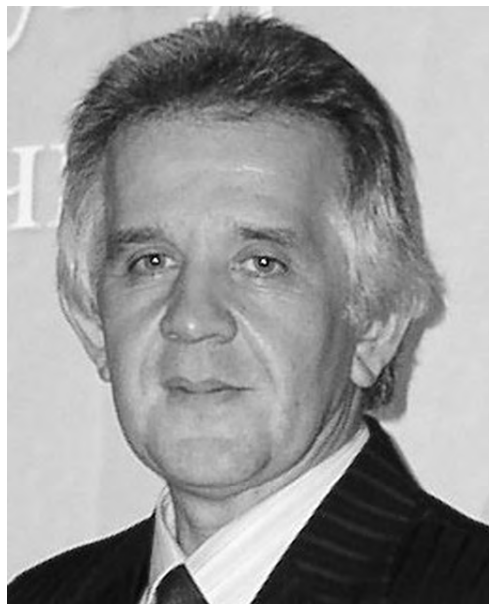


УДК 329.001(100)

Плахтій Тарас Олексійович,
незалежний дослідник, 79014, Львів, Тракт
Глинянський, 36-Б, тел.: +38 (050) 317
37 01, e-mail: taras.plakhtiy@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1339-7441

Плахтій Тарас Алексеевич,
независимый исследователь, 79014, Львов,
Тракт Глинянский, 36-Б, тел.: +38 (050)
317 37 01, e-mail: taras.plakhtiy@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1339-7441

Plakhtiy Taras Oleksiiovych,
independent researcher, 79014, Lviv, Trakt
Glynianskiy, 36-B, tel.: +38 (050) 317 37
01, e-mail: taras.plakhtiy@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1339-7441
DOI <https://doi.org/10.31618/vadnd.v1i14.115>



АРХЕТИПНІ ЗАСАДИ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПОЛІТИЧНОГО ПРОСТОРУ

Анотація. На основі розробленої архетипної моделі взаємодії членів політичних партій обґрунтовано та вироблено стратегію їх активації, що полягає у вольовому й усвідомленому виборі та запровадженні лідерами інтегрованого комплексу організаційних інструментів для впорядкування діяльності партійних підрозділів, який забезпечує системне управління ситуаціями та контекстами конкурентної взаємодії, що періодично відтворюються, з метою унеможливити ініціювання та підтримку в них міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

Реалізація такої стратегії ґрунтується на запуску та використанні природного, біологічно обумовленого джерела активації членів підрозділів політичних партій, що підтримується нейрогуморальними реакціями в їх мозку для здійснення процесу ранжування в ситуаціях конкурентної взаємодії, які впорядковано виникають і переходять у ситуації співпраці в межах запровадженого лідерами інтегрованого комплексу організаційних інструментів.

Аналіз основних складових запропонованого нами варіанта такого комплексу, а саме — розробленої нами методики безконфліктної колективної діяльності великих груп людей в динамічній мережі у поєднанні з відомою методологією діяльності — стратегічним плануванням, з точки зору трьох базових принципів соціальної психології засвідчив їх потенційну здатність активувати членів партії у процесі колективної діяльності у складі партійних підрозділів.

На нашу думку, вибір політиками рекомендованого інтегрованого комплексу організаційних інструментів приведе політичні партії до здатності формувати внутрішню етику й поширювати її назовні в умовах відсутності або послаблення зовнішньої етики, наприклад протестантської, яка великою мірою обумовила становлення сучасного Західного світу.

Створення політиками початкового “кристалу” нової соціальної структури на основі запропонованого варіанта такого комплексу дасть можливість збудувати політичну партію нового покоління в результаті його мультиплікації, самовідтворення і самопоширення в середовищі елітних груп, а пізніше — реструктурувати за цим зразком більшість інших організацій з метою подолання зростаючої соціальної складності, що за деякий час зумовить реструктуризацію політичного простору як національного, так і глобального рівня.

Ключові слова: політичний простір, політична партія, фрактальний архетип, культурний архетип, динамічна мережа, стратегічне планування.

АРХЕТИПИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПОЛИТИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА

Аннотация. На базе созданной архетипической модели взаимодействия членов политических партий обосновано и выработано стратегию их активации, которая заключается в волевом осознанном выборе и внедрении лидерами интегрированного комплекса организационных инструментов для упорядочения деятельности партийных подразделений, который обеспечивает системное управление периодически воспроизводящимися ситуациями и контекстами конкурентного взаимодействия с целью сделать невозможным инициирование и поддержку в их рамках межличностных и межгрупповых конфликтов.

Реализация такой стратегии основывается на запуске и использовании природного, биологически обусловленного источника активации членов подразделений политических партий, который поддерживается нейрогуморальными реакциями в их мозгу для осуществления процесса ранжирования в ситуациях конкурентного взаимодействия, которые упорядоченно возникают и переходят в ситуации сотрудничества в пределах введенного лидерами интегрированного комплекса организационных инструментов.

Анализ основных составляющих предложенного нами варианта такого комплекса, а именно — разработанной нами методики бесконфликтной коллективной деятельности больших групп людей в динамической сети в сочетании с известной методологии деятельности — стратегическим планированием, с точки зрения трех базовых принципов социальной психологии показал их потенциальную способность активировать членов партии в процессе коллективной деятельности в составе партийных подразделений.

По нашему мнению, выбор политиками рекомендованного интегрированного комплекса организационных инструментов приведет политические

партии к способности формировать внутреннюю этику и распространять ее вовне в условиях отсутствия или ослабления внешней этики, например, протестантской, которая во многом обусловила становление современного Западного мира.

Создание политиками начального “кристалла” новой социальной структуры на основе предложенного нами варианта такого комплекса позволит построить политическую партию нового поколения в результате его мультипликации, самовоспроизведения и самораспространения в среде элитных групп, а позже — реструктурировать по этому образцу большинство других организаций с целью преодоления растущей социальной сложности, что через некоторое время обусловит реструктуризацию политического пространства как национального, так и глобального уровня.

