


Системне блокування конфліктів в динамічній мережі

Блокування міжособистісних конфліктів 1) умовами роботи першої фази мозкового штурму; 2) закріпленням за кожною профільною групою унікальних питань або задач, які відрізняються від питань чи задач інших груп

Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів шляхом організації роботи зборів за методом перехресних груп, в рамках якого всі учасники на кожному кроці взаємодіють як представники попередніх груп

Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів шляхом виключення на пленарному засіданні обговорення вироблених профільними групами рішень



Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів через

1) тимчасовий характер виконавчих ієрархічних груп;

2) циклічну взаємодію з керівниками та колегами у позиціях «рівний з рівним» на загальних зборах

Системне блокування конфліктів в динамічній мережі

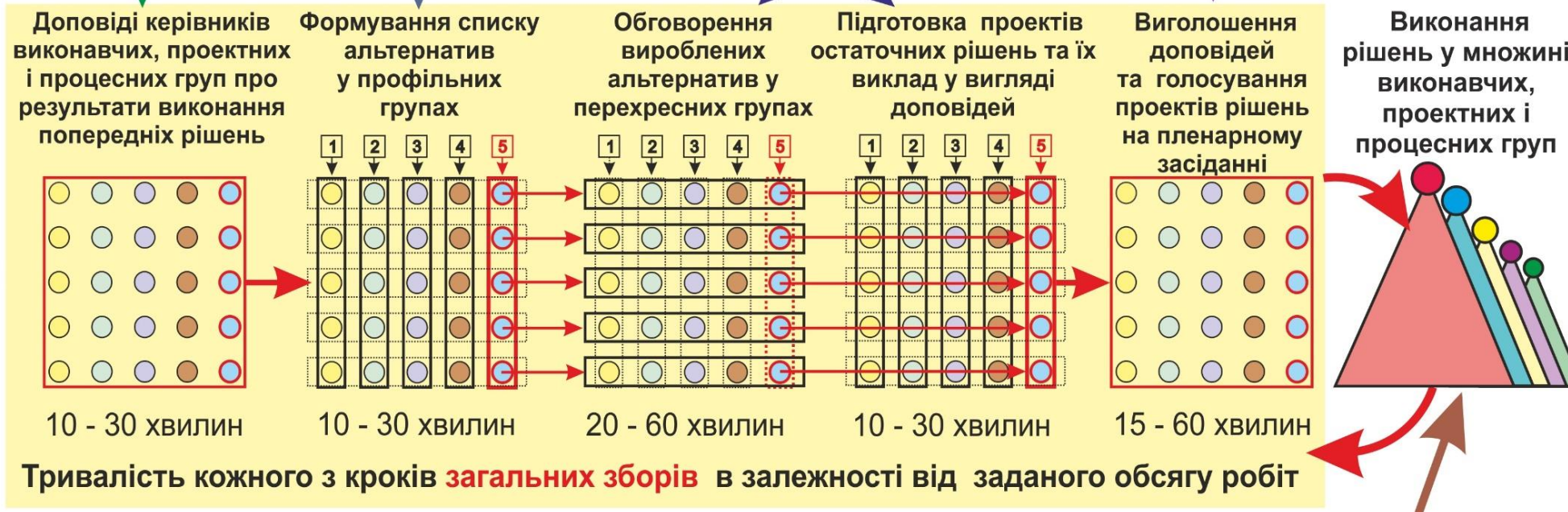
Блокування міжособистісних конфліктів шляхом виключення обговорення доповідей керівників

Блокування міжособистісних конфліктів 1) умовами роботи першої фази мозкового штурму; 2) закріпленням за кожною профільною групою унікальних питань або задач, які відрізняються від питань чи задач інших груп

Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів шляхом організації роботи зборів за методом перехресних груп, в рамках якого всі учасники на кожному кроці взаємодіють як представники попередніх груп

Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів шляхом виключення на пленарному засіданні обговорення вироблених профільними групами рішень

Динамічна мережа дозволяє організувати безконфліктну колективну роботу учасників великої групи чисельністю в межах від десяти до кількох сотень осіб, що відповідає оптимальній чисельності партійних підрозділів будь-якого рівня.



Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів через

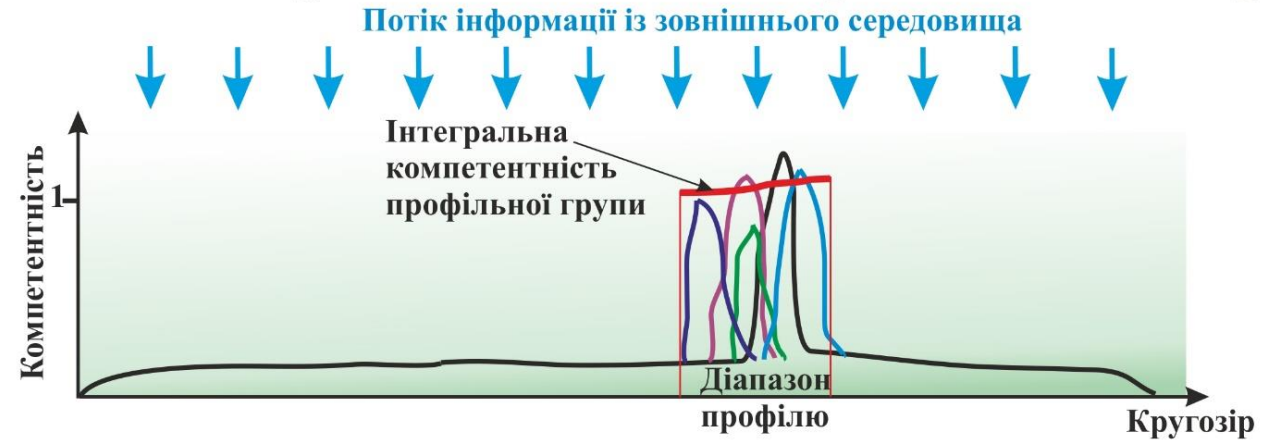
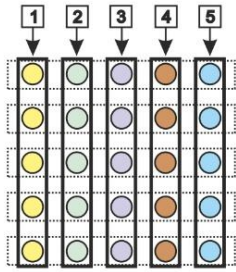
1) тимчасовий характер виконавчих ієрархічних груп;

2) циклічну взаємодію з керівниками та колегами у позиціях «рівний з рівним» на загальних зборах

