

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

«РАБОТА ПРОВЕРЕНА»

Рецензент

Начальник ЦВСНП ГУ МВД
по Челябинской области
подполковник полиции

А.В. Шакин

«__» _____ 2016 года

«ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ»

Заведующий кафедрой

д. п. н., доцент

З.Р. Танаева

«__» _____ 2016 года

Организационно-правовые основы службы женщин в полиции России и
зарубежных стран

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЮУрГУ- 40.04.01 2014.79 ВКР

Консультант

Доцент кафедры, к. и. н., доцент

_____/А.И. Семенов /

«__» _____ 2016 года

Руководитель работы

Доцент кафедры, к. п. н., доцент

_____/ Г.А. Казарцева /

«__» _____ 2016 года

Автор работы

Студент группы Ю - 307

_____/С.В. Мохова/

«__» _____ 2016 года

Нормоконтролер

Специалист кафедры по УМР

_____/С.Г. Кондратьева/

«__» _____ 2016 года

Челябинск, 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра Профессиональной подготовки и управления
в правоохранительной сфере

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
д.п.н., доцент З.Р. Танаева
«___» _____ 2014 года

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Моховой Светланы Викторовны

Группа Ю-307

1. Тема работы Организационно-правовые основы службы женщин в полиции России и зарубежных стран, утверждена приказом по университету от _____ № _____.

2. Срок сдачи студентом законченной работы 13.01.2017 г.

3. Исходные данные к работе

Определение тематики работы совместно с научным руководителем. Подбор базы нормативных документов, правовых актов, научной литературы, статей в специализированных периодических изданиях, составление плана работы.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке

5. Задачи:

– Изучить исторический и современный правовой опыт привлечения женщин на службу в полицейские организации зарубежных государств.

– Провести сравнительный анализ нормативно-правовой базы зарубежных стран и России, регламентирующей порядок отбора и прохождения женщинами службы в полиции.

– Установить взаимосвязь между мотивацией деятельности женщин-полицейских и отношением к выполнению профессионального, служебного долга.

6. Разработать рекомендации по совершенствованию системы правового регулирования службы женщин в ОВД РФ

7. Иллюстративный материал присутствует.

Общее количество иллюстраций 4.

8. Дата выдачи задания « 1 » ноября 2014 г.

Руководитель _____ /Г.А. Казарцева/

Задание принял к исполнению _____ /С.В. Мохова/

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка руководителя о выполнении
1. Составление плана работы, подбор литературы	01.11.2014 – 01.02.2015	
2. Подготовка реферата, введения	01.02.2015 – 20.04.2015	
3. Написание основной части работы. Согласование с руководителем	20.04.2015 – 01.09.2016	
4. Написание заключения	01.09.2016 – 01.12.2016	
5. Нормоконтроль	15.12.2016 – 30.12.2016	
6. Представление работы на отзыв руководителю и на рецензирование	30.12.2016 – 10.01.2017	
7. Представление работы на кафедру	13.01.2017	

Заведующий кафедрой _____ /З.Р. Танаева/

Руководитель работы _____ /Г.А. Казарцева/

Студент (ка) _____ /С.В.Мохова/

АННОТАЦИЯ

Мохова С.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полиции России и зарубежных стран. – Челябинск, ЮУрГУ, гр. Ю-307, 2016. – 109 с., библиографический список – 95 наименований, 5 приложений.

Объектом работы являются общественные отношения, складывающиеся в процессе прохождения службы женщинами в полиции России и зарубежных стран.

Целью работы является анализ и обобщение организационно-правовых основ службы женщин в полиции России и зарубежных стран, разработка рекомендаций по совершенствованию системы правового регулирования и организации прохождения службы женщинами в ОВД с учетом положительного зарубежного опыта.

Задачи:

1. Изучить предпосылки, организационно-правовые основы и особенности прохождения женщинами службы в полиции зарубежных стран.
2. Установить мотивы поступления женщин на службу в полицию России и зарубежных стран.
3. Выявить проблемы прохождения службы женщинами в ОВД РФ.
4. Разработать рекомендации по совершенствованию правового регулирования и организации службы женщин в ОВД РФ с учетом положительного зарубежного опыта.

Результаты работы (положения, выносимые на защиту):

1. Организация и правовое регулирование службы женщин в полициях зарубежных стран осуществляется в контексте требований международных нормативных правовых актов о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, искоренении насилия в отношении женщин, рекомендаций Международной организации труда и является самостоятельным направлением деятельности полиции.

2. Создание устойчивого кадрового ядра и последующее функционирование кадрового корпуса МВД России требует планомерной работы по обеспечению служебно-правового статуса женщины-сотрудника органов внутренних дел с учетом особенностей женщин физического и психофизиологического характера и на основе международного опыта использования женского персонала в различных службах и подразделениях полиции.

3. Аргументирован вывод о целесообразности разработки комплекса мероприятий, направленных на совершенствование правового регулирования и организации прохождения службы женщинами-полицейскими: усиление мер социальной защиты женщин на службе; планирование обучения и карьеры; соблюдение и усовершенствование санитарно-гигиенических; социально-психологических и др. условий труда; совершенствование механизмов правовой защиты при выполнении служебных обязанностей; реализация льгот и компенсаций; внедрение новых технологий и методик физической, боевой и специальной подготовки.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	8
1 СЛУЖБА ЖЕНЩИН В ПОЛИЦИЯХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН: ПРЕДПОСЫЛКИ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ.....	14
1.1 Привлечение женщин на службу в полицию: зарубежный и российский исторический опыт.....	14
1.2 Мотивы поступления женщин на службу в полицию России и зарубежных стран.....	33
1.3 Особенности прохождения службы женским персоналом в полициях зарубежных стран.....	41
1.4 Поступление женщин на службу в полицию РФ: условия поступления, требования к кандидатам, этапы отбора.....	51
2 ЖЕНЩИНЫ В ПОЛИЦИИ: СОВРЕМЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МВД РОССИИ И ДОЛГОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ.....	58
2.1 Социальный статус женщин-сотрудников полиции: проблемы и барьеры.....	58
2.2 Приоритетные направления совершенствования правового регулирующего и организации прохождения службы женщинами- полицейскими в Российской Федерации.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	83
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	100
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	103
ПРИЛОЖЕНИЕ Г.....	106
ПРИЛОЖЕНИЕ Д.....	107

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран и органах внутренних дел России является актуальной теоретико-практической проблемой, особенно в настоящее время, когда одной из главных целей государственной политики России является создание условий и правовых норм, необходимых для осуществления на практике конституционных принципов равных прав и равных возможностей мужчин и женщин.

В соответствии с международными обязательствами Россией в последние годы на государственном уровне приняты правовые документы, направленные на ликвидацию дискриминации в отношении женщин.

В числе первоочередных задач: доступ женщин ко всем видам деятельности на государственной службе; формирование резерва кадров женщин для работы в органах управления; усиление государственного контроля за соблюдением законодательства, которое регламентируют права и гарантии работающих женщин; определение системы санкций за случаи дискриминации в отношении женщин¹.

В Указе Президента Российской Федерации № 337 от 4 марта 1993 г. «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин»² отмечается, что в системе органов управления количество женщин не соответствует их роли в обществе, в связи с чем на правительство возложено рассмотрение вопросов о возможности привлечения женщин к государственной службе на руководящих должностях.

Известно, что органы внутренних дел испытывают потребность в квалифицированных специалистах. Женские трудовые ресурсы в России,

¹ Концепция улучшения положения женщин в Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации № 6 от 8 января 1996 г. [Электронный ресурс] <http://base.garant.ru/1518536/>

² О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин: Указ Президента Российской Федерации от 4 марта 1993г. №337 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – №11. – Ст. 937.

превышающие мужские на 9 миллионов человек, могут стать важным резервом для МВД¹. Кадровая политика нуждается в корректировке, принятии мер, направленных на создание эффективной работы с сотрудниками, отвечающей потребностям оперативно-служебной деятельности.

В то же время международная практика привлечения женщин на службу в полицию имеет вековую историю и значительный опыт. Ученые за рубежом ведут поиск путей возможных сочетаний служебных и семейных обязанностей женщинами-полицейскими. Опыт использования женщин в полициях развитых стран заслуживает изучения со стороны российских ученых и практиков, что позволит создать надежный механизм управления кадровыми процессами.

Интерес к проблеме службы женщин в ОВД вызван необходимостью поиска путей совершенствования правового регулирования и организации порядка прохождения службы женщинами-сотрудниками органов внутренних дел в современных условиях, необходимости увеличения их доли среди личного состава, с целью привлечения к борьбе с преступностью. Поэтому работа по совершенствованию кадровой политики органов внутренних дел России должна строиться в том числе и на анализе методов отбора, подготовки и использования женщин-полицейских в зарубежных странах.

Все перечисленное выше определяет актуальность темы исследования, необходимость поиска путей совершенствования правового регулирования и организации порядка прохождения службы женщинами-сотрудниками органов внутренних дел в современных условиях.

