

Плахтій Тарас
незалежний дослідник
Львів - 2020
+380503173701
taras.plakhtiy@gmail.com

Модель поліструктурної партії у класифікації груп Еріка Берна

Зміст

- Розділ 1. Поняття поліструктурної політичної партії
- Розділ 2. Розширена структурна класифікація груп Еріка Берна
- Розділ 3. Поліструктурна модель політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею
- Розділ 4. Групова динаміка у поліструктурній політичній партії
- Розділ 5. Організованість та інші кількісні характеристики поліструктурної політичної партії
- Розділ 6. Історичний і традиційний контексти поліструктурної політичної партії
- Розділ 7. Владний контекст поліструктурної політичної партії
- Розділ 8. Культурний контекст поліструктурної політичної партії
- Розділ 9. Класифікація поліструктурної політичної партії за психологічними типами груп
- Розділ 10. Підсумкова таблиця та висновки
- Список літератури

Анотація

У публікації представлено поліструктурну модель підрозділу сконструйованої нами політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею, що здатна цілеспрямовано і упорядковано змінювати свою організаційну структуру для взаємодії із кожним новим фрагментом зовнішнього середовища у кожен момент часу у формі, яка дозволить їй найбільш ефективно та результативно досягати програмних цілей. При цьому для структурного аналізу поліструктурної політичної партії, внаслідок фрактальних властивостей її будови, необхідно і достатньо розглянути організаційну структуру лише одного її підрозділу, яка є тотожною для кожного із множини різнорівневих партійних підрозділів.

Представлена модель включає розташовані у паралельних структурних площинах по-різному структуровані органи та групи поліструктурного партійного підрозділу, що «зшиті» в одне ціле індивідуальною структурою. Траєкторіями переміщення членів підрозділу між цими площинами є лінії, що перетинають їх усіх у точках, які позначають позиції членів у відповідних цим площинам організаційних структурах.

На основі аналізу моделі показано, що запровадження додаткових структурних площини у підрозділі поліструктурної політичної партії суттєво збільшить ступінь його організованості та, відповідно, дієвість за рахунок збільшення числа ролей у ньому. В той же час, розширене засідання керівного органу поліструктурного партійного підрозділу матиме найбільший ступінь організованості серед усіх інших структурних одиниць останнього, що зумовить набуття цим засіданням статусу реального суб'єкта політичної партії, який здатний виробляти, обговорювати, узгоджувати і приймати рішення, а також організовувати їхнє виконання і контролювати його перебіг. При потребі, у будь-який момент своєї роботи, розширене засідання зможе трансформуватися у найвищий статутний керівний орган першої структурної площини – з'їзд, конференцію чи загальні збори у відповідності до рівня підрозділу, і приймати у цій формі будь-які рішення згідно статуту.

Встановлено, що для виживання поліструктурних політичних партій зберігатися повинні не їхня змінна приватна структура чи індивідуальна структура, а знеособлений (формат якого не залежить від будь-якої волі) порядок зміни внутрішньої організаційної структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання керівних органів їхніх різнорівневих підрозділів. У випадку збереження власної життєздатності, розширене засідання зможе відновити і забезпечити упорядковане функціонування цілого партійного підрозділу, а, після мультиплікації, й усієї партії у складі множини різнорівневих підрозділів із необхідним набором їхніх органів та груп різної структури. Найбільш надійно знеособлений порядок зміни внутрішньої структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання зберігатиметься тоді, коли він, у результаті достатньо тривалої ефективної та результативної практики, закріпиться на рівні звичаю.

Показано, що поліструктурний партійний підрозділ зливається зі своїми зовнішнім та внутрішнім груповими апаратами в єдиний мультирозумний організм соціальної моделі, динамічна цілісність якого забезпечуватиметься реструктуризацією членів у внутрішні органи та групи різного типу і призначення за методикою безконфліктної колективної роботи великих груп у динамічній мережі. Тривала безконфліктна колективна діяльність у складі поліструктурного партійного підрозділу сформує у його членів сукупність

нематеріальних мотивацій, що дозволить підтримувати життєздатність та конкурентоздатність такого підрозділу протягом тривалого часу у швидкозмінному, складному, невизначеному і турбулентному зовнішньому середовищі.

Зроблено припущення про те, що важливим чинником, який сприятиме формуванню згуртованості поліструктурного партійного підрозділу є декомпозиція його сфери діяльності на окремі сектори і розподіл його членів і прихильників за ознакою компетентності у відповідні секторальні групи та мережі. За таких обставин відчуття цілісності організації може бути досягнута лише у випадку, коли усі члени взаємодіють разом і утворюють цілісний колективний мультирозумний суб'єкт, який є компетентним одночасно у всіх охоплених ним секторах життєдіяльності суспільства. Можна припустити, що це зумовить виникнення достатньо потужної доцентрової сили, яка буде притягувати членів такого партійного підрозділу один до одного і яку можна трактувати одним із проявів згуртованості.

Зроблено висновок про те, що у розширеному засіданні керівного органу поліструктурного партійного підрозділу у другій структурній площині буде відбуватися диверсифікація лідерства, тобто його розподіл по різних індивідах як за секторами діяльності, так і за типами лідерства. Це зумовить виникнення і підтримку справжнього полілідерства або розподіленого лідерства у розширеному засіданні у складі великої групи, кожен член якої, на рівні з усіма іншими, завжди матиме реальні механізми впливу на процеси вироблення, обговорення, узгодження, прийняття, виконання та контролю за виконанням рішень.

Показано, що основний виробничий процес, як неписана частина конституції групового канону визначає, регламентує, упорядковує реальну групову діяльність та встановлює взаємозв'язки та взаємопереходи між структурними площинами, тобто визначає порядок і послідовність переструктурування в організаційній структурі різних структурних площин. На початковому етапі створення та розгортання поліструктурної політичної партії неписана складова конституції групового канону може бути запроваджена лише вольовим зусиллям лідерів існуючих або ініціаторів створення нових партій після вибору ними відповідних інваріантних компонентів партійного будівництва.

Зроблено висновок про те, що здійснити реорганізацію традиційних політичних партій у поліструктурні організації зможуть лідери, які цілеспрямовано оберуть рекомендовані нами інваріантні компоненти партійного будівництва і силою своєї волі запровадять їх у партійному підрозділі з метою встановлення нової традиції поведінки, яка відрізняється від того, до чого звикли члени існуючих партій.

Ключові слова: поліструктурна політична партія, змінна структура, динамічна мережа, лідерство, класифікація груп Еріка Берна, ступінь організованості.

Розділ 1. Поняття поліструктурної політичної партії

Поліструктурна політична партія є організацією, що здатна цілеспрямовано і упорядковано змінювати свою організаційну структуру для взаємодії із кожним новим фрагментом зовнішнього середовища у кожен момент часу у формі, яка дозволить їй найбільш ефективно та результативно досягати програмних цілей.

Політичну партію зі змінною структурою також можна назвати партією-трансформером, яка здатна змінювати свою форму, трансформуватися, перетворюватися у реальному часі з метою найбільш ефективної та результативної взаємодії із зовнішнім середовищем.

Поняття поліструктурності слід розрізняти із поняттям фрактальності, яким визначають нерегулярну самоподібну структуру, кожен елемент якої при збільшенні є подібними до неї самої.

Будь-яка політична партія може включати тисячі членів, які об'єднані у сотні географічно розподілених територіальних підрозділів. Однак усі ці підрозділи, зазвичай, є фрактальними репліками початкового, певним чином структурованого, соціального «кристалу», структура якого цілком і повністю визначається партійним статутом.

Такий соціальний «кристал» може бути моноструктурним або поліструктурним. Моноструктурна політична партія має лише одну організаційну структуру, яка, зазвичай, є ієрархічною, а поліструктурна політична партія є соціальною системою, у якій може поєднуватися декілька різних структур. Тобто елементи такої системи – члени партії можуть у певному порядку реструктуруватися у різні організаційні структури з метою найбільш ефективної та результативної взаємодії із зовнішнім середовищем.

Таким чином для структурного аналізу будь-якої політичної партії необхідно і достатньо розглянути організаційну структуру лише одного її базового соціального «кристалу», за образом і подобою якого збудований кожен із множини її різнорівневих підрозділів.

Тому у цій публікації у контексті класифікації груп Еріка Берна ми будемо розглядати лише один із різнорівневих підрозділів сконструйованої нами і

представленої в [1] політичної партії зі змінною структурою, кількість членів якого може складати від 20 до кількох сотень осіб.

Представимо основні поняття, які визначають сутність політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею.

Динамічна мережа – це змінна структура політичних організацій, у яких рішення виробляються, обговорюються і приймаються у впорядкованій горизонтальній 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 їх, як одне ціле, у динамічній рівновазі.

Методика колективної роботи в динамічній мережі – це алгоритм впорядкування колективної безконфліктної діяльності великих груп людей, у нашому випадку – членів різнорівневих партійних підрозділів політичних організацій зі змінною структурою – динамічною мережею [2].

У загальному цей алгоритм складає основний цикл діяльності поліструктурного партійного підрозділу. Перша його частина тривалістю 3-7 годин включає прийняття рішень після їхнього вироблення, обговорення узгодження у впорядкованій цієї методикою горизонтальній мережі у складі великої групи членів партії та запрошених експертів. У другій частині циклу, яка триває до його наступної першої частини (не довше місяця), відбувається виконання прийнятих рішень у множині ієрархічно структурованих виконавчих і проектних груп на засадах традиційного проектного менеджменту.

Перша частина описаного циклу містить шість послідовних кроків, які здійснюються в рамках одного чергового розширеного засідання [3, 4] керівного органу партійного підрозділу:

Крок 1. Робота у форматі пленарного засідання: доповіді керівників секторальних, виконавчих, проектних та контролюючих процесних груп про хід виконання прийнятих під час попереднього засідання рішень чи реалізації закріплених за групами оперативних цілей виробленого раніше стратегічного плану діяльності партійного підрозділу. Усі доповіді представляються без обговорення, однак кожен член розширеного засідання оцінює кожен з них на відповідній сторінці віртуального партійного офісу або, у випадку його відсутності, у створеній для цього формі у хмарі. Результати оцінки підсумовуються секретаріатом і представляються ним у той чи інший спосіб розширеному засіданню, а також акумулюються і стають основою для визначення рейтингу політиків – кандидатів на посади у виборних та виконавчих органах місцевої і/або державної влади. Зрозуміло, що для проведення такого оцінювання кожен учасник розширеного засідання повинен

користуватися під час його роботи власним планшетом, ноутбуком чи телефоном з відповідним додатком.

Крок 2. Робота у складі секторальних груп за методикою мозкового штурму: формування списку альтернатив для вирішення секторального питання актуального порядку денного і формування ранжованого списку альтернатив для вироблення порядку денного наступного засідання. Обидва списки альтернатив формуються членами секторальних груп у відповідних колонках спільного протоколу у віртуальному документі у хмарі або у таких же колонках персональних протоколів на листках формату А3 або А4.

Крок 3. Робота у складі перехресних груп: обговорення списків альтернатив усіх секторальних груп після переструктурування у перехресні групи із фіксацією результатів у відповідних колонках спільного віртуального або персональних паперових протоколів.

Крок 4. Робота у складі секторальних груп: узгодження отриманих в перехресних групах пропозицій, зауважень і заперечень та вироблення одного чи кількох проектів рішень секторального питання актуального порядку денного, а також одного чи кількох проектів ранжованого списку питань порядку денного наступного розширеного засідання із фіксацією результатів роботи у відповідних колонках спільного віртуального або персональних паперових протоколів.

Крок 5. Робота у форматі пленарного засідання: представлення вироблених проектів рішень доповідачами секторальних груп та прийняття кожного з них шляхом рейтингового загального відкритого голосування, яке відбувається підняттям рук або віртуально – у відповідній формі у хмарі.

Крок 6. Робота статутного керівного органу у присутності всіх учасників його розширеного засідання: прийняття вироблених і проголосованих на розширеному засіданні проектів рішень шляхом голосування з оформленням та підписанням відповідного протоколу.

Сумарна тривалість роботи розширеного засідання керівного органу поліструктурного партійного підрозділу може складати від 3 до 7 годин.

Далі у другій частині циклу відбувається переструктурування учасників розширеного засідання у множину виконавчих, проектних та процесних груп і реалізація ними прийнятих рішень у проміжку часу, який триває до наступного чергового розширеного засідання і складає до 30 днів.

Значимо, що **виконавчі групи**, як правило, мають жорстку ієрархічну структуру із авторитарним типом лідерства і виконують конкретні рішення розширених засідань партійного підрозділу у простому і визначеному зовнішньому

середовищі. Їхнім продуктом є пряма дія, проведені заходи, виконаний обсяг певної роботи.

Проектні групи мають, зазвичай, більш горизонтальну структуру із демократичним типом лідерства, яке здійснюють їхні координатори. Ці групи виробляють інтелектуальний продукт, перебуваючи у складному, невизначеному і турбулентному зовнішньому середовищі.

Процесні групи є цілком горизонтальними, вони включають 2-3 особи і діють без лідера у простому і визначеному внутрішньому середовищі – у складі різнорідних органів та груп поліструктурного партійного підрозділу. Продуктом їхньої діяльності є сформовані звіти про відповідність перебігу процесів в усіх органах та групах партійного підрозділу до еталонних та їхнє представлення на кожному черговому розширеному засіданні.

Розділ 2. Розширена структурна класифікація груп Еріка Берна

В першому розділі роботи [5] Ерік Берна встановлює відмінності одного типу соціальних агрегацій від інших і вводить поняття структурованих анклавів – **груп і організацій**, які мають дві загальні особливості: *роблять відмінності між членами і не членами та містять принаймні два класи людей, що в цілому відносяться до лідерства і членства* (тут і далі курсивом будемо виділяти прямі цитати із цієї книги).

Автор зазначає, що у такій системі класифікації не обов'язково запроваджувати принципову відмінність між групою і організацією, оскільки кількість внутрішніх меж у групі істотно не змінює її характеристики. При будь-якій обумовленій кількості внутрішніх меж, скажімо, при чотирьох, п'яти або шести, можна підвищити ранг групи, назвавши її організацією, і в подальшому відрізнити від простих груп, у яких таких внутрішніх меж менше.

Як і більшість дослідників груп та організацій, Ерік Берна вважає, що для об'єктивного мислення необхідна деяка відчуженість, яка дозволяє говорити про «групу» як про якусь **істоту** і спостерігати за тим, що відбувається, як за поведінкою істоти - іноді це необхідно для лідера всередині групи і для друзів, які перебувають за її межами.

Автор запропонував чітку універсальну структуру групи. У ній він виділив **зовнішню межу**, яка визначається факторами, що суттєво відрізняють членів від не членів, і **головну внутрішню межу**, яка представляє фактори, що відрізняють членство від лідерства. У рамках такої структури індивід

виявляється всередині зовнішньої межі або автоматично або з допомогою призначених для цього процесів. Головна внутрішня межа пересікається з допомогою виборів, призначення, тощо.

Перша характеристика зовнішньої межі групової структури, яку, на думку автора, слід взяти до уваги, - це проникність межі: відкрита межа, яку в будь-який час може перетнути майже кожен і в будь-якому напрямку; закрита межа, яку неможливо перетнути ззовні; і запечатана межа, яка забороняє перетин зсередини.

Тісно пов'язаними із проникністю зовнішньої межі є обставини, при яких вона може бути перетнута. Це веде до розрізнення наступних класів членства: добровільне, за бажанням; вибіркоче, на запрошення; обумовлене, за угодою; обов'язкове, за призовом. Сюди можна додати випадкове членство, як у разі народження.

Автор визначає члена групи як того, хто ходить в місця колективних зустрічей, спілкується з іншими членами однією мовою, згоден, щоб його з ними бачили. Не член - той, хто всього цього не робить.

Стосовно внутрішньої структури слід розрізняти прості, складові, складні і ускладнені групи.

Група з одним лідером, в якій всі члени знаходяться в рівному становищі з точки зору організації, називається **простою**. У такій групі немає другорядної організаційної структури, оскільки головна структура достатня для виокремлення єдиного лідера з єдиного класу членства.

Багато груп розрізняють не тільки членів і не членів, не тільки лідерство і членство, але також різні категорії лідерів і членів. Ці додаткові відмінності складають **другорядну структуру групи**. Другорядна структура, яка розрізняє вертикальні (ієрархічні) класи, такі, як члени, що мають і не мають право голосу, старші і молодші виконавці, полілідери у певній ієрархії і лідер, називається **складеною** групою і може бути представлена концентричною діаграмою, в той час як структура, що розрізняє горизонтальні (гомологічні) класи, називається **складною** групою і може бути представлена сегментною діаграмою.

В одному із наступних розділів своєї роботи Ерік Берн вводить поняття **ускладненої групи**. Це група, в якій влада розділена, як в лікарні або корпорації: фінансова відповідальність, адміністративна відповідальність і робоча відповідальність розподілені між різними підгрупами, які не можуть безпосередньо впливати на поле діяльності один одного.

На практиці існують різні комбінації цих типів, і такі структурні відмінності до деякої міри залежать також від точки зору спостерігача, але зазвичай проста група - це саме проста група.

Майже будь-яка будова групи надає законні можливості і умови для розвитку її структури. Ці умови, які зазвичай розміщуються в кінці конституції групи, можуть бути названі **аутотелічними**. Одна з цілей аутотелічних умов - надати можливість змінювати конституцію і організаційну структуру, не ослаблюючи групу. **Вирішальний фактор по відношенню до структури - це зміна головних органів організаційної схеми.**

Сама по собі **організаційна структура** - всього лише скелет. Група не стає живою, поки вона не активується шляхом заповнення окремих або всіх її ніш конкретними індивідами. Ці люди складають **індивідуальну структуру** групи.

Той факт, що група зберігає свою організаційну структуру при майже повній заміні індивідуальної структури, аналогічний процесу в живому організмі. Відносно незначні зміни в головній організаційній структурі можуть викликати набагато більш хворобливіші наслідки, ніж повна зміна атомарної чи індивідуальної структури.

Навпаки, можна зробити фундаментальні зміни в організаційній структурі групи, не обов'язково змінюючи при цьому індивідуальну структуру. Такий процес називається **реорганізацією** (без зміни персоналу). Таким чином, відносно постійна організаційна структура і рухома індивідуальна структура в основному не залежать одне від одного.

Разом організаційна та індивідуальна структури утворюють **публічну структуру**, оскільки вони обидві відкриті для публічного спостереження. Але у кожного члена свій особистий погляд на групу. Це визначається особистими потребами, досвідом, бажаннями і емоціями. **Індивід взагалі схильний вважати свої власні взаємини з лідером центральною проблемою групи, інші члени при цьому злегка відводяться в сторону.** Це справедливо навіть в тому випадку, якщо індивід вважає себе дуже периферійною особистістю. **Якщо його взагалі хвилюють проблеми групи, то це проблеми його взаємовідносин з лідером.**

Таким чином, організаційна структура групи заснована на її конституції; індивідуальна структура складається з персоналу, який в кожен даний момент займає організаційні ніші; і **приватна структура** заснована на особистих почуттях кожного члена.

Запропонована Еріком Берном класифікація груп і/або організацій достатньо добре описує традиційні політичні партії, хоча, на жаль, автор у своїй роботі практично не розглядав особливості їхньої будови та функціонування.

У роботі [1] ми представили основні підходи до побудови політичних партій нового покоління зі змінною структурою – динамічною мережею. У роботі [6] ми розглянули стратегію реструктуризації традиційних ієрархічно структурованих політичних партій у політичні партії зі змінною структурою.

Очевидно, що, у відповідності до бачення Еріка Берна, запропоновану нами стратегію можна трактувати як фундаментальні зміни в організаційній структурі без необхідності кардинальної зміни індивідуальної структури.

Зрозуміло, що жодних аутотелічних умов, за якими можна було б змінювати організаційну структуру зареєстрованих в Україні політичних партій, у їхніх статутах ніколи не було. **Тому будь-яку реорганізацію партій доведеться здійснювати на базі існуючого організаційного скелету, що визначений партійним статутом, створюючи додаткові структурні площини і утворюючи в їхніх рамках сукупність по різному структурованих дорадчих органів і тимчасових груп. Основною метою цього є зміна і впорядкування неформальних внутрішніх групових процесів, які й формують приватну структуру у таких організаціях.**

Таким чином опис сконструйованої і представлені в [1] політичної партії нового покоління у рамках запропонованої Еріком Берном класифікації потребує ускладнення і доопрацювання останньої наступним чином.

Найперше розроблена нами змінна організаційна структура вимагає запровадження поняття **поліструктурності**, як ще одного класу груп у рамках характеристики складності внутрішньої структури. Поліструктурність будь-якої системи передбачає множинне поєднання її елементів відносинами різного типу. Таким чином у поліструктурній системі відбувається поєднання в одне ціле декількох структур. Почергова реструктуризація системи у кожен із таких структур зумовлює появу у неї необхідних емерджентних якостей для ефективної та результативної взаємодії із різнотипними фрагментами зовнішнього середовища.

В той же час, почергова зміна організаційної структури у **поліструктурній організації** не впливає на стан індивідуальної структури – вона повністю зберігається при цьому. Зміна організаційної структури зумовлює лише зміну зовнішніх якостей організації у відповідності до функцій, які вона виконує у даний момент часу у зовнішньому середовищі визначеного типу.

Очевидно, що кожній організаційній структурі поліструктурної організації відповідає притаманна їй приватна структура, яка змінюється синхронно зі зміною організаційної структури, водночас, в силу інертності соціально-психологічних процесів у групах, не встигаючи змінитися повністю і закріпити цю зміну. Назвемо таку приватну структуру **змішаною**. Ми припускаємо, що її виникнення і формування стане одним із запобіжників, який не дозволить жодній із груп організації поглинути особистість індивіда, розчинити її у собі і таким чином повністю підпорядкувати його. В той же час, наявність кількох структурних площин зумовлює необхідність перегляду поняття лідерства у поліструктурних політичних партіях, яке принципово відрізнятиметься від лідерства у традиційних партіях. Можливість реструктуризації в різні структури при збереженні індивідуальної структури приведе до зміни типу лідерства у кожній структурній площині, що, знову ж таки, зумовить змішування різних типів лідерства у цілому партійному підрозділі на фоні змішування приватних структур його різних органів та груп. Ми припускаємо, що таке змішування, з однієї сторони, стане фактором, який утримуватиме організацію в цілісності, підвищуючи рівень її згуртованості, а з іншої – стане надійним запобіжником від концентрації влади внаслідок впливу закону олігархізації Міхельса у руках однієї з підгруп, особливо тої, яка визначена статутом як керівний орган організаційного скелету, а також від неминучого наслідку такої концентрації – пасивації партійного загалу.

Далі, для багаточисельних і географічно розосереджених політичних організацій запровадимо поняття **фрактальності** у рамках характеристики складності внутрішньої структури, що означає її відтворення у партійних підрозділах, які розташовані як по горизонталі, так і по вертикалі організаційної будови цілої партії. Це означає, що кожен партійний підрозділ будь-якого рівня і територіально розміщений у будь-якому місці матиме тотожну організаційну структуру, у нашому випадку – змінну організаційну структуру – динамічну мережу [4]. Зрозуміло, що при цьому кожен такий підрозділ буде мати власну індивідуальну структуру, а його приватна структура стане змішаною.

У роботі [3] ми обґрунтували необхідність встановлення розмитої, тобто **напівпроникної межі** між політичною партією нового покоління та його зовнішнім середовищем – суспільством з метою перетворення цієї організації на стратегічний суб'єкт останнього. Це вимагає доповнити розроблену Еріком Берном класифікацію зовнішніх меж **межею напівпроникного типу**, перетин якої всередину може відбуватися лише у кілька етапів. Це дозволяє перетнути таку межу лише кандидатам із перевіреними у процесі спільної діяльності якостями. Прикладом напівпроникної межі є випробувальний термін у бізнесових організаціях, який дозволяє приймати на роботу лише тих претендентів, які, протягом певного часу перебування в організації,

підтвердили наявність відповідних особистих якостей, компетенцій, умінь та навичок. Ще одним її прикладом є інститут кандидатів у члени партії, який дозволяє приймати у партію лише перевірених практикою заявників.

Разом з тим, до характеристики складності внутрішньої структури, яка розрізняє прості, складові, складні і ускладнені групи, введемо поняття **горизонтальної** групи. Її можна визначити як просту групу без головної внутрішньої межі і, відповідно, без виокремлених зон лідерства та членства. Членство-лідерство такої групи безперервно перебуває у позиціях взаємодії «рівний з рівним». Зазначимо, що у звичайних умовах, внаслідок перебігу групової динаміки, такі групи практично відразу трансформуються у типові прості групи згідно класифікації Еріка Берна. **Тому тривале функціонування горизонтальних груп є можливим лише внаслідок використання сукупності організаційно-технологічних інструментів, які блокують ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів, що зупиняє класичний перебіг групової динаміки на передконфліктній стадії розвитку групи – на стадії утворення підгруп і робить цю стадію квазістабільною [1].**

Окрім того виділимо ще один клас у рамках характеристики складності внутрішньої структури, запровадивши поняття неструктурованої групи. **Неструктурованою** назвемо групу без будь-якої структури і, відповідно, без зовнішніх та внутрішніх меж, члени якої діють самостійно як незалежні й автономні суб'єкти, виконуючи певну функцію, реалізуючи певну мету або втілюючи певну політику у цілому зовнішньому середовищі чи у певних його сегментах.

Разом з тим запровадимо два окремі **формати** характеристики складності внутрішньої структури – **статичний** і **динамічний**. Зазвичай аналіз внутрішньої структури обмежується статичним форматом, який включає усі визначені класифікацією Еріка Берна (простий, складений, складний, ускладнений) і додані нами (горизонтальний, поліструктурний і фрактальний) класи груп.

В той же час представлення внутрішньої структури поліструктурних організацій є неможливим без розгляду її у динамічному форматі, оскільки саме у динаміці – у процесі **циклічної реструктуризації** її індивідуальної структури виникають нові зовнішні якості партійних підрозділів.

Також, поряд із запровадженою Еріком Берном характеристикою складності, запровадимо ще дві додаткові характеристики внутрішньої структури.

Перша з них визначає **зв'язаність** групи із іншими аналогічними групами у даній структурній площині. В рамках цієї характеристики виділимо **залежну** групу, яка має організаційну структуру будь-якої складності, чітко визначену зовнішню межу і діяльність якої так чи інакше є взаємозалежною із діяльністю інших груп

у даній структурній площині. **Автономною** назвемо структуровану будь-яким чином групу із чітко визначеною зовнішньою межею, яка діє у зовнішньому середовищі (виконує свою функцію або реалізує закріплену за нею ціль) незалежно від множини інших груп в рамках однієї структурної площини. При цьому зазначимо, що в обох випадках йдеться лише про залежність чи автономність груп в рамках однієї структурної площини, тоді як їхня діяльність може бути взаємозалежною із діяльністю груп у інших структурних площинах.

Другою запровадженою нами характеристикою внутрішньої структури є **сталість** групи. У її рамках виділимо наступні два класи груп. **Постійною** групою назвемо групу, яка діє в організації на постійній основі протягом часу, що є співмірним із часом життєдіяльності усїєї організації.