Динамічна мережа як мультиплікатор інтелекту

Формування списку
альтернатив
у профільних групах

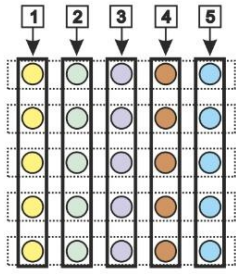
10 - 30 хвилин



Динамічна мережа як мультиплікатор інтелекту

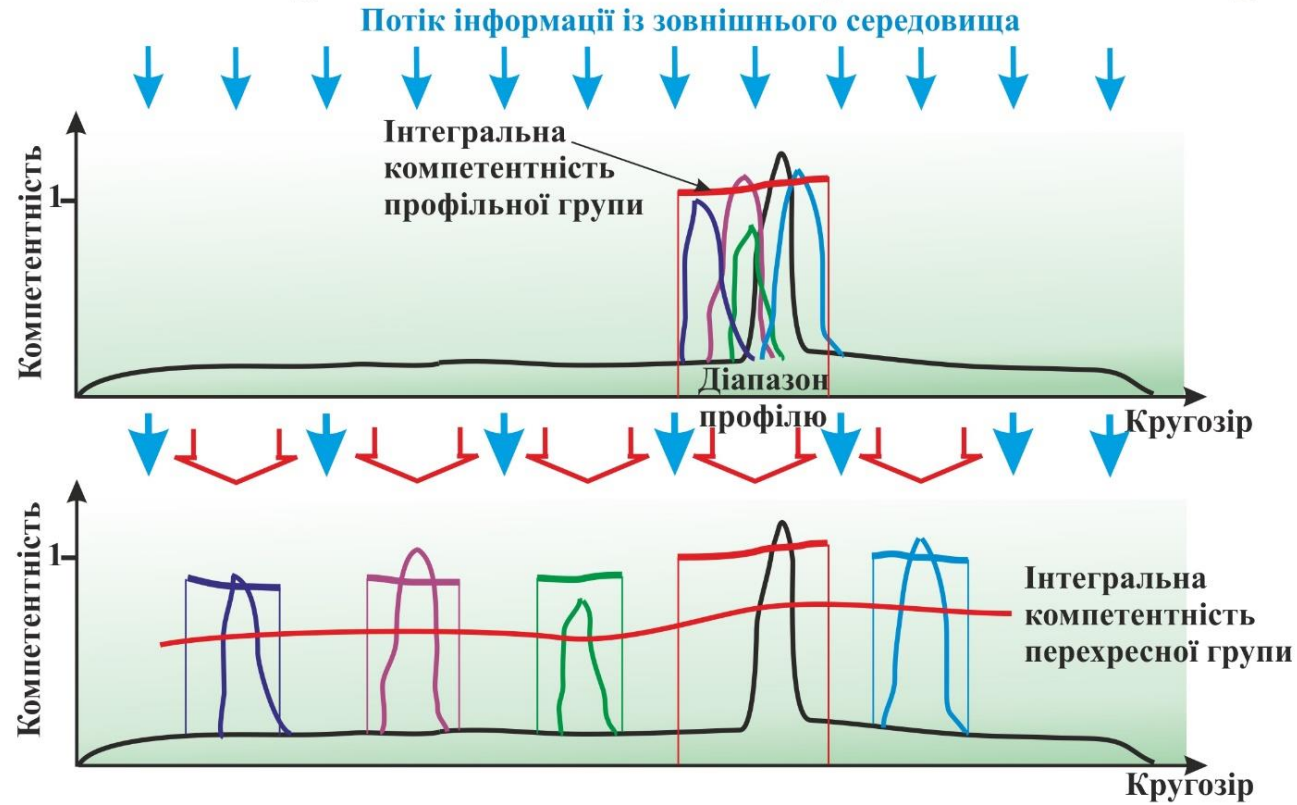
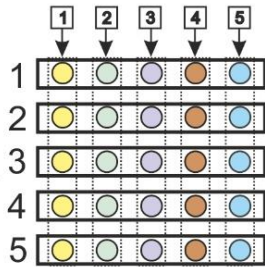
Формування списку альтернатив у профільних групах

10 - 30 хвилин



Обговорення вироблених альтернатив у перехресних групах

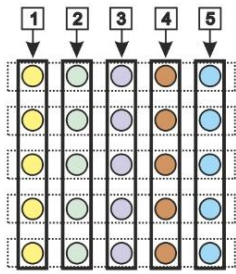
20 - 60 хвилин



Динамічна мережа як мультиплікатор інтелекту

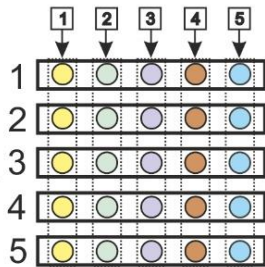
Формування списку альтернатив у профільних групах

10 - 30 хвилин



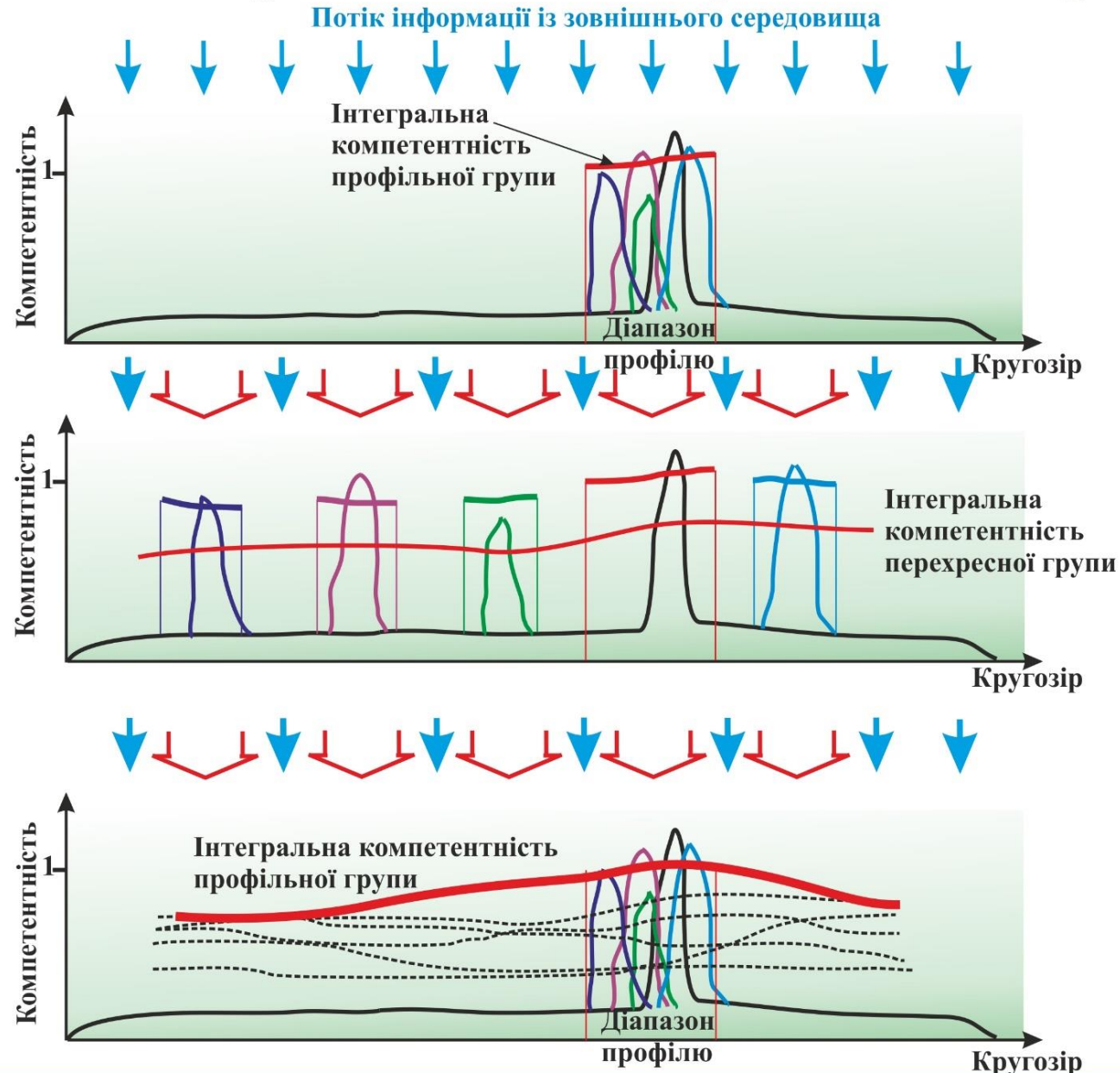
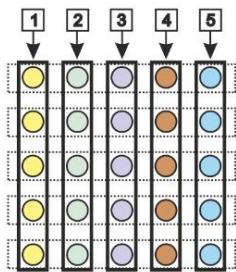
Обговорення вироблених альтернатив у перехресних групах