Ключевые слова: политическое пространство, политическая партия, фрактальный архетип, культурный архетип, динамическая сеть, стратегическое планирование.

ARCHETYPAL PRINCIPLES BEHIND POLITICAL SPACE REALIGNMENT

Abstract. Based on our archetypal model of interaction of political party members, we have provided a rationale for and developed a strategy for their activation, involving a willful and conscious choice and introduction by leaders of an integrated set of organizational instruments for streamlining the activity of party units that can ensure direct management of recurrent situations and contexts of competitive interaction in order to prevent initiation and maintenance of interpersonal and intergroup conflicts within such units.

Implementation of this strategy is based on launching and using a natural, biologically determined source of activation of political party members, supported by neurohumoral reactions in their brain aimed to carry out the ranking process in competitive interaction situations that coherently occur and transform into situations of cooperation within the framework of an integrated set of organizational tools introduced by leaders.

Analysis of the main components of the proposed version of such a set (namely, our method of conflictless teamwork of large groups of people in a dynamic network in combination with strategic planning as a well-known methodology of activity) based on the three basic principles of social psychology attests to its potential to activate party members in the process of their collective activity in the framework of party units.

In our opinion, by opting for the recommended integrated set of organizational tools, politicians will help political parties to generate their internal moral code and to spread it outward in the absence or weakening of an external moral code, similarly to the Protestant one, for instance, which to a large extent governed the making of the modern Western world.

By creating the initial “crystal” of a new social construction based on the proposed variant of such a set politicians will be able to establish a new generation

of political parties through its multiplication, self-propagation and self-dissemination among elite groups, and subsequently to restructure the majority of other organizations following this model in order to overcome the growing social complexity, which over time will lead to realignment of the political space at both national and global levels.

Keywords: political space, political party, fractal archetype, cultural archetype, dynamic network, strategic planning.

Постановка проблеми. У багатьох країнах сучасного світу можна спостерігати ознаки кризи політичного управління, яку викликано зростанням соціальної складності та яка виявляється у вигляді дисфункції всього політичного простору як цілісної й динамічної системи, що охоплює владу, ідеології, елітні групи, держави, політичні інститути, нації, великі та малі електоральні групи з їх інтересами тощо, поєднані між собою рухливими мережами комунікаційних зв'язків.

Центральним елементом, системотворчим стрижнем, який утримує цілісність політичного простору, є політичні партії, які, з одного боку, формують і представляють інтереси електоральних груп у межах певних ідеологій, а з іншого — відповідно до національних конституцій змагаються за право здійснювати державну владу.

Таким чином, відновлення функціональності політичного простору й, відповідно, вирішення політичних криз сучасності є прямо пов'язаним із якісними змінами політичних партій з метою приведення їх складності відповідно до складності швидкозмінного та непередбачуваного зовнішнього соціального середовища.

У “місиві” взаємопов'язаних і взаємообумовлених проблем сучасних політичних партій ми виділили ключову, на наш погляд, проблему пасивації членів партії, наслідком якої є щоразу більше їх віддалення від вироблення, обговорення та ухвалення політичних рішень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Пасивація членів політичної партії є одним з виявів дії закону “олігархізації” Міхельса у процесі концентрації внутріпартійної влади в руках її керівного ядра, що обмежує доступ партійного загалу до вироблення й ухвалення рішень [1].

Дію одного з ключових механізмів, що призводить до пасивації членів політичних організацій, — делегування, за допомогою якого одна особа, так би мовити, дає владу іншій особі, виділив та описав П'єр Бурдьє [2]. Він визначив делегування як складний акт перенесення влади, коли довіритель дає дозвіл довіреній особі підписуватися, діяти або говорити замість себе, даючи повну владу діяти для нього, що стає початком політичного відчуження.

В Україні ситуація з активністю членів політичних партій ускладнилася тим, що на певному етапі розвитку національної політичної системи було запроваджено оплату за участь

у партійних заходах. Проведені соціальними психологами дослідження [3] показали, що винагорода за певну поведінку насправді може знизити її привабливість і зменшити ймовірність її здійснення в майбутньому.

Запуск і підтримання зворотного процесу — процесу активації членів політичних партій — є водночас управлінським та організаційним завданням, адже, очевидно, йдеться про здійснення на них певного впливу з метою зміни їх поведінки. У свою чергу, вплив на членів політичних організацій з метою зміни їх поведінки за своєю сутністю є однією з існуючих форм соціального контролю, які у контексті універсального епохального циклу детально розглядалися одним із засновників Української школи архетипіки, доктором Е. Афоніним і його колегами [4]. У роботі вказується, що всі ці форми завжди взаємодіють у складній системі й не можуть розглядатися окремо. Механізм соціального контролю, зазначає автор, функціонує саме завдяки складній взаємодії між відповідними інститутами, покликаними регулювати соціальні відносини, та морально-етичними нормами самоконтролю індивідів, чії рішення суттєво впливають на інституційний соціальний контроль.

У сфері бізнесу існує багато підходів до вирішення завдання активації співробітників, які розроблялися різними авторами в межах теорії організацій та менеджменту. Так, один з них — І. Адізес — вважає, що для виконання дій, які допомагають вирішувати множину проблем, з якими організація стикається в реальному часі, менеджери бізнесових організа-

цій повинні володіти необхідним обсягом управлінської енергії [5]. Джерелами цієї енергії, на думку автора, є повноваження, влада і вплив.

Таким чином, завдання активації членів політичних партій зводиться до пошуку альтернативних джерел управлінської енергії, які змогли б компенсувати відсутність у партійних лідерів — основного її джерела, яким володіють менеджери бізнесових корпорацій, — влади як можливості карати та винагороджувати працівників зміною розміру грошових виплат.

Пошук і вироблення стратегії використання альтернативних джерел управлінської енергії доцільно, на наш погляд, здійснювати в межах архетипного менеджменту. Основні положення цієї дисципліни представила в своїй роботі ще одна із засновниць Української школи архетипіки — О. Донченко [6].