Степень разработанности. Для формулирования научных положений и выводов мы опирались на фундаментальные труды ученых-юристов современной государственной службы: Г.В. Атаманчука, Д.Н. Бахраха, Ю.Н. Старилова и др.; специалистов в области управления персоналом

¹ Бюллетень «Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2013 года» [Электронный ресурс]// Федеральная служба государственной статистики [Офф. сайт].URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_111/Main.htm (дата обращения: 29.01.2016).

и прохождения службы в органах внутренних дел: С.Ф. Зыбина, Л.М. Колодкина, Е.Д. Проценко, А.Н. Роши и др.

Деятельность полиции в зарубежных странах изучали Б.С. Крылов, А.В. Губанов, М.Т. Чарльз, И.Ч. Шушкевич. Вопросы профессиональной подготовки и кадровой работы исследовались Г.Е. Журавлевой, В.С. Медведевым, Л.М. Колодкиным, О.В. Малыгиной, В.В. Романовой и др. Организационные аспекты службы женщин в правоохранительных органах России и зарубежных стран содержатся в трудах А.В. Губанова, Р.М. Канапьяновой, М.В. Щелкуновой. В настоящее время многие работы по данной теме утратили актуальность в связи с изменениями, происшедшими в последнее время в ряде стран и в полицейских структурах в связи с принятием нового международного и внутригосударственного законодательства разных стран. В связи с этим исследования организационных и правовых основ службы женщин в полиции имеют существенные пробелы, в связи с чем созрела необходимость в специальном исследовании.

Объект и предмет исследования. Объект исследования – общественные отношения, складывающиеся в процессе прохождения службы женщинами в полиции России и зарубежных стран. Предмет исследования – организационно-правовые основы службы женщин в полиции России и зарубежных стран.

Цель и задачи исследования. Целью выпускной квалификационной работы является анализ и обобщение организационно-правовых основ службы женщин в полиции России и зарубежных стран, разработка рекомендаций по совершенствованию системы правового регулирования и организации прохождения службы женщинами в ОВД с учетом положительного зарубежного опыта.

Задачи исследования:

1. Изучить предпосылки, организационно-правовые основы и особенности прохождения женщинами службы в полиции зарубежных стран.

2. Установить мотивы поступления женщин на службу в полицию России и зарубежных стран.

3. Выявить проблемы прохождения службы женщинами в ОВД РФ.

4. Разработать рекомендации по совершенствованию правового регулирования и организации службы женщин в ОВД РФ с учетом положительного зарубежного опыта.

Методы исследования. В процессе работы применялись общенаучные и частно-научные методы: системный анализ, наблюдение обобщение, систематизация, формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой, анализ документов, анкетирование и др.

Научная новизна. В исследовательской работе проведен анализ организационных основ службы женщин в полиции России и зарубежных стран в сравнительно-сопоставительном аспекте, предложены пути совершенствования правового регулирования и организации службы женщин-полицейских.

Практическая применимость. Результаты исследования, предложенные выводы и рекомендации по вопросам службы женщин в полиции могут быть использованы в процессе кадрового обеспечения и управления персоналом в системе МВД России, могут служить теоретическим и практическим руководством в работе руководителей органов внутренних дел в системе повышения квалификации управленческих кадров ОВД; при совершенствовании образовательного процесса образовательных организаций и центров профессиональной подготовки системы МВД России.

Положения, выносимые на защиту:

1. Организация и правовое регулирование службы женщин в полициях зарубежных стран осуществляется в контексте требований международных нормативных правовых актов о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, искоренении насилия в отношении женщин, рекомендаций Международной организации труда и является самостоятельным направлением деятельности полиции.

2. Создание устойчивого кадрового ядра и последующее функционирование кадрового корпуса МВД России требует планомерной работы по обеспечению служебно-правового статуса женщины-сотрудника органов внутренних дел с учетом особенностей женщин физического и психофизиологического характера и на основе международного опыта использования женского персонала в различных службах и подразделениях полиции.

3. Аргументирован вывод о целесообразности разработки комплекса мероприятий, направленных на совершенствование правового регулирования и организации прохождения службы женщинами-полицейскими: усиление мер социальной защиты женщин на службе; планирование обучения и карьеры; соблюдение и усовершенствование санитарно-гигиенических; социально-психологических и др. условий труда; совершенствование механизмов правовой защиты при выполнении служебных обязанностей; реализация льгот и компенсаций; внедрение новых технологий и методик физической, боевой и специальной подготовки.

Апробация результатов работы. Апробация результатов работы осуществлялась посредством: выступления с докладами на международной научно-практической конференции «Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики» (г. Челябинск, 2015г., 2016г.); публикаций научных статей^{1, 2, 3}, отражающих основные результаты научного исследования.

¹ Мохова С.В. Особенности привлечения женщин на службу в полицию зарубежных стран // Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 150-летию со дня создания в России института судебных приставов / отв. ред. З.Р. Танаева. – Челябинск: ЮУрГУ, 2015. – С. 151–156.

² Мохова С.В. Факторы, влияющие на профессиональную надежность и компетентность женщин-полицейских // Управление в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики: материалы международной научно-практической конференции, посвященной управлению в правоохранительной сфере: направления развития теории и практики/отв. ред. З.Р. Танаева. – Челябинск: ЮУрГУ, 2016. – С. 56–62.

³ Мохова С.В. Гендерные стереотипы в профессиональной деятельности сотрудников ОВД // Вестник ГУ МВД по Челябинской области. – Челябинск: Вестник ГУ МВД по Челябинской области. –2016. – №2. – С. 36–42.

Структура и объем выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, двух глав в составе шести параграфов, заключения, библиографического списка, 5 приложения. Всего содержит 109 страниц.

СЛУЖБА ЖЕНЩИН В ПОЛИЦИЯХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН: ПРЕДПОСЫЛКИ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

1.1 Привлечение женщин на службу в полицию: зарубежный и российский исторический опыт

Органы внутренних дел России сегодня нуждаются в существенных преобразованиях, отвечающих современным процессам развития нашего общества. Система управления, а также формы и методы использования женского персонала в полиции определяются в первую очередь социально-экономическим положением страны. В настоящее время каждый год увеличивается количество женщин в правоохранительных органах. Сегодня их число составляет около 150 тысяч, что является 15 % от всего кадрового состава сотрудников ОВД России¹.

Исторический опыт говорит, что появление женского персонала в полицейских структурах выдвинуло на один уровень с карательной функцией полиции функцию профилактическую.

В качестве одной из главных задач организации работы полиции за рубежом и в России рассматривают ее кадровое обеспечение. В последние годы в мире из-за возросшей террористической угрозы наблюдается устойчивая тенденция роста численности полицейского персонала, в том числе и женского.

Одной из составляющих комплекса мер, направленных на повышение эффективности функционирования органов внутренних дел России, является работа по обобщению, изучению, распространению и внедрению опыта полиции иностранных государств по использованию женского персонала. Работа по изучению опыта и нормативно-правовой базы имеет не только теоретическое,

¹ Р.В. Камнев, В.В. Крючков Анализ физической подготовки женщин сотрудников полиции: сила в слабости // Международный научный журнал «Инновационная наука» №2/2016 С.63-65

но и практическое значение, однако рекомендации по использованию соответствующего опыта должны быть рассчитаны на перспективу и предусматривать проведение предварительных экспериментов, учитывающих отечественную специфику.

Анализируя проблемы правового регулирования службы женщин в полициях зарубежных стран, следует отметить, что оно прошло определенные этапы эволюции прежде, чем достигло современного состояния.

Впервые использовать женский персонал на службе в правоохранительных органах начали в США в середине XIX века. Начальный период привлечения женщин на службу в полицию в разных странах получился самым протяженным, т.к. начинается с середины XIX века и заканчивается в начале 70-х годов прошлого столетия с принятием ряда антидискриминационных законодательных актов, приравнивающих в правах женщин и мужчин.

США

В первой половине XIX века в тюрьмах США из-за растущей эмансипации женщин в обществе возникла острая необходимость в женщинах-надзирательницах. В 1828 г. был принят закон, согласно которому были разделены служебные помещения для надзирателей мужского и женского пола, а в 1832 г. были впервые сформулированы права надзирательниц. В 1845 г. в качестве надзирательниц (матрон) за заключенными женского пола были впервые использованы женщины, и уже к 1878 г. при содействии Союза Умеренных Женщин-Христиан (Women's Christian Temperance Union) большинство должностей надзирательниц в тюрьмах США были заняты женщинами.

Впервые официальное признание работы женского персонала с женщинами-преступницами и несовершеннолетними правонарушителями получило в 1888 г. В штатах Массачусетс и Нью-Йорк был принят закон, обязывающий полицейские департаменты городов с населением более двадцати тысяч принимать на службу женщин-надзирательниц для работы с преступницами. Благодаря этому уже

к 1890 г. надзирательницы (матроны) стали привычным явлением для крупных городских полицейских отделов.

В начале XX века исторические процессы индустриализации, урбанизации и миграции вызвали огромный рост таких негативных явлений как сводничество, проституция, жестокое обращение с детьми и разврат несовершеннолетних, преступления совершенные на сексуальной и бытовой почве, а также детская беспризорность. Все это потребовало изменения структуры полицейских управлений и пересмотра возложенных на них функций в правоприменительной сфере.