20 - 60 хвилин



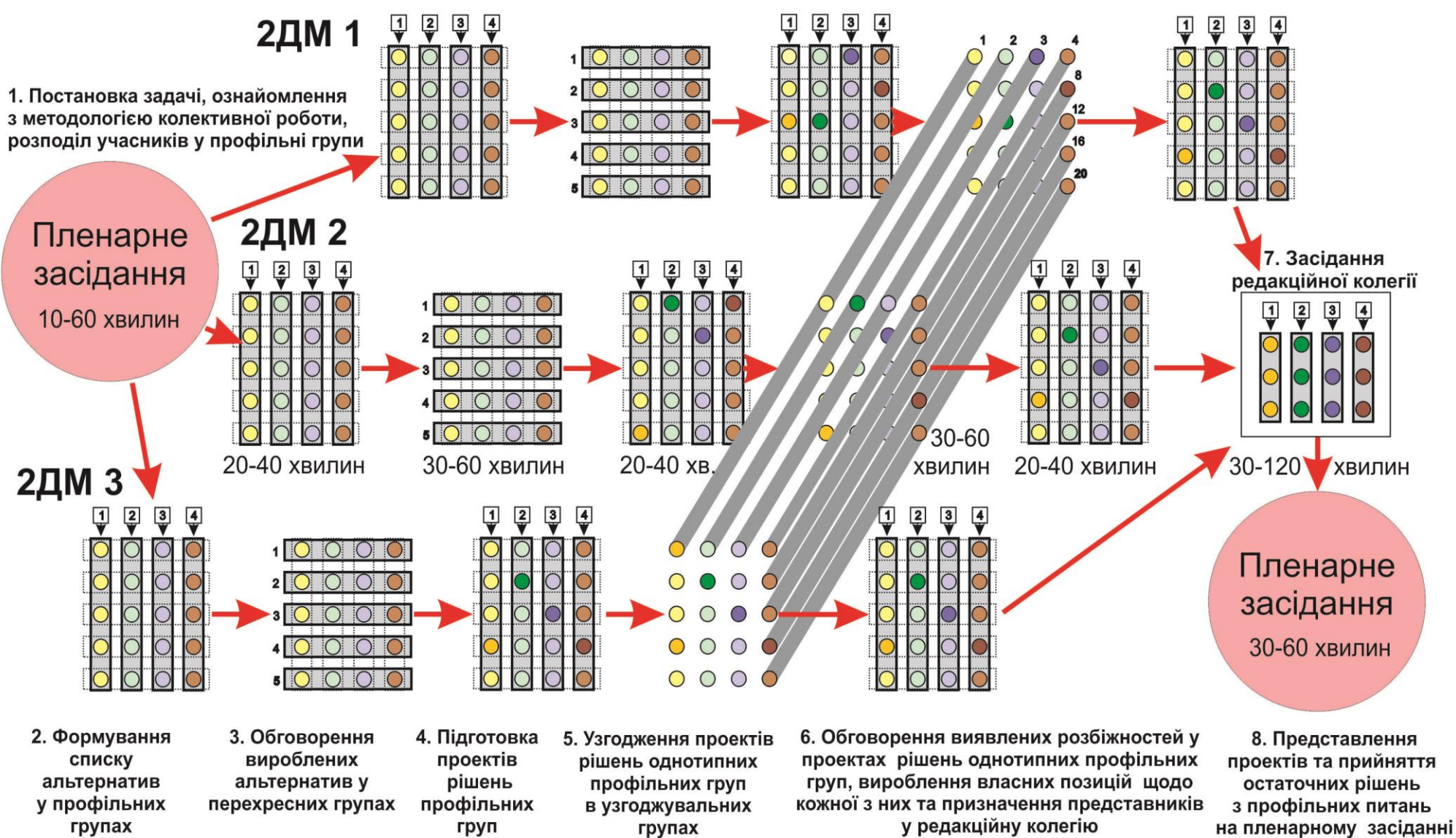
Підготовка проектів остаточних рішень та їх виклад у вигляді доповідей

10 - 30 хвилин



Методика колективної роботи в динамічній мережі зумовлює ефективну мультиплікацію колективного інтелекту великої групи, рівень якого інтенсивно зростатиме з кожним наступним циклом взаємодії у такий спосіб.