Тимчасовою групою назвемо групу, що створюється у межах організації для реалізації конкретної функції або цілі, після чого вона розформовується. При цьому час існування такої групи є неспівмірно коротшим, ніж час життєдіяльності усїєї організації.

Вище ми представили розширення структурного аспекту класифікації груп Еріка Берна. В той же час аналіз поліструктурних партійних підрозділів потребує розширення **робочого аспекту** цієї класифікації, який ми детально розглянемо нижче – у четвертому розділі. Поряд із природою сил, яку встановив автор як змінну цього аспекту, запровадимо **охоплення**, яке включає дві характеристики - **профільність** та **функціональність** групи. Кожну з цих характеристик представимо двома класами груп: профільність включатиме **вузькопрофільні** та **широкопрофільні** групи, а функціональність – **монофункціональні** та **поліфункціональні** групи.

Профільність, як характеристика змінної охоплення робочого аспекту класифікації груп Еріка Берна, визначає діапазон діяльності групи: якщо група діє у визначеному секторі зовнішнього середовища, то її можна вважати вузькопрофільною, якщо її діяльність охоплює багато секторів зовнішнього середовища, у якому вона перебуває, то таку груп будемо вважати широкопрофільною.

Функціональність, як характеристика змінної охоплення робочого аспекту класифікації груп Еріка Берна, визначає ступінь функціональної універсальності групи – якщо група здійснює лише одну функцію, то її можна класифікувати як монофункціональну. Якщо група може виконувати кілька різнорідних функцій, то таку групу вважатимемо поліфункціональною.

Класифікацію поліструктурного партійного підрозділу та всїх його органів і груп у різних структурних площинах у контексті робочого аспекту детальніше також розглянемо далі – у четвертому розділі.

Розділ 3. Поліструктурна модель політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею у контексті класифікації груп Еріка Берна

Враховуючи запропоновані нами доповнення до класифікації груп і організацій Еріка Берна, розглянемо поліструктурну модель політичної партії нового покоління зі змінною структурою – динамічною мережею, функціональну модель якої ми представили в [1].

Перш за все, для того, щоб спростити і унормувати термінологію, скористаємося запропонованим нами визначенням фрактальних організацій, якими є більшість географічно розосереджених політичних партій. Очевидно, що політична партія зі змінною структурою не є винятком – вона також буде мати фрактальні властивості, що дозволяє аналізувати лише один із її підрозділів і екстраполювати результати такого аналізу на всі інші партійні підрозділи будь-якого рівня.

В той же час, наявність у партійного підрозділу змінної структури є ознакою його поліструктурності. Іншими словами, **будь-який підрозділ політичної партії зі змінною структурою можна вважати поліструктурною організацією або організацією поліструктурного типу або організацією – трансформером.**

Отже, кожен підрозділ будь-якого рівня сконструйованої нами політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею, як поліструктурна організація, може почергово реструктуруватися у сім відмінних між собою організаційних структур, зберігаючи при цьому незмінною свою індивідуальну структуру.

У пропонуваній нами моделі (схема 1), з метою її кращої візуалізації, розташуємо усі партійні організаційно-структурні одиниці у відповідних їм паралельних структурних площинах, які «зшиті» в одне ціле індивідуальною структурою. При цьому траєкторію переміщення кожного елемента індивідуальної структури між цими площинами представимо лінією, що перетинає їх усіх у точках, які позначають позицію члена партії у відповідних цим площинам організаційних структурах. Контури однієї з таких структур – статутної ієрархії зобразимо лише у першій структурній площині, опустивши їх у інших площинах для того, щоб не ускладнювати схему.

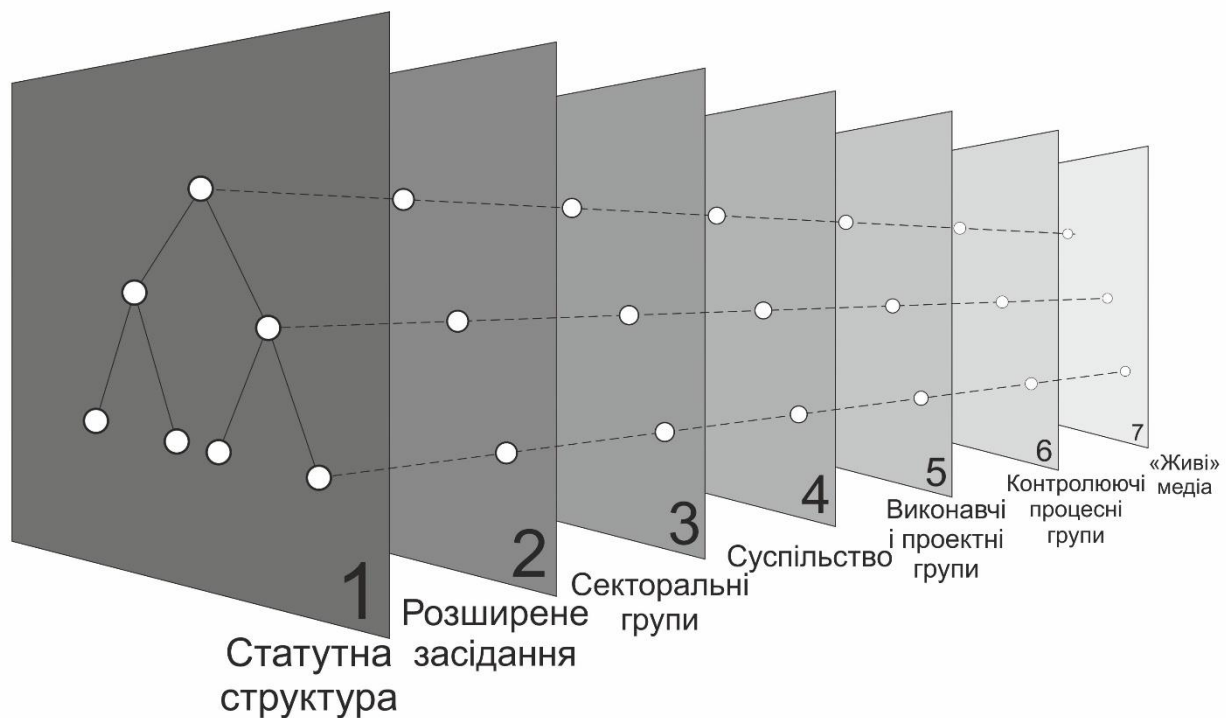


Схема 1. Поліструктурна модель партійного підрозділу

Змішану приватну структуру, яка також утримує цілісність поліструктурної організації, можна представити у вигляді хмари (на схемі не зображена), що охоплює всі структурні площини. Вище ми вже зазначали, що змішування приватної структури поліструктурної організації зумовлене інертністю соціально-психологічних процесів, які, протікаючи у групах однієї структурної площини, продовжують свій перебіг в усіх інших структурних площинах. Внаслідок цього утворюється свого роду конгломерат, який, попри те, що практично не піддається безпосередньому аналізу, у великій мірі впливає на поведінковий вибір членів партійних підрозділів у процесі їхньої колективної діяльності, змінюючи класичний перебіг групової динаміки (у соціально-психологічному розумінні цього терміну).

В той же час у поліструктурній політичній партії аутотелічні механізми зміни організаційної структури набувають нового сенсу, оскільки на практиці в усіх її різномірних підрозділах така зміна відбувається безперервно і циклічно – у відповідності до обраного і затвердженого керівним органом порядку, який з часом набуває якостей звичаю. Цей порядок, по суті, й визначає сукупні емерджентні якості поліструктурної організації в цілому і її емерджентні якості у кожен конкретний момент часу у конкретному фрагменті зовнішнього середовища відповідного типу. **Тому аутотелічними можна вважати механізми зміни такого порядку (звичаю).**

1. Перша структурна площина – статутна ієрархічна структура.

У першій структурній площині розміщується визначена статутом ієрархічна організаційна структура зі всіма передбаченими керівними, виконавчими та контролюючими органами. Реєстрація політичної партії уповноваженими державними органами на сьогодні в Україні можлива лише у разі, коли її статут передбачає саме таку організаційну структуру. Вона добре вписується у запропоновану Еріком Берном класифікацію груп і має чітко визначену зовнішню межу, яка розділяє членів і не членів партії та головну внутрішню межу, яка розділяє членство від лідерства.

Згідно статуту зовнішню межу можна вважати **відкритою**, а членство – **добровільним** (за бажанням). Проте, у відповідності до розширеної нами класифікації Еріка Берна, у яку ми ввели поняття напівпроникної межі, зовнішню межу у цій структурній площині можна розглядати як **напівпроникну** всередину, а членство – **вибірковим** (на запрошення). Це пов'язано з тим очевидним фактом, що одного бажання індивіда стати членом партії недостатньо – для цього його заяву на вступ має розглянути визначений статутом керівний орган партійного підрозділу відповідного рівня, який і буде приймати по кожній з таких заяв окреме рішення. Таким чином можна вважати, що цей орган буде приймати бажуючих стати членом партії вибірково – запрошуючи їх у свій партійний підрозділ на основі певних критеріїв. Зокрема, у поліструктурній партії, модель якої ми представляємо, її зовнішня напівпроникна межа може бути перетнута лише за умови активної участі заявника протягом певного часу спочатку у діяльності секторальної мережі у третій структурній площині, а після цього – у роботі розширеного засідання у другій структурній площині (див. далі).

При цьому зовнішня межа у цій структурній площині залишається відкритою назовні – кожен член партії у будь-який момент може вийти з неї.

Визначену статутом внутрішню ієрархічну структуру партії, з точки зору її складності у статичному форматі, в цілому можна вважати **складеною** (тобто її можна відобразити кільцевою діаграмою). У той же час внутрішня структура переважної більшості її низових місцевих підрозділів є **простою**.

Це дозволяє вважати статутну ієрархічну структуру такої партії **фрактальною**, у рамках якої організаційні структури підрозділів різного рівня є тотожними репліками одного базового «соціального кристалу» - у даному випадку ієрархічно структурованого.

Лідерство у цій структурній площині є комбінованим: найвищим керівним органом партійного підрозділу будь-якого рівня статут визначає загальні збори (конференцію, з'їзд). У проміжку між ними кожним партійним підрозділом

управляє його керівний орган - рада відповідного рівня, а між засіданнями ради влада, в обсягу, який визначений статутом, перебуває у руках лідера підрозділу. На практиці, у всіх моноструктурних ієрархічних політичних партіях внаслідок дії закону олігархізації Міхельса, влада у повному обсязі концентрується у руках одного лідера, який неформально визначає порядок денний та зміст рішень і ради, і загальних зборів (конференцій, з'їздів). Зазначимо, що **метою реорганізації моноструктурної партії у поліструктурну і є подолання дії закону олігархізації Міхельса, який стримує розвиток і якісне зростання першої.**

Оскільки кожен підрозділ політичної партії у відповідності до статуту є постійно діючим та зв'язаним із іншими партійними підрозділами вищого або нижчого рівня, то у цій структурній площині його можна розглядати як **залежну і постійну** групу.

Членство у першій структурній площині є однорідним – всі члени володіють однаковими правами та обов'язками.

Методологію діяльності кожного підрозділу поліструктурної партії у першій структурній площині можна визначити як адміністрування, у рамках якого згідно статуту формалізуються результати роботи членів партії у складі різних органів та груп в рамках інших структурних площин.

Взаємодія членів партії у першій структурній площині упорядкована статутними правилами і процедурами. Однак внутрішню структуру у цій площині достатньо розглянути у **статичному** форматі, оскільки статут не передбачає обов'язкової реструктуризації членів партійних підрозділів ні під час загальних зборів, конференцій та з'їздів, ні у проміжку між ними.

Другорядні внутрішні межі у зоні лідерства відділяють виконавчий орган – секретаріат (ця межа перетинається призначенням або обранням) і контрольний орган – контрольно-ревізійну комісію (ця межа перетинається обранням).

Це означає, що в усіх партійних підрозділах політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею у першій структурній площині передбачено створення і функціонування внутрішнього апарату, який має дві складові. Кожна з цих складових має власний спосіб формування і чітко визначені функції. Першою складовою внутрішнього апарату є виконавчий орган – секретаріат, який призначається і є підзвітним керівному органу партійного підрозділу. До його функцій входить координація діяльності усіх органів і груп **поліструктурного** підрозділу, що розташовані у різних структурних площинах. Другою складовою внутрішнього апарату є контрольно-ревізійне бюро, яке обирається загальними зборами (конференціями, з'їздом), є підзвітною їм і контролює відповідність перебігу усіх процесів у партійному підрозділі до

еталонних шляхом створення у шостій структурній площині і координації діяльності множини процесних груп (див. далі).

Згідно статуту зовнішню межу і секретаріату, і контрольно-ревізійного бюро можна вважати **відкритою**, а членство – **добровільним** (за бажанням) для членів даного підрозділу. Проте, оскільки секретаріат повинен діяти безперервно, то очевидно, що усі або частина його членів може працювати у ньому на постійній основі, тобто членство у секретаріаті буде **обумовленим** (за угодою).

Внутрішню ієрархічну структуру виконавчого органу партії – секретаріату, з точки зору її складності у статичному форматі, в цілому можна вважати **складеною** (тобто її можна відобразити кільцевою діаграмою). У той же час внутрішня структура секретаріату переважної більшості низових місцевих партійних підрозділів буде **простою**. Це дозволяє вважати статутну ієрархічну структуру секретаріату **фрактальною**.

Оскільки секретаріат кожного партійного підрозділу у відповідності до статуту є постійно діючим та зв'язаним із секретаріатами інших підрозділів вищого або нижчого рівня, то у цій структурній площині його можна розглядати як **залежну** і **постійну** групу.

Внутрішня ієрархічна структура контрольно-ревізійного бюро партійного підрозділу є **простою** з огляду на те, що воно не перебуває у відносинах керування-підпорядкування з контрольно-ревізійними бюро партійних підрозділів вищого і нижчого рівнів. З тієї ж причини його можна вважати **автономною** групою. В той же час контрольно-ревізійне бюро є **постійною** групою, тривалість діяльності якої співмірна із тривалістю діяльності усього партійного підрозділу.

Поліструктурна політична партія в іпостасі, яка визначена статутною організаційною структурою у першій структурній площині здійснює три основні функції. По-перше, вона приймає рішення за проектами, що були вироблені розширеним засіданням керівного органу у другій структурній площині (див. далі) та інші рішення, передбачені статутом. По-друге, партія у цій іпостасі офіційно взаємодіє із державними органами та існуючими різномісцевими організаціями. По-третє, вона, як суб'єкт виборчого процесу, взаємодіє із суспільством у рамках виборчого законодавства.

Поліструктурний партійний підрозділ у повному складі активується у статутній структурі першої структурної площини під час проведення загальних зборів, конференцій чи з'їздів. В той же час у процесі життєдіяльності партії періодично активується керівний орган кожного партійного підрозділу і його контрольно-ревізійне бюро, а діяльність його секретаріату є безперервною.

Класи груп внутрішньої структури партійного підрозділу у першій структурній площині, у відповідності до розширеної класифікації Еріка Берна, представлені у таблиці 1. У ній ми виділили саму статутну структуру (1) і її окремі складові: секретаріат (1а) і контрольно-ревізійне бюро (1б).

Таблиця 1.

Аспект	Змінні	Характеристики	Формат	Класи груп	Структурна площа		
					1	1а	1б
Структурний	Зовнішня межа	Проникливість		Відкрита	▪	▪	▪
				Напівпроникна	▪		
		Членство		Добровільне	▪	▪	▪
				Вибіркове	▪		
				Обумовлене		▪	
	Внутрішня структура	Зв'язаність		Залежна	▪	▪	
				Автономна			▪
		Складність	Статичний	Проста	▪	▪	▪
				Складена	▪	▪	
				Фрактальна	▪	▪	
Сталість		Постійна	▪	▪	▪		

Зазначимо, що запроваджені нами додаткові характеристики, формат і класи груп у таблиці є виділеними **жирним** шрифтом. У випадку, якщо структуру груп у будь-якій структурній площині з тих чи інших причин можна віднести одночасно до кількох різних класів, то у таблиці буде позначено усі ці класи. Це стосуватиметься й усіх інших таблиць, які ми представимо далі.

2. Друга структурна площа – розширене засідання керівного органу.

У другій структурній площині розташовані реальні суб'єкти різнорівневих підрозділів поліструктурної партії – суб'єкти, що виробляють, обговорюють, узгоджують і приймають проекти рішень [3]. Ці проекти відразу розглядаються відповідними керівними органами, які розташовані у першій структурній площині, і стають основою для прийняття ними, згідно статуту, остаточних рішень. Кожним таким суб'єктом є засноване керівним органом відповідного підрозділу власне розширене засідання як позазастатутний дорадчий орган у складі усіх членів партійного підрозділу та не членів партії – запрошених до участі в розширеному засіданні експертів, політиків, громадських активістів, бізнесменів, тощо.

Кожне розширене засідання має чітко визначену зовнішню межу, яка розділяє членів і запрошених не членів партії від усіх інших не членів. В той же час головна внутрішня межа, яка розділяє членство від лідерства, є відсутньою.

Зовнішню межу у цій структурній площині, як і у попередній, визначимо як **напівпроникну** всередину, оскільки можливість перетнути її обумовлена участю у роботі секторальної мережі протягом певного часу, а членство – **вибірковим** (на запрошення). При цьому зовнішня межа у цій структурній площині залишиться **відкритою** назовні – кожен член партії у будь-який момент **добровільно** (за бажанням) може вийти з неї.

Внутрішню структуру розширеного засідання будемо розглядати у двох **форматах – статичному і динамічному**.

Внутрішню структуру розширеного засідання, з точки зору її складності у статичному форматі, у цілому можна вважати **складною** (тобто її можна відобразити сегментною діаграмою). Це зумовлено тим, що внутрішня організаційна структура у другій структурній площині передбачає встановлення різних категорій членства-лідерства, які утворюють другорядну структуру розширеного засідання. Таким чином чітко визначена другорядна внутрішня межа розділяє горизонтальні (гомологічні) класи членів розширеного засідання, формуючи за ознакою їхньої компетентності у різних секторах життєдіяльності суспільства, на яких фокусується партія, відповідні секторальні групи.

У той же час внутрішня структура усіх секторальних та перехресних груп, а також пленарних груп розширеного засідання є **горизонтальною**, тобто без виокремлених зон лідерства і членства. Це дає підстави вважати **горизонтальною** внутрішню структуру цілого розширеного засідання.

Зовнішня межа пленарних, секторальних і перехресних груп розширеного засідання для його членів є **відкритою** назовні і всередину, при цьому стати їхнім членом можна лише **вибірково** (на запрошення), а вийти з членства можна у будь-який момент **добровільно** (за бажанням).

Разом з тим пленарні, секторальні і перехресні групи розширеного засідання є **залежними** одні від одних групами, оскільки вони діють у рамках алгоритму однієї методики – методики колективної роботи в динамічній мережі. При цьому пленарні і секторальні групи є постійними, а перехресні – тимчасовими, які виконують протягом короткого часу визначену функцію, у даному випадку – обговорення результатів роботи секторальних груп (списків альтернатив, які були вироблені в рамках мозкового штурму).

Впорядкована методикою колективної роботи в динамічній мережі реструктуризація розширеного засідання у сталі секторальні групи, тимчасові перехресні групи і сталі пленарні групи дозволяє визначити його внутрішню структуру змінною, а саме розширене засідання - **поліструктурним**.

Також внутрішню структуру розширеного засідання можна вважати **фрактальною**, адже організаційні структури розширених засідань підрозділів різного рівня є тотожними репліками одного базового, горизонтально структурованого «соціального кристалу».

Розширене засідання у другій структурній площині, як і статутну ієрархічну організаційну структуру у першій структурній площині, можна вважати **залежною** (зв'язаною із іншими подібними підрозділами вищого або нижчого рівня) і **постійною** групою (час її існування є співмірним із часом життєдіяльності всієї партії).

Динамічний формат складності внутрішньої організаційної структури розширеного засідання визначає його змінну у часі структуру і включає алгоритм реструктуризації індивідуальної структури цього засідання (членів і запрошених не членів партії) у секторальні і перехресні групи, який визначається розробленою нами методикою колективної роботи в динамічній мережі [2]. У свою чергу, ця методика є інтегрованою сукупністю організаційно-технологічних інструментів, кожен з яких певним чином блокує ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів, що дозволяє тривалий час працювати у групах із горизонтальною внутрішньою структурою (у позиціях «рівний з рівним») [1, 7].

Методологією діяльності розширеного засідання є **стратегічне управління**, а взаємодія його учасників у процесі реалізації цієї методології впорядковується **методикою колективної роботи в динамічній мережі**.

Таким чином основною функцією розширеного засідання у другій структурній площині є вироблення, обговорення, узгодження та прийняття проектів рішень партійного підрозділу, що робить це засідання реальним колективним суб'єктом цього підрозділу у складі великої групи його членів та запрошених не членів.

В той же час, слід розуміти, що розширене засідання є «сплячою» формою загальних зборів, конференцій та з'їздів, яка може у будь-який момент своєї роботи «прокинутися» у першій структурній площині і прийняти у визначений статутном способом необхідні рішення. Для реалізації такої можливості у статуті слід додатково передбачити пролонгований мандат делегатів партійних конференцій та зборів та їхню розподілену в часі ротацію, а також запровадити відповідні механізми скликання позачергових загальних зборів, конференцій та з'їздів.

Поліструктурний партійний підрозділ у повному складі разом із запрошеними не членами партії активується у другій структурній площині під час проведення чергового або позачергового розширеного засідання його керівного органу.

Чергові розширені засідання доцільно проводити не рідше раз у місяць. Тривалість однієї сесії такого засідання складе в середньому 3-7 години. Тривалість першого пленарного засідання при цьому може скласти від 10 до 60 хвилин, тривалість роботи секторальної групи у режимі мозкового штурму - від 30 до 60 хвилин, тривалість роботи перехресної групи – від 40 до 180 хвилин, тривалість роботи другого засідання секторальної групи – від 30 до 60 хвилин і тривалість другого пленарного засідання може скласти також від 30 до 60 хвилин. Тривалість роботи статутного керівного органу із першої структурної площини, який активується і приймає вироблені своїм розширеним засіданням проекти рішень безпосередньо у присутності усіх учасників останнього, може скласти до 30 хвилин.

Класи груп внутрішньої структури партійного підрозділу у другій структурній площині за розширеною нами класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 2. У ній ми виділили саме розширене засідання (2) і його окремі складові: пленарні групи (2а), секторальні групи (2б) і перехресні групи (2в).

Таблиця 2.

Аспект	Змінні	Характеристики	Формат	Класи груп	Структурна площина					
					2	2а	2б	2в		
Структурний	Зовнішня межа	Проникливість		Відкрита	▪	▪	▪	▪		
				Напівпроникна	▪					
		Членство		Добровільне	▪	▪	▪	▪		
				Вибіркове	▪	▪	▪	▪		
	Внутрішня структура	Зв'язаність			Залежна	▪	▪	▪	▪	
					Складність	Статичний	Горизонтальна	▪	▪	▪
		Складна	▪							
		Фрактальна	▪							
		Поліструктурна	▪							
		Динамічний	Циклічно реструктурована	▪						
			Сталість				Постійна	▪	▪	▪
		Тимчасова								▪

3. Третя структурна площина – секторальні мережі.

У третій структурній площині розташована сукупність **автономних** секторальних мереж. Їх створюють, розгортають, а також модерують їхню роботу відповідні секторальні групи розширеного засідання, які діють у другій секторальній площині, за координації закріпленого за відповідним сектором члена керівного органу, що розташований у першій структурній площині. Найдоступнішим віртуальним майданчиком, у рамках якого можна організувати роботу секторальної мережі, є закрита група у Facebook.

Кожна секторальна мережа має чітко визначену зовнішню межу, яка розділяє членів і запрошених не членів партії від усіх інших не членів. В той же час головна внутрішня межа, яка розділяє членство від лідерства, є на стільки розмитою, що її існуванням можна знехтувати.

Зовнішню межу у цій структурній площині, визначимо як **відкриту**. При цьому стати членом секторальної мережі можна лише **вибірково** (на запрошення), а вийти із її членства можна у будь-який момент **добровільно** (за бажанням). До участі у роботі секторальної мережі її координатор та члени відповідної секторальної групи запрошують активістів, лідерів думок, експертів, бізнесменів, науковців, чиновників, що володіють певною компетентністю у цьому секторі або їхня безпосередня діяльність дотична до одного чи кількох його напрямків.

Внутрішню структуру кожної секторальної мережі, з точки зору її складності у статичному форматі, у цілому можна вважати **горизонтальною** – без виокремлених зон лідерства та членства, і, відповідно, без вираженої головної внутрішньої межі. При цьому координатори секторальної мережі лише технічно впорядковують процес її роботи, не впливаючи на зміст вироблених продуктів. На нашу думку, секторальну мережу не можна вважати простою групою, оскільки у зоні лідерства не виробляються і не приймаються остаточні рішення.

Другорядні внутрішні межі всередині секторальних мереж є відсутніми. А зовнішні межі між секторальними мережами, на нашу думку, не можна визначити як другорядні внутрішні межі партійного підрозділу у цій структурній площині, оскільки ці мережі є повністю автономними, а їхні учасники розподілені у суспільстві і взагалі не взаємодіють одні з одними.

Тому, з точки зору зв'язаності, кожна секторальна мережа у даній структурній площині є **автономною** (її діяльність ніяк не пов'язана з іншими секторальними мережами цього партійного підрозділу у третій структурній площині), а з точки зору сталості – **постійною** групою (час її існування є співмірним із часом життєдіяльності всієї організації). Зазначимо, що певна частина членів секторальної мережі поліструктурного партійного підрозділу може входити у відповідні секторальні мережі підрозділу вищого рівня, проте, з огляду на їхню горизонтальну структуру, різнорівневі секторальні мережі не можна вважати взаємозалежними.

Основною методологією діяльності секторальних мереж є моніторинг відповідних секторів зовнішнього середовища.

Взаємодія учасників секторальних мереж впорядковується встановленими координатором – членом керівного органу партійного підрозділу у першій структурній площині уніфікованими правилами роботи.

Функціями секторальних мереж є виявлення і прогнозування змін у відповідних секторах зовнішнього середовища, формування ранжованого списку питань проекту порядку денного для відповідних секторальних груп розширеного засідання, а також вироблення проектів рішень по секторальних питаннях поточного порядку денного, на яких фокусують увагу учасників секторальних мереж їхні координатори.

Робота кожної секторальної мережі у третій структурній площині поліструктурного партійного підрозділу має тривати безперервно – у реальному часі на його відповідних віртуальних майданчиках.

Класи груп внутрішньої структури партійного підрозділу у третій структурній площині за розширеною нами класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 3.

Таблиця 3.

Аспект	Змінні	Характеристики	Формат	Класи груп
Структурний	Зовнішня межа	Проникливість		Відкрита
		Членство		Добровільне
				Вибіркове
	Внутрішня структура	Зв'язаність		Автономна
		Складність	Статичний	Горизонтальна
		Сталість		Постійна

4. Четверта структурна площина – суспільство як полісуб'єктне саморозвиткове середовище.