Ввівши відповідне поняття й описуючи організуючі принципи фрактального архетипу психосоціальної еволюції у своїй роботі [7], О. Донченко вважає, що ці принципи є своєрідною матрицею впорядкування, яка накладається на хаос таким чином, що будь-який зміст знаходить собі місце. Авторка виділяє такі складові фрактального архетипу: тоталітарний (тотемний) тип життєустрою суспільства, авторитарний тип, ліберальний, демократичний устрій життя.

Автори підручника “Управління персоналом” [8] вважають визначені у роботі О. Донченко [7] складові фрактального архетипу культурними архетипами консолідації, конфронтації, конкуренції та кооперації,

рівні активації яких є взаємообумовленими з домінуючим типом організаційної культури кожного суспільства на будь-якому етапі його історичного розвитку.

Практичне вирішення завдання активації членів політичних партій є неможливим без здатності успішно передбачати або хоча б пояснювати їх поведінку в межах політичних організацій, що змушує звернутися до сучасної соціальної психології, а саме до трьох її основних принципів, які детально проаналізували Л. Росса та Р. Нісбетт [9]: сильного детермінуючого впливу на поведінку людини безпосередньої соціальної ситуації; впливу на поведінку суб'єктивної інтерпретації; залежності поведінки від стану індивідуальної психіки та соціальної групи як напружених систем.

На нашу думку, пошук механізмів активації членів політичних партій є неможливим без урахування їх генетично детермінованих поведінкових актів, які розглядаються в межах етології людини, що є частиною більш широкої наукової дисципліни — біополітики.

Один з її представників А. Олексін зазначає, що точки зору біополітики соціальна поведінка є складним переплетенням двох таких її форм: 1) агоністичної, що охоплює форми поведінки, пов'язані з конфліктами між живими організмами, а саме агресію, ізоляцію, підпорядкування (як сукупність форм поведінки, спрямованих на припинення агресії з боку іншої особи); 2) неагоністичної (лояльної, "дружньої"), що охоплює афіліацію, кооперацію, а також соціальне полегшення й імітацію [10].

Агоністична форма поведінки — агресія є результатом активації живих організмів унаслідок перебігу сукупності нейрогуморальних реакцій у їх мозку під впливом сприйняття ними відповідних зовнішніх чинників, зокрема присутності одного чи певної кількості інших живих організмів.

Зазначимо, що агресія та підпорядкування добре корелюють із груповими ефектами, які вивчаються в межах соціальної психології — із соціальною фасилітацією та соціальною інгібіцією. Перший з них полягає у підвищенні активності індивіда у процесі діяльності в групі, а другий — у гальмуванні його активності у присутності інших людей.

Аналізуючи неагоністичні форми поведінки, А. Олексін спирається на дослідження П. Корнінга [11], який вважає, що формування дедалі складніших систем у результаті об'єднання раніше самостійних частин є магістральною тенденцією біологічної еволюції. Кожна біосоціальна система, що ускладнюється, є більшою, ніж сума її частин, тобто вона має нові властивості, відсутні в її компонентах, якщо розглядати їх окремо. П. Корнінг переконаний, що еволюцію спрямовано на дедалі більше координовану, ефективну кооперацію між індивідами у складі таких систем.

Остання теза добре корелює з описаним Дж. Гараєдагі [12] зсувом організаційної парадигми від систем з одним розумом біологічної моделі до мультирозумних систем соціальної моделі та дає можливість стверджувати, що поява політичних організацій нового покоління є не-

можливою без вироблення та запровадження альтернативних способів активації їх членів порівняно зі способами, що використовуються в існуючих політичних партіях.

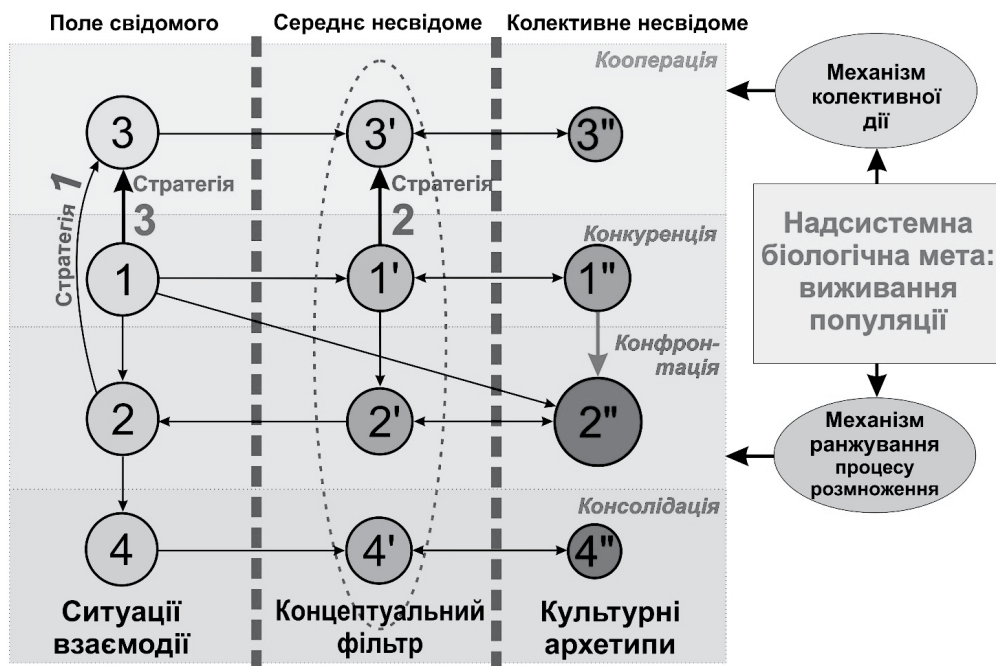
Мета статті — в межах архетипного підходу виробити й обґрунтувати стратегію активації членів політичних партій нового покоління як передумови реструктуризації політичного простору та запропонувати організаційні інструменти її реалізації на практиці.

Виклад основного матеріалу. Під час розроблення фрактальної моделі соціальної психіки ми розглядали її як складну цілісну систему, ключовими складовими якої є поле свідомого, середнє та колективне несвідомі, що перебувають у безперервній взаємодії в межах визначених нами

архетипних механізмах її функціонування [13].