Анализируя проблему привлечения женщин на службу в полицию, следует отметить, что большинство исследователей датируют появление первой женщины-полицейской 1910 годом, когда руководство полицейского департамента г. Лос-Анджелеса, как субъект управления, приняло решение о зачислении в штат на постоянную работу Элис Стеббинс Уэллс, которая стала впоследствии организатором национального движения за принятие женщин на полицейскую службу и первым президентом Международной Ассоциации женщин-полицейских (International Association of Policewomen - IAP). К 1915 г. женщины трудились в полицейских департаментах двадцати пяти городов в двадцати штатах страны¹.

17 мая 1915 г. при поддержке Международной Ассоциации Начальников Полиции (IACP) в Балтиморе была организована Международная Ассоциация Женщин-полицейских. Ассоциацией впервые был разработан проект Концепции найма женщин в полицейские агентства для выполнения надзорной и профилактической работы в отношении женщин и несовершеннолетних. Именно в этом документе были заложены основы равных с мужчинами прав и возможностей карьеры полицейского².

¹ Занина Т.М., Петранцов А.С.Зарубежный опыт организации и правового регулирования службы женщин в полиции / Вестник Воронежского института МВД России № 4 / 2015 С. 30-33

² Caiden G.E. Police Revitalization.Lexington, 1977. P.136.

В 1950 - 60 гг. ряд полицейских агентств принял на работу женщин для выполнения внутренней, канцелярской, связной и агентурной работы. Несмотря на то, что они носили форму, они являлись гражданскими служащими, не были приведены к присяге. К концу 60-х годов в результате проведения экспериментов с целью установления критериев персонала должностным требованиям, произошла значительная перемена деловой оценки сотрудников-женщин руководителями полиции, что в значительной степени повлияло на процесс отбора и развития женского персонала.

После принятия Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 г. Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, закрепляющей равные права мужчин и женщин в области занятости (ст. 11), произошел новый толчок в привлечении женщин на службу в правоохранительные структуры. Женщины получили право на предъявление судебных исков к руководству полицейских управлений, незаконно отказывающему в приеме на работу.

Таким образом, обобщая вышеизложенное, следует подчеркнуть, что только с 70-х гг. после законодательного закрепления прав женщин, можно говорить о начале современного периода привлечения и использовании женского персонала в работе правоохранительных структур.

Середина 70-х гг. характеризуется значительным увеличением случаев приема женщин на должности в сфере правоприменительной деятельности, за исключением ряда агентств, руководители которых, несмотря на принятие законодательных антидискриминационных мер, не желали принимать в свой штат женщин-сотрудников.

Существенным шагом к изменению статуса женщин-полицейских в лучшую сторону, является привлечение их к выполнению основных функций, таких как патрулирование, расследование некоторых видов преступлений, регулирование дорожного движения. Привлечение женского персонала в патрульную службу датируется началом 70-х гг..

В настоящее время не существует ограничений в функциональных обязанностях сотрудниц и в их карьерном росте по служебной лестнице. Прохождение службы в полиции регулируется законодательством о государственной службе (как локальными, так и штатов) и законами о полиции, директивами округов. В некоторых подразделениях полицейской организации существуют нормативные акты, специально регламентирующие использование женского персонала. Так, например, в Вашингтоне служба женщин-патрульных осуществляется на основе принятой там специальной директивы.

В 70-х годах прошлого столетия в полиции США работало около 2% женщин. Но уже к 1991 году в американской полиции женщины составляли более 9% от числа всего личного состава. На сегодняшний момент количество женщин-полицейских в США составляет более 13%. Многие из них служат в федеральных подразделениях (20% спец.агентов ФБР – женщины), а в полиции штатов и подразделениях на местах работают меньшее количество женщин. Примерно 200 женщин-полицейских занимают в США высокие руководящие посты (1%), а две сотрудницы возглавляют отраслевые департаменты федеральной полиции. Среди руководителей среднего звена женщины составляют: 7% в должности капитанов и выше, 10% в должности лейтенантов и сержантов полиции, но большинство женщин в полиции занимают рядовые должности. Всего в правоохранительной структуре Соединенных Штатов служит более 100 тысяч женщин. В последнее время учебные заведения полиции США, увеличили количество новобранцев–девушек, например, в полицейской академии Сан-Хосе их уже учатся 50% от общего числа студентов¹.

Анализ зарубежных исследований исторического опыта использования женского персонала позволяет сделать вывод о том, что в современный период женщины привлекаются к выполнению всего спектра функций и задач, возложенных на правоохранительные органы.

¹ Женщины на службе в полиции [Электронный ресурс] <http://gender.mvd.kg/en/gendernoe-partnerstvo-i-obmen-opytom/38-zhenshchiny-na-sluzhbe-v-politsii> (дата обращения 01.03.2016 г.).

В ряде других государств женщины начали приниматься на службу в полицию лишь в середине XX в. (Швеция, Ирландия, Израиль, Канада и др.)¹.

Великобритания

В Великобритании в 1914 г., вследствие нехватки рабочей силы в результате национальной воинской повинности, был основан корпус женской полиции.

Основные направления этого подразделения:

- 1) патрульно-постовая служба;
- 2) регулирование дорожного движения;
- 3) расследование ДТП;
- 4) обеспечение охраны общественного порядка.

Не все граждане Великобритании хорошо относились к женщинам в полиции. Некоторые считали, что женщины-полицейские не должны обладать равными правами и обязанностями с коллегами-мужчинами. Но благодаря созданию Ассоциации женщин-полицейских в США, в 1923 году в штат полиции Великобритании была введена должность женщины- констебля, которая обладала всеми полномочиями полиции: обеспечение правопорядка, охрана собственности и защиты граждан на обслуживаемой территории.

Позже в Великобритании был издан Устав женской полиции, который уравнивал в полномочиях женщин и мужчин сотрудников полиции. Женская полиция начала развиваться и расширять свой штат. Незаменимой такая полиция была в период второй мировой войны, но после войны при отборе на службу в правоохранительные органы предпочтение стали отдавать мужчинам.

Благодаря принятию в Великобритании закона о запрещении дискриминации по половому признаку, случаи дискриминации женщин при приеме на работу, в процессе прохождения службы, увольнения и в предоставлении льгот, прекратились. В 1979 году был принят закон, который утвердил принцип равноправия в полицейской организации. Руководство полиции Великобритании признало, что любой сотрудник полиции, независимо

¹ Щелкунова М.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1999. – С. 22.

от пола, может быть привлечен к выполнению любого вида правоохранительной деятельности, необходимо только учитывать индивидуальные способности сотрудника полиции.

Постепенно количество женского персонала в полиции Великобритании стало возрастать. Законодатели начали разрабатывать некоторые гарантии для женщин-полицейских. В 1975 году был издан закон о защите занятости, который предоставлял женщине право на сохранение заработной платы на период в шесть недель до и после рождения ребенка. А в 1993 году был принят закон о реформе профсоюзов и правах трудящихся, который запретил увольнять беременных женщин¹.

В настоящее время аттестованный женский персонал полиции Великобритании используется для выполнения следующих функций: патрулирования на улицах и шоссе дорог с целью предотвращения нарушений общественного порядка; регулирования движения и обеспечения соблюдения правил безопасности на дорогах; расследования дорожно-транспортных происшествий; обеспечения порядка в местах массового скопления людей; расследования на месте преступлений в отношении собственности; участия в розыске пропавших женщин и детей; оказания первой помощи жертвам половых преступлений; сопровождения женщин и детей при транспортировке их в больницы и из больниц, в тюрьмы, полицейские участки, места предварительного заключения, в государственные школы для малолетних правонарушителей; обыска и охраны женщин-заключенных, а также покушавшихся на самоубийство и содержащихся под стражей в больницах; планирования и проведения научно-исследовательских работ; канцелярской работы; профессионального обучения; выполнения функций детективов (сыскной работы) и др.

¹ Занина Т.М., Петранцов А.С.Зарубежный опыт организации и правового регулирования службы женщин в полиции / Вестник Воронежского института МВД России №4 / 2015 С.30-33.

В полиции Великобритании сегодня служит 36 тысяч женщин, это составляет 20% от всего личного состава полиции страны. Положительным примером является назначение в 1995 году Паулины Клэр шефом полиции Ланкашира¹.

Германия

В Германии первые женщины были приняты на работу в полицию в 1903 г. (г. Штутгарт). В конце 20-х годов в полиции Пруссии, Бадена, Саксонии, Гамбурга работали женщины, одетые в униформу не получали равную с коллегами-мужчинами заработную плату².

Во времена правления Гитлера женские подразделения были ликвидированы. Руководители германской полиции ввели в практику зачисление на работу женщин, имеющих опыт работы «социального» характера (преподавание, уход за детьми, социальное обслуживание). Кроме того, сотрудницы в течение года проходили специальную подготовку, где преподавались дисциплины, необходимые для работы с женщинами и детьми.

В современный период в полиции стран Европы, а также Германии существует тенденция увеличения числа женщин на службе в полиции, а также осуществляется активное привлечение женщин к выполнению всего комплекса задач, возложенных на органы полиции по борьбе с преступностью.