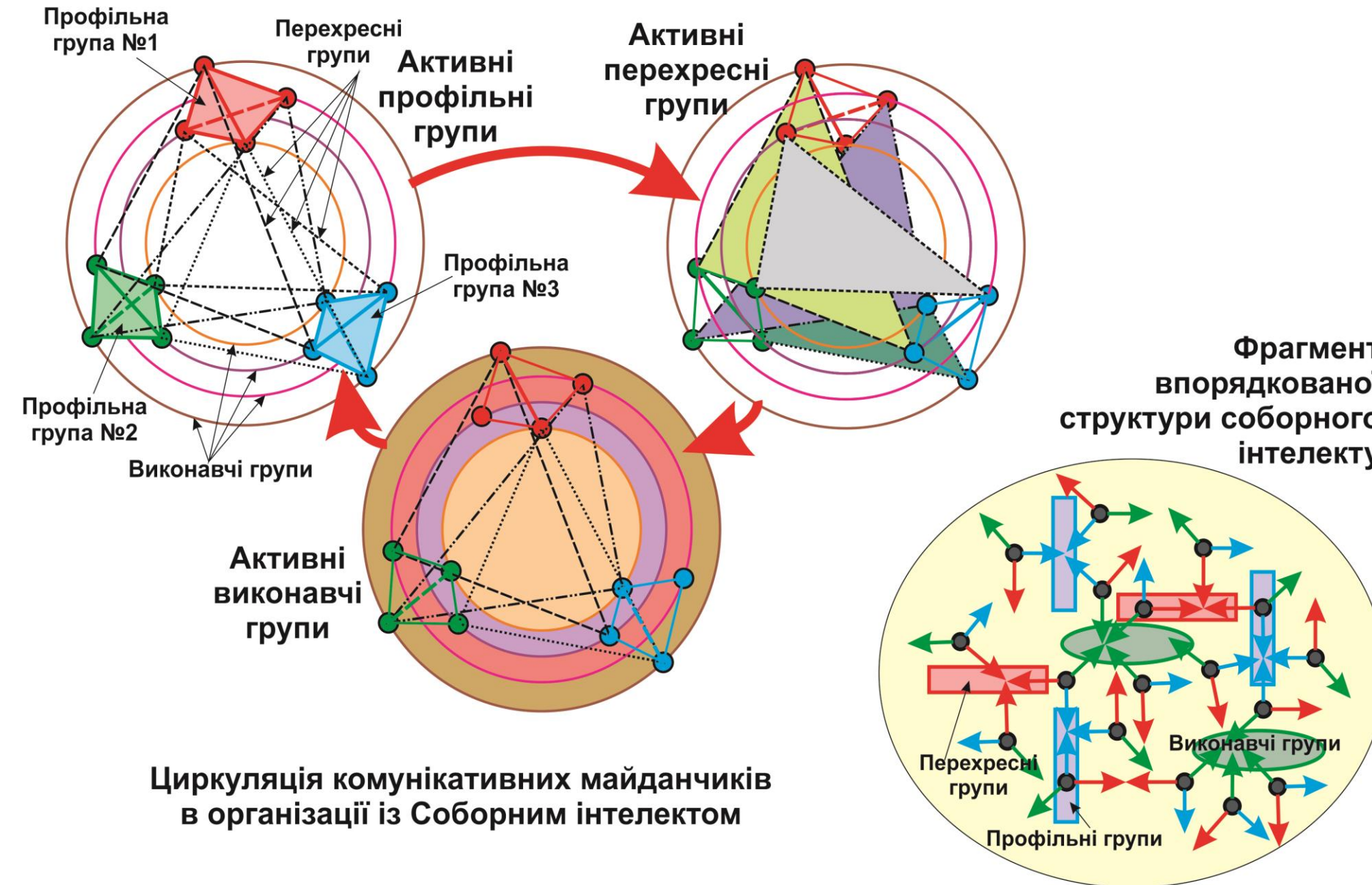
Модель тривимірної динамічної мережі



Методика колективної роботи у тривимірній динамічній мережі дозволяє організувати колективну роботу великих груп чисельністю до 1000 осіб.