Для вироблення ефективної стратегії активації членів політичних партій використаємо основні підходи нашого попереднього дослідження та запропонуємо архетипну модель процесу їх взаємодії у складі партійних підрозділів, наведену на схемі.

В її підґрунтя покладемо взаємопереходи між трьома складовими психіки — полем свідомого, середнім несвідомим і колективним несвідомим. При цьому вважатимемо очевидним те, що колективне несвідоме сформувалося під впливом природної потреби забезпечити реалізацію біологічної мети життєдіяльності людської популяції — виживання як здатності до самовідтворення в часі та експансії



Архетипна модель процесу взаємодії членів політичних партій

у просторі в межах екосистеми — системи більш високого рівня. Так трактує мету життєдіяльності популяцій сучасна біополітика [10], і так само її трактування пропонує сучасна теорія організацій [12] щодо організаційних систем з одним розумом біологічної моделі, якими є переважна більшість організацій сучасного світу включно з політичними партіями.

Вважатимемо, що ця мета реалізується одночасно двома взаємообумовленими шляхами, перший з яких — природний відбір найбільш життєздатних особин для допуску до процесу розмноження через механізм ранжування, а другий — підвищення ефективності цілої популяції через механізми колективної дії [10].

Очевидно, що первинним, а отже, більш високоенергетичним (на реалізацію якого організмом виділяється більша кількість енергії) є перший шлях. Другий шлях є вторинним, він обумовлюється соціальною природою біологічних організмів, яка сформувалася у процесі їх еволюції, і покликаний забезпечити найбільш сприятливі умови реалізації першого шляху.

Водночас ці обидва шляхи є протилежно спрямованими, адже перший з них забезпечує виокремлення, сепарацію найбільш придатних до розмноження особин, а другий — об'єднання всіх особин у спільноти для підвищення життєздатності цілої популяції. Таким чином, реалізація другого шляху потребує додаткової енергії на придушення процесів ранжування у вже проранжованій спільноті, яку і виділяє її лідер із метою управління активністю інших,

підпорядкованих йому членів у процесі їх взаємодії.

Отже, формування та розвиток несвідомого людської й, відповідно, соціетальної психіки, що підпорядковувалися потребі реалізувати біологічну мету популяції — виживання, визначали структуру її фрактального архетипу та тенденції його зміни для встановлення оптимального співвідношення обох визначених вище шляхів реалізації цієї мети на різних етапах розвитку людської популяції — суспільства.

Вважатимемо, що **середнє несвідоме** охоплює набуті членами популяції у процесі їх соціалізації комплекси логічно зв'язаних ідей (соціальні норми у форматах релігії, ідеології тощо), габітуальних (організаційних) практик та особисто досвіду взаємодії на їх основі у процесі життєдіяльності цих членів. Вони разом із поточним психоемоційним станом та усвідомленими потребами утворюють свого роду концептуальний фільтр, який, з одного боку, через механізми резонансу пов'язує відображені й усвідомлені в **полі свідомого** ситуації взаємодії фізичного плану з відповідними культурними архетипами **колективного несвідомого**, активуючи їх, а з іншого — призводить до системного відтворення на фізичному плані обумовлених ним однотипних ситуацій взаємодії [14].

На схемі колективне несвідоме розділено на чотири частини для відображення складових фрактального архетипу у термінах культурних архетипів консолідації, конфронтації, конкуренції та кооперації [8]. Цей поділ поширено на середнє несвідоме й на поле свідомого для відо-

браження у них зон, що відповідають переліченим культурним архетипам.

Таким чином, кожна ситуація взаємодії є обумовленою концептуальним фільтром, і водночас вона через цей фільтр активує відповідний культурний архетип несвідомого в учасників взаємодії, що актуалізує цінності та поведінкові моделі, що йому відповідають, які усвідомлюються та стають основою вибору одного з можливих варіантів поведінкової реакції учасника на цю ситуацію. Активований таким чином культурний архетип зумовлює запуск на біологічному рівні нейрогуморальних реакцій, що йому відповідають, які наповнюють енергією живий організм для реалізації обраного варіанта поведінки на фізичному плані в цій ситуації.

Водночас, як ми показали в роботі “Фрактальна модель психіки і архетипи соціальної поведінки” [13], одночасно з активацією одного з культурних архетипів через концептуальний фільтр, усвідомлена ситуація взаємодії залежно від ступеня її вираженості й інтенсивності здатна прямо — безпосередньо та миттєво — активувати інші культурні архетипи, впливаючи через актуалізацію цінностей та поведінкових моделей, що їм відповідають, на процес вибору учасниками взаємодії варіантів поведінки на фізичному плані.

Наприклад, у ситуації розгортання міжособистісного конфлікту між членами первинного підрозділу політичної партії її ідеологія як складова концептуального фільтра передбачає його залагодження на основі набору цінностей поведінкових моделей культурного архетипу

кооперації. Однак на практиці така ситуація безпосередньо й миттєво активує культурний архетип конфронтації, що актуалізує притаманні йому цінності та поведінкові моделі й у більшості випадків призводить до ескалації конфлікту внаслідок вибору учасниками взаємодії поведінкової стратегії, що їм відповідає, на кожному з етапів його розгортання.

На нашу думку, це пов’язано з **безпосереднім впливом надсистемної мети життєдіяльності популяції — виживання — на структуру колективного несвідомого учасників взаємодії, який виявляється у зміщенні активації його складових — культурних архетипів в умовах ситуації конкурентної взаємодії**. Тобто, пряма чи опосередкована (через концептуальний фільтр) активація такою ситуацією взаємодії культурного архетипу конкуренції під впливом її контекстів швидко зсувається до активації одного з культурних архетипів — конфронтації або кооперації. При цьому ймовірність активації культурного архетипу конфронтації є значно вищою, ніж ймовірність активації культурного архетипу кооперації внаслідок перебігу нейрогуморальних реакцій у мозку учасників взаємодії, що енергетично підтримують ранжування як механізми природного відбору у процесі розмноження.