Четверта структурна площина охоплює все суспільство як полісуб'єктне або рефлексивно-активне саморозвиткове середовище, у якому розподілені члени партії як автономні індивідуальні суб'єкти, що складають з цим середовищем одне ціле.

Полісуб'єктне або рефлексивно-активне саморозвиткове середовище, визначене російським науковцем В. Лепскім у [8], 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.

У цій структурній площині члени партії є незалежними й автономними індивідуальними суб'єктами, що разом складають **неструктуровану** по відношенню до своєї організації групу, яка не має ні внутрішніх, ні зовнішніх меж. Тому у неструктурованій групі відсутнє як лідерство, так і членство, а отже не можливо встановити характеристики її проникливості та членства.

Неструктуровану групу у цій структурній площині в цілому можна вважати **автономною** (вона буде єдиною у цій структурній площині і на постійній основі здійснюватиме середовищне управління суспільством, у якому розподілені її члени) і **постійною** (час її існування є співмірним із часом життєдіяльності всієї організації).

Методологією діяльності є описане у [8] – середовищне управління, яке здійснює розподілений у полісуб'єктному саморозвитковому середовищі його стратегічний суб'єкт.

Взаємодія розподілених у суспільстві, як полісуб'єктному середовищі, членів партії у процесі його життєдіяльності є невпорядкованою з точки зору материнської організації, однак вона може бути впорядкованою правилами та процесами діяльності організаційних суб'єктів, які включені у суспільство.

Будучи розподіленими у суспільстві і діючи у складі існуючих у ньому організаційних суб'єктів, члени партії реалізують або сприяють реалізації програмної мети і / або втілюють вироблену партійну політику у певних сегментах або у цілому суспільстві. Зазначимо, що за членами партії у складі неструктурованої групи у цій структурній площині не закріплені чітко визначені функції, які мають бути реалізовані у певний спосіб і в певний час. Вони самостійно визначають стратегію і тактику своєї діяльності у тих сегментах зовнішнього середовища, де вони перебувають. Це відрізняє цю структурну площину від сьомої структурної площини, яку ми опишемо далі і у якій неструктурована група членів партії реалізує чітко визначену функцію з поширення партійних продуктів – керівних впливів різного типу у конкретні терміни після їхнього вироблення і оприлюднення на партійних віртуальних майданчиках.

Робота неструктурованої групи членів і прихильників поліструктурного партійного підрозділу має тривати безперервно у тих суспільних середовищах, в яких кожен член цієї групи перебуває у проміжках між партійними заходами.

Класи груп внутрішньої структури партійного підрозділу у четвертій структурній площині за розширеною нами класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 4.

Таблиця 4.

Аспект	Змінні	Характеристики	Формат	Класи груп
Структурний	Внутрішня структура	Зв'язаність		Автономна
		Складність	Статичний	Неструктурована
		Сталість		Постійна

5. П'ята структурна площина – виконавчі та проектні групи.

У п'ятій структурній площині розташовані виконавчі та проектні групи, які виконують зовнішню роботу над зовнішнім середовищем (див. далі), реалізуючи оперативні цілі стратегічного плану діяльності партійного підрозділу. Виконавча група відрізняється від проектної типом лідерства – у першій він авторитарний, а у другій – демократичний. Тип групи, і, відповідно, тип лідерства у ній, обирається у залежності від рівня складності сегменту зовнішнього середовища, у якому буде діяти група. Найбільш ефективною та результативною у простому і визначеному зовнішньому середовищі буде ієрархічно структурована група із авторитарним типом лідерства, а у складному і турбулентному зовнішньому середовищі – горизонтально структурована група із демократичним типом лідерства [9]. В обох випадках така група буде мати чітко визначену зовнішню межу, яка розділяє членів і не членів партії та головну внутрішню межу, яка розділяє членство від лідерства.

Зовнішню межу у цій структурній площині визначимо як **відкриту**, а вступ у членство – лише **вибірковим** (на запрошення) або **обумовленим** (за угодою). При цьому кожен член або не член партії у будь-який момент часу може **добровільно** (за бажанням) залишити свою виконавчу чи проектну групу.

З точки зору складності внутрішньої структури і у першому, і у другому випадку така група буде **простою** у контексті класифікації Еріка Берна. З точки зору зв'язаності таку групу можна вважати **автономною** – вона незалежно від інших груп у цій структурній площині або виконуватиме свою функцію, або реалізовуватиме закріплену за нею оперативну ціль стратегічного плану, або втілюватиме певне рішення керівного органу партії, для реалізації якого вона й створювалася. Однак виконавчі або проектні групи даного підрозділу, які діють

у складі відповідних груп партійних підрозділів вищого рівня або включають відповідні групи партійних підрозділів нижчого рівня, можна вважати **складеними і залежними**. Таким чином у цій структурній площині можуть одночасно діяти автономні і залежні виконавчі та проектні групи.

Разом з тим, з точки зору сталості, така група буде **тимчасовою** – час її існування є неспівмірно коротшим за час життєдіяльності всієї організації.

Лідерство виконавчих і проектних груп є одноосібним, його складають, відповідно, лідери (відповідальні виконавці) та координатори цих груп.

Членами таких груп, поряд із членами партії, можуть бути не члени партії – запрошені учасники розширеного засідання або секторальних мереж, а також не члени партії – залучені до роботи у цих групах зовнішні експерти.

Методологія діяльності таких груп визначається метою їх створення або типом рішення, для виконання якого вони створювалися. Взаємодія учасників виконавчих і проектних груп впорядковується відповідно їхніми лідерами і координаторами у відповідності до типу поставлених перед ними задач.

Як було зазначено вище, продуктом діяльності виконавчих і проектних груп є або виконання закріплених за ними визначених функцій, або реалізація оперативних цілей стратегічних планів, або виконання рішень керівних органів, які були прийняті на основі розроблених розширеним засіданням проектів рішень.

Тривалість роботи кожної виконавчої чи проектною групи поліструктурного партійного підрозділу у п'ятій структурній площині визначається типом і обсягом задач і цілей, які стоять перед нею, її чисельністю, обсягом залученого фінансування, тощо.

Класи груп внутрішньої структури партійного підрозділу у п'ятій структурній площині за розширеною нами класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 5.

Таблиця 5.

Аспект	Змінні	Характеристики	Формат	Класи груп	
Структурний	Зовнішня межа	Проникливість		Відкрита	
		Членство		Добровільне	
				Вибіркове	
				Обумовлене	
	Внутрішня структура	Зв'язаність		Залежна	
				Автономна	
		Складність	Статичний		Проста
					Складена
Сталість			Тимчасова		

6. Шоста структурна площина – контролюючі процесні групи.

У шостій площині розташовані процесні групи, які контролюють відповідність перебігу усіх процесів у всіх органах та групах партійного підрозділу до еталонних, а також періодично виробляють і представляють звіти за результатами контролю реальному суб'єкту організації – розширеному засіданню керівного органу цього підрозділу.

Чітко визначену зовнішню межу процесних груп у цій структурній площині визначимо як **відкрити** (лише для членів партії), а вступ членство – виключно **вибірковим** (на запрошення). При цьому кожен член партії у будь-який момент часу може **добровільно** (за бажанням) покинути свою процесну групу.

У рамках статичного формату складності внутрішньої структури кожна процесна група буде **горизонтальною** – висновок кожного її учасника складатиме невід'ємну рівноцінну частину звіту, який група представлятиме на кожному черговому розширеному засіданні керівного органу партійного підрозділу у другій структурній площині. Таким чином у процесних групах будуть відсутні головна і другорядні внутрішні межі та, відповідно, виокремлені зони лідерства і членства. В той же час учасниками процесних груп у шостій структурній площині можуть бути виключно члени партії.

З точки зору зв'язаності таку групу можна вважати **автономною** – вона незалежно від інших груп у цій структурній площині на постійній основі виконуватиме лише одну закріплену за нею функцію.

Разом з тим, з точки зору сталості, така група є **постійною** – час її існування є співмірним із часом життєдіяльності всієї організації.

Як було зазначено вище, єдиною функцією процесної групи у шостій структурній площині стане контроль відповідності перебігу усіх процесів у органі або групі партійного підрозділу, членами якого або якої і є учасники процесної групи, до еталонних і подання звітів з його результатами за минулий період розширеному засіданню керівного органу цього підрозділу.

Контролюючі процесні групи у шостій структурній площині поліструктурного партійного підрозділу діятимуть лише під час роботи всіх тих органів і груп у інших структурних площинах, роботу яких вони призначені контролювати.

Класи груп внутрішньої структури партійного підрозділу у шостій структурній площині за розширеною нами класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 6.

Таблиця 6.

Аспект	Змінні	Характеристики	Формат	Класи груп
Структурний	Зовнішня межа	Проникливість		Відкрита
		Членство		Добровільне Вибіркове
	Внутрішня структура	Зв'язаність		Автономна
		Складність	Статичний	Горизонтальна
		Сталість		Постійна

7. Сьома структурна площина – розподілений у суспільстві «живий» інформаційний ресурс.

У сьомій структурній площині розміщені члени та запрошені не члени партійного підрозділу, які автономно поширюють вироблені партійним підрозділом інформаційні продукти – керівні впливи, здійснюючи таким чином інформаційне та концептуальне управління зовнішнім середовищем - суспільством. У цьому сенсі поліструктурний партійний підрозділ у сьомій структурній площині являє собою розподілений у суспільстві «живий» інформаційний ресурс або «живі» медіа, які виконують функцію поширення відповідним чином виробленої і структурованої інформації.

У цій структурній площині члени партії є незалежними й автономними індивідуальними суб'єктами, що разом складають **неструктуровану** по відношенню до своєї організації групу, яка не має ні внутрішніх, ні зовнішніх меж. Тому у неструктурованій групі відсутнє як лідерство, так і членство, а отже не можливо встановити характеристики її проникливості та членства.

Як і у четвертій структурній площині, неструктуровану групу у сьомій структурній площині в цілому будемо вважати **автономною** (вона буде єдиною у цій структурній площині і на постійній основі здійснюватиме рефлексивне управління суспільством, у якому розподілені її члени) і **постійною** (час її існування є співмірним із часом життєдіяльності всієї організації).

Методологією діяльності такої групи є описане у [8] – рефлексивне управління (у нашій класифікації – інформаційне і концептуальне [10]), яке здійснює розподілений у полісуб'єктному саморозвитковому середовищі його стратегічний суб'єкт (у даному випадку у складі неструктурованої групи членів та прихильників партії) шляхом поширення попередньо вироблених ним керуючих інформаційних блоків.

Взаємодія членів партії, як автономних суб'єктів у процесі здійснення їхньої медійної функції є невпорядкованою, однак реалізація ними цієї функції синхронізується із процесами вироблення інформаційних продуктів партійним підрозділом у інших його структурних площинах.

Таким чином у сьомій структурній площині неструктурована група членів партії реалізує чітко визначену функцію ширококутового і багатоканального поширення інформаційних партійних продуктів – керівних впливів різного типу у конкретні терміни після їхнього вироблення і оприлюднення на партійних віртуальних майданчиках.

Робота неструктурованої групи членів і прихильників у сьомій структурній площині поліструктурного партійного підрозділу має тривати безперервно із піками активності у момент оприлюднення офіційних рішень керівного органу партійного підрозділу медійною групою його секретаріату.

Класи груп внутрішньої структури партійного підрозділу у сьомій структурній площині за розширеною нами класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 7.

Таблиця 7.

Аспект	Змінні	Характеристики	Формат	Класи груп
Структурний	Внутрішня структура	Зв'язаність		Автономна
		Складність	Статичний	Неструктурована
		Сталість		Постійна

8. Поліструктурний підрозділ у цілому.

У рамках розглянутої частини класифікації груп і організацій Еріка Берна, будь-який підрозділ поліструктурної політичної партії можна визначити як групу із **відкритою** назовні та **напівпроникною** у середину зовнішньою межею із **добровільним** (за бажанням) у контексті виходу та **вибірковим** (за запрошенням) у контексті вступу членством. Внутрішня структура такого підрозділу, з точки зору складності, у статичному форматі є **поліструктурною** та **фрактальною**, а в динамічному – **циклічно реструктурованою**.

З точки зору зв'язаності внутрішня структура підрозділу є **залежною** від інших такого ж типу партійних підрозділів вищого або нижчого рівня, а з точки зору сталості, очевидно, що такий підрозділ є **постійним**.

Робота поліструктурного партійного підрозділу в цілому має тривати безперервно – в реальному часі у складі усіх його органів та груп у всіх структурних площинах з метою здійснення стратегічного управління зовнішнім середовищем, в якому він розподілений, для реалізації його програмних цілей.

Класи груп структурного аспекту цілого партійного підрозділу (позначеного тут і далі як Σ) та усіх його складових за розширеною нами класифікацією груп Еріка Берна представлені у таблиці 8.

Таблиця 8.

Аспект	Змінні	Характеристики	Класи груп	Σ	Структурна площина																
					1	1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	7					
					а	а	б	а	б	в											
Структурний	Зовнішня межа	Проникливість	Відкрита	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪				
			Напівпроникна	▪	▪			▪													
			Закрита																		
			Запечатана																		
		Членство	Добровільне	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪		
			Вибіркове	▪	▪			▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪		
	Обумовлене				▪											▪					
	Обов'язкове																				
	Випадкове																				
	Внутрішня структура	Зв'язаність	Залежна		▪	▪	▪		▪	▪	▪	▪				▪					
			Автономна					▪						▪	▪	▪	▪	▪	▪		
		Складність	Статична	Неструктурована													▪		▪		
				Горизонтальна						▪	▪	▪	▪	▪						▪	
				Проста				▪	▪	▪									▪		
				Складена				▪	▪										▪		
				Складна							▪										
				Ускладнена																	
				Фрактальна		▪	▪	▪		▪											
				Поліструктурна		▪				▪											
				Динамічна		Циклічно реструктурована		▪				▪									
Сталість				Постійна		▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	
		Тимчасова											▪			▪					

Далі, у процесі розгляду усіх інших складових класифікації Еріка Берна, ми доповнюватимемо нашу модель відповідними їм характеристиками.

Розділ 4. Групова динаміка у поліструктурних політичних партіях

У другому розділі книги [5] Ерік Берн розглядає «здоров'я» групи і формулює кілька головних гіпотез.

На його думку, *найголовніше в кожній групі - це сам факт її існування. Група, яка перестала існувати, стає історичним явищем. Тому найголовніша турбота кожної здорової групи - вижити як можна довше, у всякому разі, до тих пір, поки не виконана задача. Стандарти здоров'я для групи, як і для організму, - довговічність, ефективність і здатність до зростання. І очевидно, що найголовніший з цих стандартів - виживання.*

Ерік Берн розглядає два види впливів, які можуть загрожувати існуванню групи: **руйнівні сили зовні і дезорганізуючі сили зсередини**. Усунення цих загроз повинно мати пріоритет перед всіма іншими. Енергія, з якою відображаються ці загрози, залежить від того, наскільки сильно члени бажать зберегти групу. Навіть в спокійні часи більшість груп має спрямовувати частину своєї енергії на підтримання порядку. Таким чином, в

боротьбі групи за виживання слід враховувати три сили: **зовнішні посягання** (тиск), **внутрішнє збудження** (заворушення) і **силу групи**, яка протистоїть їм.

Автор стверджує, що сутністю групи, тим її «буттям», яке повинно бути збережено, є **групова структура**. У деяких випадках член буде битися за свою власну приватну структуру, за свої реальні або уявні особисті взаємини з лідером і за ідеали, які, на його думку, представляє лідер. Хороший лідер дбає про те, щоб ці мотиви зміцнювалися. Інші борються за збереження індивідуальної структури: щоб врятувати свої родини і друзів або щоб врятувати лідера. Однак якщо група виживає як ефективна сила, зберегтися повинні не змінна приватна структура чи індивідуальна структура (яка може втрачатися у певних межах), а організаційна структура.

Далі у цьому розділі Ерік Берн стверджує, що, по суті, є три типи виживання: **ідеологічне, фізичне і ефективне**. Ідеологічно група може існувати в свідомості членів або їх нащадків довго після того, як перестала існувати у вигляді організованої сили в суспільстві. Фізичне виживання групи необхідно, щоб група продовжувала існувати. Ефективне виживання групи вимірюється її здатністю до організованої діяльності або боротьби. Звичайно, певною мірою воно залежить від ідеологічної та фізичної сили, але **вирішальним фактором є організаційна структура**. Ефективна сила групи може бути доведена майже до нуля, якщо сама група може бути знищена або якщо вона з самого початку слабка.

Таким чином, існують три варіанти припинення існування групи. Якщо слабка приватна структура, група може не вижити ідеологічно. Члени відчують настільки слабку потребу зберегти групу, що вона просто руйнується внаслідок відсутності об'єднуючих почуттів. Така група розпадається фізично і перестає бути ефективною. Це називається **розкладанням**.

Якщо знищена індивідуальна структура, як би сильна не була ідеологія, організаційна структура групи не може діяти. Це називається **знищенням**.

Але навіть якщо існує достатньо людей, які бажать зберегти групу і готових діяти для цього, якщо група збереглася фізично і ідеологічно, - вона може бути знищена ефективною силою шляхом знищення головної групової структури. Це називається **руйнуванням**.

Тому звичайна тактика при спробах усунути групу як ефективну силу: **ідеологічний напад**, який вносить розкладання (ерозію), **фізичний напад**, який приводить до часткового знищення (зношування), і, нарешті, **подолання головних групових меж з метою їхньої ліквідації** (вторгнення).

Далі Ерік Берн наголошує, що на практиці головною турботою лідерства та апарату є ефективне виживання групи, навіть за рахунок її ідеологічної та фізичної сили.

Найбільш драматична загроза ефективному існуванню - війна. Стратегічна мета війни - знищення головної групової структури. Ціль - або захоплення влади, тобто подолання головної внутрішньої межі і зміна лідерства шляхом вторгнення і реорганізації, або, іншими словами, шляхом знищення групової структури.

Удар по зовнішній межі, який відокремлює членів від не членів, розглядається як перший крок в нападі на головну внутрішню межу, тобто на лідерство. Таким нападам протидіє сила, яка залежить від потреби лідерства та членства зберегти існування групи, її організаційну структуру разом з якомога повнішим збереженням індивідуальної структури. Апарат, який має справу з такими загрозами існуванню групи, - це зовнішній апарат, першим зустрічає вторгнення на зовнішньому кордоні.

Зазначимо, що перед зареєстрованими в Україні політичними партіями на сьогодні не є актуальною загроза фізичного знищення індивідуальної структури – їхнього членства. Проте перед ними постає не менша, з точки зору існування організації, загроза втрати членства і розпаду внаслідок відсутності об'єднуючих почуттів. Це зумовлено втратою класичними партійними ідеологіями своїх основних мобілізуючої та координуючої функцій, що мали б забезпечити узгоджену діяльність великих груп людей на переході від модерного до постмодерного суспільства із його множинністю істин та наростаючими потоками хаотизованої інформації, яка через різноманітні канали надходить із швидкозмінного, турбулентного, складного і невизначеного зовнішнього середовища.

Втрата цих функцій, у свою чергу, зумовлює невідворотне розкладання діючих українських політичних партій і, як реакцію на нього – відчайдушні та хаотичні спроби політиків та мислителів діяти старим й історично перевіреним способом – знайти нову національну ідею, яка б об'єднала партійний загаль і все суспільство, скоординувала і спрямувала би їхні зусилля на реалізацію передбачених нею цілей. На жаль, цей спосіб на переході від модерну до постмодерну втратив свою ефективність – наростаючі потоки сконструйованої відповідним чином інформації розривають увагу громадян – потенціальних носіїв ідеологем, а інформаційний потік з партійними ідеологемами, принципами і цінностями просто губиться й стає непомітним у загальному потоці вхідної інформації.

Отже першою екзистенціальною проблемою, яка виникає перед сучасними українськими політичними партіями є **ідеологічне виживання**, яке в умовах постмодерного суспільства можна визначити як **мотиваційне виживання**.

Послаблення ідеологічних мотивацій змушує лідерів шукати альтернативи, найпростішою та найочевиднішою з яких є матеріальна мотивація невеликої частини партійних активістів та пропаганда партійних ідей за рахунок залучених ззовні коштів у обсягах, які можуть дозволити собі виділити лише олігархічні клани з метою забезпечення своїх конкурентних переваг політичними засобами. Звичайно, ще простішою і доступнішою мотивацією був би, як колись у КПРС, примус із адміністративною, ідеологічною та репресивною складовими, однак, на щастя, в сучасній Україні тривало використовувати такі мотивації практично неможливо.

У публікаціях [1, 11] ми показали, що у процесі діяльності членів партійних підрозділів зі змінною структурою – динамічною мережею у них формується сукупність нематеріальних мотивацій, в основі яких лежать мотивації для реалізації потреб базового – біологічного рівня піраміди Маслоу. У першу чергу йдеться про мотивацію завершити процес ранжування встановленням лідера у рамках біологічної потреби – розмноження. Однак, внаслідок блокування ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів у поліструктурних підрозділах партій відповідними організаційно-технологічними інструментами, завершити процес ранжування стає неможливо, що протягом тривалого часу зберігає шанс кожного члена партії здобути групове лідерство. Цей шанс і біологічна потреба звершити ранжування сформує у членів партійного підрозділу стійкі мотивації до подальшої взаємодії з метою встановити – хто ж таки стане лідером і, які мільйони років перед тим, отримає приз – пріоритетний допуск до процесу розмноження. Звичайно, у партійних підрозділах про ніяке розмноження не йдеться, однак ми, у процесі взаємодії з іншими, через таке несвідоме прагнення безперервно намагаємося реалізувати цю рудиментарну потребу, маскуючи її навіть від самих себе під різними соціальними нашаруваннями.

Наступною базовою мотивацією членів поліструктурних партійних підрозділів є мотивація, яка виникає для реалізації ще однієї біологічної потреби – потреби у погладжуваннях. Зазначимо, що погладжування до біологічних потреб відніс Ерік Берн у своїй роботі [12], а також його послідовник Клод Штайнер у роботі [13]. Механізми формування та впливу цієї мотивації у поліструктурних партійних підрозділах ми розглядали у нашій роботі [14].

Ці дві мотивації базового біологічного рівня, а також похідна від них сукупність мотивацій усіх інших рівнів піраміди Маслоу зумовлюють виникнення у членів партійного підрозділу зі змінною структурою сильне прагнення зберегти його як

цілісну групу, у якій у кожного члена весь час зберігаються шанси стати лідером і у якій кожен щоразу безумовно утримує достатньо велику порцію погляджувань. Виникнення та утримання на певному рівні цих двох мотивацій можна вважати запорукою **мотиваційного виживання** політичних організацій у постмодерному суспільстві.

Другою екзистенціальною проблемою, яка виникає перед сучасними українськими політичними партіями є **ефективне виживання**, як здатність до організованої діяльності або боротьби, вирішальним фактором якого є організаційна структура.

Очевидно, що у сучасному суспільстві не йдеться про руйнування партій шляхом знищення їхньої головної групової структури. Не менш надійно руйнує партії нав'язування і фіксація на законодавчому рівні неефективної у швидкозмінних, складних, турбулентних та невизначених умовах зовнішнього середовища ієрархічної організаційної структури, яка добре підходить лише для простого, визначеного і сталого зовнішнього середовища. У цьому випадку політична партія, з одної сторони, стає неспроможною ефективно та результативно діяти в актуальному зовнішньому середовищі, а з іншої – стає вразливою до встановлення контролю над її лідерством зовнішніми, більш складними організаційними суб'єктами, яким нема потреби руйнувати головну групову структуру партії – вони можуть легко взяти її під контроль, здійснюючи матеріальне стимулювання лідерів або просто ввівши у склад лідерства підконтрольних їм осіб.

Отже ключовими ризиками для ефективного виживання сучасних українських політичних партій, на нашу думку, є катастрофічне зменшення ефективності та результативності внаслідок невідповідності їхньої структури до типу зовнішнього середовища і, як наслідок, потрапляння під зовнішнє управління зі сторони більш потужних організаційних суб'єктів шляхом встановлення останніми контролю над партійним лідерством.

Перший ризик ефективного виживання у випадку поліструктурних політичних партій долається тим, що змінна структура їхніх різнорівневих підрозділів гнучко змінюється з метою максимальної адаптації до швидкозмінного, турбулентного, складного і невизначеного зовнішнього середовища. Тобто кожен підрозділ такої партії зможе ефективно та результативно взаємодіяти із кожним типом зовнішнього середовища у кожен момент часу, обравши найбільш відповідну для цього організаційну структуру.

Другий ризик – загроза встановлення контролю над лідерством зі сторони більш потужних організаційних суб'єктів – у підрозділах поліструктурних політичних партій може бути подолана двома наступними способами. Першим

з них є відсутність головної внутрішньої межі і, відповідно, зони лідерства у її реальному колективному суб'єкта – розширеного засідання: не можна взяти під контроль те, чого нема. Другим способом стане формування у членів кожного партійного підрозділу поліструктурної партії таких сильних мотивацій зберегти його як цілісну групу, що змогли би подолати вплив матеріальних та інших мотивацій, які, зазвичай, застосовують існуючі у суспільстві найбільш потужні організаційні суб'єкти. Тобто другий спосіб, у даному випадку, співпадає з умовою мотиваційного виживання. **Якщо не вдасться сформувати у членів партійних підрозділів набору мотивацій достатньої сили, то вони просто не зможуть конкурувати з олігархічними кланами, спецслужбами та кримінальними угрупованнями.**

Ерік Берн стверджує, що вирішальним фактором ефективного виживання є цілісність організаційної структури. Однак, у випадку поліструктурних політичних партій, які можуть цілеспрямовано змінювати свою організаційну структуру, виникає питання – що ж у такому разі стане запорукою їхнього ефективного виживання?

На нашу думку, через те, що поліструктурні партійні підрозділи можуть перебувати одночасно у кількох різних структурах, послідовно реструктуруючись у процесі своєї життєдіяльності, на перший план, з точки зору виживання підрозділу, як ефективної сили, виступає порядок цієї реструктуризації, зокрема його головна складова – порядок зміни внутрішньої структури його реальному колективному суб'єкта – розширеного засідання. **Отже, для виживання поліструктурних політичних партій зберігатися повинні не їхня змінна приватна структура чи індивідуальна структура (які можуть втрачатися у певних межах у силу різних природних процесів), а знеособлений (формат якого не залежить від будь-якої волі) порядок зміни внутрішньої структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання керівних органів їхніх різнорівневих підрозділів.** У випадку збереження власної життєздатності, розширене засідання зможе відновити і забезпечити упорядковане функціонування цілого партійного підрозділу, а, після мультиплікації, й усієї партії у складі множини різнорівневих підрозділів із необхідним набором їхніх органів та груп різної структури. У свою чергу, **найбільш надійно знеособлений порядок зміни внутрішньої структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання зберігатиметься тоді, коли він, у результаті достатньо тривалої ефективно та результативної практики, закріпиться на рівні звичаю.**

Далі Ерік Берн зазначає, що *напад на лідерство з боку членства може бути представлено як напад на головну внутрішню межу без порушення зовнішньої межі. І знову, як у попередньому випадку, такому нападу протидіє*

сила, яка залежить від потреби лідерства і членства, яке залишилося йому вірним, зберегти організаційну структуру групи. Апарат, який має справу з такими загрозами, - це внутрішній апарат.