Анализ зарубежного опыта показывает, что не существует единой практики привлечения и использования женского персонала на службе в полиции. Общим для всех стран является то, что полицейские управления зарубежных стран ранее практиковали разграничение обязанностей между мужчинами и женщинами, причем последние использовались главным образом для работы с подростками, в качестве надзирательниц в женских тюрьмах, при расследовании преступлений,

¹ Женщины на службе в полиции [Электронный ресурс] <http://gender.mvd.kg/en/gendernoe-partnerstvo-i-obmen-opytom/38-zhenshchiny-na-sluzhbe-v-politsii> (дата обращения: 01.03.2016 г.).

² Губанов, А.В. Полиция зарубежных государств: организационно-правовые основы, стратегия, тактика, кадровое обеспечение деятельности, международное полицейское сотрудничество – М.: Московская Академия МВД России, 2001. – 220 с.

совершенных на сексуальной почве, преступлений, в которых замешаны женщины или дети, а также для выполнения внутренней канцелярской работы.

Россия

В Российской империи женщин на службу в полицию начали принимать в период первой мировой войны на должности не выше 8 класса Табели о рангах. Однако идея службы женщин в полиции так и не была реализована в полном объеме.

С конца XIX – начала XX вв. актуализировалась проблема правового статуса женщины. Развитие гражданского общества предполагало равенство в правах всех его членов, демократизация политической системы в развитых странах влекла за собой и политическое равноправие женщин. Однако отставание России в развитии политической системы от передовых европейских стран в этот период не исключало появления сходных процессов в развитии общественной жизни.

До начала XX в. женщинам отказывали в праве поступать на государственную службу. В Уставе гражданской службы в статье 156 определялось: «На канцелярские и другие должности во всех правительственных и общественных учреждениях, где места предоставляются по назначению от начальства или по выборам, воспрещен прием женщин даже и по найму»¹. Следует отметить, что статья 157 Устава допускала привлечение женщин на службу в общественные и правительственные учреждения государственного контроля, почтово-телеграфного ведомства, адресных столов полицейских подразделений. При этом оговаривалось, что женщины могут занимать канцелярские, врачебные, преподавательские должности исключительно по вольному найму «без предоставления сим лицам каких-либо прав и преимуществ, государственной службой приобретаемых, а равно и без права замещения

¹ Марголин Д. Программы и правила испытаний на первый классный чин (гражданской службы). Киев, –1915. – С. 4.

штатных должностей»¹. Таким образом, вводя женщин в государственный аппарат, правительство упорно не желало признавать их государственными служащими.

Развитие российского общества в начале XX в. поставило новые задачи, стоящие перед государственным аппаратом, и потребовало от правительственных агентов более высокого уровня образования и профессиональной подготовки. В связи с этим постепенно стала меняться кадровая политика правительства. Главным критерием при приеме на различные должности в государственных ведомствах становится не происхождение, а уровень образования. Стремление привлечь в государственные учреждения как можно больше лиц со средним и высшим образованием приводит кадровую политику правительства к более широкому привлечению российской интеллигенции. Однако в то время соискатель с хорошим образованием мог найти более престижную и высокооплачиваемую работу в различных частных компаниях и неохотно шёл на государственную службу.

В результате в государственных учреждениях ситуация с кадрами, особенно в провинциальном административном аппарате, была далека от правительственных ожиданий. Особенно низким был образовательный уровень полицейских чинов в провинции. Многие не имели образования, необходимого для получения классовых чинов и поэтому назначались лишь исполняющими обязанности, в следствии чего не обладали всеми правами занимаемой должности. Опыт полицейской деятельности таких чиновников позволял им справляться со своими обязанностями, однако их уровень развития и кругозор явно не соответствовали занимаемым постам, что отрицательно сказывалось на профессиональной компетентности. Служебные документы, исполняемые некоторыми полицейскими чиновниками, по выражению старшего советника губернского правления В.П. Попова, часто годились «лишь для юмористических

¹ Полянский А. Русская женщина на государственной и общественной службе. М., – 1901. – С. 45.

журналов»¹. Труд чиновников, занимавших должности низшего класса, оплачивался скудно. Это делало службу в губернских административных учреждениях малопривлекательной для деятельных и способных чиновников, стимулировало злоупотребление и пренебрежение служебным положением.

Положение еще больше ухудшилось в период революции 1905-1907 гг., когда престиж государственной службы резко упал. Низкий уровень жизни и увеличение административной нагрузки, а также опасность, которой подвергались в революционный период государственные служащие, привели к существенным изменениям в социальной структуре низшего звена провинциального административного аппарата.

Прием женщин на государственную службу стало одним из возможных способов решения создавшейся кадровой проблемы. Некоторые руководители различных государственных учреждений по собственной инициативе привлекали женщин на службу в свои ведомства. К началу XX в. женщины стали служить в различных подразделениях МВД, акцизного управления, министерства земледелия и других государственных органах. После первой российской революции их численность увеличилась весьма существенно. Создавшаяся ситуация заставила правительство определиться с правовым статусом женщин на государственной службе. В 1909 г. была организована специальная комиссия под руководством директора департамента общих дел МВД А.Д. Арбузова, которой была поставлена задача выяснить размеры применения женского труда в подведомственных учреждениях и отношение руководителей различных подразделений министерства к вопросу о целесообразности привлечения женщин на государственную службу и их правовом статусе.

Как выяснила комиссия, в 1909 г. на службе в местных учреждениях МВД состояли 1459 женщин. В сравнении с общим количеством служащих

¹ Вострикова, В. В. Проблема равноправия женщин в политической жизни: дискуссия в либеральной среде (1905-1907) // Государственная дума Российской империи: традиции прошлого и настоящего. Пенза: – 2006. – С. 184.

численность была небольшой. В среднем в одной губернии Российской Империи штатных чиновников МВД было 522 человека без учета канцелярских служащих и низших полицейских чинов¹. Мало женщин принималось на службу в административные управления в казацких областях и на некоторых национальных окраинах. Больше всего женщин служило в губернских правлениях и адресных столах полицейских учреждений. Социальное происхождение таких женщин было различным, но преобладали выходцы из среды разночинцев. Представительницы этого слоя общества были лучше знакомы с особенностями государственной службы и более эмансипированы. Уровень их образования был достаточно высоким. Более половины женщин имели среднее и незаконченное среднее образование, получить высшее образование для женщин в России было практически невозможно. У имевших высшее образование были дипломы иностранных учебных заведений.

В целом руководство МВД относилось к приему женщин на государственную службу положительно. Из 94 руководителей различных местных и центральных учреждений, опрошенных комиссией А.Д. Арбузова, только 10 высказались против привлечения женщин к работе в подразделениях министерства. Мотивы положительного отношения провинциальных администраторов к данному вопросу выразил в рапорте пензенскому губернатору Наровчатский уездный исправник: «Допущение лиц женского пола на службу признается полезным, так как при ограниченном вознаграждении труда значительно труднее найти для замещения канцелярской должности трезвых и исполнительных служащих мужского пола». Провинциальные чиновники отмечали добросовестность, аккуратность и дисциплинированность женщин, а также то, что они, как правило, больше дорожат службой, чем их коллеги-мужчины.

Противники привлечения женщин в полицию нередко объясняли свою позицию неспособностью женщин выполнять некоторые должностные

¹ Вострикова, В. В. Указ. соч. – С. 191.

обязанности в полном объеме. Они мотивировали это тем, что даже канцелярские служащие полицейских учреждений часто привлекаются к выполнению оперативной работы, которую женщины выполнить не смогут.

По итогам работы комиссии А.Д. Арбузова, в Министерстве внутренних дел было принято решение узаконить прием женщин на службу с предоставлением им всех служебных прав, кроме права производства в классные чины и награждения орденами. Наиболее значимым было право на получение пенсии, которое сохранялось и в случае вступления в брак. В случае же смерти женщины пенсия сохранялась за ее детьми до их совершеннолетия. Женщины могли занимать должности во всех подразделениях МВД, кроме губернских и уездных по воинской повинности присутствий и низших полицейских учреждений. Существовала квота – не более 20 % женщин к общему числу служащих в том или ином учреждении. Узаконив право женщин на государственную службу, правительство сделало шаг вперед по пути женской эмансипации.

Постепенно женщин становилось все больше в различных провинциальных учреждениях. Женщина на государственной службе уже не воспринималась как что-то неординарное. Руководители различного уровня стали привыкать относиться к женщинам как к обычным чиновникам. Тенденции к ограничению женщин в реализации предоставленных им служебных прав и привилегий не наблюдалось. Отказывая женщинам в праве на получение государственных орденов, провинциальные руководители допускали награждение женщин другими видами государственных наград. В 1913 г. по случаю трехсотлетия царствования дома Романовых женщины, состоявшие на государственной службе, в числе других служащих получили соответствующие награды.

С началом Первой мировой войны многие чиновники были призваны на военную службу, в связи с чем кадровая ситуация в провинциальных учреждениях резко обострилась. Поэтому руководители местного административного аппарата из-за служебной необходимости стали нарушать

законодательные ограничения и принимать женщин на их места в канцеляриях¹. Так в 1915 г. в пензенском губернском правлении всего было 69 служащих, 21 из которых были женщины, т.е. около одной трети, что значительно превышало определенную законом норму.