Також слід зазначити, що в межах нашого аналізу ми розглядатимемо лише той аспект культурного архетипу консолідації, який найчастіше виявляється в сучасному суспільстві та є взаємопов’язаним з агоністичною формою поведінки — (само-) ізоляцією індивіда, його відчужені-

стю, втратою соціальних зав'язків із первинною групою з метою уникнення конфронтації з агресивним лідером групи чи претендентами на лідерство у процесі їх ранжування.

Розглянемо динаміку взаємодії членів політичних партій у межах запропонованої нами архетипної моделі.

Під час створення політичної партії члени ініціативної групи потрапляють в ситуацію конкурентної взаємодії **1**, в якій вони в межах процесу природної групової динаміки змагаються за максимально високі позиції у статусній ієрархії. У цю ж ситуацію **1** із ситуації консолідації **3** потрапляє новоприйнятий член підрозділу діючої політичної партії — і він починає відразу конкурувати з іншими його членами, намагаючись потіснити частину з них в ієрархії статусів. Тут варто зазначити, що періодичне відтворення таких ситуацій взаємодії зумовлено впливом концептуального фільтра, зокрема засвоєними та збереженими у середньому несвідомому організаційними практиками, які сформувалися у процесі історичного розвитку кожного суспільства та є невід'ємною складовою його соціальної психіки.

Водночас, ситуація конкурентної взаємодії **1** через механізми резонансу активує певні компоненти концептуального фільтра **1'**, взаємопов'язані із відповідною ділянкою **1''** культурного архетипу конкуренції колективного несвідомого, в результаті активації яких усвідомлюються цінності та можливі поведінкові моделі, що їм відповідають, у межах цієї ситуації.

Частина концептуального фільтра, пов'язана із соціальними норма-

ми, закріпленими у процесі соціалізації індивідів у форматі релігійних постулатів, ідеологічних положень і юридичних норм, ідентифікує суперника-однопартійця як “свого” та спонукає ставитися до нього як до партнера й вибудовувати з ним відносини в межах цінностей і поведінкових моделей відповідної ділянки **3''** культурного архетипу кооперації (перехід **1' → 3' → 3**).

Однак, уже на перших етапах взаємодії внаслідок описаного зміщення активації складових фрактального архетипу ситуація конкурентної взаємодії **1** й активована нею відповідна ділянка **1''** культурного архетипу конкуренції під впливом надсистемної біологічної мети життєдіяльності популяції з метою енергетичної підтримки процесу ранжування активують високоенергетичну ділянку **2''** культурного архетипу конфронтації. Таким чином відбувається миттєвий безпосередній перехід **1 → 2''**.

У свою чергу, ділянка **2''** культурного архетипу конфронтації активує у середньому несвідомому компонент концептуального фільтра **2'**, що йому відповідає, який відразу або через кілька послідовних взаємодій обумовлює усвідомлення ситуації конкурентної взаємодії **1** як ситуації конфронтації **2**. Таким чином, результатом описаної послідовності переходів стає перехід **1 → 2**.

У результаті конфлікту, який супроводжує цей перехід, визначаються статуси учасників взаємодії, і вони переходять із позицій конкурентної взаємодії у позиції домінування — підпорядкування, що супроводжується активацією лідерів та пасивацією підлеглих, аж до

формального чи неформального (шляхом саботування виконання своїх партійних обов'язків) виходу останніх з організації. Таким чином, уникнення підлеглыми подальшої взаємодії з лідерами супроводжується ефектом їх соціальної інгібіції та обумовлює перехід **2** → **4**, який переводить пасивованих членів підрозділу політичної організації у ситуацію відчуження **4** з активуванням нею відповідних компонентів **4'** концептуального фільтра та ділянки **4''** культурного архетипу консолідації, що зумовлюють їх (само-) ізоляцію й втрату ними соціальних зав'язків із підрозділом партійної організації.

Однак у випадку, якщо дія ідеологічного компонента концептуального фільтра є достатньо потужною та підтримує активність низькостатусних членів вище певної енергетичної межі для переходу в ситуацію **4**, то вони залишаються у партії й у результаті примусу з боку лідерів переходять у ситуацію співробітництва **3**, яка резонує з відповідним компонентом **3'** концептуального фільтра що активує ділянку **3''** культурного архетипу кооперації. Її активація призводить до усвідомлення членами проранжованих підрозділів політичних партій цінностей та поведінкових моделей, що відповідають цьому архетипу, та змушує їх співпрацювати, перебуваючи у ситуації кооперації **3** аж до послаблення чи повного зникнення лідерського та/або ідеологічного контролю.

Однак у процесі спільної діяльності в ситуації співпраці **3** члени проранжованих підрозділів політичної партії повсякчас потрапляють у ситуацію конкурентної взаємодії **1**. Це

відбувається, наприклад, унаслідок необхідності обрати один з кількох запропонованих різними членами партії варіантів рішення або через необхідність вибору одного з кількох способів його реалізації. Далі відбувається описаний вище перехід із ситуації конкурентної взаємодії **1** в ситуацію конфронтації **2**. Багатократне повторення таких переходів здатне активувати ділянку **2''** культурного архетипу конфронтації до такого рівня, за якого виділеної під впливом нейрогуморальних реакцій, що супроводжують ці переходи, енергії буде достатньо для того, щоб подолати лідерський та/або ідеологічний примус до співпраці членів проранжованих підрозділів політичної партії. Тому далі або відбувається вже описаний нами вище перехід **2** → **4**, або учасники знову повертаються у ситуацію співпраці (перехід **2** → **3**) унаслідок посилення до необхідного рівня ідеологічного та/або лідерського примусу.

Якщо ж перехід **2** → **4** здійснюють організовані групи членів партії з власними мікролідерами, то відбувається дроблення материнської організації на кілька частин. В українських реаліях, як ми показали в роботі "Архетипна модель виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту" [14], процес фрагментації національних елітних груп набув катастрофічного характеру. Цьому сприяє невідповідність актуальної та габітуальної організаційних культур, яка унеможливорює сакралізацію лідерів, що знижує їх сумарну управлінську енергію у розумінні І. Адізеса [5] за рахунок нівелювання її харизматичної складової в умовах

відсутності у них іншої найважливішої складової, якою володіють менеджери бізнесових компаній — влади заохочувати й карати зміною розміру оплати праці.