На нашу думку, фактором, який створює передумови для такого нападу у політичних партіях є пасивація загалу при концентрації влади у лідерства згідно закону олігархізації Міхельса, що є гарним тлом для створення у партійному середовищі контргруп, очолюваних або амбітними членами партії, які не увійшли у лідерство, або спеціально навченими і впровадженими та контрольованими ззовні членами партії з метою перехоплення влади, або одним чи кількома членами лідерської групи, які не задоволені своїм положенням у ній. У будь-якому випадку, напад на лідерство з боку членства є зіткненням лідерської групи і ворожих до неї однієї або кількох контргруп з метою перехоплення влади. А внутрішній апарат, якщо він наявний у партії, часто бере активну участь у такому протистоянні як самостійний актор.

Тому, на нашу думку, найбільш ефективною стратегією боротьби із загрозою нападу членства на лідерство є не посилення внутрішнього апарату, а блокування можливості виникнення передумов такої агресії шляхом зупинки дії у партійних підрозділах закону олігархізації Міхельса внаслідок унеможливлення ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів при виробленні проектів рішень реальним суб'єктом партійного підрозділу – розширеним засіданням його керівного органу. Саме для цього робота розширеного засідання підрозділів поліструктурної партії впорядковується розробленим нами набором організаційно-технологічних інструментів, які інтегровані в одне ціле і складають методикку колективної безконфліктної роботи великих груп в динамічній мережі, робота у якій призначена заблокувати ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів. Ми припускаємо, що тривала колективна безконфліктна робота членів партійного підрозділу над проектами рішень у складі розширеного засідання зумовить виникнення відповідної його приватної структури, яка, зберігаючись в силу своєї інертності і змішуючись із приватними структурами усіх органів і груп цього підрозділу в інших структурних площинах, зумовить зниження рівня конфліктності й у них.

Ще один тип загрози, на думку Еріка Берна, виникає в результаті конфлікту між індивідуальними членами, індивідуальними компонентами або індивідуальними категоріями, причому в конфлікт безпосередньо лідерство не залучено. Така смута (інтрига) порушує нормальний хід роботи і, якщо її не зупинити, може поступово привести до дезорганізації всієї групи.

Очевидно причиною виникнення цієї загрози також є аномальна активність контргруп, що з'являються у розділених другорядними внутрішніми межами

середовищах партійного підрозділу. Як і в попередньому випадку, ми припускаємо, що вибір і запровадження розробленої нами методики колективної роботи в динамічній мережі стане надійним запобіжником від такої загрози.

Підсумовуючи, Ерік Берн зазначає, що *війни, революції і внутрішні смути є трьома типами загроз, які ставлять в небезпеку організаційну структуру і загрожують ефективному виживанню групи. Кожна з цих загроз спочатку пов'язана з різними межами. Війни починаються на зовнішній межі, революції - на головній внутрішній межі, інтриги - на другорядних внутрішніх межах.*

На основі розробленої і представленої вище моделі поліструктурної політичної партії ми показали підходи до їхнього подолання у таких організаціях.

Далі автор розглядає роль та функції групового апарату, який у традиційних групах чи організаціях є основним інструментом забезпечення їхнього виживання.

*Більш тонкі ситуації, де не все так чітко окреслено, як у випадку збройного конфлікту, можна зрозуміти за допомогою вивчення сутності групового апарату. **Груповий апарат** є інструмент, який призначений для підтримки організаційної структури групи.*

Будь-яка невдача групи в підтримці існування, що не обмежене в часі або досить довге для виконання завдання, - це невдача групового апарату. Або загрозливі сили здатні подолати навіть найсильніше опір вірних членів, або апарат відносно слабкий через дефіцит об'єднуючих почуттів. У всякому разі, знищення групи означає, що її апарат виявився слабшим від супротивних сил.

В якомусь сенсі історія - це спроби різних груп підтримати своє існування перед лицем зовнішньої і внутрішньої загрози. Або, якщо сформулювати по-іншому, історія - це дії групових апаратів - зовнішніх і внутрішніх.

Щоб мати можливість обрати вірні методи для зміцнення слабкої групи, потрібно дати назви трьом силам, від яких залежить ефективне виживання груп.

Зовнішні сили, які в кожен даний момент загрожують зруйнувати групу, складають зовнішній тиск. Сюди включаються всі сили, які не виходять від членів і які здатні порушити груповий простір. Успіх зовнішнього тиску призводить до фатальної ерозії, ослаблення (зношування) або вторгнення. Помітний «оборонний» успіх зовнішнього апарату стає частиною звитяжної історії групи.

Внутрішнє заворушення (бродіння) виникає в результаті дій членів, які прагнуть дезорганізувати групу відповідно до своїх індивідуальних уподобань та інтересів. Успіх внутрішнього апарату, який протидіє цьому, призводить до зміни внутрішньої групової структури, а концентровані зусилля багатьох індивідуальних прагнень можуть привести до повної революції. Сила, що протистойть тискові і заворушенню, породжується потребою вірних членів до збереження упорядкованого існування групи і називається **груповою згуртованістю**. Термін в даному випадку використовується в більш спеціальному (операційному) сенсі, ніж зазвичай. Справжнім випробуванням групової згуртованості є її здатність встояти перед обличчям опозиції, тобто долати зовнішній тиск і внутрішнє заворушення. Успішний результат зміцнює групу ідеологічно; невдача може означати кінець життя групи. Завдання внутрішнього групового апарату - посилювати згуртованість і мобілізувати членів в разі потреби.

У підрозділі політичних партій зі змінною структурою, модель якого представлено вище, принципово зміниться сутність і функції групового апарату, а також спосіб формування групової згуртованості.

По-перше, у таких підрозділах функція підтримки організаційної структури змінюється на функцію збереження порядку зміни внутрішньої структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання, який найбільш надійно зберігатиметься тоді, коли він, у результаті достатньо тривалої ефективної та результативної практики, закріпиться на рівні звичаю. Допоки це станеться, функцію збереження такого порядку зможуть здійснювати вольовим зусиллям у ручному режимі лише ініціатори створення нових партій або лідери існуючих з метою їхньої реорганізації у поліструктурні партії нового покоління.

Таким чином за зовнішнім апаратом залишаться тільки функція взаємодії із зовнішнім середовищем, а за внутрішнім – формування групової згуртованості. Однак ідея поліструктурної партії якраз і полягає у взаємодії із зовнішнім середовищем її членством у повному складі, ще й із залученням великої кількості не членів партії. В той же час, як ми показали вище, групова згуртованість у підрозділах такої партії формується внаслідок виникнення двох базових нематеріальних мотивацій у процесі взаємодії членів партійного підрозділу.

Тому поліструктурний партійний підрозділ **зливається зі своїми зовнішнім та внутрішнім груповими апаратами в єдиний мультирозумний організм** соціальної моделі [3, 15], динамічна цілісність якого забезпечуватиметься реструктуризацією членів у внутрішні органи та групи різного типу і призначення за методикою безконфліктної колективної роботи великих груп у динамічній мережі.

В той же час традиційний внутрішній апарат, що розташований у першій структурній площині поліструктурного партійного підрозділу і представлений виконавчим органом – секретаріатом і контрольно-ревізійним бюро, виконуватиме обмежені технічні функції. Функція секретаріату полягатиме у координації діяльності структурних одиниць партійного підрозділу в усіх структурних площинах, а функція контрольно-ревізійного органу – у контролі відповідності перебігу процесів партійного підрозділу до еталонного перебігу і представленні звітів за його результатами розширеному засіданню.

Далі у своїй книзі Ерік Берн усю роботу будь-якої групи відносить до однієї з наступних трьох категорій: групової діяльності, зовнішнього групового процесу і внутрішнього групового процесу.

*Групова робота (енергія, яку витрачають члени) може бути присвячена або творенню, або підтримці власної структури. Коли група зайнята переважно роботою і знаходиться в середовищі, яке не вважає ворожим, - її можна назвати **діяльною або робочою групою**. Коли вона зайнята збереженням своєї структури, долаючи зовнішній тиск, вона називається **бойовою групою**. Коли вона має справу з внутрішніми заворушеннями, її можна назвати **процесуальною групою**.*

*Коли середовище стає загрозливим або сприймається таким, група готова зустріти загрозу на зовнішньому кордоні - вона протиставляє свою згуртованість зовнішньому тиску і бореться в ім'я самозбереження. Така робота групи **становить зовнішній груповий процес**. У звичайних умовах ведення зовнішнього групового процесу - обов'язок зовнішнього апарату групи, але в міру посилення тиску все більше енергії групи вилучається з діяльності і приділяється відбиттю загрози. І група переходить від робочого стану до бойового, як буває з державою під час війни.*

На думку Еріка Берна, слід розуміти, що члени групи бачать зовнішнє середовище не таким, яким воно здається сторонньому спостерігачеві, а таким, яким його представляє апарат. Якщо членам повідомляють, що навколишнє середовище не загрожує, вони будуть вести нормальну діяльність. Якщо повідомляють, що навколишнє середовище загрозове, - передбачається, що вони поведуть себе відповідно. Всякий незгідний з апаратом може очікувати неприємностей. До нього можуть поставитися як до сівача смуги. Тому недійсний стан середовища відіграє вирішальну роль при визначенні, чи буде група зберігати робочий стан чи перейде в стан бойовий; зазвичай це вирішує лідерство: воно визначає, яким представляти середовище членству. Наприклад, лідер може перебільшити загрозу або спотворити уявлення про зовнішнє середовище, щоб мобілізувати членів для боротьби.

Як ми відзначили вище, кожен підрозділ поліструктурної політичної партії зливається зі своїми зовнішнім та внутрішнім груповими апаратами в єдиний мультирозумний організм. Тому такий підрозділ у складі свого розширеного засідання, зберігаючи динамічну цілісність і рівновагу, і у звичайних, і в екстремальних умовах веде зовнішній груповий процес, регулюючи при цьому обсяг енергії групи, яка витрачається на його підтримку.

В той же час, здійснюючи моніторинг зовнішнього середовища у складі секторальних груп у третій структурній площині та у складі неструктурованої групи автономних розосереджених по суспільству членів у четвертій структурній площині, поліструктурний партійний підрозділ будь-якого рівня безперервно, по різних каналах отримує різносторонню та максимальну об'єктивну інформацію про стан свого зовнішнього середовища. При цьому такий підрозділ усім своїм розширеним складом здатний у реальному часі відслідковувати найменші зміни у ньому. Це дозволяє йому на системному рівні унеможливити маніпуляції щодо реального стану зовнішнього середовища зі сторони лідерів чи будь-яких внутрішніх органів та груп.

Підсумовуючи, Ерік Берн зазначає, **що групова діяльність і зовнішній груповий процес разом складають зовнішню групову роботу, тобто всю роботу, яка виконується групою над зовнішнім середовищем або його еквівалентом. Внутрішня групова робота** включає всі аспекти **внутрішнього групового процесу, а також роботу, яка виконується членами над внутрішньою груповою структурою – організаційною, індивідуальною і приватною.**

Якщо ця активність безпосередньо зачіпає лідерство, так що порушується головна внутрішня межа, як буває при виборах, змовах, повстаннях, зміни конституції або заворушеннях, - така діяльність є **частиною внутрішнього головного групового процесу**. Якщо вона зачіпає тільки другорядну групову структуру, як буває із суперечками або інтригами в членстві або з інтригами і палацовими переворотами в лідерстві, - це частина **другорядного групового процесу**. Група, яка в даний момент переважно зайнята такою діяльністю, може бути названа процесуальною. **Головний груповий процес** - це конфлікт між індивідуальними схильностями і груповою згуртованістю під керуванням лідерства, **другорядний груповий процес** включає конфлікт тільки між індивідуальними схильностями.

І бойова, і процесуальна групи мають справу з конфліктом між динамічними силами. Але ефективність групи зростає, якщо сили будуть діяти спільно, а не конфліктувати. Підтримка духу співробітництва, особливо між індивідуальними схильностями і груповою згуртованістю, - таке завдання апарату. Індивідуальна схильність, яка вступає в конфлікт з груповою

*згуртованістю, може бути названа **дистонічною**, а та, що підсилює згуртованість, - **синтонічною**.*

Запроваджене Еріком Берном поняття зовнішньої і внутрішньої групової робіт на передній план висуває питання енергії, яка необхідна для їхнього виконання, її походження і джерела. У будь-якому випадку йдеться про соціальну енергію, яку виділятимуть члени групи чи організації у процесі їхньої взаємодії, і яка може бути одночасно спрямована як на реалізацію зовнішнього і внутрішнього групових процесів, так і на розпалювання внутрішніх заворушень (бродіння). У загальному випадку величина виділеної індивідом енергії залежить від потужності мотивацій, що спрямовані на задоволення відповідних їм потреб. При цьому очевидно, що чим до нижчого рівня піраміди Маслоу належить потреба, тим сильніша мотивація її реалізувати і, відповідно, більшу кількість соціальної енергії виділить індивід. Вище ми визначили дві базові потреби біологічного рівня, для задоволення яких у поліструктурних політичних партіях формуються відповідні нематеріальні мотивації, що зумовлюють виділення необхідного обсягу соціальної енергії для підтримки зовнішнього і внутрішнього групових процесів. Йдеться, у першу чергу, про біологічно обумовлену потребу – ранжування, як складову процесу розмноження, яке неможливо реалізувати без ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів у поліструктурному партійному підрозділі внаслідок використання методики колективної роботи в динамічній мережі. В умовах неможливості здійснити ескалацію конфлікту потреба у ранжуванні стає невичерпним джерелом соціальної енергії, яку виділяють учасники взаємодії на потенційну ескалацію. Іншою потребою базового рівня, яка може бути задоволена у поліструктурному партійному підрозділі, є потреба у погладжуваннях, яку до біологічних, життєво важливих, на рівні із потребами у повітрі та їжі, відніс Ерік Берн [12]. Таким чином прагнення завершити процес ранжування і прагнення отримувати достатню кількість погладжувань мотивуватиме членів партії брати активну участь у діяльності партійного підрозділу. Виділена і акумульована у процесі цієї діяльності соціальна енергія з допомогою відповідних організаційних інструментів, що запроваджені у поліструктурному партійному підрозділі, буде спрямовуватися на підтримку зовнішнього групового процесу, збереження цілісності групи і підвищення рівня її згуртованості.

При цьому слід пам'ятати, що соціальна енергія, яку виділяють обидва ці джерела соціальної енергії у звичайних умовах у традиційних політичних організаціях, спрямовується як на конструктивну діяльність, так і на деструктивну. Потреба завершити процес ранжування повсякчас зумовлює ескалацію та виникнення міжособистісних та міжгрупових конфліктів як у зоні лідерства, так і в зоні членства, що послаблює організації і рано чи пізно зумовлює їхній розпад без цілеспрямованого управління процесом взаємодії

членів. Реалізувати потребу членів організацій у погладжуваннях, у свою чергу, перешкоджає описана в [13] економія погладжувань, яка зумовлює їхній дефіцит і має тенденцію посилюватися без цілеспрямованого управління процесом взаємодії цих членів.

Запроваджена у підрозділах поліструктурної партії методика колективної роботи в динамічній мережі управляє процесом взаємодії членів партії – впорядковує і регулює його, циклічно відтворюючи сконструйовані відповідним чином ситуації взаємодії та їхні контексти. З однієї сторони у цих ситуаціях неможливо ініціювати та здійснити ескалацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів, а з іншої вони спонукають членів партії давати і отримувати погладжування, до яких можна віднести: висловлення власних ідей, які безумовно будуть почуті, зафіксовані і стануть обов'язковими для представлення у перехресних групах на наступному етапі колективної роботи; представлення позиції попередньої групи кожним її членом у сформованих на наступному етапі групах протягом певного фіксованого часу, а також можливість бути вислуханим і почутим при обговоренні позицій, які представляють інші учасники; представлення остаточної позиції профільної групи на пленарному засіданні; представлення і оцінка доповідей про результати виконання плану реалізації закріплених за проектною групою оперативних цілей.

Таким чином підтримка духу співробітництва, особливо між індивідуальними схильностями і груповою згуртованістю у підрозділах поліструктурних політичних партій буде здійснюватися не партійним апаратом, а знеособленим порядком зміни внутрішньої структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання. Зазначимо, що дух співробітництва, поле довіри, а також сама згуртованість формуються у процесі і є результатом тривалої взаємодії членів партійного підрозділу в умовах, які унеможливають ініціювання та підтримку ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів і спонукають до співпраці через каналні фактори, що передбачені у циклічно відтворюваних методикою колективної роботи в динамічній мережі ситуаціях взаємодії членів партійного підрозділу [11].

Підсумовуючи, розглянемо поліструктурний партійний підрозділ у рамках класифікації груп Еріка Берна відповідно до фаз групової діяльності, які ми представили вище.

Будь яка політична партія призначена здійснювати роботу, що спрямована на зміну зовнішнього середовища, тобто на керування ним. Як ми показали в [1, 10], основним продуктом діяльності сучасної партії має стати керівний вплив, який можна розкласти на взаємозв'язану сукупність керівних впливів на п'яти різних рівнях управління: директивному, інформаційному, концептуальному,

організаційно-структурному та середовищному. У цьому сенсі політичну партію можна вважати діяльною або **робочою групою**.

Однак у зовнішньому середовищі завжди діє ціла низка активних організаційних суб'єктів різного типу й потужності, які, очевидно, чинитимуть опір такому керівному впливу зі сторони будь-якої партії. Тому такій організації доведеться у процесі своєї діяльності безперервно долати зовнішній тиск, що дозволяє трактувати її як **бойову групу**.

Перевагою поліструктурних політичних партій є їхня здатність реструктуруватися у різні структури, що розташовані у відповідних структурних площинах, обираючи у кожний момент ту з них, яка забезпечить найбільш ефективну і результативну взаємодію партійного підрозділу із зовнішнім середовищем у форматі робочої групи або з існуючими у ньому організаційними суб'єктами, які чинять опір партійному впливу, у форматі бойової групи.

В той же час, реальний суб'єкт поліструктурної партії – розширене засідання його керівного органу у другій структурній площині, разом із його внутрішніми пленарними, секторальними і перехресними групами, можна вважати **процесуальною групою**, яка у процесі своєї діяльності впорядковує внутрішню взаємодію членів партійного підрозділу. Проте вона, завжди залишатиметься **робочою групою**, діяльність якої буде спрямована на зміну зовнішнього середовища шляхом вироблення відповідних керівних впливів та стратегій подолання виникаючого опору і загроз.

Партійний підрозділ у першій структурній площині можна трактувати як **робочу** групу через його участь, наприклад, у виборчому процесі, і одночасно як **бойову** групу, яка може і повинна опиратися зовнішньому тиску. Так само можна трактувати і його секретаріат. Однак контрольно-ревізійне бюро однозначно можна розглядати як **процесуальну** групу, яка контролює процеси внутрішньої взаємодії партії. Тому партійний підрозділ у першій структурній площині також матиме ознаки **процесуальної** групи.

Секторальні групи у третій площині є лише робочими групами, вони не чинять опір зовнішньому тиску і не впливають на внутрішній груповий процес у підрозділі. З цих же причин неструктуровані групи у четвертій і сьомій структурних площинах також є лише робочими групами.

В той же час контролюючі процесні групи у шостій структурній площині завжди залишатимуться **процесуальними групами**, оскільки їхні функції обмежуються контролем перебігу внутрішніх процесів та представленням звітів за результатами контролю.

Виконавчі та проектні групи у п'ятій структурній площині у своїй більшості будуть робочими групами, однак, за певних обставин вони можуть трансформуватися у дієздатні та ефективні бойові групи із вертикальною та горизонтальною координацією.

Усе це дозволяє трактувати цілий поліструктурний підрозділ групою, яка одночасно являється робочою, бойовою та процесуальною групою.

З точки зору характеристик профільності та функціональності у рамках змінної охоплення робочого аспекту поліструктурний партійний підрозділ можна класифікувати наступним чином.

У першій структурній площині поліструктурний партійний підрозділ може здійснювати ряд функцій (прийняття рішень, участь у виборчому процесі, прийом у члени партії, тощо). Тому його можна вважати широкопрофільним та поліфункціональним. Це ж стосується секретаріату підрозділу у цій структурній площині. Однак контрольно-ревізійне бюро партійного підрозділу у першій структурній площині можна вважати вузькопрофільним і монофункціональним, оскільки воно зосереджене на виконанні лише однієї – контролюючої функції у достатньо вузькій сфері взаємостосунків членів підрозділу і функціонування його органів та груп.

Розширене засідання у другій структурній площині, як реальний суб'єкт поліструктурного партійного підрозділу буде здійснювати функції вироблення, обговорення, узгодження, прийняття проектів рішень та контролю їхнього виконання в усій сфері діяльності партії. Тому його можна класифікувати як широкопрофільне та поліфункціональне.

Його пленарна група буде виконувати кілька різних функцій – заслуховування та оцінка звітів про перебіг виконання попередніх рішень і заслуховування проектів рішень, які вироблені різними секторальними групами щодо питань порядку денного, їхнє прийняття шляхом рейтингового голосування. Тому її можна класифікувати як широкопрофільну та поліфункціональну.

Секторальну групу за визначенням можна трактувати вузькопрофільною. В той же час у процесі роботи розширеного засідання вона здійснює дві основні функції – вироблення та узгодження проектів рішень щодо відповідних питань порядку денного. Тому її можна вважати поліфункціональною групою.

Перехресна група здійснює одну функцію – обговорення проектів рішень усіх секторальних груп розширеного засідання. Тому така група буде широкопрофільною та монофункціональною.

Очевидно, що секторальні мережі третьої структурної площини можна вважати вузькопрофільними групами, які здійснюють кілька різних функцій, наприклад

відслідковують зміни у закріпленому за ними секторі зовнішнього середовища, формують пропозиції щодо секторальних питань порядку денного наступних розширених засідань, пропонують варіанти вирішення секторального питання порядку денного чергового розширеного засідання. Тобто секторальні мережі можна класифікувати як вузькопрофільні поліфункціональні групи.

Неструктуровану групу членів поліструктурного партійного підрозділу у четвертій структурній площині, яка є розподіленою у суспільстві і сприяє реалізації у ньому вироблених партійним підрозділом рішень, можна вважати поліфункціональною і широкопрофільною групою.

В той же час неструктуровану групу членів підрозділу у сьомій структурній площині, яка поширює інформацію про вироблені партійним підрозділом рішення і проведені заходи, можна вважати широкопрофільною та монофункціональною.

Виконавчі і проектні групи у п'ятій структурній площині реалізують закріплені за ними конкретні цілі, тому їх можна вважати вузькопрофільними та монофункціональними.

Контролюючі процесні групи за визначенням здійснюють лише одну функцію – вони контролюють перебіг закріплених за ними процесів життєдіяльності своїх материнських органів та груп партійного підрозділу на відповідність до еталонного перебігу і представляють звіти за результатами контролю черговому розширеному засіданню. Тому їх можна вважати вузькопрофільними та монофункціональними.

Класи груп робочого аспекту поліструктурного партійного підрозділу за розширеною нами класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 9.

Таблиця 9.

Аспект	Змінні	Характеристики	Класи груп	Σ	Структурна площина										
					1	1 а	1 б	2	2 а	2 б	2 в	3	4	5	6
Робочий	Природа сил	Напрямок	Робоча	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
			Процесуальна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
			Бойова	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
	Охоплення	Профільність	Вузькопрофільна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
			Широкопрофільна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
		Функціональність	Монофункціональна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
Поліфункціональна	▪		▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪		

Далі Ерік Берна зазначає, що існування групи знаходиться в постійній небезпеці, якщо група не може мобілізувати достатньо згуртованості для проведення роботи всіх трьох типів.

На його думку, найперша мета будь-якої групи - підтримка внутрішнього порядку. Це головна турбота процесуальної групи. Як тільки порядок встановлений, група може приділити увагу діяльності. Таким чином, ефективність групової роботи залежить від успіху процесуальної групи.

Якщо ізольоване суспільство не може протягом року виробляти більше, ніж абсолютно необхідно для підтримки існування, члени такого суспільства не можуть витрачати час на створення механізмів, які дозволили б збільшити виробництво. Удосконалення можливі тільки тоді, коли залишаються якісь надлишки продукції. Ерік Берн називає таку обмежену спільноту «без надлишків» суспільством Тюрго - в честь економіста, який висловив таку думку.

Група Тюрго діє аналогічно щодо свого єдиного динамічного ресурсу - згуртованості. Якщо група використовує всю згуртованість для сутички, у неї нічого не залишиться для діяльності або процесу. Вона не зможе виробляти нічого, крім озброєння та укріплень, їй загрожуватиме постійна небезпека революції, і вона повинна буде обов'язково перемагати, щоб зберегти своє існування. Якщо група всю згуртованість витрачає на діяльність, наприклад, на сільське господарство, у неї нічого не залишиться для зовнішньої боротьби і їй також буде постійно загрожувати небезпека революції. Без зброї вона виявиться легкою здобиччю будь-якої сусідньої войовничої групи. Найгірше буде групі, яка витратила всю згуртованість на підтримку внутрішнього порядку; така група не годиться ні для зовнішньої боротьби, ні для діяльності і загине від першого ж зовнішнього тиску або помре з голоду.

Як суспільство Тюрго має виробляти надлишок продуктів, щоб відбувався економічний прогрес, точно так само група Тюрго повинна володіти надлишком згуртованості, щоб забезпечити своє існування. Грабіжницька бойова група потребує додаткової згуртованості, щоб запобігти внутрішній боротьбі в перервах між війнами і виробляти достатню кількість продуктів, щоб не загинути в разі поразки. Спокійна діяльність групи можлива лише за умови відбиття ворогів і придушення внутрішнього заворушення. Процесуальна група, що залагоджує внутрішні конфлікти, повинна боротися з ворогами і в той же час забезпечувати своє існування.

Досліджуючи «хворі» групи, корисно розглядати їх як групи Тюрго; переважно бойові, діяльні або процесуальні, вони витрачають майже всю згуртованість на основну роботу, а на інші види діяльності у них залишаються лише «залишки» згуртованості, які виявляються під рукою.

У поліструктурних політичних партіях внутрішній порядок підтримується знеособленим порядком зміни внутрішньої структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання, а також знеособленим порядком реструктуризації членів партійного підрозділу в організаційні структури інших структурних площин. Тобто підрозділ, як процесуальна група, підтримує внутрішній порядок безпосередньо у процесі його перебування у стані діяльної і / або бойової групи. Іншими словами можна сказати, що підрозділ поліструктурної політичної партії самовпорядковується, виконуючи зовнішню групову роботу, тобто всю роботу, яка виконується групою над зовнішнім середовищем або його еквівалентом і яка складається із групової діяльності і зовнішнього групового процесу. У свою чергу, встановлений і підтримуваний таким чином внутрішній порядок зумовить формування у членів поліструктурного партійного підрозділу сукупності достатньо потужних нематеріальних мотивацій для реалізації базових, біологічно обумовлених потреб цих членів, які можна задовольнити лише у рамках підрозділу. Це, на нашу думку, зумовить формування і безперервне посилення групової згуртованості у членів поліструктурного партійного підрозділу будь-якого рівня.

