

Список використаних джерел:

1. Історія дебатів між кандидатами в Президенти в Україні. Суспільне Чернівці. 4 квітня 2019 року. URL: <https://cn.suspilne.media/news/17053>
2. Койчева Т. І. Політичні та парламентські дебати в підготовці майбутніх професійних політологів. *Політикус*. 2017. Випуск 5. С. 57–61. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/polit_2017_5_14
3. Третяк О. А. Політична аргументація як засіб раціоналізації політичної комунікації: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. політ. наук: 23.00.01. Дніпропетровськ, 2004. 16 с.
4. Яковлев Д. В. Політичні дебати як засіб раціоналізації політичної взаємодії. *Актуальні проблеми політики*. 2010. № 40. С. 50–57. URL : <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1152>

Ключові слова: дебати, інституціоналізація політичних дебатів, електоральний процес, масмедіа, політична раціональність.

Key words: debates, institutionalization of political debates, electoral process, mass media, political rationality.

БРИНЮК КАТЕРИНА ВАЛЕРІЙВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри політичних теорій*

ВПЛИВ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ НА ГЕНДЕРНІ ВИМІРИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ОРГАНАХ ВЛАДИ

Органи влади історично відігравали фундаментальну роль у побудові будь-якої держави. Україна не є винятком, що особливо підтверджується в умовах російсько-української війни. У процесі забезпечення ефективної діяльності даних органів під час дії воєнного стану важливого значення набуває управлінська комунікація, адже саме остання дає змогу швидко та результативно вирішувати нові, часто незвичайні завдання. Як й будь-які інші зв'язки в українському суспільстві в цей складний час, управлінська комунікація в органах влади зазнала змін, які в тому числі відобразились й на гендерних вимірах. З огляду на це, видається актуальним дослідити вплив російсько-української війни на гендерні виміри управлінської комунікації в органах влади.

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022 з огляду «на військову агресію Російської Федерації проти України, а також задля забезпечення оборони держави, підтримання бойової і мобілізаційної готовності Збройних Сил України та інших військових формувань в нашій державі оголошено загальну мобілізацію» [3]. Однак, не зважаючи на те, що ст. 65 Конституцією України визначено «обов'язок кожного громадянина здійснювати Захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України» [1], існують й певні

винятки. Зокрема, ст. 25 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» передбачає «бронювання військовозобов'язаних осіб, які працюють в органах державної влади, інших державних органах, органах місцевого самоврядування та на підприємствах, в установах і організаціях, яким встановлено мобілізаційні завдання (замовлення), у разі, якщо це необхідно для забезпечення функціонування зазначених органів та виконання мобілізаційних завдань (замовлень). Такі військовозобов'язані не підлягають прийняттю на службу у військовому резерві» [2].

Певна затримка із бронюванням військовозобов'язаних осіб на початку війни, а також патріотизм, відвага та бажання захистити Україну від повномасштабної збройної агресії Російської Федерації стали причиною того, що доволі багато представників органів влади добровільно мобілізувалися до лав Збройних сил України. При цьому, варто відзначити, що переважають більшість таких мобілізованих осіб становлять саме чоловіки. Наведені обставини в свою чергу здійснили вплив на діяльність органів влади, а також й на гендерні виміри управлінської комунікації в них.

Як відомо, з метою гарантування трудових та соціальних прав мобілізованих з органів влади працівників, чинним національним законодавством закріплено збереження для них місця роботи, посади та середнього заробітку до фактичного звільнення з військової служби чи закінчення особливого періоду. Разом з тим, з метою функціонування органу влади дозволяється прийняття іншого працівника на тимчасово вакантну посади за умови укладенням строкового трудового договору на час перебування основного працівника у Збройних Силах України.

Аналіз наведених положень та інформаційних ресурсів, які нині висвітлюють особливості діяльності органів влади в Україні, дають змогу зробити висновок, що в органах влади відбулись значні кадрові перетворення, які значним чином вплинули на гендерні виміри управлінської комунікації. Так, на тимчасово вакантні посади, в тому числі й керівні, все частіше призначаються працівники жіночої статі. Звісно офіційну статистику можна буде дослідити лише після перемоги в російсько-українській війні, однак вже за попередніми даними можна дійти висновку, що жінки все частіше обіймають тимчасово вакантні посади в органах влади, в тому числі й керівні. Найчастіше такі зміни проявляюся у секторах, які прямо не пов'язані із реалізацією оборонної функції держави: судочинство, місцеве самоврядування, медицина, наука і культура тощо.

Збільшення кількості серед працівників жінок, обумовлює необхідність перегляду усталеної практики управлінської комунікації в органах влади. Вважаємо, що метою забезпечення результативної діяльності органів влади в умовах воєнного стану за допомогою управлінської комунікації, керівниками мають бути обрані форми управлінської комунікації, які відповідатимуть такому гендерному складу колективу. Видається, що з огляду на переважання саме жіночого колективу у значній частині органів влади, керівники мають утримуватись від жорстких форм управлінської комунікації. Численні соціологічні

дослідження вказують, що жінки, як правило, негативно реагують на такі форми як залякування, тиск та ін. Для представників цієї статі більш результативними є м'які форми управлінської комунікації, зокрема: особисті консультації, надихаючі заклики та ін.

Також з огляду на збільшення кількості жінок на керівних посадах в органах влади, варто відзначити, що окрім вище вказаних рекомендацій по формуванню управлінської комунікації, керівницям не потрібно переймати риси та поведінку, яка притаманна чоловікам-керівникам для досягнення успіху. Останнє навпаки виступає перешкодою, оскільки для жодного гендеру така позиція не є прийнятною.

Резюмуючи всі вище наведені положення, можна дійти висновку, що російсько-українська війна здійснила вплив на гендерні виміри управлінської комунікації в органах влади. З огляду на загальну мобілізацію все більше представників жіночої статі почали обіймати посади в даних органах в тому числі й керівні. Все це обумовлює необхідність не лише зміни форм управлінської комунікації на м'якші, а й формування управлінсько-комунікативних стратегій для новопризначених жінок-керівників.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141
2. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року № 3543-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 44. Ст. 416.
3. Про загальну мобілізацію: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/692022-41413>

Ключові слова: гендерні виміри, управлінська комунікація, органи влади, російсько-українська війна, мобілізація.

Key words: gender dimensions, managerial communication, authorities, Russian-Ukrainian war, mobilization.

ВОРОБІЙОВ ВІТАЛІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри політичних теорій*

ПАРТІЇ ЯК ІНСТИТУТ ПОЛІТИЧНОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА: ВІД ОЛІГАРХІЗАЦІЇ ДО САМООРГАНІЗАЦІЇ

Феномен політичного представництва є однією з визначальних ознак демократичного політичного режиму, який характеризується певною специфікою у перехідних країнах. Елементи політичного