Описана архетипна модель взаємодії членів політичних партій дає можливість виділити три різні стратегії їх активації.

Перша стратегія (перехід 2 → 3) полягає у нарощуванні управлінської енергії лідерів за рахунок посилення її джерел — харизми (шляхом політтехнологічного формування відповідного образу), статусу (шляхом адміністративного зростання значення їх посади) та влади (шляхом отримання ними важелів негативного чи позитивного стимулювання членів партії). Реалізація цієї стратегії в межах українського політичного простору є проблематичною внаслідок блокування процесу сакралізації лідерів політичних партій описаною нами в роботі “Архетипна модель виникнення, ескалації та розв’язання соціального конфлікту” [14] невідповідністю актуальної ієрархічної організаційної культури до габітуальної — горизонтальної, а також унаслідок неможливості легально і, головне, достатньою мірою стимулювати партійний загал.

Друга стратегія (перехід 1' → 3') полягає у посиленні міфологічної (ідеологічної) компоненти концептуального фільтра шляхом створення нової потужної національної ідеї, захоплюючої картинки майбутнього, переконливої нової ідеології тощо. Енергії цієї компоненти повинно вистачити на ідеологічну активацію членів партії, що, з одного боку, утримає їх від (само-) ізоляції в умо-

вах взаємостосунків домінування/підпорядкування, а з іншого — забезпечуватиме протягом тривалого часу ідеологічний примус до співпраці в проранжованих підрозділах політичної партії незважаючи на періодичне потрапляння в ситуацію конкурентної взаємодії.

Реалізація цієї стратегії є проблематичною в умовах інформаційного суспільства, коли наростаючі потоки інформації розривають увагу членів політичних партій та не дають їм сконцентруватися на ідеологемах з метою координації та синхронізації колективної діяльності у їх межах. Це унеможливає ідеологічний примус до співпраці членів проранжованих підрозділів політичних організацій в інформаційному суспільстві, які періодично потрапляють у ситуацію конкурентної взаємодії у процесі спільної діяльності й перебувають унаслідок описаного вище зміщення активації складових фрактального архетипу під впливом безпосередньо активованої цією ситуацією відповідної ділянки культурного архетипу конфронтації.

Третя стратегія (перехід 1 → 3) полягає у **вольовому й усвідомленому виборі та запровадженні лідерами політичних партій інтегрованого комплексу організаційних інструментів** для впорядкування діяльності партійних підрозділів, який забезпечує системне управління ситуаціями та контекстами конкурентної взаємодії, що періодично відтворюються, з метою унеможливити ініціювання та підтримання в них міжособистісних та міжгрупових конфліктів.

У разі реалізації цієї стратегії в політичних партіях ситуація конку-

рентної взаємодії 1, у яку періодично потрапляють члени їх підрозділів, активуватиме учасників взаємодії (тобто через нейрогуморальні реакції у мозку наповнюватиме їх енергією для ініціювання та підтримання конфлікту в межах біологічно обумовленого процесу ранжування) внаслідок послідовності переходів $1 \rightarrow 1' \rightarrow 1'' \rightarrow 2''$, однак заблокує їх перехід $2'' \rightarrow 2' \rightarrow 2$ у ситуацію конфронтації та зупинить її розвиток через неможливість ініціювати та підтримувати міжособистісні й міжгрупові конфлікти. Це дасть змогу протягом тривалого часу утримувати членів підрозділів політичної партії в ситуації співпраці 3 в умовах безперервного стимулювання їх активності під час періодичних переходів у ситуацію конкурентної взаємодії 1 з активацією ділянки культурного архетипу конфронтації 2'' і повернення назад у 3 через неспроможність конфліктувати в процесі їх колективної діяльності.

Третя стратегія забезпечить цілеспрямовану зміну структури фрактального архетипу шляхом посилення його складової – культурного архетипу кооперації в референтних спільнотах – політичних партіях, що за деякий час відобразиться у фрактальному архетипі всього суспільства і, відповідно, реструктурує його політичний простір.

Таким чином, реалізація третьої стратегії ґрунтується на запуску та використанні природного, біологічно обумовленого джерела активації членів підрозділів політичних партій, що підтримується нейрогуморальними реакціями в їх мозку для здійснення процесу ранжування в

ситуаціях конкурентної взаємодії, які впорядковано виникають і переходять у ситуації співпраці в межах запровадженого лідерами інтегрованого комплексу організаційних інструментів.

Фактично, такий комплекс організаційних інструментів мав би забезпечувати на практиці періодичне занулення статусів членів організації, яке б зумовлювало рестарт процесу ранжування на кожному новому циклі взаємодії, і внаслідок цього запускалися б біологічні механізми їх активації для ініціювання та підтримки цього процесу. Водночас цей комплекс мав би унеможливити розгортання міжособистісних та міжгрупових конфліктів, утримуючи їх на початковій стадії, коли виділяється незначна, але достатня для підтримання активності членів організації, кількість енергії. Це б дало змогу протягом тривалого часу утримувати їхню психіку в напруженому стані певного рівня, періодично розряджаючи її практичною колективною діяльністю з реалізації спільно визначених цілей.

Тривала колективна діяльність без міжособистісних і міжгрупових конфліктів приведе до посилення поля довіри всередині організації та формування організаційної компоненти концептуального фільтра, що їй відповідає, у вигляді певної цілісної сукупності норм у межах нової організаційної культури, яка, в свою чергу, за деякий час сама сприятиме відтворенню заданих ситуацій взаємодії членів партії без додаткових вольових зусиль з боку лідерів та унеможливлять відкриту чи приховану боротьбу останніх за абсолютну владу.