Таким чином у підрозділах поліструктурних політичних партій ніколи не виникне дефіцит чи перевитрата згуртованості – вона завжди вироблятиметься ними у достатній кількості у процесі здійснення своєї основної роботи.

Додатковим чинником, який сприятиме формуванню згуртованості такого партійного підрозділу є декомпозиція і фрагментація його членів і прихильників за ознакою компетентності у секторальні групи та мережі. Очевидно, що за таких обставин відчуття цілісності організації може бути досягнута лише у випадку, коли усі члени взаємодіють разом і утворюють цілісний колективний мультирозумний суб'єкт, який є компетентним одночасно у всіх секторах життєдіяльності суспільства, які він охоплює. Можна припустити, що це зумовить виникнення потужної доцентрової сили, яка буде притягувати членів такого партійного підрозділу один до одного і яку можна трактувати одним із проявів згуртованості.

Пізніше, у шостому розділі, Ерік Берн приводить *класифікацію груп із динамічної точки зору – по співвідношенню сил в кожен даний момент і також по тому, активні ці сили або тільки потенційні. Йдеться про сили згуртованості, індивідуальні схильності і про зовнішні руйнівні сили.*

Що стосується згуртованості, то група, яка в звичайних обставинах виглядає слабкою і функціонує неефективно, за часів небезпеки може мобілізувати потужні сили згуртованості. Таким чином, групи можна класифікувати не тільки за існуючими, але і за потенційними силами. Це один із аспектів моралі.

Технічне завдання на конструювання і створення поліструктурної політичної партії, у першу чергу, передбачало забезпечення достатніх рівнів потужності і ефективності її різномірних підрозділів у процесі їхньої життєдіяльності. У цьому контексті такий підрозділ у цілому можна вважати групою зі сталою або діючою згуртованістю, підтримка високого рівня сили якої забезпечується запровадженням розробленого нами набору відповідних організаційно-технологічних інструментів. В той же час силу згуртованості секторальних мереж, у які входять залучені прихильники партії, можна вважати слабкою. При цьому вона стало утримуватиметься на певному рівні, тобто її можна розглядати як діючу, оскільки у неї практично відсутній потенціал до значного зростання у критичних ситуаціях. Зазначимо, що для неструктурованих груп у четвертій і сьомій площині, внаслідок їхньої природи, неможливо встановити стан та сили згуртованості.

Індивідуальні схильності також можуть бути активними і потенційними. Коли члени не беруть участь в активній діяльності або тримаються осторонь, група може бути розслабленою або напруженою, в залежності від того, як члени оцінюють її можливості. Якщо груповий процес проходить активно, група може бути спокійною або інтенсивною.

Розслабленість або напруженість групи залежать від того, що відбувається всередині спільноти, а спокій або інтенсивність - від того, що за її межами, відповідно до індивідуальних схильностей.

У поліструктурних партійних підрозділах стрибкоподібне збільшення внутрішнього напруження долається блокуванням ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів усередині його реального суб'єкта – розширеного засідання у другій структурній площині внаслідок запровадження відповідних організаційно-технологічних інструментів для організації діяльності останнього. Запровадження цих інструментів утримує індивідуальні схильності від надмірної активації, забезпечуючи активність членів розширеного засідання на достатньому для функціонування підрозділу рівні шляхом створення сталих умов їхньої взаємодії у конкурентних позиціях «рівний з рівним» при сталій незавершеності процесу ранжування. Це, у свою чергу, зумовить безперервне перебування усіх структурних одиниць партійного підрозділу у достатньо **напруженому стані**. В умовах помірної активності внутрішнього групового процесу без стрибкоподібного збільшення внутрішнього напруження діяльність усіх структурних одиниць поліструктурного партійного підрозділу можна, на нашу думку, вважати **спокійною**.

Та ж сама класифікація може бути використана по відношенню до зовнішніх сил. Сила потенційного зовнішнього тиску, як її визначають члени, залежить від того, розслабленою або напруженою є група по відношенню до

зовнішнього середовища. Якщо зовнішні руйнівні сили активізуються, зовнішній груповий процес може проходити спокійно або інтенсивно.

Через те, що метою поліструктурного партійного підрозділу є здійснення керівного впливу на зовнішнє середовище, яке здатне чинити опір, то він завжди залишатиметься помірно **напруженим** по відношенню до нього, адекватно оцінюючи виклики і загрози за результатами діяльності усіх своїх секторальних мереж у третій структурній площині та неструктурованих груп у четвертій і сьомій структурних площинах. Тому у цілому можна вважати, що його діяльність і зовнішній груповий процес проходитимуть спокійно, а зміна зовнішнього тиску зумовлюватиме тимчасове збільшення інтенсивності діяльності його органів та груп у всіх структурних площинах, окрім другої і шостої, у яких, відповідно, розширене засідання і контролюючі процесні групи стало працюватимуть у спокійному режимі. В той же час, контрольно-ревізійне бюро у першій структурній площині також завжди працюватиме у спокійному режимі – тобто його діяльність не буде залежати від зміни зовнішнього тиску.

Класи груп динамічного аспекту поліструктурного партійного підрозділу за класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 10.

Таблиця 10.

Аспект	Змінні	Характеристики	Класи груп	Σ	Структурна площина														
					1	1 а	1 б	2	2 а	2 б	2 в	3	4	5	6	7			
Динамічний	Згуртованість	Стан	Потенційна																
			Діюча	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
		Сила	Слабка										▪						
			Сильна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪			▪	▪			
	Внутрішнє збудження	Потенціальність	Розслаблена																
			Напружена	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
		Діяльність	Спокійна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
			Інтенсивна																
	Зовнішній тиск	Потенціальність	Розслаблена																
			Напружена	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
		Діяльність	Спокійна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
			Інтенсивна	▪	▪	▪									▪	▪	▪	▪	▪

Розділ 5. Організованість та інші кількісні характеристики поліструктурних політичних партій

У третьому розділі роботи [5] Ерік Берн деталізує запропоновану ним класифікацію груп з метою запровадження деяких кількісних параметрів.

Автор розділяє соціальні агрегації на два типи – які мають зовнішню межу і які не мають її. Ті, які не мають зовнішньої межі, можна назвати **відкритими зборами**, а ті, які мають, - **анклавами**. На думку автора, існує два типи відкритих зборів: **маса і натовп**. У масі жоден член не може з достатнім ступенем впевненості передбачити, до якого класу людей будуть відноситися його сусіди в кожен даний момент. Хоча у натовпі також нема зовнішньої межі і кожен може долучитися до нього, проте у ньому можна з деякою часткою впевненості передбачити, до якого класу будуть відноситися твої сусіди в кожен даний момент. Куди буде віднесено відкриті збори: до маси або натовпу, - залежить від спостерігача.

Існують також два типи анклавів - з внутрішніми межами і без них. Анклави без внутрішніх меж можна назвати **прийомами**, а з внутрішніми межами - **групами і організаціями**. Тут відмінності більш об'єктивні. На корпоративному пікніку не можна з достатнім ступенем впевненості передбачити, хто з ким поруч сяде, однак можна передбачити, що всі присутні працюють в одному місці або мають відношення до працюючих там. Такі специфічні властивості прийому. А в офісі можна не тільки передбачити, що всі, хто знаходиться тут, працюють разом або мають відношення до цієї роботи, але, і з певними винятками, передбачити, хто поруч з ким працює. Такі специфічні властивості групи.

Таким чином, запропонована Еріком Берном класифікація побудована на осі, з одного кінця якої **випадковість, незнання або непередбачуваність**, а з іншого - **порядок, інформація і передбачуваність**.

За задумом Еріка Берна, дана класифікація соціальних агрегацій, принаймні в теорії, заснована на **ступені ймовірності або передбачуваності**. У її рамках можна визначити приналежність людей до певного класу в таких зборах як **маса** зі ступенем передбачуваності, яка дорівнює нулю; у натовпу ступінь передбачуваності вище нуля, але менше одиниці - таким чином, з'являється **можливість порівнювати натовпи з різними ступенями передбачуваності**. У анклаву ступінь передбачуваності дорівнює одиниці, якщо говорити про приналежність до класів людей, включених у ці збори. Однак внутрішній розподіл членів на прийомі має ступінь передбачуваності, рівну нулю, в той час як в групі або в організації - більше нуля, а значить, **можна порівнювати групи з різним ступенем передбачуваності**.

Група з внутрішньою передбачуваністю, що дорівнює одиниці, може бути названа **повністю організованою**. У такій групі стільки ролей в організаційній структурі, скільки ніш в штатному розкладі. На практиці це означає, що у кожного члена є особлива позиція, відмінна від позицій всіх інших членів, і не залишається ніяких сумнівів щодо відповідальності та

привілеїв. В ідеалі це означає, що кожен член з повною ймовірністю може визначити ролі та обов'язки кожного зі своїх сусідів в організаційній структурі, як у спортивній команді, а також організаційну дистанцію кожного іншого індивіда в групі.

На думку автора, взаємини між ефективністю і організованістю можна виразити у вигляді наступного принципу: **за інших рівних умов ефективність групи прямо залежить від ступеня організованості.**

Ступінь організованості групи, тобто співвідношення ролей і ніш, відноситься до організаційної структури. Це **співставлення організаційної схеми до штатного розкладу**. **Співвідношення укомплектованості** (члени / ніші) відноситься до індивідуальної структури. Це **співставлення списку до штатного розкладу**.

Співвідношення укомплектованості показує, скільки наявних ніш заповнено, так що з'являється можливість говорити про переукомплектовані, повністю укомплектовані і недоукомплектовані групи. **Ступінь організованості визначає дієвість групи**. Якщо група дієва, тоді штатний розклад визначає її ефективність. Якщо взяти ці два співвідношення разом, відношення між груповою діяльністю і публічною структурою в цілому може бути сформульовано таким чином: **за інших рівних умов чим більше ступінь організованості, тим дієвіша група; за умови дієвості чим ближче співвідношення укомплектованості до ста відсотків, тим ефективніша група**. Щоб зрозуміти це ясніше, слід нагадати, що **дієвість відноситься до можливості економічно працювати; ефективність - до дійсної кількості виконаної роботи**.

У деяких групах ролей більше, ніж ніш, так що індивід виконує дві або більше ролі в організаційній структурі, що в розмовній мові називають «сидіти на двох стільцях». Строго кажучи, **ступінь організованості (ролі / ніші) в такій групі більше ста відсотків**. Але такі групи простіше вважати переукомплектованими, ніж надмірно організованими, хоча «операційний аналітик» з математичною підготовкою може вирішити по-іншому.

Розглядаючи поліструктурний партійний підрозділ, ми все таки вважатимемо його органи та групи надмірно організованими, оскільки їх складно вважати переукомплектованими з огляду на те, що, як ми покажемо далі, у процесі їхньої діяльності співставлення списку до штатного розпису завжди зберігатиметься рівним одиниці – тобто вони будуть укомплектованими.

Ерік Берн вважає, що у приватній структурі групи відповідним до описаного вище співвідношення є **ступінь диференціації**. Поки один або кілька членів не мають особливого психологічного значення для члена X і в його свідомості

*існують разом як «сторонні», - група для члена X є **не повністю диференційована**. З іншого боку, якщо якийсь інший член заповнює в імаго члена X більше, ніж одну нішу, група **надмірно диференційована**.*

*Найпростіша ситуація з арифметичної точки зору така, в якій кількість членів відповідає кількості активних ніш в груповому імаго члена X. У такому випадку можна сказати, що для члена X група **повністю диференційована**. Оскільки ступінь диференційованості змінюється з часом і при переході від одного члена до іншого, це скоріше психологічна, ніж організаційна проблема.*

Із врахуванням представлених вище кількісних характеристик продовжимо розгляд поліструктурної моделі політичної партії у контексті класифікації груп Еріка Берна.

1. Перша структурна площина – статутна ієрархічна структура.

У першій структурній площині партія, з точки зору класифікації Еріка Берна, є організацією зі складеною внутрішньою організаційною структурою із відповідною низкою внутрішніх меж. Її ступінь передбачуваності вище нуля, однак далека від одиниці, тому така не є повністю організованою. Якщо взяти міський партійний підрозділ, який включає 25 простих членів партії, одного лідера, 6 членів керівного органу, одного секретаря підрозділу, двох членів контрольно-ревізійної комісії і одного її голову, то у такій групі 6 ролей на 36 ніш, а тому ступінь її організованості складе приблизно 17%. Теоретично можна припустити розподіл обов'язків (ролей) серед членів керівного органу – у такому випадку ступінь організованості партійного підрозділу зросте. Однак дуже складно припустити розподіл обов'язків (ролей) серед членства партійного підрозділу існуючих партій в реальних умовах, а ще важче припустити, що вони їх реально виконуватимуть. Це завжди зумовлюватиме низький ступінь організованості різнорівневих підрозділів ієрархічно структурованої політичної партії із однією структурною площиною. На практиці це буде означати, що в ієрархічно структурованих реальних партійних підрозділах діючих українських партій у кожного члена відсутня особлива позиція і що він, внаслідок цього, ніяк не може визначити ролі та обов'язки більшості із своїх сусідів в організаційній структурі, а також організаційну дистанцію кожного іншого індивіда в групі. Поширеними стратегіями підвищення організованості в існуючих політичних партіях є зменшення їхньої чисельності або цілеспрямоване утримання партійних підрозділів у складі малих груп, тобто зменшення кількості тих, хто реально щось робить і / або вирішує. Зазначимо, що запровадження додаткових структурних площин у політичній партії зі змінною структурою – динамічною мережею спрямоване на

вирішення цієї проблеми для великих груп членів шляхом суттєвого підвищення ступеня організованості партійного підрозділу шляхом збільшення числа ролей у ньому.

Оскільки у першій структурній площині статутна ієрархічна структура партії не має кількісно визначеного штатного розпису (фіксованого числа ніш) – тобто теоретично статутом передбачено можливість зростання її чисельності без обмежень та автоматичне створення нової ніші під кожного нового члена, то можна вважати, що співвідношення укомплектованості, як співставлення списку до штатного розкладу (члени / ніші) завжди буде рівне одиниці, тобто такий підрозділ завжди буде укомплектованим.

В той же час, у першій структурній площині, особливо на початку діяльності партійного підрозділу, значна частина його членів не має особливого психологічного значення для кожного окремого члена і тому в його свідомості вони можуть існувати як «сторонні», що дозволяє вважати їхню ієрархічно структуровану групу не повністю диференційованою у цей період часу.

Якщо виокремити із статутної ієрархічної структури партійного підрозділу його секретаріат, то можна зробити висновок про те, що ступінь його передбачуваності рівний одиниці і його можна вважати повністю організованим. Тобто якщо секретаріат складається із трьох осіб – його керівника і двох членів із визначеними обов'язками, то у такій групі 3 ролі на 3 ніші, а тому ступінь її організованості складе 100%. У той же час співвідношення укомплектованості, як співставлення списку до штатного розкладу (члени / ніші) у такій групі також завжди буде рівне одиниці, тобто секретаріат практично завжди буде укомплектованим.

У випадку розподілу обов'язків серед членів контрольно-ревізійного бюро статутної структури партійного підрозділу, його, як і секретаріат, також можна вважати повністю організованою та укомплектованою групою.

Разом з тим, з огляду на невелику чисельність та розподіл обов'язків між членами, секретаріат і контрольно-ревізійне бюро будуть повністю диференційованими групами.

2. Друга структурна площина – розширене засідання.

Розташоване у другій структурній площині розширене засідання поліструктурного партійного підрозділу, яке діє за методикою колективної роботи в динамічній мережі, являє собою велику групу із набором сталих і змінних другорядних внутрішніх меж між секторальними, та перехресними групами, які виникають та зникають у процесі реструктуризації, порядок якої

визначається цією методикою. Ступінь передбачуваності розширеного засідання на усіх його кроках завжди складає одиницю, оскільки у кожного члена, за задумом, має бути особлива позиція, відмінна від позицій всіх інших членів, яка визначається його компетентністю у певному напрямку відповідного сектору, за яким закріплена секторальна група, учасником якої він є. Такими чином кожен член за деякий час роботи з повною ймовірністю може визначити ролі та обов'язки кожного зі своїх сусідів в організаційній структурі, а також організаційну дистанцію кожного іншого індивіда в групі.

Типове розширене засідання за методикою колективної роботи у динамічній мережі включає два пленарні засідання з різними функціями, два засідання секторальних груп – також із різними функціями і одне засідання перехресних груп.

У складі горизонтально структурованого пленарного засідання **першого кроку** методики всі учасники перебувають у позиціях індивідуальних правомочних автономних суб'єктів однакового статусу, які є компетентними у різних секторах життєдіяльності суспільства. Це дозволяє вважати роль кожного із них унікальною і специфічною – вони, кожен на основі власної компетентності у певному напрямку відповідного сектору та особистого досвіду оцінюють діяльність виконавчих, проектних та процесних груп та інших органів партійного підрозділу на основі отриманих звітів їхніх представників, визнавши або не визнавши у той чи інший спосіб (наприклад, аплодисментами і / або оцінюванням у віртуальній формі) вклади їхніх членів у колективну діяльність. Очевидно, що частина з учасників першого пленарного засідання тимчасово і почергово може виконувати роль доповідача. Отже пленарне засідання у кожен момент часу своєї діяльності включає одного доповідача і сукупність індивідуальних правомочних автономних суб'єктів, чисельність яких разом із одним доповідачем рівна чисельності учасників розширеного засідання. Таким чином ступінь організованості першого пленарного засідання у кожен момент часу складе 100%. Тобто у кожен момент часу пленарне засідання можна вважати повністю організованим. Зрозуміло, що частина учасників пленарного засідання протягом його роботи буде виконувати дві ролі – доповідача та індивідуального правомочного автономного суб'єкта. Тому ступінь організованості такого засідання у цілому складе понад 100%, що дозволить вважати його надмірно організованим, попри те, що Ерік Берн рекомендує такі групи вважати переукомплектованими, а не надмірно організованими.

Ще раз зазначимо, що чисельне зростання партійного підрозділу і, відповідно, розширеного засідання автоматично приведе до збільшення числа ніш та, відповідно, збільшення кількості секторальних груп його організаційної структури у другій секторальній площині (тобто збільшення числа ролей), що

досягається шляхом декомпозиції кожного із секторів на напрямки та піднапрямки і закріпленням за ними нових членів та, відповідно, нових груп розширеного засідання. Таким чином чисельність штатного розпису (ніш) зростатиме разом із зростанням чисельного складу членів розширеного засідання і, відповідно, його пленарного засідання. Тому співвідношення укомплектованості, як співставлення списку до штатного розкладу (члени / ніші) завжди буде рівне одиниці, тобто розширене засідання у цілому і його пленарні, секторальні і перехресні групи зокрема завжди будуть укомплектованими.

В той же час, на початку діяльності партійного підрозділу значна частина учасників пленарної групи його розширеного засідання не має особливого психологічного значення для кожного окремого учасника і тому в його свідомості вони можуть існувати як «сторонні», що дозволяє вважати таку групу не повністю диференційованою у цей період. Далі, після виходу у робочий режим, така група стане повністю диференційованою.

На **другому кроці** учасники розширеного засідання працюють у секторальних групах за методикою мозкового штурму. Ця методика передбачає надання кожному з них достатньо часу, щоб висловити власні підходи до вирішення секторального питання порядку денного, які, без критики та обговорення, фіксуються всіма іншими учасниками групи у власних персональних протоколах у вигляді знеособленого списку альтернатив (або у спільному віртуальному протоколі у хмарі). Блокування міжособистісних та міжгрупових конфліктів правилами мозкового штурму (заборонаю критики висловлених ідей) протягом роботи на цьому кроці утримує учасників взаємодії у позиціях рівний з рівним, тобто у позиціях взаємодії Дорослий-Дорослий або Дитина-Дитина у контексті трансакційного аналізу. Засідання кожної секторальної групи розширеного засідання у кожен момент часу діяльності передбачає одного доповідача і сукупність індивідуальних правомочних автономних суб'єктів, чисельність яких разом із цим доповідачем рівна чисельності учасників секторальної групи. В той же час кожен учасник групи протягом певного часу, як і для випадку пленарного засідання, зможе виконувати роль доповідача. Таким чином ступінь організованості секторальної групи у цілому складе понад 100%, тобто кожна таку групу ми будемо вважати надмірно організованою і укомплектованою, оскільки вище ми вже визначили, що усі групи розширеного засідання можна вважати укомплектованими.

В той же час, внаслідок малої чисельності таких груп, а також у силу того, що за кожним їхнім членом закріплено певний напрямок відповідного сектору життєдіяльності суспільства, секторальні групи будемо вважати повністю диференційованими.

На **третьому кроці** методики колективної роботи в динамічній мережі учасники розширеного засідання працюють у тимчасових і випадково сформованих перехресних групах, де кожен з них послідовно перебуває у двох ролях – він є доповідачем, що представляє список альтернатив, які сформувала його секторальна група, а також є індивідуальним правомочним автономним суб'єктом – рівний усім іншим суб'єктам, кожен з яких представляє свою секторальну групу, і бере участь в загальному обговоренні доповідей усіх інших учасників. Тобто функцією членів перехресної групи є обговорення, критика, доповнення та пропозиція альтернатив до доповідей про результати роботи інших секторальних груп. Тому засідання кожної перехресної групи розширеного засідання у кожен момент часу своєї діяльності включає одного доповідача і сукупність індивідуальних правомочних автономних суб'єктів, чисельність яких разом із цим доповідачем рівна чисельності учасників перехресної групи. Таким чином ступінь організованості перехресної групи у кожен момент часу складає 100%, що дозволяє вважати її у цей момент повністю організованою. Зрозуміло, що частина учасників такої групи протягом її роботи буде виконувати дві ролі – доповідача та індивідуального правомочного автономного суб'єкта. Тому ступінь організованості перехресної групи у цілому складе 200%, тобто кожен таку групу ми будемо вважати надмірно організованою. Вище ми вже визначили, що усі групи розширеного засідання можна вважати укомплектованими, хоча, якщо чисельність секторальних груп буде відрізнятися, то частина перехресних груп може бути неповністю укомплектованими або переукомплектованими. Доукомплектувати неповністю укомплектовані перехресні групи можна шляхом тимчасового залучення до них окремих представників секторальних груп з меншою чисельністю, які перебувають у повністю укомплектованих перехресних групах.

В той же час, внаслідок малої чисельності таких груп, а також у силу того, що кожен їхній член є представником відповідної секторальної групи, перехресні групи будемо вважати повністю диференційованими.

На **четвертому кроці** методики колективної роботи в динамічній мережі учасники розширеного засідання повертаються у власні секторальні групи, де вони знову ж таки виступають у двох іпостасях – як доповідачі результатів роботи своїх перехресних груп, у яких вони перед тим працювали, і як індивідуальні правомочні автономні суб'єкти, рівні усім іншим учасникам своєї секторальної групи, функцією яких є обговорення та узгодження пропозицій, доповнень та альтернатив, які отримали інші учасники групи у перехресних групах. Таким чином, як і в обох попередніх випадках, ступінь організованості секторальної групи на цьому кроці **у кожен момент** часу складе 100%, що дозволяє вважати її у цей момент повністю організованою. Зрозуміло, що частина учасників такої групи у процесі її роботи буде виконувати дві ролі –

доповідача та індивідуального правомочного автономного суб'єкта. Тому ступінь організованості секторальної групи у цілому складі понад 100% (зазвичай 200%), тобто кожен таку групу ми будемо вважати надмірно організованою. Вище ми вже визначили, що усі групи розширеного засідання можна вважати укомплектованими.

В той же час, внаслідок малої чисельності таких груп, а також у силу того, що за кожним їхнім членом закріплено певний напрямок відповідного сектору життєдіяльності суспільства, секторальні групи будемо вважати повністю диференційованими.

На **п'ятому кроці** методики учасники розширеного засідання на пленарному засіданні заслуховують доповіді представників секторальних груп із проектами рішень відповідних питань порядку денного і приймають їх шляхом голосування. Тому, як і у випадку пленарного засідання на першому кроці методики, його ступінь організованості складі понад 100%, що дозволяє вважати це пленарне засідання надмірно організованим і укомплектованими, а також не повністю диференційованим на початковому етапі життєдіяльності підрозділу і повністю диференційованим після певного часу колективної діяльності.

Аналіз усіх кроків розширеного засідання дозволяє стверджувати, що ступінь його організованості в цілому складі понад 100%, що дозволяє вважати його надмірно організованою і укомплектованою групою.

Оскільки секторальні і перехресні групи такого засідання є, безумовно, повністю диференційованими, то за деякий час роботи його не повністю диференційовані пленарні групи також стануть повністю диференційованими.

Визначені нами вище характеристики структурного аспекту розширеного засідання дають змогу вважати його найбільш організованою групою поліструктурного партійного підрозділу, яка, внаслідок цього, стане реальним суб'єктом політичної партії, що здатний виробляти, обговорювати, узгоджувати і приймати рішення, а також організовувати їхнє виконання і контролювати його перебіг.

3. Третя структурна площина – секторальна мережа.

У третій структурній площині секторальні мережі являють собою прийоми у контексті класифікації Еріка Берна, учасників яких можна віднести до відповідних класів за ознакою їхньої компетентності у цих секторах. Робота кожної з таких мереж впорядковується координатором секторальної групи (або почергово одним із її членів), який модерує роботу секторальної мережі в

ручному режимі. Таким чином ступінь передбачуваності секторальної мережі вищий нуля, але менший одиниці. В той же час ступінь організованості секторальної групи є відносно низьким і складає кілька відсотків. Наприклад, за наявності двох ролей – модератора і учасників, секторальна мережа чисельністю у 100 осіб матиме ступінь організованості 2%. Внаслідок цього вона нездатна до системної діяльності, зокрема до вироблення, прийняття і виконання рішень, однак вона цілком спроможна виявляти проблеми суспільної життєдіяльності та виклики, які виникають у реальному часі, а також здатна генерувати різні варіанти проектів рішень із секторальних питань порядку денного, на яких фокусує увагу учасників мережі її модератор. Оскільки поточна чисельність штатного розпису (ніш) секторальної мережі не є фіксованою, то вона може змінюватися разом із зміною чисельності списку учасників і тому секторальну мережу можна вважати укомплектованою.

У третій структурній площині більша частина учасників секторальної мережі не має особливого психологічного значення для кожного окремого її члена. Тому в його свідомості вони будуть існувати як «сторонні». Це дозволяє припустити, що така група завжди буде не повністю диференційованою.

4. Четверта структурна площина – розподілена у суспільстві неструктурована група.