Государственная служба давала женщинам возможность получения небольшого, но стабильного заработка. Для некоторых жалование было единственной возможностью как-то обеспечить себя и семью. Особенно это явление стало заметно в годы Первой мировой войны, когда резкий скачок цен усилил дисбаланс между размером жалования и стоимостью жизни, сделав существенной прибавкой те средства, что вносили женщины в семейный бюджет.

Привлечение женщин в полицию России в начале XX в. усилило их роль в общественной и политической жизни страны. Этот поворот правительственной политики был вызван насущной потребностью, в первую очередь нехваткой квалифицированных кадров в низших звеньях государственного управления. Однако сохранялась правовая дискриминация женщин и ограничение возможностей их служебного роста. Российская империя до конца своего существования так и не избавилась от принижения социального статуса женщины.

После Октябрьской революции начинается следующий этап, связанный с приемом женщин на службу в советскую милицию. Так как в советском обществе было провозглашено общее равенство, то для приема женщин в милицию теоретически не было никаких преград. Однако на практике часто выходило, что женщин принимали только в случае не укомплектованности штата мужчинами. Во время Гражданской войны, после многочисленной мобилизации милиционеров на фронт вновь резко встал вопрос об укомплектованности милиции. Поэтому в мае 1919 г. Народный комиссариат внутренних дел принял решение организовать женскую милицию, в которую принимали грамотных

¹ Комаров, С.А. Основы государства и права: учебное пособие / С.А. Комаров. – М.: Остожье, 1998. – 174 с.

женщин пролетарского происхождения. В милицию принимались только по рекомендации трудовых коллективов или профсоюзов, и были обязаны пройти трехнедельные обучающие курсы. Женщины-милиционеры наравне с мужчинами несли патрульно-постовую службу, боролись с детской преступностью и беспризорностью, работали в уголовном розыске, участвовали в проведении специальных операций.

История показала, что опыт создания женской милиции полностью оправдал себя. Всего в течении 1919 года курсы произвели несколько выпусков, что позволило заменить женщинами около 1500 милиционеров-мужчин, ушедших на фронт. НКВД предложил местным советским органам содействовать введению женской милиции во всех городах, где это возможно. Численность женщин в органах внутренних дел имела устойчивую тенденцию роста.

Незадолго до Великой Отечественной войны в органах милиции произошли значительные преобразования. В соответствии с введённым в 1939 г. «Наставлением по мобилизационной работе на случай военного времени» в милиции усилилась военная подготовка личного состава, проводились различные военные учения, изучалось новое вооружение. В 1939 г. в отделениях женской милиции были сформированы военно-учётные столы. В этом же году были сформированы отделы женской железнодорожной милиции.

Великая Отечественная война потребовала перевода всего народного хозяйства страны на военные рельсы, что неизбежно привело к изменению в работе всех государственных органов. 20 июля 1941 г. по Указу Президиума Верховного Совета СССР были объединены НКГБ СССР и НКВД СССР в единый Народный комиссариат внутренних дел СССР, что позволило сконцентрировать в одном органе все усилия по борьбе с вражеской агентурой и преступностью, укрепить общественную и государственную безопасность в стране.

Обязанности органов внутренних дел значительно расширились. На них возлагались борьба с дезертирством, мародерством, с паникерами, распространителями всякого рода провокационных слухов и измышлений;

очистка городов и оборонно-хозяйственных пунктов от преступных элементов; борьба на железнодорожном и водном транспорте с хищениями эвакуируемых и военных грузов; обеспечение организованной эвакуации населения, промышленных предприятий, различных хозяйственных грузов. Кроме того, органы милиции обеспечивали проведение в жизнь приказов и распоряжений военных властей, регламентировавших режим в местностях, объявленных на военном положении¹.

В процессе перестройки деятельности милиции на военный лад остро встал вопрос о кадрах. Многие милиционеры ушли воевать на фронт и в партизанских отрядах. На их место по путевкам местных партийных и комсомольских организаций на службу в милицию были привлечены тысячи женщин, которые быстро освоили сложные милицейские обязанности и безупречно выполняли свой служебный долг.

В первый год войны в московскую милицию было направлено более 1300 женщин, которые раньше работали в государственных организациях и учреждениях. Если до войны там работали 138 женщин, то в годы войны их насчитывалось уже около четырех тысяч. Много женщин работало в органах милиции и в других городах. Так в Сталинграде женщины составляли 20% всего личного состава. Они наравне с мужчинами обучались военному делу, учились оказывать первую медицинскую помощь пострадавшим, познавали тонкости милицейской службы.

Многих женщин-милиционеров в годы войны назначали на руководящие должности. Начальником паспортного стола управления милиции Таджикской республики долгое время работала Е. Соколова, начальником политического отдела управления милиции г. Саратова Н. Грунина, на политической работе в московской милиции трудились А. Золотухина, А. Замотина, З. Першукова,

¹ Гутман, М.Ю. Совершенствование структуры и функций кадрово-воспитательных аппаратов НКВД СССР и правовое регулирование воспитательной работы в органах милиции (1921-1941гг.) / М.Ю. Гутман // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2015. – № 4.

В. Елисеева. Тысячи женщин работали участковыми уполномоченными, рядовыми милиционерами, находились на оперативной работе в аппаратах уголовного розыска и борьбы с хищениями. Все они самоотверженно исполняли служебные обязанности и на своих плечах вынесли все тяготы и лишения военного лихолетья.

В Челябинской области сотни женщин сотрудников милиции Южного Урала воевали на фронтах войны, это Т.С. Белобородова, А.П. Глушкова, Н.М. Орлова, Е.Д. Соколова, Н.С. Якушева и многие другие, некоторые из них упомянуты в электронной «Книге Памяти», посвященной 70-летию Победы в Великой Отечественной войны, которую подготовил информационный центр ГУ МВД России по Челябинской области¹.

В наши дни в Российской Федерации наблюдается тенденция увеличения доли женщин среди личного состава органов внутренних дел – с 9% в 1993 г. увеличилось до 16,8% в 2007 г.², но в 2016 году в связи с реформированием системы МВД уменьшилось до 15%³.

В своем научном исследовании В.В. Романова выяснила, что женщины-сотрудники в зависимости от специфики подразделений органов внутренних дел, в которых они проходят службу, востребованы по-разному. В органах внутренних дел имеются некоторые подразделения, в которых желательно иметь более 50% от штата личного состава женщин-сотрудниц. К таким подразделениям относятся: подразделения следствия и дознания, подразделения по делам несовершеннолетних, экспертно-криминалистические подразделения, кадровые аппараты, финансовые подразделения, подразделения связи и спецтехники, медицинские подразделения, подразделения делопроизводства и режима.

¹ ГУ МВД России по Челябинской области: Книга памяти [Электронный ресурс] https://74.mvd.rf/memory_book (дата обращения: 09.08.2016 г.).

² Романова В. В. Служба женщин в органах внутренних дел (правовые и организационные аспекты): автореф. дис ... канд. юрид. наук. – М., 2007.– С.8.

³ Р.В. Камнев, В.В. Крючков. Анализ физической подготовки женщин сотрудников полиции: сила в слабости // Международный научный журнал «Инновационная наука» 2016. – №2. – С.63-65.

В.В. Романова считает, что в органах внутренних дел также имеются службы, в которых женщины-сотрудницы могут замещать 20 - 50 % должностей. Это служба участковых уполномоченных полиции, штабные и другие информационно-аналитические подразделения, службы материального обеспечения, подразделения по работе с личным составом, научно-исследовательские и образовательные учреждения. В то же время имеются службы и подразделения, в которых количество женщин-сотрудниц должно быть приведено к минимуму – это оперативные службы, дорожно-патрульная и патрульно-постовая службы, специальные отряды быстрого реагирования¹.

Рост числа женщин-сотрудников органов внутренних дел в современных условиях обусловлен сложной демографической ситуацией в стране. Нехватка трудовых ресурсов сказывается во всех отраслях народного хозяйства, а также на комплектовании органов внутренних дел личным составом, что обусловлено предъявляемыми повышенными требованиями к состоянию физического и психологического здоровья кандидатов на службу в полицию.

Практически во всех подразделениях и службах органов внутренних дел наблюдается возрастание доли женщин-сотрудниц, что вызвано, серьезными демографическими проблемами российского общества, а также изменением функций органов внутренних дел. Сейчас безопасность россиян наравне с коллегами – мужчинами обеспечивают около 200 тысяч представительниц прекрасного пола в полицейской форме. Это примерно 15% общей численности личного состава полиции России. Женщины занимают 24% руководящих постов в МВД. Пять из них являются начальниками городских и районных отделов полиции, а около тысячи – заместителями начальников; 3,5 тысячи женщин руководит следственными подразделениями МВД; 150 служат в уголовном

¹ Романова В.В., Игнатенко Д.И. Нормативно-правовое регулирование службы женщин в органах внутренних дел Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2006. – № 1. – С. 45.

розыске; 170 в ГИБДД и 360 во вневедомственной охране. Шесть женщин в МВД России имеют генеральские звания¹.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что впервые использовать женский персонал на службе в правоохранительных органах начали в США в середине XIX века. Появление женского персонала в полицейских структурах выдвинуло на один уровень с карательной функцией полиции функцию профилактическую.