На нашу думку, умовами реалізації цієї стратегії в українських політичних партіях є усвідомлення лідерами наявних організаційних проблем та їх природи, вироблення ними політичної волі до змін, вдалий вибір відповідних організаційних інструментів безконфліктної роботи великих груп людей, а також здатність цих інструментів усунути суперечність між актуальною ієрархічною та габітуальною горизонтальною організаційними культурами шляхом поєднання їх в одне ціле в результаті циклічної взаємозаміни з метою розподілу між ними властивих кожній з них функцій.

У роботі “The Procedure of Group Work in Two- and Three-Dimensional Dynamic Networks” [15] ми презентували розроблений нами варіант інтегрованого комплексу організаційних інструментів — динамічну мережу як змінну структуру політичних організацій, яка впорядковує й утримує у безконфліктному стані взаємодію всіх своїх членів шляхом їх циклічної реструктуризації у малі групи різного функціонального призначення за певним алгоритмом, що забезпечує вироблення, узгодження й ухвалення колективних рішень учасниками у позиціях “рівний з рівним”, а виконання — у множині тимчасових ієрархічних проектних, виконавчих і процесних груп із відповідальними виконавцями на чолі. Методика роботи в динамічній мережі містить у собі три інтегровані в одне ціле компоненти: методику здійснення мозкового штурму, методику роботи в перехресних групах і проектний менеджмент.

Ця методика спирається й частково охоплює всі три принципи сучасної соціальної психології [9], що дає можливість прогнозувати поведінку членів підрозділів політичних партій, взаємодія яких відбувається в її межах.

Згідно з першим принципом вона дає змогу системно, протягом тривалого часу відтворювати задані однотипні ситуації взаємодії та їх контексти, в яких перебувають члени партії під час колективної діяльності. Ці ситуації достатньо жорстко детермінують поведінку та, до певної міри, активують учасників взаємодії внаслідок перебігу нейрогуморальних реакцій у їх мозку, що забезпечують запуск і підтримання процесу ранжування. Однак ця активність у межах лише запропонованої методики не спрямовується на конкретну діяльність через відсутність у ній відповідних каналних факторів. Це зумовлює потребу у її доповненні інструментами планування колективної діяльності, які б системно формували та розподіляли у просторі й часі канали індивідуальної та колективної діяльності членів і підрозділів політичної партії.

Згідно з другим принципом ця методика внаслідок багатоканального, впорядкованого та форсованого обміну інформацією між членами великої групи сприяє досягненню тотожної суб'єктивної інтерпретації ситуації взаємодії та її контекстів усіма учасниками взаємодії. Однак сама наша методика не дозволяє системно інтерпретувати та періодично оновлювати вироблену інтерпретацію зовнішньої до організації ситуації без її доповнення спеціальними аналітичними інструментами.

Згідно з третім принципом презентована методика дає змогу утримувати горизонтально структурований партійний підрозділ у квазістабільному напруженому стані через утримання рівноваги між спонукальними та стримуючими запуск міжособистісних і міжгрупових конфліктів силами, а виділену на них енергію спрямовувати порційно, цілеспрямовано й точково на реалізацію спільних цілей після переструктурування підрозділу в ієрархію. Однак для реалізації третього принципу нашій методиці бракує інструментів цілепокладання для визначення дерева цілей, на які б мала порційно й точково спрямовуватися енергія, що накопичилася в умовах системного примусу в її межах до безконфліктної взаємодії членів партійного підрозділу.

З метою повноформатного охоплення визначених у роботі “Людина та ситуація. Перспективи соціальної психології” [9] трьох основних принципів соціальної психології, які детермінують і дають змогу прогнозувати поведінку людей, запропоновану нами методику безконфліктної колективної роботи їх великих груп у динамічній мережі необхідно поєднати з відомою методологією діяльності — стратегічним або нормативним плануванням, що широко використовується у сферах бізнесу та державного управління. Це дасть можливість узгодити інтерпретацію зовнішнього середовища в межах підрозділів партії, визначити ієрархію цілей і порційно й точково спрямувати через установлені нею канали накопичену у процесі горизонтальної взаємодії енергію на їх реалізацію.

На нашу думку, вибір політиками рекомендованого нами інтегрованого комплексу організаційних інструментів приведе до набуття політичними партіями здатності формувати внутрішню етику й поширювати її назовні в умовах відсутності або послаблення зовнішньої етики, наприклад протестантської, яка великою мірою обумовила становлення сучасного Західного світу. Це за деякий час зумовить реструктуризацію політичного простору як національного, так і глобального рівня.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Вироблена й обґрунтована на основі сформованої нами архетипної моделі взаємодії членів політичних партій стратегія їх активації полягає у вольовому й усвідомленому виборі та запровадженні лідерами інтегрованого комплексу організаційних інструментів з метою запуску та використання природного, біологічно обумовленого джерела активації членів підрозділів політичних партій, що підтримується нейрогуморальними реакціями в їх мозку для здійснення процесу ранжування в ситуаціях конкурентної взаємодії, які впорядковано виникають і переходять у ситуації співпраці в межах цього комплексу.

Ефективна та результативна діяльність політичних партій нового покоління, що будуть створені на основі запропонованої нами стратегії активації членів їх підрозділів, за деякий час зумовить реструктуризацію політичного простору як національного, так і глобального рівня.