У четвертій структурній площині члени і залучені до роботи розширеного засідання чи секторальних мереж прихильники політичної партії зі змінною структурою є розосередженими у суспільстві і діють як неструктурована автономна група, метою якої є реалізація сукупності відповідних функцій і цілей. При цьому жоден член партії чи її прихильник не може з достатнім ступенем впевненості передбачити, до якого класу людей будуть відноситися його сусіди у суспільстві в кожен конкретний момент часу. Тому ступінь передбачуваності у цьому випадку рівна нулю. За таких обставин втрачається сенс визначати ступені організованості, укомплектованості та диференційованості неструктурованої автономної групи у цій структурній площині, члени якої є розподіленими у суспільстві.

5. П'ята структурна площина – виконавчі і проектні групи.

У п'ятій секторальній площині члени і прихильники партії діють у складі сукупності виконавчих та проектних груп, які, без сумніву можна віднести до груп або організацій, оскільки вони володіють чітко визначеними зовнішніми

межами і внутрішніми межами між лідерством та членством. Ступінь передбачуваності тут більша за нуль.

Ступінь організованості таких груп є рівним або більшим за 100% в силу того, що вони створюються з метою досягнення конкретних цілей і комплектуються членами і/або прихильниками партії у складі, який дозволить оптимально розподілити обов'язки, функції та обсяг роботи, яку необхідно виконати для реалізації відповідних цілей. Тобто кількість ролей у таких групах завжди є рівною або більшою за кількість ніш, що дозволяє вважати такі групи щонайменше повністю організованими. В той же час, у більшості випадків чисельність виконавчих і проектних груп за списком буде рівна кількості передбачених у них ніш. Тому такі групи ми вважатимемо повністю укомплектованими.

У цій структурній площині кількість членів кожної із виконавчих і проектних груп завжди відповідатиме кількості активних ніш у груповому імаго кожного її члена. Тому усі групи цієї структурної площини можна вважати повністю диференційованими.

6. Шоста структурна площина – контролюючі процесні групи.

У шостій структурній площині частина членів партії діє у складі малочисельних горизонтальних процесних груп без внутрішніх меж. Результатом їхньої роботи є визначений продукт – звіт про відповідність реального перебігу процесів у органах і групах партійного підрозділу до еталонного перебігу. У силу малої чисельності процесних груп ступінь їхньої передбачуваності рівний одиниці. Кількість ролей у такій групі завжди рівна кількості її учасників, які паралельно виконують одну й ту ж функцію – формують власний звіт про відповідність перебігу процесів діяльності відповідного органу чи групи до еталонних. При цьому цей звіт включає висновки усіх членів такої групи, навіть якщо вони протилежні. Тому ступінь організованості таких груп завжди складатиме 100%, а сама група завжди буде повністю укомплектованою. Це дозволить розширеному засіданню у другій структурній площині повсякчас отримувати об'єктивну різносторонню інформацію про перебіг процесів роботи усіх органів та груп партійного підрозділу в усіх його структурних площинах.

Очевидно, що кількість членів кожної контролюючої процесної групи завжди відповідатиме кількості активних ніш у груповому імаго кожного з них. Тому усі групи цієї структурної площини можна вважати повністю диференційованими.

7. Сьома структурна площина – розподілений у суспільстві «живий» інформаційний ресурс.

У сьомій секторальній площині партійний підрозділ діє як розподілений у суспільстві «живий» інформаційний ресурс, що являє собою неструктуровану автономну групу, члени якої синхронно виконують цілком визначені функції та цілі, поширюючи вироблені партійним підрозділом продукти його діяльності – керівні впливи. При цьому жоден член партії чи її прихильник не може з достатнім ступенем впевненості передбачити, до якого класу людей будуть відноситися його сусіди у суспільстві в кожен конкретний момент часу. Тому ступінь передбачуваності у цьому випадку рівна нулю. За таких обставин нема сенсу визначати ступені організованості, укомплектованості та диференційованості неструктурованої автономної групи у цій структурній площині, члени якої є розподіленими у суспільстві.

8. Поліструктурний підрозділ у цілому.

Представлений вище аналіз усіх органів та груп поліструктурного партійного підрозділу у всіх структурних площинах дозволяє вважати його у цілому укомплектованим, надмірно організованим і не повністю диференційованим на початковому етапі своєї життєдіяльності і надмірно диференційованим у робочому режимі.

В той же час неповна організованість статутної партійної структури у першій структурній площині та секторальних мереж у третій структурній площині, а також невизначеність організованості у четвертій і сьомій структурних площинах, не перешкоджають визначати такий підрозділ надмірно організованим, оскільки кожен член поліструктурного партійного підрозділу одночасно виконує відповідні ролі у різних його органах та групах у всіх структурних площинах. **При цьому ступінь надмірної організованості такого підрозділу повсякчас зростатиме із зростанням числа виконавчих та проектних груп і відповідно, членів та запрошених не членів партії, які залучені до роботи у їхньому складі.**

Також слід розуміти, що розмита межа між партійним підрозділом і суспільством, у якому він діє не дозволить йому ніколи досягнути повної диференційованості. В той же час, оскільки, внаслідок взаємодії у різних структурних площинах, один і той же член чи прихильник партії може заповнювати в імаго іншого члена більше, ніж одну нішу (від лідера до рівного чи підлеглого), такий підрозділ **у рамках свого розширеного** засідання можна вважати надмірно диференційованим, що, на нашу думку, надійно запобігатиме концентрації влади у руках керівного органу чи лідера підрозділу під впливом закону олігархізації Міхельса.

Розглянуті вище класи груп структурного аспекту поліструктурного партійного підрозділу за класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 11.

Таблиця 11.

Аспект	Змінні	Характеристики	Класи груп	Σ	Структурна площа														
					1	1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	7			
						а	б		а	б	в								
Структурний	Індивідуальна структура	Повнота	Недоукомплектована								▪								
			Укомплектована	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪			▪	▪			
			Перекомплектована									▪							
	Організаційна структура	Ступінь організованості	Не повністю організована		▪								▪						
			Повністю організована			▪	▪									▪	▪		
			Надмірно організована	▪			▪	▪	▪	▪									
	Приватна структура	Ступінь диференційованості (робочий режим)	Не повністю диференційована		▪								▪						
			Повністю диференційована			▪	▪	▪	▪	▪	▪					▪	▪		
			Надмірно диференційована	▪															

Далі Ерік Берна відзначає, що *групова згуртованість є організуючою силою, в той час як з точки зору групи тиск і порушення - дезорганізуючі сили. Згуртованість представляє сили порядку, а інші дві - сили безладу. Кожен раз, як виникає група, порядок в світі зміцнюється, і кожен раз, як група розпадається в результаті руйнування, знищення або розкладання, порядку стає менше.*

Коли виникає група, її члени починають діяти в одному напрямку, а при розпаді групи спостерігається зворотний процес. Автор зазначає, що організація нерідко вносить порядок навіть в сфери, що знаходяться за межами її наміченої діяльності.

*Він запроваджує поняття **регулярності** відвідування учасниками групи групових заходів (безпосередньо дотичних до діяльності групи і прямо не дотичних до неї), **розглядаючи його як похідну згуртованості**, яка виникає і посилюється або послаблюється у групі. Автор зазначає, що найкраща відвідуваність означає привабливість групи, а її кількісні показники свідчать про рівень згуртованості групи.*

Одна з найбільш важливих властивостей регулярності у тому, що вона проявляється, незважаючи на різне ставлення до відвідуваності. Відвідування школи обов'язково за законом. Ніякий закон не примушує відвідувати ділові клуби, але сильний соціальний тиск заохочує їх відвідування. У терапевтичній групі немає ні тиску закону, ні соціального тиску; навпаки, член економить гроші, пропускаючи заняття, оскільки відсутні не платять. Однак ці розбіжності у ставленні практично не позначаються на дійсній відвідуваності.

Будь-які зовнішні сили, що загрожують виживанню групи, відволікаючи від справи її членів, розглядаються як частина зовнішнього тиску, і на них відповідно реагують; якщо ж реакції не відбувається, група може загинути від зношування. В той же час, частину випадків відсутності у групах можна пояснити небажанням членів відвідувати зустрічі. Оскільки така відсутність в кожному випадку визначалася внутрішніми психологічними чинниками, то її можна розглядати як прояв індивідуальних схильностей.

Таким чином за показник сили згуртованості можна прийняти відсоток загальної відвідуваності. Відповідно, відносна сила зовнішнього тиску на групу за даний період може бути виражена відсотком членів, які відсутні на зустрічі групи з яких-небудь зовнішніх причин, а відносна сила внутрішнього опору за даний період може бути виражена відсотком членів, які відсутні на зустрічі групи з яких-небудь внутрішніх причин.

Оскільки на практиці у партійних підрозділах визначити співвідношення причин відсутності цих двох типів доволі складно, то ми будемо брати до уваги сумарний відсоток членів, які відсутні на зустрічі групи. Очевидно, що відсутність членів на загальних зборах політичної організації через зовнішній тиск є ймовірнісною величиною, яка критично не впливає на відсоток загальної відвідуваності. **Це дозволяє припустити, що критично загальну відвідуваність може зменшити лише внутрішній опір, що виникає у процесі взаємодії членів партійного підрозділу на зустрічах чи зборах.**

Підсумовуючи, автор стверджує, що найпростішим способом оцінки потенціалу динамічних сил і їхнього зв'язку із груповою діяльністю є уважне вивчення даних відвідуваності. В кінцевому рахунку відсоток загальної відвідуваності за всю тривалість існування групи (або за дуже довгий період) може стати показником сили згуртованості. Якщо це число менше 75, ймовірно, щось неправильно, і лідеру слід задуматися над причинами цього.

Розглядаючи відвідуваність стосовно підрозділу політичної партії зі змінною структурою, можна припустити, що ключовою стане відвідуваність членами та запрошеними прихильниками партії розширеного засідання у другій структурній площині. Регулярність відвідувань у цій площині визначатиме регулярності відвідувань та активність членів і прихильників партії у всіх інших структурних площинах.

З огляду на це, показники регулярності відвідувань у всіх структурних площинах мають встановлюватися і фіксуватися секретаріатом статутної структури у першій структурній площині та представлятися за минулий період на кожному розширеному засіданні у вигляді графіків і / або таблиць, які дозволять визначити загальну тенденцію їхньої зміни. Кореляція показників регулярності

відвідувань із звітами представників виконавчих, проектних і процесних груп дозволить розширеному засіданню в реальному часі визначити і оцінити вклад кожного органу, кожної групи і навіть кожного члена партійного підрозділу у спільну справу.

Отже, системний контроль цих показників позитивно впливатиме на регулярність відвідувань партійних заходів і дозволить реальному суб'єкту партії – розширеному засіданню адекватно у реальному часі оцінювати ступені своєї згуртованості та організованості.

Розділ 6. Історичний і традиційний контексти поліструктурних політичних партій.

Кожна група, перш ніж стати реальністю, виникає у вигляді ідеї. В залежності від обставин ідея може визрівати роками, а може виникнути у свідомості індивіда миттєво. Ця ідея, або уявний образ того, якою має бути група, є тільки попередньою. Зазвичай коли група починає діяти, все виявляється не зовсім так.

*Всякий уявний образ того, якою має бути група, може бути названий **груповим імаго**. Різниця між тим, що передбачала людина і на що вона сподівалася, тобто між її попереднім груповим імаго, і тим, як вона насправді бачить вже існуючу групу в даний момент, тобто її дійсним груповим імаго, - стає основою незадоволеності і психологічної напруги, які, в свою чергу, викликають спроби усунути невідповідність. Це можна зробити двома способами: змінити попереднє імаго або змінити саму групу. Імаго змінюється в процесі пристосування, в якому індивід відмовляється, принаймні тимчасово, від деяких своїх запитів. Отже **внутрішній груповий процес** виникає в результаті напруги між двома наборами психічних образів: того, який хоче індивід бачити групу, і того, якою він її бачить насправді.*

Ця проблема є чи не одним із найбільших викликів, які постають перед конструкторами організацій – фахівцями з організаційного дизайну, робота яких полягає у конструюванні групового імаго у відповідності до заданих характеристик у рамках проекту групи чи організації. Якість їхньої роботи визначається різницею між сконструйованим груповим імаго та дійсним груповим імаго створеної за розробленим проектом групи чи організації. Це стосується конструювання організованих людських спільнот із заданими параметрами у будь-якій сфері – освіті, бізнесі, політиці, військовій сфері, державному управлінні, тощо.

Ерік Берн вважає, що член групи, який не хоче або не здатний пристосовуватися, або відмовиться від вступу в групу, або спробує змінити її структуру відповідно до свого попереднього імаго. Його зусилля стають частиною внутрішнього групового процесу, в якому він бере на себе ініціативу.

Коли організовується нова група, мета кожного організатора - якомога повніше усунути розбіжності між своїм попередніми імаго і планованою реальністю. Це здійснюється в процесі переговорів. Індивідуальні схильності стикаються, виробляються компроміси, поки не визначаються досить чітко діяльність, фізична структура, зовнішня межа, а також, можливо, головна і другорядні внутрішні межі групи. Якщо організатори не можуть пристосуватися один до одного або до того, хто проявляє найбільшу ініціативу, переговори виявляться безуспішними і група не виникне.

Для досягнення успіху необхідно, щоб частина індивідуальних схильностей поступилася місцем згуртованості. Якщо ця відмова є тільки тимчасовою або удаваною, то розбіжності повинні бути усунені пізніше, у ході розвитку групи.

Все це стосується і процесів створення чи реорганізації бізнесових організацій, військових підрозділів чи державних органів. Рішення про початок створення нової організації або реорганізації існуючої приймається, відповідно, ініціативною групою або найвищим менеджментом. Воно завжди вимушене через те, що зумовлене гострою необхідністю – потребою виживання та збереження дієздатності організації у нових умовах зовнішнього середовища. Процеси створення нової організації або реорганізація існуючої здійснюються за попередньо розробленим фахівцями з організаційного дизайну проектом, а опір індивідуальних схильностей, який супроводжує ці процеси, долається вольовим зусиллям ініціаторів створення чи найвищого менеджменту. Створення нових або реорганізація існуючих політичних партій потребує точно такого самого порядку реалізації – **вольове рішення лідерів, вибір проекту реорганізації, подолання опору індивідуальних схильностей, формування згуртованості у рамках нової організаційної структури.**

Далі Ерік Берн стверджує, **що добрих намірів, ентузіазму і патріотизму недостатньо, щоб група вижила; все це необхідно підкріпити дієвою та ефективною організацією; необхідно також мати надійне оснащення.** Жоден з цих трьох чинників не повинен бути втрачений. Ось чому практичною мірою згуртованості служить не ефект, вироблений вступом до групи (вхід), а результат (вихід) об'єднання. Вхід - гучні слова, запевнення в згуртованості, відповіді на психологічні опитувальники і тести - не може врятувати групу. Вихід - ефективно використання ресурсів або їх

еквівалента - ось у чому єдиний порятунком. На думку автора, мораль і оснащення не принесуть користі без організації, а організація і оснащення марні без моралі.

Ці твердження Еріка Берна є цілком справедливими стосовно діяльності нових політичних партій, особливо в сучасних умовах. Політичні партії, як суспільні інституції, зароджувалися в доволі простих і передбачуваних умовах зовнішнього середовища, у яких їхня традиційна ієрархічна будова була достатньо ефективною та результативною. У швидкозмінних, складних, невизначених, непередбачуваних і турбулентних умовах зовнішнього середовища із наростаючими потоками вхідної інформації ієрархічно структурована організація втрачає свою ефективність та результативність, вона стає неспроможною справитися із складністю середовища в силу того, що сама виявляється на порядок простішою від нього внаслідок нездатності впоратися із зростанням власної складності у процесі чисельного зростання своїх підрозділів. Тому для забезпечення життєздатності сучасних політичних партій, реалізації їхньої основної – управлінської функції щодо суспільства необхідно вирішити задачу приведення їхньої організаційної складності і ступеню їхньої організованості у відповідність до складності зовнішнього середовища для того, щоб вони змогли ефективно використати доступне їм сучасне оснащення й ресурси.

*На думку Еріка Берна, більшість новостворених груп стикалася з труднощами, тому що не приділяла уваги особливостям групової структури, перш за все груповому апарату. І якщо виживала, то швидше завдяки удачі, ніж майстерності. Такі групи можуть виконувати певну роботу, але не в змозі впоратися із зовнішньою загрозою або внутрішнім бродінням. Вони завдяки власному важкому досвіду **повинні збільшити ступінь своєї організованості.***

Як ми показали у представленій вище моделі поліструктурної політичної партії, у її різномірних підрозділах груповий апарат складає одне ціле із реальним суб'єктом організації. Цей суб'єкт – розширене засідання керівного органу у складі усіх членів та запрошених не членів підрозділу – володіє реальною владою виробляти, обговорювати, узгоджувати і приймати будь-які рішення. На нашу думку, діяльність такого суб'єкта стане надійним запобіжником від узурпації груповим апаратом поліструктурних партійних підрозділів усієї повноти влади – адже нема сенсу захоплювати те, що й так тобі належить. Проте очевидно, що така узурпація дуже часто траплялася раніше і трапляється зараз у політичних партіях традиційного типу із виокремленим груповим апаратом.

Підсумовуючи, Ерік Берн зазначає, що навіть при найбільш ретельному плануванні організатори групи майже неминуче стикаються з труднощами, тому що попередній груповий імаго ніколи повністю не збігається з дійсними умовами. Самі плани, викладені на папері, можуть бути бездоганні, але вони не в змозі повністю передбачити поведінку членів, яка ґрунтується на особистих мотивах, що приховані у приватній структурі групових імаго цих членів. Багато невдач в бізнесі пов'язано з непрактичною приватною структурою.

При конструюванні політичної партії зі змінною структурою – динамічною мережею у рамках міждисциплінарного підходу ми намагалися максимально передбачити поведінку її членів і на основі цих передбачень сконструювати організаційно-технологічні інструменти, які б дозволили цим членам разом, на основі усвідомленого вибору, здійснювати ефективне самоуправління власною поведінкою.

В основі використаного нами міждисциплінарного підходу лежить архетиповий підхід, який дозволяє аналізувати глибинні причини поведінкового вибору людини у природних умовах, які у політичних організаціях проявляються значно виразніше і повніше, ніж у бізнесових, де поведінкою працівників ефективно управляють з допомогою матеріальних мотивацій. Результати досліджень з цієї проблематики представлені у наших роботах [1, 11, 16, 17, 18].

Розглядаючи подальший процес створення групи, Ерік Берн зазначає, що після того як переговори досягли певного пункту, група може бути активована. Затверджуються її мета і зовнішня межа, час та місце зустрічі лідерства і членства. Кожен член відмовляється від частини своїх індивідуальних схильностей в ім'я згуртованості, так що група може стати дієвою силою.

Групова робота, включаючи групову діяльність, головний, другорядний і зовнішній групові процеси, регулюється **груповим канонам**, який складається з **конституції, законів та культури**.

Конституція зазвичай включає кілька найважливіших тверджень, не обов'язково писаних; але всі вони добре вкорінені в свідомості членів і змінюються з великими труднощами. Ними є:

1) Назва групи, яка надає їй формальне існування та зумовлює певні законні переваги і обов'язки, такі, як право володіти власністю або брати участь у виборах.

2) Формулювання мети діяльності, яка може бути короткою, широкою за охопленням і може піддаватися різним інтерпретаціям. Наприклад, в американській конституції вона дається в одній фразі.

3) Головна групова структура, яка зазвичай сформульована і чітко визначає: зовнішню межу, тобто хто є членом, і головну внутрішню межу, тобто хто здатний стати лідером і як досягається лідерство. Часто включається і другорядна структура: визначення ніш лідерства, ніш членства і другорядних внутрішніх меж.

4) Офіційно встановлені правила, що відносяться до внутрішнього групового процесу: головний процес і правила, якими керуються члени у другорядних процесах.

5) Умови зміни конституції або додатків до неї, що визначаються відповідним законом чи правилами.

І якою б не була група - великою чи малою, у ній можна знайти ті ж умови: в імперії, в міжнародній науковій організації, в підлітковій вуличній банді або в психотерапевтичній групі. Перша умова, екзистенціальна, дає групі назву, стверджує права, привілеї і обов'язки. Друга умова, телеологічна, вказує мету діяльності. Третя умова, структурна, встановлює вимоги до лідерства і членства. Четверта умова, регулююча, дає засоби для підтримки дисципліни і порядку. П'ята умова, аутотелічна, формулює механізм зміни конституції (хоча в імперії, вуличної банди і терапевтичної групі лідер іноді має достатньо влади, щоб зробити це автократично).

Відмінності між конституцією і **законами** тільки формальні, тому що закони просто містять подробиці щодо групового процесу і являють собою розвиток конституційних положень.

У **культури** є три аспекти: технічний, який надає знаряддя для групової діяльності; груповий етикет, який говорить людям, як бути тактовними по відношенню один до одного, і груповий характер, як сукупність особливостей, що властиві саме цій групі в її діяльності та взаємостосунках.

Конституція групового канону поліструктурних політичних партій (партії зі змінною структурою – динамічною мережею) включає писану і неписану частини. Очевидно, що писаною частиною є зареєстрований відповідними державними органами партійний статут, який цілком і повністю визначає організаційну структуру партії у першій структурній площині.

Все, що відбуватиметься у інших структурних площинах, можна віднести до неписаної частини, яка являє собою сукупність правил, алгоритмів і процедур, що регулюють внутрішню життєдіяльність партійних підрозділів і які, на цей момент, неможливо зафіксувати у статуті в силу різних причин. **Проте вони можуть бути офіційно затвердженими керівними органами партії (загальними зборами, конференціями, з'їздами) у першій структурній**

площині у вигляді низки необхідних положень, які регулюють внутрішню життєдіяльність відповідного партійного підрозділу чи цілої партії. Саме ці правила, алгоритми і процедури зумовлять виникнення та утримання нових якостей, що зробить такі організації ефективними та результативними, а значить життєздатними, конкурентоздатними і успішними у швидкозмінному, турбулентному, складному і невизначеному зовнішньому середовищі – сучасному інформаційному суспільстві на переході з модерну у постмодерн.

На початковому етапі створення та розгортання поліструктурної політичної партії неписана складова конституції групового канону – сукупність правил, алгоритмів, процесів, що регулюють внутрішню життєдіяльність партійних підрозділів – може бути запроваджена лише вольовим зусиллям лідерів існуючих або ініціаторів створення нових партій після вибору ними відповідних інваріантних компонентів партійного будівництва, які ми визначили в [1]. Разом з тим, для успішного запровадження у партійних підрозділах такої сукупності правил, алгоритмів і процедур лідери повинні забезпечити обов'язкове навчання членів партії теоретичним основам і практичним навичкам роботи у такий спосіб.

Обрання рекомендованих нами чотирьох інваріантних компонентів цілком і повністю визначить якості та потенціал майбутньої організації, а також сценарій її розвитку. В той же час зміна одного або кількох із цих компонентів автоматично зумовить зміну організаційних якостей, потенціалу і сценарію розвитку політичної організації.

Першим компонентом, який обирається лідерами існуючої чи ініціаторами створення нової політичної партії, є тип ідеології, її принципи і цінності. При цьому вибір робиться як у сенсі смислового та змістовного наповнення ідеології, так і в сенсі її адаптивної здатності до змін у реальному часі в зовнішньому та внутрішньому середовищах. Цьому компоненту відповідають перше, друге і частково п'яте (лише у частині зміни ідеології) твердження конституції у розумінні Еріка Берна.

Другим компонентом, який обирається лідерами існуючої чи ініціаторами створення нової політичної партії, є тип суб'єкта організації, що реально виробляє, обговорює та приймає рішення у її різнорівневих підрозділах. Суб'єктом політичної партії і/або її різнорівневих підрозділів може бути: одна людина; мала група (кокус, олігархічне ядро); велика група фіксованої чисельності; велика група, яка здатна кількісно зростати. Цьому компоненту у певній мірі відповідає третє твердження конституції у розумінні Еріка Берна.

Третім компонентом, який обирається лідерами існуючої чи ініціаторами створення політичної партії, є методологія її діяльності. Вона визначає

складність керівних впливів, які політична партія здатна виробляти і чинити щодо зовнішнього середовища та його окремих суб'єктів, а також щодо суб'єктів, які намагаються впливати на неї саму і, одночасно з нею, на зовнішнє середовище. Методологія діяльності включає засади і порядок переробки сировини – наростаючого вхідного потоку інформації у кінцевий продукт – різнорівневі керівні впливи. Цьому компоненту у певній мірі відповідають третє і четверте твердження конституції, а також, частково, закони головного канону у розумінні Еріка Берна.

Четвертим компонентом, який обирається лідерами існуючої чи ініціаторами створення нової політичної партії, є методика колективної діяльності членів різнорівневих партійних підрозділів із реалізації обраної методології діяльності партії включно з виробленням, обговоренням, прийняттям і реалізацією рішень. Тобто ця методика визначає – як, у який спосіб члени партійних підрозділів здійснюють обрану методологію діяльності в умовах зростання складності самих підрозділів внаслідок збільшення їхньої чисельності. Цьому компоненту у певній мірі відповідають третє і четверте твердження конституції а також, частково, закони і культура (її організаційна компонента), як складові головного канону у розумінні Еріка Берна.

Разом - обрані методологія діяльності і методика колективної діяльності визначають усі складові основного виробничого процесу партії (включно з організаційною структурою та основним технологічним процесом), який здійснює суб'єкт організації обраного типу з метою досягнення програмних цілей, що визначаються обраним типом ідеології, її принципами та цінностями [1].

Таким чином, основний виробничий процес, як неписана частина конституції групового канону визначає, регламентує, упорядковує реальну групову діяльність та встановлює взаємозв'язки та взаємопереходи між структурними площинами, тобто визначає порядок і послідовність переструктурування в організаційні структури різних структурних площин.

При цьому можна стверджувати, що визначений нами у такий спосіб основний виробничий процес включає і регламентує групову діяльність, зовнішній груповий процес, головний і другорядні внутрішні групові процеси у термінології Еріка Берна.

У групі, яка немає реального досвіду зовнішніх або внутрішніх конфліктів, норми, звичаї, що прийняті у групі (груповий канон), сприймаються серйозно тільки найбільш метушливими членами. Але група, яка прожила довгий термін і має багатий досвід боротьби з труднощами, починає сприймати

канон як наповнений смислами. Кажуть, що у такої групи є історія, а історія ця створюється груповим апаратом.

Канон стає особливо важливий, якщо має екзистенціальне підкріплення. Екзистенціальне підкріплення означає, що група, її члени, і, особливо, її лідери, повинні приймати рішення, які, будучи прийнятими, стають безповоротними, їх не можна переглянути, як в ситуаціях, пов'язаних з життям і смертю. Такі рішення, навіть погані, часто посилюють групову згуртованість завдяки виникненню традиції. Історія - це просто старі газети; вона стає літературою, тільки коли прикрашається традицією. Традиції в будь-якій групі з тривалим існуванням набувають все більшого й більшого значення, і психологічну історію групи можна швидше виявити в традиціях, а не в перерахуванні подій.