При изучении процесса привлечения женщин на службу в правоохранительные органы в разных странах можно сделать вывод о том, что использование женщин-полицейских развивалось медленными темпами. В начале кадровые службы нанимали на работу женщин для выполнения ограниченных видов деятельности. Они не имели специальной подготовки и полицейских полномочий. И только после того, как руководство признало их эффективность в работе, связанной с женщинами и детьми, сотрудницы начали проходить профессиональную подготовку и получать полномочия полицейских.

Исторический анализ использования женщин в полиции позволяет нам прийти к выводу, что активное привлечение женщин на службу в органы внутренних дел способствовало повышению эффективности их деятельности. Привлечение женщин на службу в органы внутренних дел решило проблемы, связанные с некомплектом кадров, что позволило планомерно и устойчиво решить стоящие перед органами задачи по обеспечению правопорядка. Женщины последовательно устраняли имеющийся некомплект кадров.

Таким образом, совершенствование правового регулирования службы женщин в органах внутренних дел способствовало совершенствованию работы полиции в сфере обеспечения правопорядка и борьбы с преступностью.

¹ Женщины на службе в полиции [Электронный ресурс] <http://gender.mvd.kg/en/gendernoe-partnerstvo-i-obmen-opytom/38-zhenshchiny-na-sluzhbe-v-politsii> (дата обращения: 01.03.2016 г.).

1.2 Мотивы поступления женщин на службу в полицию России и зарубежных стран

В отечественной и зарубежной научной литературе широко представлены материалы изучения мотивации и ее влияния на успешность выполнения конкретной деятельности. Мотивация рассматривается как комплексный феномен, связанный с когнитивной, эмоциональной и волевой сферами личности. Изучаются особенности формирования и проявления мотивов, роль психологических «мотиваторов» (нравственного контроля, интересов и др.) в мотивационном процессе, которые определяют выбор поведения (Ю.В. Бессонова, W Bilsky, Е.П. Ильин, Б.Ф. Ломов, А.Г. Маслоу, А.Г. Маклаков Д.В. Ольшанский, Л.Г. Почебут, S.H.Schwartz и др.).

Мотивация – это понятие шире, чем мотив и имеет два смысла: система факторов, детерминирующих поведение (потребность, мотив, цель, намерение, стремление), процесс, стимулирующий и поддерживающий поведенческую активность на определенном уровне. Уровень мотивации зависит от жизненного опыта человека, психологических особенностей личности, а также от социальных, культурных и этнических факторов и определяется уровнем притязаний субъекта. Отечественный ученый Е.П. Ильин выделяет разные понятия мотивации: внешнеорганизованная мотивация – это процесс формирования мотива, под влиянием окружающей действительности (приказы, советы); внутреннеорганизованная мотивация – это процесс формирования мотива, когда человек исходит из имеющейся у него потребности. При этом первый тип мотивации характерен для женщин, а второй – для лиц мужского пола¹.

Мотив осознанно побуждает человека к деятельности для удовлетворения потребностей, которые необходимы человеку в процессе его жизнедеятельности. К основным потребностям относятся: биологические, для выживания индивида и продолжения рода; индивидуально-психологические, для обеспечения

¹ Маклаков А.Г. Общая психология: учеб. для вузов. СПб.: Питер, – 2004. – С. 27.

психологической адаптации; социально-психологические (мораль, мировоззрение, отношение к труду); для обеспечения выживания человека в группе.

Мотивы взаимодействуют с другими психологическими явлениями и образуют сложную систему мотивации. Первым звеном сложного механизма выступает потребность. Вторым важным звеном мотивации является стимул. При этом мотив – это стремление человека получить какие-либо блага, а стимул – сами эти блага¹. Прогнозировать поведение человека можно, если знать его ведущие мотивы, а в случае борьбы нескольких мотивов выделяется наиболее актуальная и служит причиной поведения.

В основе любого мотива лежит ценностная ориентация – это сложная система принципов, определяющих жизненные ориентиры и мировоззрение, нравственные критерии и т.д. Изучая природу ценностей, С. Шварц и В. Билски разработали научную концепцию, где универсальные человеческие потребности (биологические, социальное поведение, выживание и благосостояние своей группы) разделяют на типы мотивации, где главным является мотивационная цель²:

- саморегуляция, свобода мысли и действий;
- стимулирование, новизна, состязательность в жизни;
- удовольствие, чувства, наслаждение;
- достижение личного успеха;
- власть, социальный статус;
- безопасность, стабильность, гармония общества и семьи.

От сформированности ценностных ориентаций можно судить о зрелости личности. Неразвитость, противоречивость ценностных ориентаций говорит о признаках психического инфантилизма. Иначе говоря, ценностные установки

¹ Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учеб. – М.: Аспект Пресс, 1999. – С. 59.

² Schwartz S.H., Bilsky W. Toward a theory of the universal structure and content of values: Extensions and cross-cultural replications // J. of Personality and Social Psychology. 1990. V. 58. P. 878-891.

и мотивы личности формируют жизненную стратегию и определяют профессиональное развитие.

Согласно теории Л.Г. Почебут, психическая регуляция трудовой деятельности – это сложный акт, при котором внешние побуждения (стимулы) благодаря потребностям и ценностям становятся мотивами. Существует классификация мотивов, связанная с разными видами деятельности¹:

- 1) профессиональная ориентация (обеспечение первоочередных потребностей, мотивы признания, мотивы социального статуса);
- 2) принадлежность к социальной и профессиональной группе;
- 3) признание и реализация социальных норм;
- 4) социальное и профессиональное самоопределение.

В психологических исследованиях трудовая мотивация рассматривается в двух направлениях: функция мотивов в формировании профессиональной пригодности и воздействии на процесс достижения профессиональных результатов.

Особая роль мотивов в обеспечении безопасности прослеживается у специалистов сложных и опасных профессий. В своем исследовании Ю.В. Бессонова проанализировала специфику профессиональной мотивации спасателей и выяснила, что эффективность их деятельности связана с уровнем подготовленности и с особенностями общетрудовой профессиональной мотивации. При этом под общетрудовой мотивацией подразумевается завышенные установки на результат труда, альтруизм и свободу.

Психологи отмечают, что к наиболее значимым профессиональным мотивам относятся: стремление к познанию, коммуникативные потребности, стремление к безопасности и профессиональному росту. У опытных специалистов МЧС России выражены мотивы «стремление к безопасности», цели «профессиональное совершенствование» и «карьерный рост». Причем успешные специалисты имеют общие личностные и профессиональные установки, а другие

¹ Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2000. – С. 219.

специалисты руководствуются конкретными целями и желаниями, у них нет четких жизненных ориентиров. Профессиональные мотивы и цели связаны с личностными особенностями. Для осуществления эффективной оперативно-служебной деятельности женщины-сотрудники полиции должны обладать определенными психологическими и особенно психофизиологическими качествами (Приложение А).

Что касается женщин, поступающих на службу поступающих на службу в полицию, то на ранних этапах трудовой деятельности большое значение уделяется общению, смелости, радикализму, напряженности.

Характер мотивации опытных женщин-сотрудников МВД России связан с эмоциональной устойчивостью, волевым самоконтролем, интеллектом, творческой направленностью¹.

Известно, что служба женщин в органах внутренних дел (ОВД) создает «социальную нишу», чувство правовой и социальной защищенности среди тех лиц, у которых преобладают мотивы жизнеобеспечения (по классификации А. Маслоу), в противоположность мотивам самореализации и самоактуализации, которые не являются ведущими. Данный факт подтверждается, например, анализом мотивов профессионального выбора среди кандидатов на службу в ОВД. Бовин Б.Г., Мягких Н.И., Сафронов А.Д. проводили исследование в России, опросили 500 женщин-полицейских и пришли к следующим выводам²:

¹ Бессонова Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2003. – С. 12.

² Бовин Б. Г., Мягких Н. И., Сафронов А. Д. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел. М.: НИЦ проблем медицинского обеспечения, 1997. – С. 77.

Мотивы поступления женщин на службу в ОВД

№ п/п	Мотивы	Примеры	% опрошен- ных
1	социально-экономические мотивы	стабильный заработок, удобный график, отсутствие безработицы	28
2	подражание образцу	пример друзей, семейная традиция, романтическая мечта из книг и фильмов	27
3	проявляют интерес к аспектам деятельности	стремление получить юридическое образование, сделать профессиональную карьеру	18
4	личностные мотивы	стремление к риску, желание изменить характер, почувствовать себя в безопасности, носить форму, иметь оружие	16
5	нравственные мотивы	желание активно бороться с преступностью, стремление изменить общество	11

В своих исследованиях Т.А. Дягтеренко выявила особенности мотивации и формирования профессиональных качеств у сотрудников полиции среди женского состава в странах Восточной Европы (Чехия, Польша, Словакия). Анализ результатов показал, что у женщин-полицейских на первом месте преобладают индивидуальные ценности (здоровье, интересная работа, уверенность в себе), на втором месте – ценности межличностных отношений (семейная жизнь, наличие хороших и верных друзей), на третьем месте – «познание» и «развитие». Кроме этого, многие испытуемые женщины основной ценностью выбрали эмоциональное мироощущение, а не интеллектуальное развитие. Среди женщин-полицейских часто встречаются ценности самоутверждения (твердая воля, честность), а также ценности конформистского типа (самоконтроль, дисциплинированность, тактичность).