Подальші дослідження мали б обґрунтувати практичні підходи до

створення політиками на основі запропонованого нами інтегрованого комплексу організаційних інструментів зразка політичної партії нового покоління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical. Tendencies of Modern Democracy* / Robert Michels. — New York : Hearst's International Library Company, 1915. — 416 p.
2. *Бурдьє Пьер*. Делегирование и политический фетишизм [Электронный ресурс] / Пьер Бурдьє. — Режим доступа: <http://bourdieu.name/content/delegirovanie-i-politicheskij-fetishizm-0>
3. *Lepper M.* Undermining children's intrinsic interest with extrinsic rewards: A test of the "overjustification" hypothesis / M. Lepper, D. Greene, R. Nisbett // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1973. — № 28. — P. 129–137.
4. *Афонін Е. А.* Велика розтока (глобальні проблеми сучасності: соціально-історичний аналіз) / Е. А. Афонін, О. М. Бандурка, А. Ю. Мартинов; Укр. Т-во сприяння соц. інноваціям, Від. Інф.-бібл. Забезпечення Апарату Верховної Ради України. — Київ : Видавець Парапан, 2002. — Вип. 2. — 352 с. — (Сер.: Відкрита дослідницька концепція).
5. *Адизес И.* Управление жизненным циклом корпораций / И. Адизес; пер. с англ. В. Кузина. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 512 с.
6. *Донченко О. А.* Архетиповий менеджмент : монографія / О. А. Донченко; Національна академія пед. наук України, ін-т соціальної та політичної психології. — Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. — 264 с.
7. *Донченко О. А.* Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення / О. А. Донченко, Ю. В. Романенко. — Київ : Либідь, 2001. — 334 с.
8. *Управление персоналом* : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юнити, 2002. — 560 с.
9. *Росс Л.* Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбетт ; пер. с англ. В. В. Румынского; под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна. — М. : Аспект Пресс, 1999. — 429 с.
10. *Олексин А. В.* Биополитика. Политический потенциал современной биологии: философские, политологические и практические аспекты / А. В. Олексин. — М. : МГУ им. В. М. Ломоносова, 2006. — 583 с.
11. *Corning P.* The synergism hypothesis. A theory of progressive evolution / P. Corning. — N.Y.; St. Louis; San Francisco; Auckland : McGraw-Hill, 1983.
12. *Гараедаги Дж.* Системное мышление: как управлять хаосом и сложными процессами. Платформа для моделирования архитектуры бизнеса / Дж. Гараедаги; пер. с англ. Е. И. Недбальска; науч. ред. Е. В. Кузнецова. — Минск : Гревцов Паблицер, 2007. — 480 с.
13. *Плахтій Т.* Фрактальна модель психіки і архетипи соціальної поведінки / Т. Плахтій // *Публічне управління: теорія та практика* : зб. наук. пр. Асоціації докторів наук з держ. упр. — Харків : Вид-во "ДокНаук-ДержУпр", 2015. — Спец. вип. — 226 с.
14. *Плахтій Т. О.* Архетипна модель виникнення, ескалації та розв'язання соціального конфлікту / Т. О. Плахтій // *Публічне урядування*. — 2017. — № 3 (8) (спецвип.). — Київ: ДП Вид. дім "Персонал", 2017. — С. 245–259.
15. *Plakhtiy T.* The Procedure of Group Work in Two- and Three-Dimensional

- Dynamic Networks [Електронний ресурс]/Т. Plakhtiy. – (May 30, 2014). – Режим доступу: <https://ssrn.com/abstract=2544458>
16. *Plakhtiy T.* Діяльність партій в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т. Плахтій (16.01.2018). – Режим доступу: <https://zbruc.eu/node/75432>

REFERENCES

1. *Michels R.* (1915), *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical. Tendencies of Modern Democracy*, Hearst's International Library Company, New York, USA.
2. *Bourdieu P.* (1984), "La délégation et le fétichisme politique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52–53, p. 49–55.
3. *Lepper M., Greene D. and Nisbett R.* (1973), "Undermining children's intrinsic interest with extrinsic rewards: A test of the "overjustification" hypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, p. 129–137.
4. *Afonin E. A., Bandurka O. M. and Martynov A. Yu.* (2002), *Velyka roztočka (globalni problemy suchasnosti: socialno-istorychnyj analiz [Great branching (global problems of the present: socio-historical analysis)]*, Vydavec PARAPAN, Kyiv, Ukraine.
5. *Adizes I.* (2004), *Managing Corporate Lifecycles*, The Adizes Institute Publishing, Santa Barbara, CA, USA.
6. *Donchenko O. A.* (2012), *Arkhetypovyj menedzhment: monohrafiya [Archetypal Management. Monograph]*, National Academy of the Pedagogical Sciences of Ukraine, Institute of Social and Political Psychology, Kirovograd, Ukraine.
7. *Donchenko O. A., Romanenko Yu. V.* (2001), *Hlybynni rehuliatyvy psykhopolitychnoho povsiakdennia [Deep Regulatives of the Psychopolitical Everyday Life]*, Lybid, Kyiv, Ukraine.
8. *Bazarov T. U. and Yeriomina B. L.* (2002), *Upravlenie personalom: uchebnik dlja vuzov [Human Resource Management: A Textbook for high schools]*, 2nd ed, UNITI, Moscow, RF.
9. *Ross L. and Nisbett R.* (1991), *The person and the situation: Perspectives of social psychology*, McGraw-Hill, New York, USA.
10. *Oleksin A. V.* (2006), *Politicheskij potencial sovremennoj biologii: filosofskie, politologicheskie i prakticheskie aspekty [Biopolitics. The political potential of modern biology: philosophical, political and practical aspects]*, Lomonosov Moscow State University, Moscow, RF.
11. *Corning, P.* (1983), *The synergism hypothesis. A theory of progressive evolution*, McGraw-Hill, San Fransisco, USA.
12. *Gharajedaghi J.* (2006), *System thinking: Managing Chaos and Complexity: A Plaform for Designing Business Architecture*, 2nd ed, Butterworth-Heinemann is an imprint of Elsevier, Burlington, USA.
13. *Plakhtiy T.* (2017), "Fractal Model of Psyche and Archetypal Mechanisms of Human Behaviour", available at: <https://ssrn.com/abstract=2901688> (Accessed 19 January 2017).
14. *Plakhtiy T.* (2017), "Archetypal model of emergence, escalation and resolution of social conflicts", *Public management: collection*, vol. 3 (8) (Special edition), p. 235–248.
15. *Plakhtiy T.* (2014), "The Procedure of Group Work in Two- and Three-Dimensional Dynamic Networks", available at: <https://ssrn.com/abstract=2544458> (Accessed 30 May 2014).
16. *Plakhtiy T.* (2018), "Activity of parties in modern conditions", available at: <https://zbruc.eu/node/75432> (Accessed 26 December 2017).