Це дає підставу стверджувати, що лише через деякий час життєдіяльності політичної партії її груповий канон почне наповнюватися смислами, що визначені ним процеси взаємодії членства та лідерства у частині вироблення, обговорення, узгодження, прийняття, виконання рішень набудуть характеру звичаю або, іншими словами, стануть історично засвоєними практиками – габітусами у розумінні П'єра Бурдьє [19]. Це зумовить стабілізацію організаційної структури та процесів внутрішньої життєдіяльності поліструктурної політичної партії і зробить її практично невразливою до внутрішніх заворушень з метою зміни головної та другорядних внутрішніх групових меж і організаційної структури в цілому. В той же час довга історія і суттєві вклади у спільну справу сформують ретроспективний смисл, який виникає у випадку, коли члени партії, оглядаючись назад, позитивно оцінюють все те, що відбулося з ними у складі партії. Цей смисл зумовить вироблення у них мотивації до подальшої участі у партійній діяльності, яка посилюватиметься із часом, звісно, при умові збереження і підвищення такої позитивної оцінки.

Далі у шостому розділі Ерік Берн зазначає, що кожна група, яка прагне вижити, повинна забезпечити підпорядкування членів своєму канону, іноді жорстокими методами, і в цьому сенсі кожна група є авторитарною. Однак самі канони можуть бути класифіковані як більш-менш демократичні - відповідно до розповсюджених стандартів за трьома основними компонентами групової влади: лідерства, конституції і групової культури. За цим принципом групи можуть бути розташовані на шкалі з демократичним урядом на одному кінці і тоталітарним - на іншому. Компонент, який ми розглянули у цьому розділі - конституція може бути гнучкою і легко пристосовується до потреб членів, а може бути жорсткою і незмінною.

Поліструктурна політична партія безумовно задумувалася демократичною організацією з відповідним канonom, який, у першу чергу, надає реальну

суб'єктність і, відповідно, владу розширеним засіданням керівних органів партійних підрозділів у другій структурній площині, де на системному рівні забезпечується вплив кожного їхнього учасника на процес вироблення, обговорення, узгодження і прийняття усіх рішень внаслідок запровадження відповідних організаційно-технологічних інструментів. Ці ж інструменти забезпечують демократичність роботи усіх груп кожного розширеного засідання у другій структурній площині. В той же час, ієрархічна структура у першій структурній площині надає кожному поліструктурному партійному підрозділу і, особливо, його секретаріату достатньої жорсткості, утворюючи скелет, який утримує його цілісність. Тому у першій структурній площині партійний підрозділ у цілому є авторитарним, але його контрольно-ревізійне бюро можна вважати демократичним. Так само, на відміну від цілком демократичних контролюючих процесних груп у шостій структурній площині, частина виконавчих груп п'ятої структурної площини також може бути авторитарною.

Розгляд конституції поліструктурної політичної партії виходить за рамки представленої тут класифікації Еріка Берна. Щоб визначити, гнучкою чи жорсткою є конституція, слід дати нові означення цим характеристикам. Отже, конституція поліструктурної політичної партії легко пристосовується не до потреб членів, а до типів зовнішнього середовища, у якому діє такий підрозділ у даний момент часу. У цьому сенсі її можна вважати гнучкою. В той же час, визначений конституцією порядок реструктуризації партійного підрозділу в організаційні структури різних структурних площин і, особливо, у пленарні, секторальні і перехресні групи розширеного засідання у другій структурній площині, є жорстким і незмінним. Тобто у нашому випадку конституцію підрозділу в цілому можна вважати одночасно гнучкою і жорсткою. Разом з тим конституцію поліструктурного підрозділу у першій структурній площині, включно із секретаріатом і контрольно-ревізійним бюро, можна визначити жорсткою, а у другій структурній площині, як і у випадку цілого підрозділу – гнучкою і жорсткою одночасно. При цьому конституція пленарних, секторальних і перехресних груп у цій площині буде жорсткою. Для третьої структурної площини конституція буде гнучкою, а для четвертої і п'ятої структурних площин – жорсткою.

Зазначимо, що для неструктурованих груп четвертої і сьомої структурних площин неможливо встановити ні демократичність канону, ні жорсткість конституції.

Класи груп владного аспекту поліструктурного партійного підрозділу за класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 12.

Таблиця 12.

Аспект	Змінні	Характеристики	Класи груп	Σ	Структурна площа												
					1	1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	7	
					а	б	а	б	в								
Владний	Канон	Демократичність	Демократична	▪			▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
			Авторитарна		▪	▪											
	Конституція	Жорсткість	Гнучка	▪				▪					▪				
			Жорстка	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪							▪

Далі Ерік Берн зазначає, що кожна група потребує героїв. Герої в цілому належать до одного з двох класів: вони бувають лідерами або членами групового апарату. Психологічно найважливішим героєм стає той, хто традиційно розглядається як засновник групи; його можна назвати первинним лідером. Первинні лідери є творцями канону. Вони роблять можливим застосування конституції, законів і культури. Пізніші лідери можуть зробити суттєві зміни в каноні або врятувати його від знищення, і в цьому відношенні вони теж первинні лідери. Ознака первинного лідера - не складання канону, а надання йому екзистенціального посилення. Історичний первинний лідер - це той, хто створив конституцію, але традиційним первинним лідером стає той, хто завдяки своїм героїчним діям надав цій конституції сенс і дієвість, борючись і гинучи, щоб це стало можливо. Отже, функція первинного лідера - регулювання групової роботи за допомогою процесу створення канону.

Після своєї смерті первинний лідер має тенденцію пройти процес, який можна назвати евгемеризацією. По суті, вплив первинного лідера можна виміряти ступенем його евгемеризації, тобто тими містичними властивостями, які приписуються йому після смерті. Рання психологічна історія найстаріших груп заснована на таких міфах.

Евгемер є об'єднуючим початком для сил згуртованості групи і збільшує ефективність групи, надаючи авторитет канону. Первинний лідер встановлює порядки і звичаї, пов'язані з тим, як будується діяльність групи, і після його смерті ці звичаї стають традицією і підкріплюються його авторитетом.

Динамічний вплив евгемера особливо помітно в часи стресу. Поки в групі панує спокій і порядок, евгемери не мають особливого значення. У такі часи їх можуть ігнорувати і навіть сміятися над ними. Але якщо хтось небезпечно нападає на групову структуру - зовні або зсередини, так що звичайними методами не вдається впоратися із неприємностями, - закликають на допомогу евгемера, часто в зворотному хронологічному порядку.

Отже евгемери – це первинні лідери, які здійснюють сильний вплив на процес надання існуванню групи осмисленості.

На нашу думку, описаний процес евгемеризації є найбільш характерним для груп та організацій із суб'єктністю однієї особи – її лідера, у руках якого сконцентровано найбільший обсяг влади. Навіть в організаціях олігархічного типу, де суб'єктом із максимальним обсягом влади є мала група, внаслідок перебігу у ній класичної групової динаміки (у соціально-психологічному сенсі) проявляється лідер, що має всі шанси стати після своєї смерті її евгемером.

Як ми показали в [20], засновниками політичних організацій нового покоління зі змінною структурою – динамічною мережею, може стати лише група рівноправних лідерів, які погодяться не тільки прийняти запропоновані нами принципи сучасного лідерства [6, 21], але й забезпечать їхнє дотримання запровадженням розроблених нами відповідних організаційно-технологічних інструментів.

Тобто у поліструктурних політичних партіях на передній план вийде не один первинний лідер, як у традиційних партіях, а первинна група рівноправних лідерів, які разом вирішили створити і розбудовувати організацію у рамках конституції, в основі якої лежать чотири рекомендовані нами інваріантні компоненти партійного будівництва: адаптивна «жива» ідеологія, яка дає не ритуальні а реальні відповіді на виклики, що виникають у реальному часі; суб'єкт організації – велика група, що здатна кількісно зростати; методологія діяльності партійних підрозділів – стратегічне управління; методика діяльності членів підрозділу – методика колективної роботи в динамічній мережі, яка забезпечує сталу взаємодію членів організації у позиціях «рівний з рівним».

Таким чином, успіх поліструктурної політичної партії у великій мірі визначатиметься ефективністю організаційно-технологічних інструментів, які закладено в основу конституції її канону. У цьому контексті задачею первинної групи рівноправних лідерів є надання цій конституції сенсу і дієвості, а існуванню групи – осмисленості внаслідок прикладання надзусиль для того, щоб урухомити створену ними організацію.

Деякі процеси відбуваються регулярно в історії різних типів груп, і вони можуть бути названі груповими функціями. Внутрішній процес будь-якої групи можна розділити на серії подібних функцій. Деякі в повному або зародковому вигляді відбуваються в будь-якій групі, як ніби без них група не здатна існувати; ці функції можна назвати обов'язковими. Інші зустрічаються часто, але не в кожній групі; їх можна назвати випадковими функціями. Обидві розглянуті вище функції організації та евгемеризації є обов'язковими. Організація обов'язкова, оскільки група, за визначенням, без неї не може виникнути; в той же час історія свідчить, що група, яка прожила кілька поколінь, не обходиться без евгемеризації, яка, мабуть, також

необхідна для її існування. Важко уявити собі довго існуючу групу, яка не має і не мала евгемера.

Ще одна обов'язкова функція – знайомство. Якщо люди вже знайомі за межами групи, вони все одно повинні познайомитися заново у своїх нових ролях членів групи.

Випадкові функції підпадають під те, що в розмовній мові називають «заразливим», наприклад спільний сміх, плач або спів. У стародавніх греків були сотні слів для опису таких дій, в яких члени групи беруть участь спільно.

Автор стверджує, що обов'язкові функції слідує в незмінному порядку: спочатку організація, а евгемеризація може відбуватися тільки пізніше, коли багато функцій групи вже виконані. На думку автора, рушійна сила, яка визначає цю послідовність, може бути порівняна з біологічною силою, яка визначає послідовність виникнення функцій у зростаючого організму.

Оскільки поліструктурна політична партія із суб'єктністю великої групи є складним організаційним утворенням, то функція організації, яка реалізується у ній, являє собою складну послідовність процесів, що відбуваються у певному порядку, активуючи, формуючи і посилюючи у процесі свого перебігу відповідні мотивації членів організації. Спочатку первинний лідер створює ініціативну малу групу і вольовим зусиллям утримується від абсолютизації влади, розподіляючи її рівномірно між усіма членами, далі ця мала група з рівноправними членами чисельно зростає до великої групи, утримуючи її учасників у позиціях взаємодії «рівний з рівним» вже не вольовим зусиллям, а запровадженими організаційно-технологічними інструментами, сутність яких визначається вибором рекомендованих нами інваріантних компонентів партійного будівництва.

Функція знайомства у поліструктурних партійних підрозділах починає реалізовуватися фактично від початку створення ініціативної групи і включає знайомство її членів із своїми груповими ролями у процесі чисельного зростання організації.

До аналізу функції евгемеризації можна буде приступити лише після створення політичної партії зі змінною структурою і її діяльності протягом достатньо тривалого часу. Проте вже зараз можна припустити, що ця функція у поліструктурних партіях буде здійснюватися подібно до евгемеризації батьків-засновників США.

Розділ 7. Владний контекст поліструктурних політичних партій

Влада в групі складається з двох секторів: з лідерства та з групового канону. Ці два види влади співвідносяться один з одним, так що член може апелювати від рішення лідера до канону, як від вердикту судді до зводу законів; або може апелювати від канону до лідера, як від покарання згідно із законом до помилування губернатором. Таким чином, те, що відбувається у будь-якій групі регулюється двома джерелами: лідерством і груповим канonom.

Як ми вказали вище, реальним лідером підрозділу поліструктурної політичної партії є колективний суб'єкт у складі великої групи, яка може чисельно зростати – розширене засідання його керівного органу у другій структурній площині, яке здійснює стратегічне управління зовнішнім середовищем і своїм розвитком. Тобто розширене засідання посідає місце лідерства і є першим сектором влади у таких підрозділах у контексті класифікації Еріка Берна.

Другий сектор влади у підрозділах поліструктурних політичних партій складає ключова частина групового канону – конституція, зокрема її неписана частина у вигляді сукупності правил, алгоритмів і процедур, що регулюють внутрішню життєдіяльність партійних підрозділів узагалі та порядок роботи розширеного засідання зокрема. Ця частина конституції на початку може бути запроваджена і утримана лише вольовим зусиллям лідерів існуючих або ініціаторів створення нових політичних партій, а з часом, на наступних етапах розвитку організації, вона трансформується у звичай, і, через деякий час, стане писаною частиною конституції – закріпиться у партійному статуті.

Описаний тип лідерства дозволяє кожному члену напряду, із середини апелювати від рішення колективного суб'єкта – розширеного засідання до канону, висловлюючи свою незгоду із його рішеннями, що суперечать канону, і навпаки – апелювати від канону до розширеного засідання, висловлюючи свою незгоду із рішеннями, що сформовані на основі канону, але суперечать здоровому глузду у даних конкретних умовах зовнішнього і внутрішнього середовища.

На нашу думку, такий тип лідерства у цілому поліструктурному партійному підрозділі суттєво вплине на лідерство в усіх інших його структурних площинах, запобігаючи концентрації влади у руках окремих лідерів чи груп всередині підрозділу, підвищуючи рівень відповідальності кожного члена партії, формуючи поле довіри та сприяючи співпраці членів у складі відповідних органів та груп, а також співпраці цих органів і груп між собою.

Ерік БERN виділяє три типи лідерства: відповідальний лідер, ефективний лідер і психологічний лідер. Вони відповідають трьом аспектам групової культури, про яку йтиметься нижче.

Відповідальний лідер - це той, хто знаходиться попереду і на виду, той, хто виконує роль лідера в організаційній структурі. **Ефективний лідер** - той, хто насправді приймає рішення; він може мати свою роль в організаційній структурі, а може і не мати. Він може знаходитися на другому плані, але саме він найважливіша особистість в індивідуальній структурі.

Психологічний лідер - той, хто має найбільший вплив на приватну структуру членів і займає нішу лідерства в їхніх групових імаго. Всі три види лідерства можуть бути зосереджені в одному індивіді, але бувають і різноманітні комбінації.

Не завжди легко провести відмінність між цими трьома типами лідерства. **Ефективний лідер** може бути визначений шляхом вивчення діяльності групи. Це той, на чиї запитання відповідають в першу чергу і чиї пропозиції в ситуаціях стресу приймаються перш за все. **Відповідальний лідер** - це індивід, якого в першу чергу закликає до відповіді вища влада. Оскільки в багатьох організаціях відповідальний лідер - це тільки фасад, саме тут впливовість, популярність і здатність допомогти проявляються з особливою віддачею. Людина, що володіє такими якостями, може стати привабливим для членів і тим самим просунути до ефективного лідерства. **Психологічний лідер** займає особливе становище в групі, незалежно від того, чи є він одночасно відповідальним і ефективним лідером. Члени вимагають від психологічного лідера особливих якостей; саме психологічний лідер найбільш ймовірно стане у груповій традиції евгемером. Ці якості - якості бога. Передбачається, що лідер всемогутній, всезнаючий, безсмертний, невразливий, непереможний, непідкупний, невтомний, безстрашний і його неможливо спокусити. Якщо в реальному житті лідерові не вистачає однієї із цих якостей, завжди знайдуться охочі його критикувати. Таким чином, члени групи вимагають від своїх лідерів деяких абсолютних якостей, так що в основі своєї кожен успішний лідер - це харизматичний лідер.

У цьому контексті поліструктурний підрозділ політичної партії необхідно розглядати у цілому і у частині розширеного засідання його керівного органу у другій структурній площині.

З точки зору цілого підрозділу, його відповідальний лідер як індивід і / або як статутний керівний орган (рада) перебуває у першій структурній площині і саме його закликає до відповіді вища влада, якою для політичних партій є все суспільство взагалі і їхні виборці зокрема. Ефективним лідером у поліструктурному партійному підрозділі, безумовно буде його реальний суб'єкт – розширене засідання керівного органу. На нашу думку, найбільше шансів у такому підрозділі стати психологічним лідером матиме полілідерна група у складі членів керівного органу, який, з однієї сторони, діє у першій структурній

площині як статутний керівний орган, а з іншої – його члени утворюють скелет розширеного засідання у другій структурній площині.

При цьому складно уявити, що всі перелічені Еріком Берном особливі якості, наявності яких вимагають члени від психологічного лідера, може мати одна особа, особливо реальний лідер при своєму житті. Значно легше припустити, що усі ці якості зможе набуті полілідерна група у складі членів статутного керівного органу (ради) за умови їхнього співробітництва і злиття в єдине ціле із розширеним засіданням у другій структурній площині.

В той же час, у самому розширеному засіданні, яке розташоване у другій структурній площині, здійснюється декомпозиція позиції єдиного відповідального лідера на певну кількість складових у відповідності із декомпозицією усієї сфери діяльності партійного підрозділу на різні сектори. Таким чином кожен із відповідальних лідерів – членів статутного керівного органу у першій структурній площині, координує роботу відповідної секторальної групи у другій структурній площині та секторальної мережі у третій структурній площині. Вищою владою, яка закликає кожного такого лідера до відповіді, у даному випадку є саме розширене засідання у другій структурній площині у складі великої групи членів та запрошених прихильників партії.

В той же час ефективними лідерами у секторальних групах будуть ті, на чий запитання відповідають в першу чергу і чий пропозиції приймаються перш за все. Очевидно, що ними стануть експерти у відповідних секторах життєдіяльності, які, при розгляді питань, що входять у сектори їхньої компетентності, братимуть на себе ефективне лідерство.

Психологічним лідером розширеного засідання у другій структурній площині, як і партійного підрозділу в цілому, найбільше шансів, на нашу думку, мають стати координатори секторальних груп – тобто відповідальні лідери, але не поодиночі, а як полілідерна група у складі членів статутного керівного органу (ради) за умови їхнього співробітництва.

В той же час, у розширеному засіданні поліструктурного партійного підрозділу завжди зберігатиметься можливість проявити себе і статисти одним із психологічних, ефективних чи відповідальних лідерів у кожного із його членів, який володіє вже чи набуде необхідних для цього якостей.

Таким чином у другій структурній площині буде відбуватися диверсифікація лідерства, тобто його розподіл по різних індивідах як за секторами діяльності, так і за типами лідерства. Це зумовить виникнення і підтримку справжнього полілідерства або розподіленого лідерства у розширеному засіданні у складі великої групи, кожен член якої, на рівні з усіма іншими, завжди матиме реальні

механізми впливу на процеси вироблення, обговорення, узгодження, прийняття, виконання та контролю за виконанням рішень.

*Крім класифікації лідерів відповідно до трьох виділених Еріком Берном аспектів бажано класифікувати їх і по їхньому положенню у групі. Той, хто заснував групу, є **первинним лідером**. Лідери, які слідуєть по стопах первинного, можуть бути названі послідовниками. Наступний лідер, який змінює конституцію, теж до певної міри є первинним. Чинний живий лідер в будь-який даний момент може бути названий **особистим**. Лідери, що володіють певною незалежною владою, але відповідальні перед верховною владою, можуть бути названі **підлідерами**. Лідери, які відповідають за все, є особистими лідерами в своїх підгрупах, але по відношенню до всієї групи вони можуть називатися **делегатами**. Практичне випробування лідерства - це здатність приймати рішення, які не будуть переглянуті або заборонені ніким з присутніх; найбільш переконливі рішення, що стосуються групової структури, наприклад, кому дозволено залишатися в групі, коли закінчувати зустріч і на який час призначати наступну. Якщо рішення даного індивіда ніхто в групі не заперечує, значить, цей індивід і є лідером групи.*

Очевидно, що у будь-якому підрозділі поліструктурної політичної партії первинними лідерами будуть або ініціатори її створення або лідери, що разом здійснили реструктуризацію підрозділу традиційної політичної партії у таку організацію. Тобто створити поліструктурну політичну організацію зможе лише група лідерів, що робитиме це цілеспрямовано – так, як у випадку із батьками - засновниками США.

Особистих лідерів, підлідерів та делегатів можна виділити у першій та п'ятій структурних площинах.

У другій структурній площині перелічені типи лідерів є відсутніми апріорі, що зумовлено запровадженням у ній такого порядку роботи, який унеможлиблює міжособистісні та міжгрупові конфлікти між учасниками, утримуючи їхню взаємодію у позиціях «рівний з рівним» та не дозволяючи їм здійснити ранжування за статусами. Це дозволяє припустити, що розширене засідання із таким порядком роботи стане колективним суб'єктом партійного підрозділу будь-якого рівня – лише воно буде здатним приймати рішення, які не будуть переглянуті або заборонені ніким з присутніх, а також найбільш переконливі рішення, що стосуються групової структури, наприклад, кому дозволено залишатися в групі, коли закінчувати зустріч і на який час призначати наступну, який її порядок денний.

Також логічно припустити, що відповідальні лідери різнорівневих партійних підрозділів у першій площині, а також лідери виконавчих та проектних груп у

п'ятій площині завжди будуть підлідерами або делегатами у контексті класифікації Еріка Берна. Закликати їх до відповіді зможе лише вища влада, якою у підрозділах поліструктурної політичної партії стане розширене засідання у другій структурній площині як реальний, колективний і постійно діючий суб'єкт організації.

Лідерство найбільш сильно підкріплюється екзистенційним посиленням. Історично великі лідери завжди здатні були вбивати і бути вбитими і брали на себе відповідальність за все, включаючи смерть. У цивілізованих умовах вбивство замінюється вигнанням, і сильний лідер повинен мати здатність прирікати інших на вигнання, коли це потрібно. Так, Фрейд вигнав «дисидентів», які намагалися перевернути його теорію, і кожен хороший викладач повинен вміти впоратися з учнем, якщо того вимагають обставини. Таким чином, головним тестом на лідерство є відповідальність і право (організаційне) застосовувати санкції і нагороджувати, а також здатність (індивідуальна) робити це рішуче. Навіть голова батьківського комітету в якомусь сенсі повинен бути безжалісним, щоб підтримати порядок.

Очевидно, що у різнорівневих підрозділах поліструктурних політичних партій – партій зі змінною структурою – динамічною мережею здатність приймати жорсткі рішення буде мати лише її реальний суб'єкт – розширене засідання керівного органу у другій структурній площині, яке при потребі у будь-який момент своєї роботи може трансформуватися у найвищий статутний керівний орган першої структурної площини – з'їзд, конференцію чи загальні збори у відповідності до рівня підрозділу.

Далі, у шостому розділі, Ерік Берна зазначає, що *лідерство може бути текучим, в'язким або застиглим. При текучому лідерство лідер відповідальний перед членами і може бути легко усунутий; при в'язкому лідерство він відповідальний тільки перед особливим привілейованим класом і змістити його набагато важче; застигле лідерство увічнює себе і тоді може бути безвідповідальним і автократичним.*

Очевидно, що з точки зору лідерства поліструктурний партійний підрозділ у цілому можна визначити як текучий, у якому лідер є відповідальним перед членами і може бути легко усунутий. У першу чергу це стосується ієрархічної партійної структури у першій структурній площині разом із включеними у неї секретаріатом та контрольно-ревізійним бюро. Правда у традиційних моноструктурних політичних партіях лідерство, зазвичай, є в'язким або застиглим. Утримання текучого лідерства у підрозділах поліструктурній політичній партії забезпечується перенесенням їхнього реального суб'єкта із першої площини у другу, у якій в принципі відсутнє лідерство і членами якого є

усі члени партії, що взаємодіють у позиціях «рівний з рівним». У цих же позиціях взаємодіють члени контролюючих процесних груп у шостій структурній площині, тому характеристику лідерства у цьому випадку, як і у попередньому, неможливо встановити. В той же час лідерство у третій і п'ятій структурних площинах буде в'язким у тому сенсі, що ні члени секторальних мереж, ні члени виконавчих та проектних груп не можуть самостійно змінити лідерів, оскільки вони призначаються розширеним засіданням, членів якого у цьому випадку, у контексті класифікації Еріка Берна, можна трактувати особливим привілейованим класом, що правомочний приймати такі кадрові рішення.

Розглянуті вище класи груп владного аспекту поліструктурного партійного підрозділу за класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 13.

Таблиця 13.

Аспект	Змінні	Характеристики	Класи груп	Σ	Структурна площина																		
					1	1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	7							
						а	б	а	б	в													
Владний	Лідерство	Текучість	Текуча	▪	▪	▪	▪																
			В'язка									▪				▪							
			Застигла																				

Розділ 8. Культурний контекст поліструктурних політичних партій

Далі Ерік Берна зазначає що після смерті первинного лідера хід групової діяльності регулюється канонам, який він установив. Як уже згадувалося, канон складається з трьох частин: конституції, законів і культури. Головні риси типової конституції перераховані і описані вище. Первинний канон слідує за канонам материнської групи; але кожна група розвиває власні відгалуження від материнського канону, і саме ці відгалуження відрізняють канон однієї групи від канону іншої в одному і тому ж суспільстві.

Перший канон створюється первинним лідером, який за допомогою своєї влади встановлює традицію поведінки, яка в якихось положеннях відрізняється від того, до чого звикли члени за межами групи.

Ця теза Еріка Берна підтверджує наше припущення [20] про те, що здійснити реорганізацію традиційних політичних партій у поліструктурні організації зможуть лише лідери, які цілеспрямовано оберуть рекомендовані нами інваріантні компоненти партійного будівництва і силою своєї волі запровадять їх у партійному підрозділі з метою встановлення нової традиції поведінки, яка відрізняється від того, до чого звикли члени існуючих партій.

Далі Ерік Берн зазначає, що цей перший канон і є первинним канonom, який чинить дуже сильний вплив на членів пізніших поколінь. Всякий, хто змінює щось в каноні, щось додає або забирає з нього, в певному сенсі теж стає первинним лідером. Звернення до традиційного канону за часів сумнівів майже завжди набуває персональну форму із залученням імені відповідного евгемера.

У такому вигляді евгемер здійснює свою владу над наступними поколіннями групи. Він встановлює нові конституції і нові культури, радикально змінюючи організаційні та особистісні відносини у материнській групі.

Ось чому у поліструктурних політичних партіях вкрай важливою стане «канонізація» запровадженої колективним евгемером – первинними лідерами конституції у частині алгоритмів, правил і процедур колективної діяльності усіх органів та груп партійних підрозділів у всіх структурних площинах, а також відповідної їм організаційної культури шляхом трансформації їх у звичай – історично закріплені (габітусні) практики.

Оскільки навіть в самих «нерелігійних» групах первинний лідер і канон володіють священними властивостями, хороший послідовник рідко намагається стати первинним лідером. Навпаки, він змінює канон відповідно до потреб часу таким чином, щоб здавалося, що він його не змінює, а просто інтерпретує. Таким чином він знижує ризик ослаблення згуртованості. Однак якщо для революційної операції йому необхідна своя група, він повинен сміливо напасти на старий канон і часто при цьому послабити владу старого евгемера. Але він повинен ретельно обміркувати, наскільки далеко можна заходити, залишаючись у безпеці. Простий спосіб - напасти на особистого лідера, не чіпаючи евгемера.

Як ми відзначили вище, реальним суб'єктом поліструктурної політичної партії стане розширене засідання його керівного органу другій структурній площині і тому, ті, хто захоче змінити організаційно-технологічну частину конституції групового канону, будуть змушені подолати опір цього суб'єкта, що є достатньо малоймовірним внаслідок того, що він діє виключно у раціональній площині, а його члени утримуються у позиції Дорослого інструментами цієї частини. Тобто для зміни алгоритмів, правил і процедур роботи розширеного засідання і всього поліструктурного підрозділу доведеться раціонально переконати його реальний суб'єкт – розширене засідання, що такі зміни зумовлять не його послаблення і / або ліквідацію, а збільшення ефективності та результативності його роботи і приведуть до збільшення конкурентоздатності цілого підрозділу.