МЕТАФОРА: Соборний інтелект

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

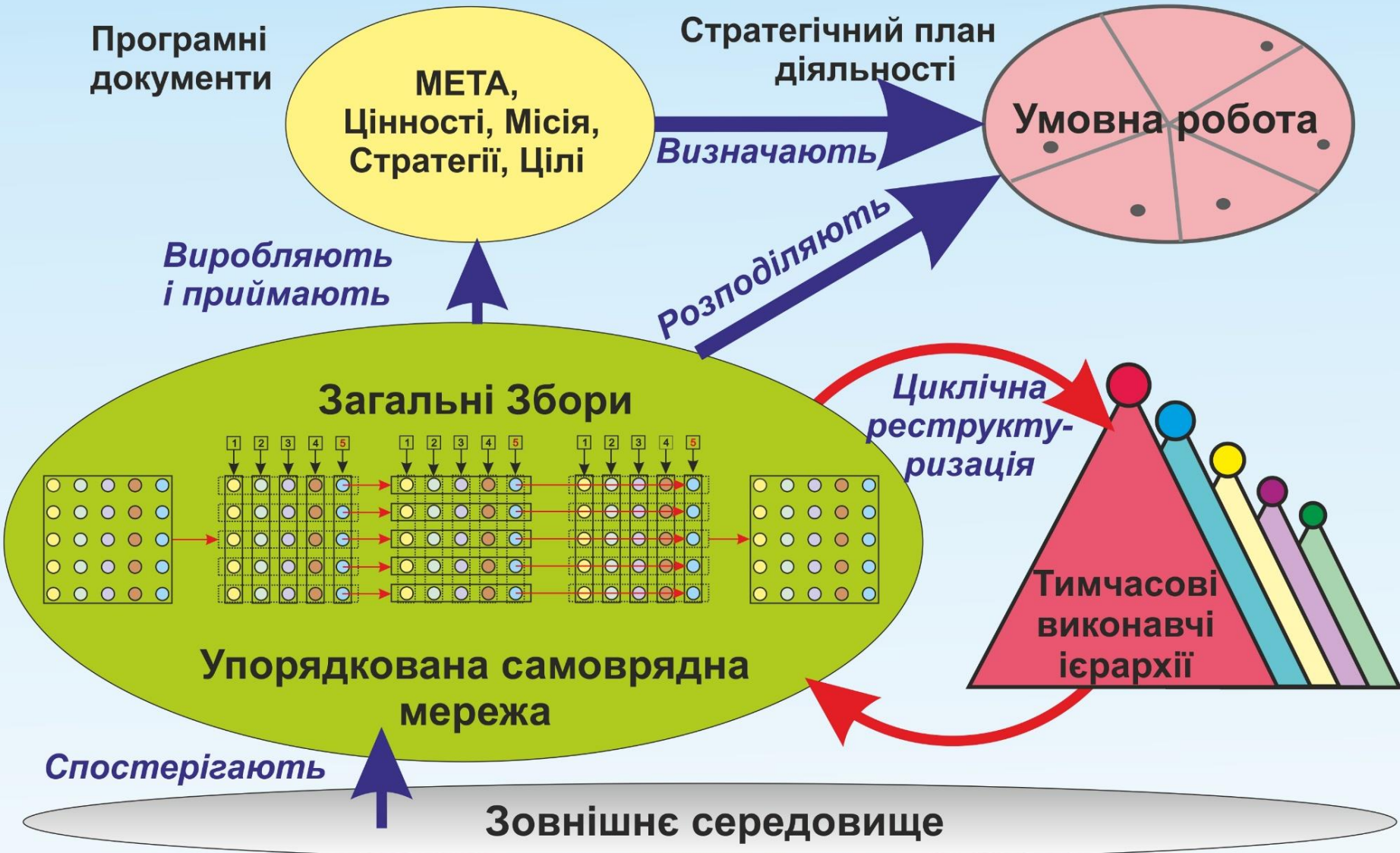


Циркуляція комунікативних майданчиків в організації із Соборним інтелектом

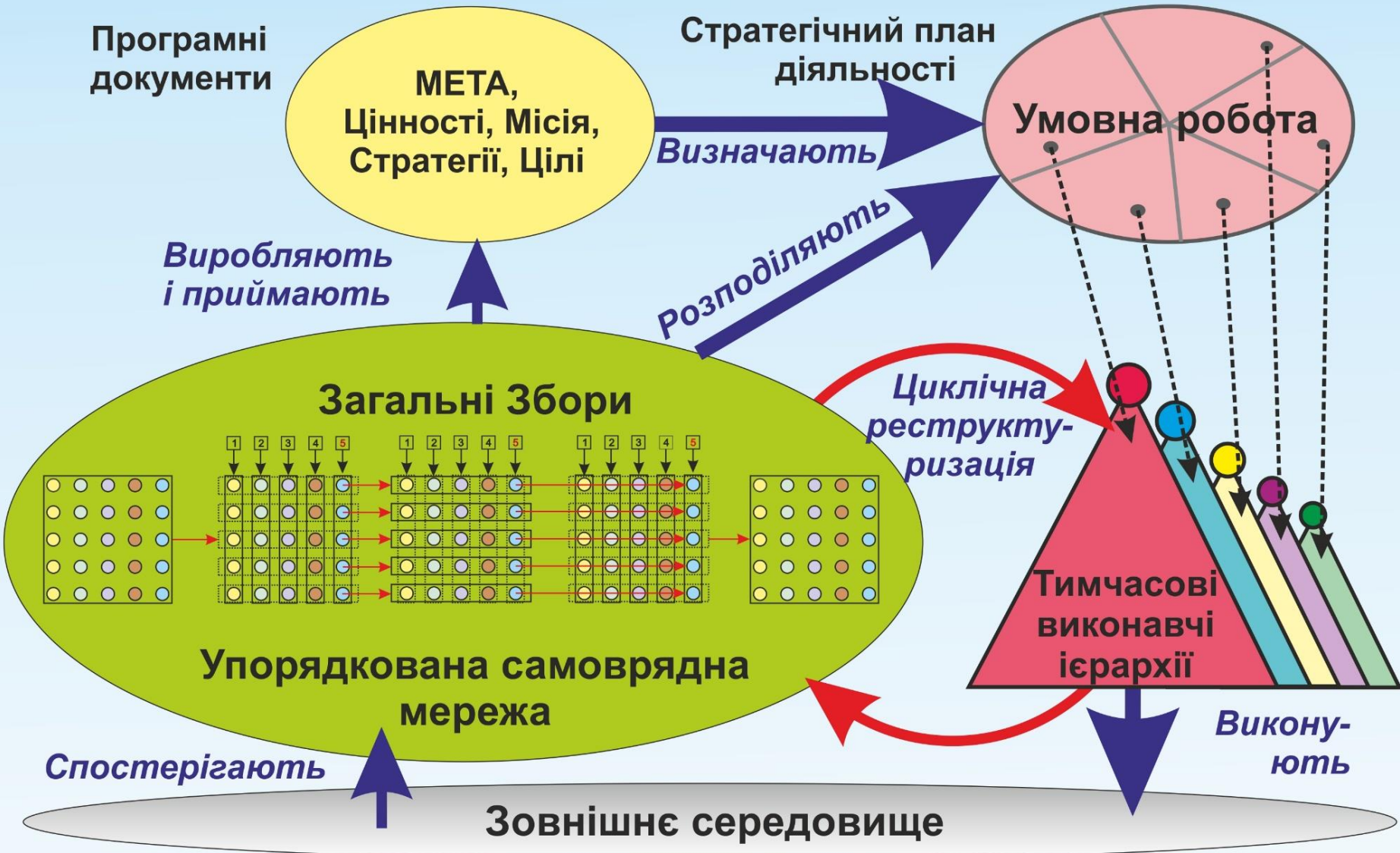
Фрагмент впорядкованої структури соборного інтелекту

Перехресні групи
Профільні групи
Виконавчі групи

МОДЕЛЬ суспільно-політичної організації як самовідтворювальної (автономної, циклічної, замкнутої) живої системи



МОДЕЛЬ суспільно-політичної організації як самовідтворювальної (автономної, циклічної, замкнутої) живої системи



Методика колективної роботи в динамічній мережі дозволяє зборам організації чи її окремих підрозділів у складі великих груп здійснювати методологію діяльності – стратегічне управління.

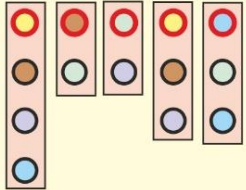
МЕТАФОРА: Організація-трансформер

На прикладі обласної партійної організації

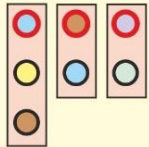
Малі

групи з лідерами
на чолі:

- в обласному центрі



- в районних центрах

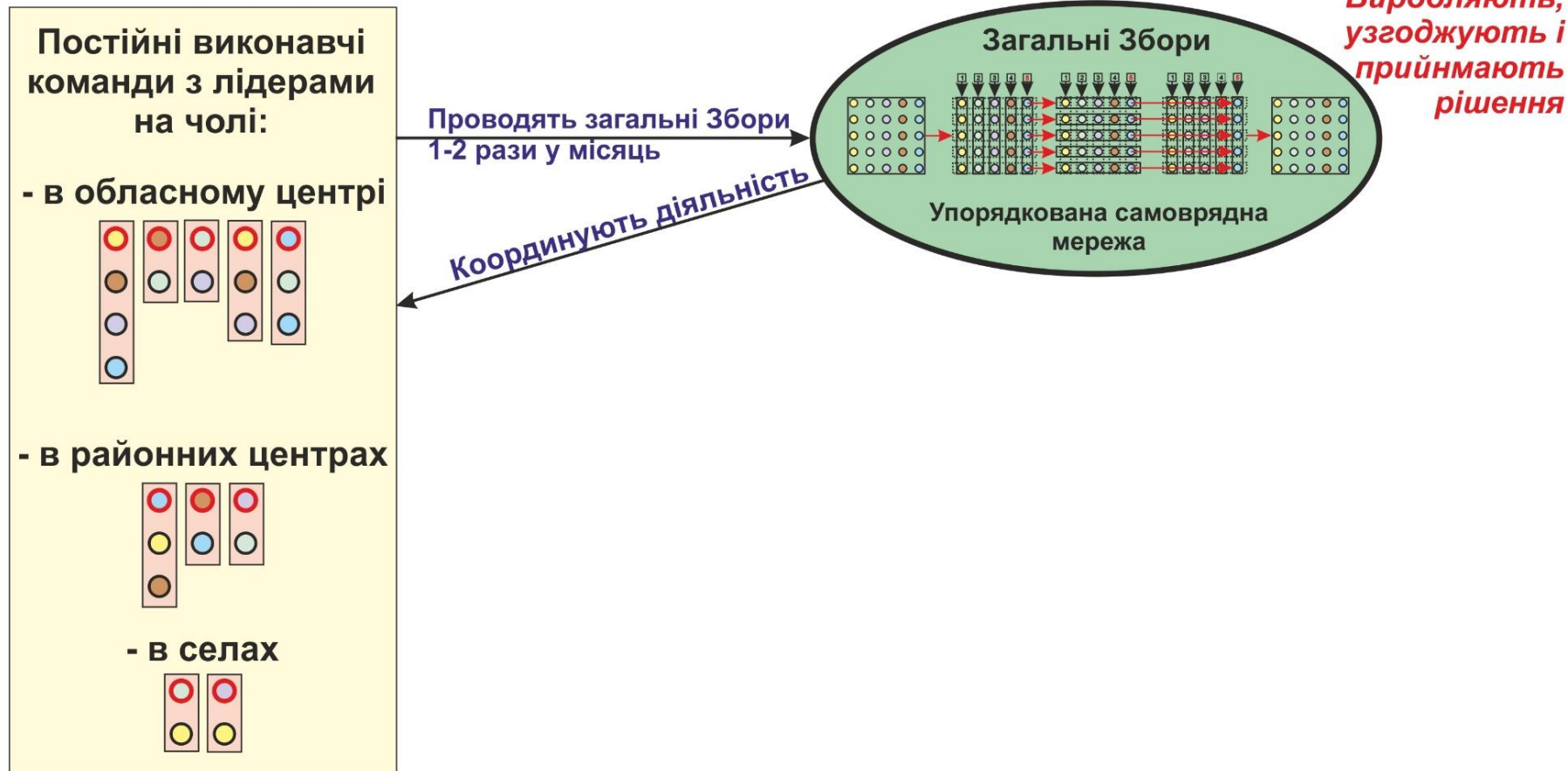


- в селах



МЕТАФОРА: Організація-трансформер

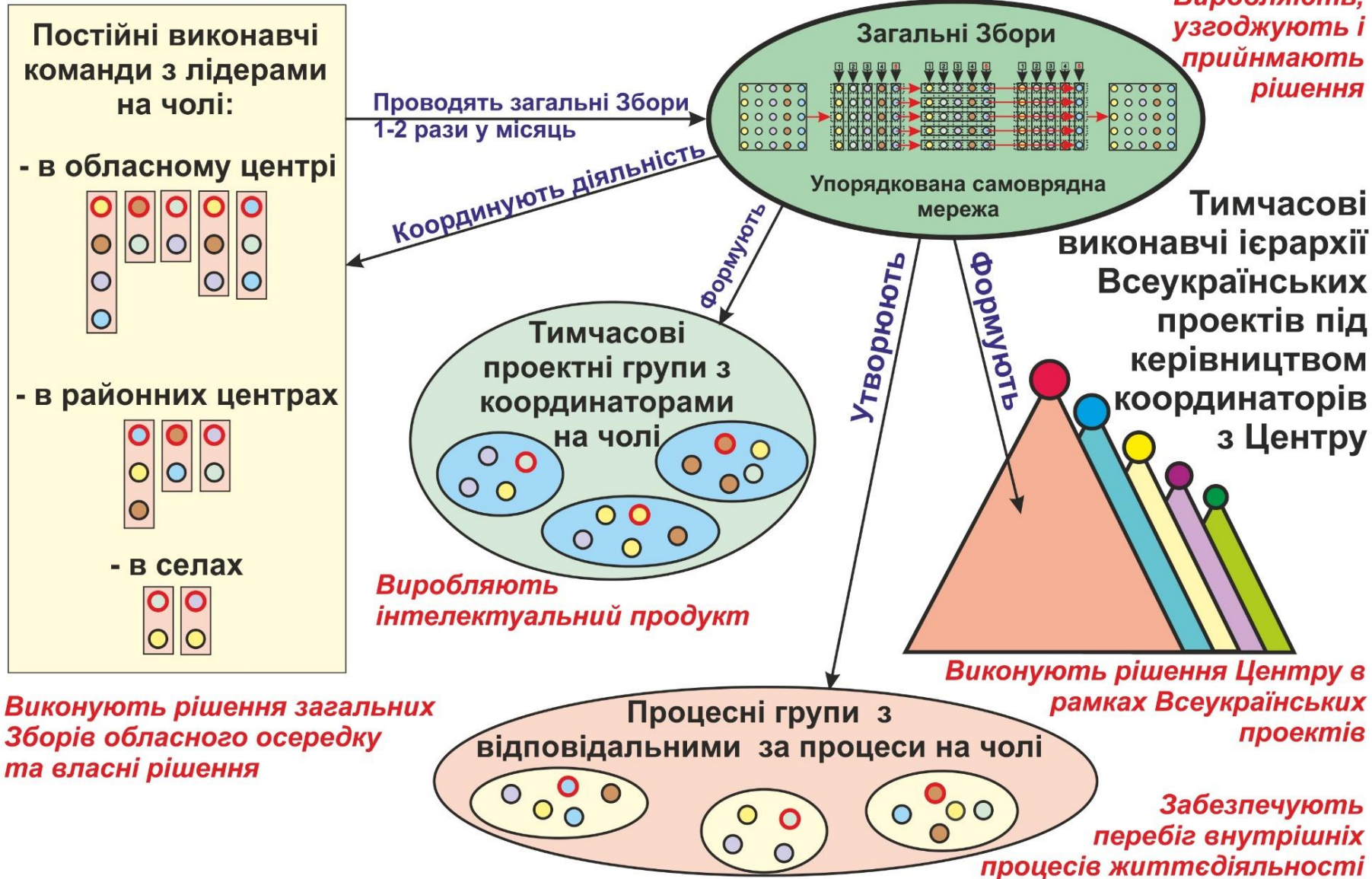
На прикладі обласної партійної організації



Виконують рішення загальних Зборів обласного осередку та власні рішення

МЕТАФОРА: Організація-трансформер

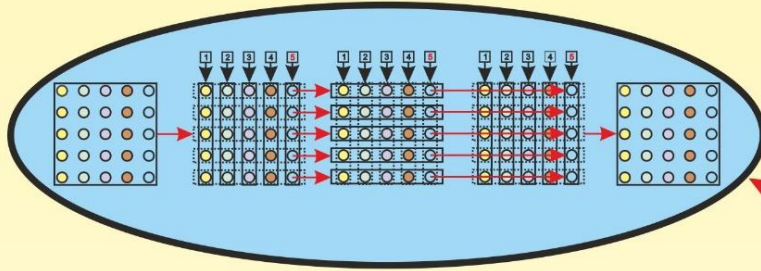
На прикладі обласної партійної організації



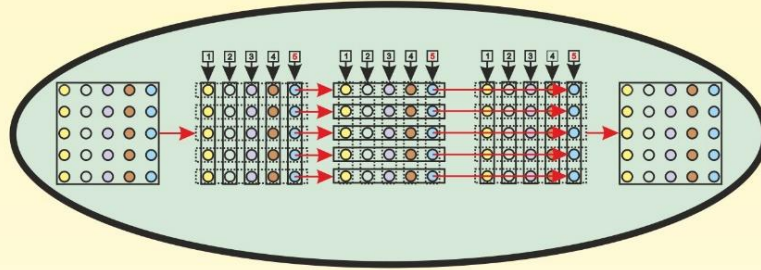
Запровадження і використання **методики колективної роботи в динамічній мережі** дозволить об'єднати та координувати діяльність розрізнених, часто ворогуючих груп активістів на місцях, в області чи в центрі.