Было отмечено, что ценности могут влиять на особенности межличностных отношений, если один член коллектива не отвечает критериям, то его избегают. Парадоксальным является факт, что в группе женщин-полицейских преобладают ценности «наличие хороших и верных друзей», а в реальности обнаружена установка на формальные отношения («человек-маска»), стремление к консервативному сотрудничеству¹.

Особого рассмотрения заслуживает анализ мотивации к деятельности в смертельно опасных для жизни условиях. Например, Л.М. Колодкин исследовал мотивы сотрудников ОВД в Испании и Франции, направляемых в зону вооруженного конфликта. Автор установил, что 67 % опрошенных имеют мотив самореализации («хочу проверить себя»), 53 % респондентов видят возможность «заработать деньги», у 46 % опрошенных имеется тяга к рискованным, экстремальным ситуациям, 28 % сотрудников хотят «быстрее закончить войну ради своих детей», 23 % респондентов уходят от «семейных проблем», 19 % опрошенных желают «отомстить за товарищей», и только 13 % сотрудников полиции хотят «защитить национальные интересы»².

Анализ результатов исследований показал, что мотивами сотрудников полиции среди женского состава в США являются: в 33,7 % случаев – материальная выгода (деньги, льготы); в 26,4 % – чувство долга (по приказу или по убеждению); в 13,5 % случаев – уход от проблем, сложившихся в мирной жизни; в 11,6 % – чувство товарищества (групповая принадлежность). При этом только 7,4 % сотрудников полиции женского состава согласились бы на командировку в горячие точки (Ирак, Ближний Восток) из-за потребности в самоутверждении³.

¹ Дегтяренко Т.А. Основные направления профессиональной психологической подготовки личного состава ОВД МВД России: моногр. – М.: ДКО МВД РФ, 2013. – С. 112.

² Колодкин Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел: моногр. – М.: ГИАЦ МВД России, 2013. – С. 154.

³ Медведев В.С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2012. – С. 14.

А.С. Петрова установила, что мотивы сотрудников полиции в Великобритании среди женского состава распределились следующим образом: «материальная заинтересованность» – 65 %; желание «сменить обстановку в связи с напряженными взаимоотношениями на работе» – 20 %; уход от «семейных проблем» – 10 %. У женского состава сотрудников полиции Великобритании снизились ранги ценностей «исполнительность», «терпимость» (отражающие рост напряженности), и актуализировались ценности «здоровье» и «семья». Меньше всего изменений претерпели ценности профессиональной самореализации (ответственность, твердая воля, эффективность в делах)¹.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что изучение мотивации и факторов выбора кандидатов на службу в полицию имеет большое значение:

- позволяет оценить общий уровень осведомленности о службе в полиции;
- дает возможность провести анализ ожиданий от процесса трудовой деятельности; тех знаниях, умениях и навыках, которые им предстоит получить;
- помогает женщинам лучше осознать выбор профессии, оценить свой личностный потенциал, скорректировать профессиональные планы;
- дает исследователям возможность анализа динамики указанных вопросов при проведении лонгитюдного изучения в течение нескольких лет.

Сложность психодиагностики мотивационной сферы людей, профессия которых проходит в экстремальных условиях связана с ее изменчивостью и влиянием личностных, социальных, профессиональных факторов, с особым характером ценностных и смысловых образований, лежащих в основе индивидуального своеобразия профессиональных мотивов.

Необходимость продолжать исследования в этой области, очевидна, так как низкая мотивация к службе и освоению профессиональным навыкам и умениям приводит к задержке профессионального развития, сопровождается внутренним напряжением, конфликтом личности, а в конечном счете, приводит к снижению

¹ Петрова А.С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 2. – С. 89.

адаптационных возможностей организма, развитию функциональных психосоматических нарушений.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что мотивация зависит от жизненного опыта человека, психологических особенностей личности, а также от социальных, культурных и этнических факторов.

Исследования ученых, направленные на анализ ведущих профессиональных мотивов женщин-полицейских в России показывают, что у них преобладают такие мотивы, как стремление к познанию, коммуникативные потребности, стремление к безопасности и профессиональному росту.

Анализ результатов исследования ведущих мотивов женского состава сотрудников полиции в США и Великобритании являются: материальная выгода; чувство долга или желание сменить обстановку; уход от проблем. В европейских странах у женщин-полицейских на первом месте стоят индивидуальные ценности (здоровье, интересная работа, уверенность в себе), на втором месте – межличностные отношения (семья, друзья), на третьем месте – познание и развитие.

Женщин привлекает служба в полиции по нескольким причинам: ощущение социальной обеспеченности, постоянный заработок, решение жилищных проблем посредством жилищного сертификата, ведомственное медицинское обслуживание сотрудника и членов семьи, форменная одежда, оплачиваемый отпуск, бесплатный проезд к месту отдыха, различные социальные гарантии, компенсации и денежные надбавки. Иначе говоря, служба женщин в органах внутренних дел создает чувство правовой и социальной защищенности среди тех лиц, у которых преобладают мотивы жизнеобеспечения и самореализации.

1.3 Особенности прохождения службы женским персоналом в полициях зарубежных стран

Мировое сообщество обеспокоено установлением нового международного экономического порядка, основанного на равенстве и справедливости. Проблема дискриминации женщин является одним из важных явлений в обществе, в связи с тем ООН и другие международные организации разработали и утвердили несколько международных документов:

1. «Всеобщая декларация прав человека» принята 10 декабря 1948 года на Генеральной Ассамблее ООН провозглашает принцип равноправия, акцентирует внимание, что каждый человек должен обладать всеми правами и свободами.

2. «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» принята резолюцией ООН 18 декабря 1979 года утверждает права человека, достоинство и ценность человеческой личности и равноправие мужчин и женщин¹.

3. Четвертая всемирная конференция по положению женщин (4- 15 сентября 1995 г. Пекин), на которой был выработан план действий по улучшению положения женщин во всех сферах общественной и частной жизни и борьбы с дискриминацией².

4. Резолюция 1325 Совета Безопасности ООН принята 31 октября 2000 года «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке»³.

5. Международная конференция «Женщины в правоохранительных органах» (16.10.2014г. Бишкек), где был разработан стратегический План

¹Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr (дата обращения: 01.03.2016г.).

² 4 Всемирная конференция по положению женщин в Пекине [Электронный ресурс] http://www.un.org/ru/events/pastevents/women_conf_beijing_1995.shtml (дата обращения: 04.08.2016г.).

³Резолюция 1325 ООН Совета Безопасности ООН [Электронный ресурс] <http://gender.mvd.kg/en/gendernaya-platfoma1/mezhdunarodnye-dokumenty/67-rezolyutsiya-1325-oon-soveta-bezopasnosti-oon> (дата обращения:01.03.2016г.).

развития Ассоциации женщин-полицейских, определены дальнейшие шаги и механизмы достижения гендерного баланса в системе органов внутренних дел КР и регионе Центральной Азии¹.

В современном мире правоохранительная сфера является одним из видов социальной деятельности. В связи с этим уровень образования, культуры полицейских рассматривается как мощный фактор, который обеспечивает прогрессивное развитие полиции, т.к. повышает эффективность полицейской деятельности².

В правоохранительной системе зарубежных стран женщины-полицейские осуществляют разные функции, обеспечивают безопасность и поддерживают правопорядок на уровне определенной компетенции. В каждой отдельно взятой стране существует, сложившаяся под воздействием территориальных, исторических, политических, социально-экономических и национальных факторов, своя уникальная система подготовки и расстановки женщин-полицейских³.

В развитых зарубежных странах кадровая служба полиции активно использует труд женщин. (Приложение Б)

Были разработаны профессиональные компетенции для женских направлений должностей, методический инструментарий для оценки эффективности деятельности. Кадровые работники в зарубежных странах при осуществлении отбора и расстановки кадров в полиции, рассматривают компетенции женщин-полицейских, как различные способности и возможности. В полициях разных стран разработаны методологические и технологические

¹Международная конференция «Женщины в правоохранительных органах». [Электронный ресурс] http://academy-mvd.kg/index.php?option=com_content&view=article&id=140%3A-1-r-&Itemid=1 (дата обращения:04.08.2016г.).

² Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография. СПб.: СПб ун-т МВД России, 2012. – С. 67.

³ Шушкевич И.Ч. Система подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран (теоретический и организационно-правовой аспекты): автореф. дис. ... канд. юрид. наук СПб.: 1998. – С.17.

основы введения в профессиональную деятельность женского персонала – поведенческий (американская практика), функциональный (английская практика), многомерный и целостный (французская и германская практика).

Следует отметить, что в развитых странах – Великобритании, США, Германии и Франции при профессиональном отборе существует конкурс на вакантные места, специалисты по профессиональному психологическому отбору комплексно изучают различные свойства и качества претендентов. В полицейской структуре существует четкая последовательность этапов продвижения по службе (отбор граждан при поступлении на обучение и службу, отбор сотрудников для дальнейшего обучения и перемещения на должности, требующие более высокой квалификации, отбор женщин, претендующих на руководящие должности). Кроме того, женщины, которые поступают на службу в полицию проходят профессиональную подготовку в специальном ведомственном учебном заведении. Все эти меры необходимы для создания высокого имиджа правоохранительных органов в обществе¹.