Ерік Берн наголошує, що мета канону - регулювання групової діяльності, особливо внутрішнього групового процесу, який складається з операцій,

*спрямованих на зміну організаційної, індивідуальної або приватної структури групи. Ролі в організаційній структурі підтримуються конституційним контрактом, який говорить: «Я обіцяю дотримуватися конституції групи». Інша частина внутрішнього групового процесу підтримується соціальним контрактом, який говорить: «Ти поважаєш мою персону, а я поважаю твою». Спосіб, яким індивід представляє себе групі, називається його персоною. Соціальний контракт стверджує, що це подання має прийматися за чисту монету і до нього слід ставитися дбайливо і ввічливо, відповідно до групового етикету. Соціальний контракт підкріплюється **груповим етикетом**, але в кожній групі виникають власні послаблення і відступи від етикету, і ці відступи складають частину **групового характеру**.*

На жаль, такого роду конституційні і соціальні контракти є зовсім неефективними у сучасних політичних організаціях традиційного типу і повсякчас порушуються у процесі ранжування одноосібних і колективних претендентів на лідерство всередині партійного підрозділу внаслідок ініціювання та ескалації ними міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

У поліструктурних політичних партіях дотримання конституційного і соціального контрактів у представленій Еріком Берном формі буде підкріплюватися не груповим етикетом, а свідомо забезпечуватиметься архетиповим самоуправлінням власною поведінкою зі сторони членів партії шляхом відтворення відповідно сконструйованих ситуації взаємодії у розширеному засіданні та в усіх інших органах і групах різнорівневих партійних підрозділів. Таке самоуправління в іншій термінології можна назвати організаційно-структурним або ситуаційним. Воно змінює перебіг класичної групової динамки та достатньо жорстко утримує поведінку членів партійного підрозділу у заданих рамках. Термін «самоуправління» тут означає, що вибір організаційно-технологічних інструментів для управління поведінкою членів партії, включно із власною поведінкою, був зроблений первинними лідерами поліструктурних політичних партій усвідомлено і цілеспрямовано з метою дотримання визначених нами в [6] принципів сучасного лідерства.

Ерік Берн далі відзначає, що культура змінюється не з індивідом, а з групою, в якій перебуває індивід. Тобто індивід пристосовується до культури, а не навпаки, за винятком випадку з первинним лідером.

Це стане запорукою того, що нові члени поліструктурної політичної партії після вступу у неї будуть змушені пристосовуватися до встановленої первинними лідерами у її різнорівневих підрозділах організаційної культури.

Для практичного розуміння організацій і груп необхідно мати придатну для використання теорію групової культури, оскільки культура впливає майже на все, що відбувається в соціальній агрегації.

*Культура ділиться на три сегменти: на технічну культуру, етикет і груповий характер. **Технічна культура** використовується переважно в робочих і бойових групах і включає всі різновиди корисних (і декоративних) артефактів, а також всі різновиди інтелектуальних операцій.*

Технічна культура включає ті аспекти, які вимагають використання логічної свідомості, що спрямована на реальність, ту частину особистості, яку ми назвемо Дорослим.

У поліструктурних політичних партіях основу технічної культури складає обрана їхніми лідерами або ініціаторами створення методологія діяльності – стратегічне управління, а тривале утримання членів партійних підрозділів під час її реалізації у позиції Дорослого забезпечується обраною тими ж лідерами мелодикою колективної роботи в динамічній мережі.

***Груповий етикет** заснований на загальному соціальному етикеті і включає всі особливості, які відмінні від загального етикету, але прийнятні в даній групі. Етикет має справу зі стандартами поведінки і способами представлення своєї персони або управління персонами інших, впливу на них. Люди комфортно почувають себе в суспільстві, коли відчують, що інші бачать їх такими, якими вони хочуть, щоб їх бачили.*

Більшість людей хотіли б, щоб їх вважали великодушними, розумними, хоробрими, щирими і вірними - в цілому, прийнятними відповідно до стандартів групи. У кожній групі свої особливі стандарти і улюблені шляхи подання або підкреслення особливостей характеру особистості. Хоробрість по-різному представляється на науковій конференції, на релігійному зібранні або при зустрічі аквалангістів. І в кожній з таких ситуацій свій етикет проявлення хоробрості. Етикет зазвичай традиційний і в більшості випадків змінюється дуже повільно і при особливих умовах. Ця частина групової культури походить від того аспекту особистості, який ми назвемо Батьком.

Груповий етикет включає відступи від соціального контракту, які вважаються законними в даній групі. Іноді такі послаблення групового етикету вражають сторонніх спостерігачів.

У поліструктурних політичних партіях формування і утримання властивого їм групового етикету здійснюється обраною первинними лідерами методикою колективної діяльності членів партії у складі великих груп у динамічній мережі,

яка утримує взаємодію останніх у позиціях «рівний з рівним» і блокує можливість ескалації міжособистісних та міжгрупових конфліктів, спонукаючи до співпраці з допомогою передбачених на кожному етапі взаємодії каналних факторів. Тривала колективна діяльність за цією методикою забезпечить формування відповідних стандартів поведінки, які виключають спонтанний і неконтрольований прояв агресії членами партійних підрозділів один до одного. Сформований і усталений у такий спосіб груповий етикет закріпиться на рівні батьківського аспекту особистості і стане спроможним достатньо ефективно регулювати поведінку членів поліструктурного партійного підрозділу.

Характер «примітивніший» етикету. Етикет вимагає стриманості, розуміння і знання соціальної поведінки, яких немає, наприклад, у дитини. Характер є більш безпосереднім вираженням інстинкту. Він включає багато з того, на що здатна дитина, наприклад сміх, спів або плач. **Груповий характер** в основному є виразом того аспекту особистості, який можна назвати Дитиною. Якщо в сфері групового етикету зазвичай існує керівництво або якийсь визнаний авторитет, то характер проявляється так природно і він такий пластичний, що його важко зафіксувати або виразити словами.

У поліструктурних політичних партіях ще важче, ніж у традиційних групах зафіксувати та провести аналіз групового характеру в силу того, що він, за будь-яких обставин, стане сумішшю групових характерів, які формуються у складі усіх органів та груп у різних структурних площинах.

В той же час, на другому кроці розширеного засідання – під час роботи секторальних груп у режимі мозкового штурму, здатність проявляти груповий характер, що виражає дитячий аспект особистості, стане запорукою генерування цим засіданням креативних та інноваційних рішень.

Викладені вище психологічні аспекти культури можна підсумувати наступним чином. Технічна культура, як те, що потрібно робити, є заснованою на реалістичному, об'єктивному, «дорослому» підході до реальності. Груповий етикет, як те, що належить робити, відноситься до традиції і стосується стандартів поведінки та їхньої підтримки; ці традиції переходять від покоління до покоління і засвоюються від батьків. Груповий характер, як то, що хотілося б робити, з деякими обмеженнями дозволяє висловити найбільш архаїчні аспекти особистості.

Такий підхід до культури має дві переваги. З одного боку, він заснований на особистості індивіда, а з іншого - відповідає динаміці всієї групи в цілому. Тому він займає своє природне місце при обговоренні питання про те, що відбувається між індивідами в будь-якій групі.

Особливістю поліструктурних політичних партій можна вважати формування та закріплення групового етикету організаційно-технологічними інструментами, які були обрані їхніми первинними лідерами і які, одночасно, дозволять утримати технічну культуру у рамках «дорослого» підходу та вивільнити творчу енергію членів партії у процесі їхньої взаємодії у «дитячих» позиціях під час генерування альтернатив вирішення поставлених задач.

Далі, у шостому розділі, Ерік Берн зазначає, що крім політичних аспектів групового канону, необхідно досліджувати інші його найважливіші характеристики, особливо твердість і строгість його культури. Твердість є справою «комунікації» та визначається ясністю, з якою сформульований канон. В твердій культурі кожен знає (або може встановити), діє він за законом чи ні. У м'якій культурі член групи часто сумнівається, і це викликає труднощі, точно так само, як непослідовний батько спричиняє труднощі у сім'ї. Якщо культура занадто м'яка, групова мораль може ослабнути.

Культуру поліструктурного партійного підрозділу в цілому можна визначити одночасно як тверду і як м'яку. З однієї сторони, кожен його член чітко знає алгоритми і процедури своєї діяльності, а також порядок переструктурування в органи і групи з різних структурних площин. Це зумовлює твердість культури поліструктурного партійного підрозділу. Однак основна діяльність і здійснення зовнішнього процесу у швидкоплинному, складному, невизначеному і турбулентному зовнішньому середовищі дозволяє визначити культуру цілого підрозділу і окремих його груп м'якою. У першу чергу йдеться про секторальні мережі у третій структурній площині та розширене засідання з усіма його групами у другій структурній площині. Культуру неструктурованих груп у четвертій і сьомій структурній площині також можна вважати м'якою, оскільки у турбулентному зовнішньому середовищі неможливо до кінця чітко встановити, як правильно діяти у тій чи іншій ситуації. Культуру виконавчих і проектних груп у п'ятій структурній площині, а також контролюючих процесних груп у шостій структурній площині можна визначити як тверду, оскільки їхня діяльність передбачає виконання чітко поставлених задач, реалізацію чітко визначених функцій чи досягнення чітко встановлених цілей. Культуру ієрархічно-структурованого підрозділу у першій структурній площині, разом із культурами його секретаріату і контрольно-ревізійного бюро, можна визначити як тверду, оскільки їхня діяльність у такому форматі визнається статутом.

Ерік Берн зазначає, що культура може бути терпимою, обмежувальною і заборонною, відповідно до того, наскільки вільно члени можуть критикувати.

Розглядаючи аспект терпимості культури групового канону у підрозділах поліструктурної політичної партії, можна зробити висновок про його терпимий

характер у всіх структурних площинах партії. Однак формат критики у таких підрозділах є регламентованим – він визначається правилами, алгоритмами і процедурами їхньої роботи.

Строгість пов'язана із застосуванням санкцій та включає чотири різних аспекти. Канон може бути обмежувальним, як на деяких з'їздах, або терпимим, як у багатьох дитячих садках. Він може бути каральним, з підкресленням ролі покарань, як в тюрмах, або винагороджувальним, з підкресленням ролі заохочень, як в торгових фірмах. Він може бути жорстоким, як старовинні закони в Англії, які вимагали суворох покарань за найменші провини, або м'яким, як сучасна система з умовними покараннями, при якій навіть за серйозний злочин можна отримати легке покарання. Він може бути суворим, коли карається будь-який відступ від закону, і толерантним, як в містах, які заохочують туризм. У багатьох випадках всі ці аспекти доходять до крайнощів - жорстокості або, навпаки, толерантності. Часто сталий м'який канон просто означає, що лідерство недостатньо ефективно і внутрішній безлад не контролюється, як в деяких дитячих садках і шкільних класах.

Оскільки твердість і строгість незалежні одне від одного, «хороший» лідер повинен вміти розрізняти ці два аспекти і думати про них порізно. Краща група не обов'язково та, в якій найтвердіша і сувора культура. Членам групи необхідні добре врівноважені ступені свободи: не так мало, щоб викликати роздратування, і не так багато, щоб приводити у збентеження.

Щодо індивіда соціальна ситуація - це вдячна можливість і бажане запрошення, але одночасно - тривожна загроза і небезпечна спокуса. «Хороший» лідер впливає на групову культуру досить твердо, щоб направляти індивідуальні схильності в потрібному напрямку, не створюючи перешкод для самовираження, і досить суворо, щоб контролювати ситуацію без «залякування».

У поліструктурних політичних партіях дуже складно оцінити ступінь строгості культури канону, оскільки у партійних підрозділах відсутні «хороші» лідери, які одноосібно володіють достатнім обсягом влади. В той же час, оскільки участь у політичних партіях є цілком добровільною і вони є відкритими назовні, то складно говорити про строгість у контексті покарань, оскільки вона із великою ймовірністю зумовить вихід покараного члена із партії.

В той же час, для підтримки життєдіяльності і конкурентоздатності політичної партії є критичною участь її членів у роботі її реальних суб'єктів – розширених засідань у другій структурній площині. Ситуація погіршується тим, що пропуски таких засідань зумовляють випадіння члена партії із контексту проблематики, яка

розглядається розширеним засіданням, та ослаблення його мотивацій до колективної діяльності. Тому, очевидно, що у сенсі відвідувань розширеного засідання культура канону поліструктурного партійного підрозділу має бути достатньо строгою, аж до автоматичного призупинення членства у партії у разі пропуску без поважної причини кількох, наприклад, трьох розширених засідань.

Участь та активність членів партії у роботі усіх інших органів та груп поліструктурного партійного підрозділу, на нашу думку, забезпечить не строгість культури її канону, а неформальний груповий тиск великої групи – розширеного засідання і, головне, сформований колективною безконфліктною діяльністю у складі партійного підрозділу набір мотивацій, які ми описували вище. Тому культуру групового канону поліструктурного партійного підрозділу у цілому можна класифікувати як строгу і толерантну одночасно, культуру її розширеного засідання – як строгу, культуру решти органів та груп в усіх інших структурних площинах, включно із четвертою та сьомою, – як толерантну, пам'ятаючи про мотивації і груповий тиск великої групи, які не можна класифікувати безпосередньо ні як заохочення, ні як покарання.

Розглянуті вище класи груп владного аспекту поліструктурного партійного підрозділу за класифікацією Еріка Берна представлені у таблиці 14.

Таблиця 14.

Аспект	Змінні	Характеристики	Класи груп	Σ	Структурна площина														
					1	1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	7			
						а	б		а	б	в								
Владний	Культура	Терпимість	Терпима	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪		
			Обмежувальна																
			Заборонна																
		Твердість	М'яка	▪			▪	▪	▪	▪	▪	▪							▪
			Тверда	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪							▪	▪
		Строгість	Толерантна	▪	▪	▪	▪						▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
Строга	▪				▪	▪	▪	▪											

Розділ 9. Класифікація поліструктурної політичної партії за психологічними типами груп

У шостому розділі книги [5] Ерік Берн серед іншого представляє класифікацію груп за їхніми психологічними типами. На його думку, *на дійсний досвід людей в групах впливають не тільки розглянуті перед тим характеристики, але і певні психологічні чинники. Тому важливо враховувати психологічну ситуацію, яка визначає, чи є група особистою, вимушеною або примусовою.*

Індивід приєднується до групи через людей, що входять у неї – щоб бути в одній спільноті з ними. Його цікавить не стільки роль в організаційній структурі, скільки місце в індивідуальній структурі. Особиста група складається з людей його власного психологічного класу, людей, у яких спільні з ним інтереси, соціальні відносини, досвід і відмінності від решти населення. В цьому привабливість груп дозвілля, компаній і клубів. На нашу думку, до таких груп відносяться і політичні організації.

Особисті групи зазвичай (але не обов'язково) відносяться до числа таких, які перед тим визначалися як добровільні, вибіркові або обумовлені; згодом майже будь-яка група набуває для своїх членів особистий аспект.

Вимушена група - це така, в яку індивід вступає не стільки через індивідуальну, скільки через організаційну структуру; тобто він стає членом, тому що є ніша для нього і він потребує привілеї, які пов'язані з цією нішею. Він готовий навіть миритися з дуже неприємною індивідуальною структурою заради того, щоб зберегти членство. Типовий приклад - робота, яку виконують, щоб заробити на життя. Якщо член приєднується через нагальну потребу в перевагах: моральних, соціальних або матеріальних - для нього група є вимушеною, хоча може і не бути примусовою. Психологічна особливість вимушеної групи в тому, що у члена немає вибору в питаннях надійності та відповідальності. Він знаходиться з людьми, яких не вибирав, в структурі, що її він створював, і йому необхідно до цього пристосуватися. Він не може ні вибирати своїх сусідів, ні міняти їх; ні робота, ні присутність на зборах не є для нього справою вибору. Особиста група - це соціальна проблема; вимушена група - проблема екзистенціальна: член повинен прийняти спосіб існування як «необхідний вибір».

Примусова група, наприклад, в'язниця, - ні те ні інше; тут це переважно проблема індивідуального виживання. Тут член може бути змушений брати участь у груповій діяльності, але його не можна змусити бути товариським або вносити свій вклад у згуртованість. Однак він може з вигодою для себе діяти так, немов він в особистій або у вимушеній групі, а не у примусовій; в такому випадку він може користуватися привілеями «свого хлопця» серед інших ув'язнених або «зразкового ув'язненого» в адміністрації.

Для більшості своїх членів політичні партії не є вимушеними групами, оскільки вони не приносять ні матеріальних ні моральних ні соціальних переваг, щонайменше впродовж достатньо тривалого початкового етапу перебування у них, вимагаючи при цьому достатньо важкої праці у колі однодумців. Тим більше такі організації не можуть бути примусовими.

Однак участь членів поліструктурного партійного підрозділу у форматі його роботи у першій структурній площині, у складі секторальних мереж третьої структурної площини, виконавчих і проектних груп п'ятої структурної площини і контролюючих процесних груп шостої структурної площини можна вважати умовно вимушеною, оскільки вони можуть брати участь у роботі таких органів і груп для отримання моральних переваг всередині партійного підрозділу – в очах референтного для таких членів суб'єкта партії – розширеного засідання.

Інший психологічний фактор, який впливає на існування людей в групі, – це групова позиція у контексті станів Его. Вона може бути раціональною, архаїчною і батьківською.

Як ми показали у [14] у поліструктурному партійному підрозділі в усіх його структурних площинах члени утримуються у раціональній площині з допомогою організаційно-технологічних інструментів, які запроваджені для організації діяльності його реального суб'єкта – розширеного засідання у другій структурній площині. Це відбувається у силу інертності соціально-психологічних процесів, які змішуються між собою у процесі реструктурування партійного підрозділу, внаслідок чого стан Его, який активується у другій структурній площині переноситься у стосунки учасників усіх інших органів та груп партійного підрозділу.

В той же час, діяльність у складі статутної ієрархії першої структурної площини, а також у складі деяких виконавчих і проектних груп може тимчасово утримувати частину їхніх членів у батьківській позиції. А діяльність у секторальних групах в режимі мозкового штурму у другій структурній площині, у складі секторальних груп у третій структурній площині і у складі окремих проектних груп у п'ятій структурній площині тимчасово утримуватиме в їхніх учасників архаїчну – дитячу позицію, перебування у якій сприяє виробленню креативних та інноваційних рішень поставлених перед такими групами задач.

Далі Ерік Берн зазначає, що у деяких робочих груп, наприклад службовців банку або хірургічних бригад, спостерігається серйозна, охоплена особливим почуттям відповідальності поведінка, в інших, наприклад працівників барів і закусточних, – поведінка є набагато більш розкутою і навіть недбалою. Цікаві полюси у поведінці можна виявити в деяких релігіях, обряди яких у письмовому вигляді здаються суворими, але здійснюються набагато недбаліше.

З цієї точки зору поведінку членів різнорівневих підрозділів поліструктурних політичних партій можна визначити як серйозну у всіх їхніх структурних площинах.

Психо-логічний	Ситуація	Необхідність	Особиста	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪		
			Вимушена		▪	▪	▪														
			Примусова																		
	Позиція	Стан Его	Архаїчна																		
			Раціональна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪
			Батьківська		▪	▪	▪														
Поведінка	Серйозність	Недбала																			
		Серйозна	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	
		Соціо-логічний	Діяльність	Опис	Освітня																
Політична	▪	▪			▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪	▪		
Комерційна, тощо.																					

Висновки:

1. Поліструктурна політична партія є організацією, що здатна цілеспрямовано і упорядковано змінювати свою організаційну структуру для взаємодії із кожним новим фрагментом зовнішнього середовища у кожен момент часу у формі, яка дозволить їй найбільш ефективно та результативно досягати програмних цілей.
2. Для структурного аналізу поліструктурної політичної партії, внаслідок фрактальних властивостей її будови, необхідно і достатньо розглянути організаційну структуру лише одного її підрозділу, яка є тотожною для кожного із множини різнорівневих партійних підрозділів.
3. Підрозділ поліструктурної політичної партії можна представити у вигляді моделі, яка включає розташовані у паралельних структурних площинах його по-різному структуровані органи та групи, що «зшиті» в одне ціле індивідуальною структурою. Траєкторіями переміщення членів підрозділу між цими площинами є лінії, що перетинають їх усіх у точках, які позначають позиції членів у відповідних цим площинам організаційних структурах.
4. Запровадження додаткових структурних площини у підрозділі поліструктурної політичної партії суттєво збільшить його ступінь його організованості та, відповідно, дієвість за рахунок збільшення числа ролей у ньому.
5. Розширене засідання керівного органу поліструктурного партійного підрозділу матиме найбільший ступінь організованості серед усіх інших його структурних одиниць, що зумовить набуття цим засіданням статусу реального суб'єкта політичної партії, який здатний виробляти, обговорювати, узгоджувати і приймати рішення, а також організовувати їхнє виконання і контролювати його перебіг. В той же час, при потребі, у будь-який момент своєї роботи, розширене засідання зможе трансформуватися у найвищий статутний керівний орган першої структурної площини – з'їзд, конференцію чи загальні збори у відповідності до рівня підрозділу, і приймати у цій формі будь-які рішення згідно статуту.

6. Для виживання поліструктурних політичних партій зберігатися повинні не їхня змінна приватна структура чи індивідуальна структура, а знеособлений (формат якого не залежить від будь-чиєї волі) порядок зміни внутрішньої організаційної структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання керівних органів їхніх різнорівневих підрозділів. У випадку збереження власної життєздатності, розширене засідання зможе відновити і забезпечити упорядковане функціонування цілого партійного підрозділу, а, після мультиплікації, й усієї партії у складі множини різнорівневих підрозділів із необхідним набором їхніх органів та груп різної структури.

7. Найбільш надійно знеособлений порядок зміни внутрішньої структури горизонтального поліструктурного розширеного засідання зберігатиметься тоді, коли він, у результаті достатньо тривалої ефективної та результативної практики, закріпиться на рівні звичаю.

8. Поліструктурний партійний підрозділ зливається зі своїми зовнішнім та внутрішнім груповими апаратами в єдиний мультирозумний організм соціальної моделі, динамічна цілісність якого забезпечуватиметься реструктуризацією членів у внутрішні органи та групи різного типу і призначення за методикою безконфліктної колективної роботи великих груп у динамічній мережі. Тривала безконфліктна колективна діяльність у складі поліструктурного партійного підрозділу сформує у його членів сукупність нематеріальних мотивацій, що дозволить підтримувати життєздатність та конкурентоздатність такого підрозділу протягом тривалого часу у швидкозмінному, складному, невизначеному і турбулентному зовнішньому середовищі.

9. Важливим чинником, який сприятиме формуванню згуртованості поліструктурного партійного підрозділу є декомпозиція його сфери діяльності на окремі сектори і розподіл його членів і прихильників за ознакою компетентності у відповідні секторальні групи та мережі. За таких обставин відчуття цілісності організації може бути досягнута лише у випадку, коли усі члени взаємодіють разом і утворюють цілісний колективний мультирозумний суб'єкт, який є компетентним одночасно у всіх охоплених ним секторах життєдіяльності суспільства. Можна припустити, що це зумовить виникнення достатньо потужної доцентрової сили, яка буде притягувати членів такого партійного підрозділу один до одного і яку можна трактувати одним із проявів згуртованості.

10. У розширеному засіданні керівного органу поліструктурного партійного підрозділу у другій структурній площині буде відбуватися диверсифікація лідерства, тобто його розподіл по різних індивідах як за секторами діяльності, так і за типами лідерства. Це зумовить виникнення і підтримку справжнього

полілідерства або розподіленого лідерства у розширеному засіданні у складі великої групи, кожен член якої, на рівні з усіма іншими, завжди матиме реальні механізми впливу на процеси вироблення, обговорення, узгодження, прийняття, виконання та контролю за виконанням рішень.

11. Основний виробничий процес, як неписана частина конституції групового канону визначає, регламентує, упорядковує реальну групову діяльність та встановлює взаємозв'язки та взаємопереходи між структурними площинами, тобто визначає порядок і послідовність переструктурування в організаційні структури різних структурних площин. На початковому етапі створення та розгортання поліструктурної політичної партії неписана складова конституції групового канону може бути запроваджена лише вольовим зусиллям лідерів існуючих або ініціаторів створення нових партій після вибору ними відповідних інваріантних компонентів партійного будівництва.

12. Здійснити реорганізацію традиційних політичних партій у поліструктурні організації зможуть лідери, які цілеспрямовано оберуть рекомендовані нами інваріантні компоненти партійного будівництва і силою своєї волі запровадять їх у партійному підрозділі з метою встановлення нової традиції поведінки, яка відрізняється від того, до чого звикли члени існуючих партій.

Список літератури:

1. Плахтій Т. О. Конструювання політичних партій нового покоління (Constructing New-Generation Political Parties) [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // SSRN : веб-сайт. – 31 травня 2020. – Режим доступу: <https://ssrn.com/abstract=3619421>
2. 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/>
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. Організаційна структура партій нового покоління [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 2 липня 2019. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/90470>
5. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Ерик Берн; пер. с англ. А.А. Грузберга. – Екатеринбург: Изд-во “ЛИТУР”, 2001. – 320 с.

6. Плахтій Т. Порядок реорганізації партій [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 21 жовтня 2018. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/83612>
7. Тарас Плахтій. Динамічна мережа – змінна організаційна структура політичних партій нового покоління: розшифровка відео-презентації зі слайдами [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // – 28 серпня 2020. – Режим доступу: <https://tarasplakhtiy.files.wordpress.com/2020/08/dynamichna-merega-rozshyfruvana-prezentatsii.pdf>
8. Лепский В. Е. Методологический и философский анализ развития проблематики управления / В. Е. Лепский. – М. : Когито-Центр, 2019. – 340 с.
9. Дафт Р. Организационная теория и дизайн: учебник / Р. Дафт; пер. с англ. В.Кузин. – СПб : Питер, 2013. – 640 с.
10. Плахтій Т. Діяльність партій в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т. Плахтій // Збруч : веб-сайт. – 16 січня 2018. – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/75432>
11. 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>
12. Берн Э. Игры, в которые играют люди / Э. Берн; пер. с англ. А. В. Ярхо. – Л. : Лениздат, 1992. – 156 с.
13. Штайнер К. Сценарии жизни людей. / К. Штайнер; пер. с англ. Е. М. Клиориной. – СПб. : «Питер», 2003. – 232 с.
14. Плахтій Т. Взаємодія членів партійних підрозділів політичних партій у контексті трансакційного аналізу і архетипового підходу / Т. Плахтій
15. 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.
16. 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>
17. 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

18. 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>
19. Бурдьє П. Структура, габитус, практика [Електронний ресурс] / П. Бурдьє // – 1979. – Режим доступу: <http://www.old.jourssa.ru/1998/2/4bourd.html>
20. 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-restrukturizatsiyi-politichnih-partiy-v-ukrayini.html>
21. 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>