Засади фінансування діяльності політичних організації зі змінною структурою

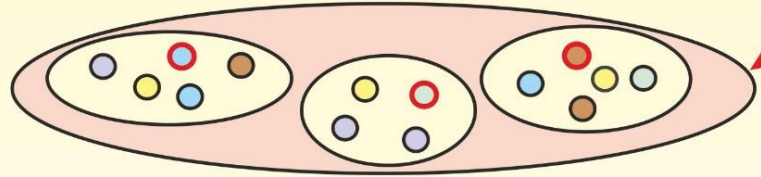
Загальні збори
Всеукраїнського
координаційного
центру



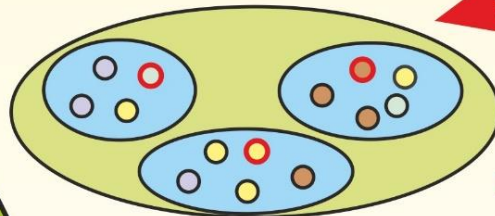
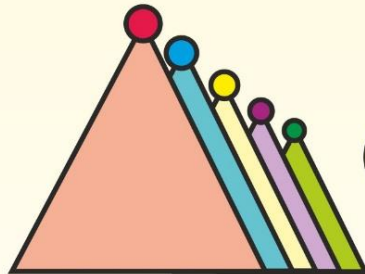
Загальні збори
обласних
осередків



Процесні групи
на обласному та
центральному
рівнях



Виконавчі
та проектні
групи на
обласному та
центральному
рівнях



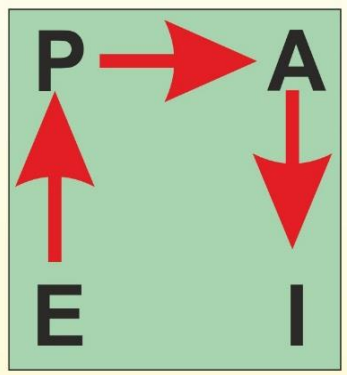
**Діяльність
фінансується
за рахунок
членських
внесків**

**Діяльність фінансується
за рахунок зовнішніх
надходжень з різних
джерел на підставі плану
діяльності та бюджету
кожної групи, які затверджено
загальними Зборами
відповідного рівня**

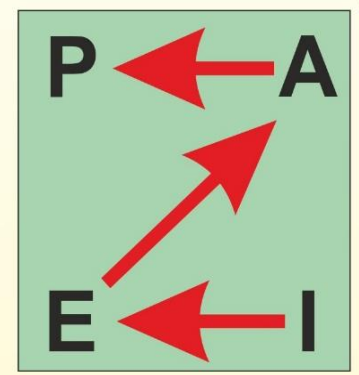
**Запровадження
прозорості
фінансової
культури у
партіях, у разі
їхньої успішності,
за деякий час
обумовить її
перенесення і
поширення у всіх
сферах
державного
управління.**

Типовий та оптимальний шляхи створення політичних організацій (за методологією Адізеса)

Організація ієрархічної будови
(**ТИПОВИЙ ШЛЯХ**)



Організація зі змінною структурою -
динамічною мережею
(**ОПТИМАЛЬНИЙ ШЛЯХ**)



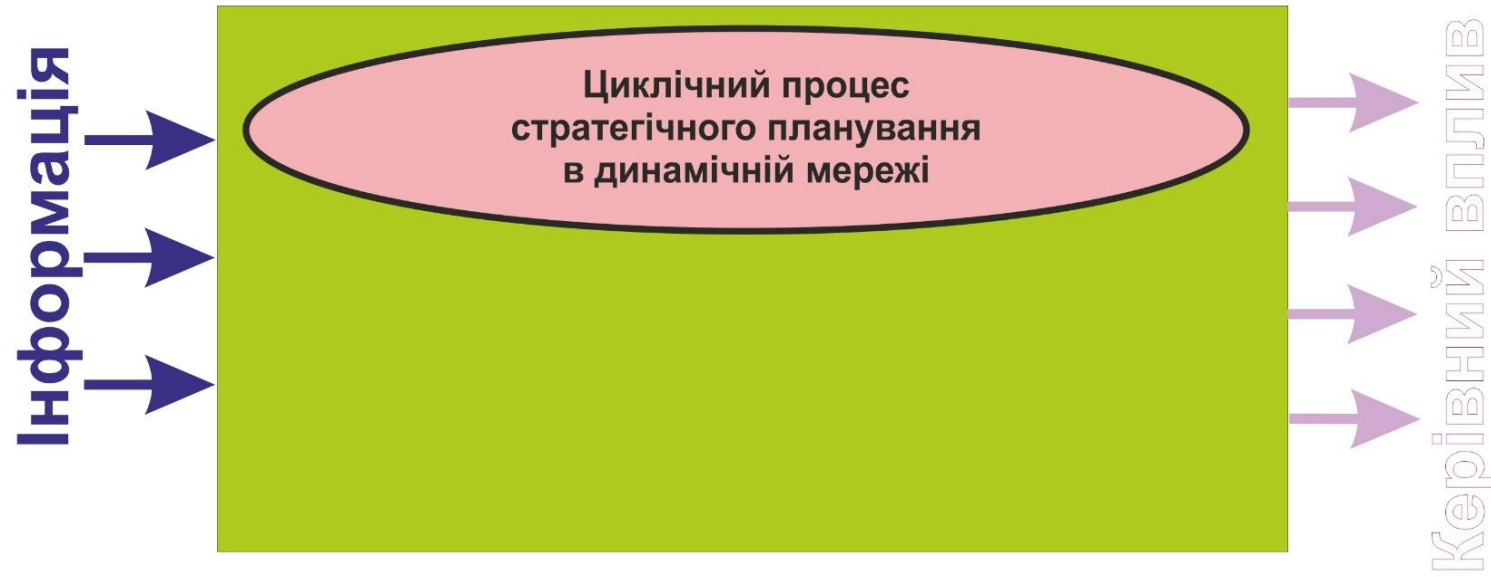
Управлінські функції:

- E** (Entrepreneurship) - вироблення напрямку розвитку (забезпечує довгострокову результативність)
- P** (Produce) - здійснення основної діяльності (забезпечує короткострокову результативність)
- A** (Administration) - здійснення адміністрування (забезпечує короткострокову ефективність)
- I** (Integration) - інтеграція організації в єдине ціле (забезпечує довгострокову ефективність)

Методика колективної роботи в динамічній мережі є тим організаційно-технологічним інструментом, який дозволить організаціям активувати і реалізувати інтегративну управлінську функцію I та досягти достатнього ступеню інтеграції для свого розвитку оптимальним шляхом у контексті методології Іцхака Адізеса

Процесний підхід до побудови політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею та порядок її розгортання оптимальним шляхом за методологією Адізеса

I → E → A → P



Члени політичних партій **зі змінною структурою** – динамічною мережею колективно здійснюють у складі різнорівневих підрозділів цієї організації **методологію діяльності - стратегічне управління**, яке включає стратегічне планування, працюючи разом за **методикою колективної безконфліктної роботи великих груп людей в динамічній мережі**.

Процесний підхід до побудови політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею та порядок її розгортання оптимальним шляхом за методологією Адізеса

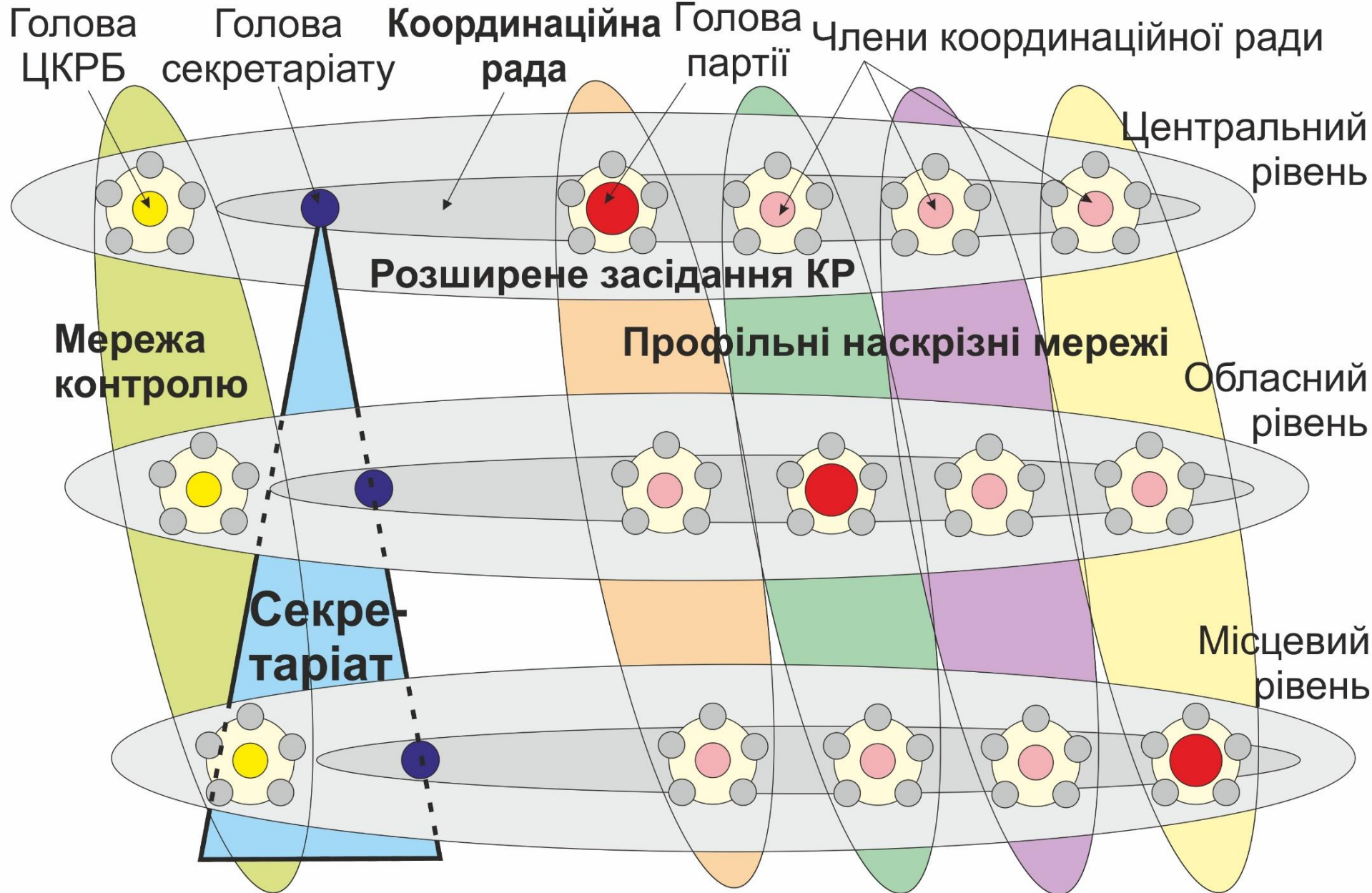


Процесний підхід до побудови політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею та порядок її розгортання оптимальним шляхом за методологією Адізеса



Методика колективної роботи в динамічній мережі дозволить політичній партії, після її виходу у робочий режим на етапі стійкого розвитку, здійснювати усі управлінські функції у вигляді безперервного «виробничого» процесу.

Структурна реорганізація традиційної партії в політичну партію нового покоління



Засади конструювання і сконструйовану змінну структуру - динамічну мережу, а також порядок розгортання і реорганізації політичних партій з такою структурою ми представили у низці наших публікацій ([тут](#), [тут](#), [тут](#) і [тут](#))

Принципи лідерства в політичних партіях НОВОГО ПОКОЛІННЯ

1. 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.

2. 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.

3. 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 підрозділів, де у будь-який час можна ініціювати перегляд будь-якого рішення, якщо виявлено ознаки його хибності.

Передумовою і запорукою запровадження представленої змінної структури - динамічної мережі в українських політичних партіях є усвідомлення і прийняття українськими політиками принципів сучасного лідерства та вибір ними відповідної сукупності організаційних інструментів для втілення цих принципів у партійну практику.



21 вересня 2012 року у приміщенні Будинку Вчених відбувся Регіональний Круглий Стіл у Львові в рамках Ініціативи "Першого грудня"



29 квітня 2014 року у м. Львові в приміщенні Гуманітарного факультету УКУ відбувся перший етап роботи Форуму Громадських Ініціатив, під час якого його учасники працювали у ТРИВИМІРНІЙ динамічній мережі. Такий формат було реалізовано вперше.



6 липня 2014 року у м. Львові відбулося обговорення організаційних питань учасниками зборів Львівського єпархіального осередку руху "Матері в молитві", які протягом 2, 5 годин працювали в динамічній мережі.



23 червня 2017 року в м. Одесі відбувся третій крок стратегічної сесії в динамічній мережі на базі одеської міської організації політичної партії «Сила людей»



29 серпня 2017 року у м. Фастові відбулася педагогічна конференція у форматі стратегічної сесії в динамічній мережі «Освіта Фастова: пріоритети та стратегія розвитку».

27 лютого 2016 року у смт Брюховичі під Львовом відбулися збори Львівської міської організації п/п «Народний Рух України» по розробці стратегії розвитку міста Львова в динамічній мережі

Короткі (до 1 хв.) відео-звіти з інших понад 150 проведених заходів у динамічній мережі можна переглянути тут: [Youtube](#)

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Тарас Плахтій, незалежний дослідник
у сфері теорії політичних організацій

taras.plakhtiy@gmail.com

<https://tarasplakhtiy.wordpress.com/>

+38 050 317 37 01

+38 097 539 72 68