США

Проблема дискриминации женщин есть и в развитых странах, таких как США. Так, Роберт Оак на американском сайте «The Economic Populist» в своей статье пишет, что женщины до сих пор находятся внизу экономической лестницы. По его данным, женщины, которые работают полный рабочий день, получают заработную плату лишь 77 центов по отношению к 1 доллару мужчины. И чем старше женщины, тем больше разница доходов, между полами².

Исследователи в США считают, что при изучении компетенций у женщин необходим поведенческий подход, который основан на определении функциональных обязанностей личности, изучении основных действий, которые

¹ Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография.– СПб.: СПб ун-т МВД России, 2012.– С. 31.

² Robert Oak. Economic Gender Discrimination Alive and Well in 2013. September 22, 2013 [Electronic resource] // The EconomicPopulist. [Official website]. URL: <http://www.economicpopulist.org/content/economic-gender-discrimination-alive-and-well-2013-5375>

приводят к высокому результату. Первые компетенции были определены в процессе наблюдения за успешными специалистами и в основе их деятельности лежали поведенческие характеристики¹.

Специалисты США разработали и внедрили технологию профессионального отбора кандидатов, в том числе и женщин в полицию с учетом качеств, которые необходимы сотруднику конкретной службы или подразделения. Благодаря теоретическому подходу, для оценивания компетенций разработали тесты, позволяющие изучать эффективность работы женщин по окончании обучения с высоким уровнем прогноза.

Уход от бюрократических методов отбора женщин в полицию к научным опирается на анализ содержания профессиональной деятельности правоохранительной органов. Повышенное внимание уделяется профессиональным компетенциям женщин той или иной полицейской службы, которые изучаются и фиксируются методами наблюдения, интервьюирования, опроса, анализа оперативно-служебных ситуаций. Потом обозначаются универсальные функции, приоритетные задачи, например, задержание преступника, арест, сбор улик, осмотр места происшествия, урегулирование бытового конфликта, действия в чрезвычайных ситуациях и определяются компетенции, которыми должна обладать женщина-полицейский.

Психологи подразделений при проведении психологического обследования, выявляют наличие у женщин профессиональных компетенций: инициативность, ответственность, способность к действию в сложных условиях, умение контактировать с представителями разных социально-культурных групп, способность адаптироваться к изменениям, желание помочь в трудной ситуации, эмоциональная зрелость и т.д.²

¹ Стаханов А.О. Становление компетентностного подхода в ведущих зарубежных странах // [Электронный ресурс]. URL: <http://copy.yandex.net/>

² Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография. – СПб.: СПб ун-т МВД России, 2012. – С. 56.

Великобритания

Не миновала проблема дискриминации и Великобританию. В этой стране, согласно Бюро трудовой статистики за смену женщина получает зарплату в 82% от дохода коллеги-мужчины¹.

Для Великобритании при отборе женщин на службу в полицию, основываясь на функциональные обязанности, изучают и анализируют знания, умения и навыки кандидата. Женщина должна показать, что способна выполнять работу в соответствии с определенным профессиональным стандартом. Профессиональные стандарты определяют ключевые роли, компетентности, которые используются в процедуре оценивания². Профессиональная деятельность женщин-полицейских в Великобритании приближена к обычной профессии, главной задачей которой, является служение обществу и государству.

В целом, в Великобритании существует консервативный подход к профессионально-психологическому отбору женщин в полицию. Специалисты кадровой службы считают, что у кандидатов могут быть одинаковые качества, а впоследствии они могут стать хорошими оперативниками, кинологами и т.д.

Анализ статистических данных общего количества сотрудников полиции за последние годы³:

¹ Sathbh Walshe. Gender discrimination steals a woman's future. February 9, 2013 [Electronic resource] // <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/feb/09/women-wage-gap-equality>.

² Зазыкин, В.Г. Зарубежный опыт реализации компетентностного подхода к оцениванию качества результатов обучения [Электронный ресурс]. http://modernlib.ru/books/viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attestacii_kompetentnostniy_podhod/read/.

³ Personnel in the criminal justice system by // [Электронный ресурс]. <https://e.mail.ru/attachment/14803562890000000827/0;1> (дата обращения: 21.11.2016).

Численный состав сотрудников полиции в Великобритании

№ п/п	сотрудники полиции	2008 г.	2014 г.	%
1	общее число сотрудников	143,77 тыс. чел	126,82 тыс. чел	снижение 12%
2	количество сотрудников на 100.000 жителей	263,24 чел	221,80 чел	снижение 15,6%
3	сотрудники женского пола	36,12 тыс. чел	35,74 тыс. чел	снижение 0.90%
4	сотрудники мужского пола	107,66 тыс. чел	91,08 тыс. чел	снижение 0.90%

Из данных, приведенных в таблице можно сделать вывод, что произошло небольшое снижение общего количества сотрудников полиции, что продиктовано состоянием общества, относительно благополучной криминогенной обстановкой в стране.

Франция

Особенностью приема и использования в служебной деятельности женщин-полицейских во Франции является многомерная система, которая разделяется на два полярных направления: личностное, характеристика поведения каждой женщины, и коллективное, построение модели компетенций для эффективной организации работы женщин в качестве члена коллектива. Главными компетенциями для кадрового состава МВД Франции являются знания, опыт и особенности поведения¹.

Германия

В Германии женский персонал полиции имеет более целостный индивидуально-ориентированный характер. Профили профессиональных компетенций включают предметные, личностные и социальные компетенции.

¹ Журавлева Г.Е. Правовое и организационное обеспечение приема на службу и замещение должностей в органах внутренних дел по конкурсу: автореф. дис. ... канд. пед. наук.– М., 2010. – С. 12.

Анализ статистических данных общего количества сотрудников полиции за последние годы¹:

Таблица 3

Численный состав сотрудников полиции в Германии

№ п/п	Сотрудники полиции	2008 г.	2013 г.	%
1	общее число сотрудников	247,62 тыс. чел	245,07 тыс. чел	снижение 1,2%
2	количество сотрудников на 100.000 жителей	301,17 чел	298,79 чел	снижение 0,7%
3	сотрудники женского пола	40,25 тыс. чел	47,11 тыс. чел	рост 17,7%
4	сотрудники мужского пола	207,37 тыс. чел	197,96 тыс. чел	снижение 4,4%

Из приведенных выше статистических данных можно сделать вывод, что изменения общего количества сотрудников полиции не произошло, но отмечено увеличение женского персонала в правоохранительных органах на 17%. Это говорит, о развитии общества, феминизации, изменении самосознания, норм поведения и ценностных ориентаций граждан. Например, в полицейском подразделении земли Северный Рейн-Вестфалия имеются 120 женских должностей на 80 из них составлены профессиональные профили (психограммы), необходимые для проведения плановых аттестаций женщин-полицейских. При описании профилей выделены различные компетенции (личностные, социальные, методические, педагогические, управленческие и т.д.), наличие которых обеспечивает успешность служебной деятельности женщин. Эксперты и руководители, основываясь на анализе результатов профессиональной деятельности, в ходе бесед, наблюдений, психологического тестирования оценивают компетенции женщин-полицейских. Ассесмент-центры изучают личность сотрудника, основываясь на анализе презентаций своих возможностей

¹Personnel in the criminal justice system by // [Электронный ресурс]. <https://e.mail.ru/attachment/14803562890000000827/0;2> (дата обращения: 21.11.2016)

и способностей, ответов на вопросы и поведения в ролевых играх. Выводы специалистов центра определяет путь карьерного развития¹.

Что касается других стран, то интересным для исследования является пример Италии и Испании, где произошел рост количества сотрудников полиции²:

Таблица 4

Численный состав сотрудников полиции в Италии и Испании

№ п/п	Сотрудники полиции	2008 г.	2014 г.	%
1	общее число сотрудников в Италии	225,08 тыс. чел	276,52 тыс. чел	увеличение 23%
2	общее число сотрудников в Испании	165,01 тыс. чел	243,40 тыс. чел	увеличение 47%
3	количество сотрудников на 100.000 жителей Италии	383,74 чел	463,29 чел	увеличение 20,6%
4	количество сотрудников на 100.000 жителей Испании	361,32 чел	523,31 чел	увеличение 44,9 %
5	сотрудники женского пола Италии	17,32 тыс. чел	18,53 тыс. чел	увеличение 6%
6	сотрудники женского пола Испании	17,21 тыс. чел	25,05 тыс. чел	увеличение 47%
7	сотрудники мужского пола Италии	261,14 тыс. чел	257,99 тыс. чел	снижение 1%
8	сотрудники мужского пола Испании	161,30 тыс. чел	218,36 тыс. чел	увеличение 35%

Изменение численного состава сотрудников полиции связано, с реформированием силовых структур данных стран, изменением социокультурного уровня. Положительным является увеличение женского персонала в правоохранительной сфере, что говорит о том, что женщины имеют личностные качества, высокий уровень развития общего эмоционального

¹ Журавлева Г.Е. Указ. соч. – С. 13.

²Personnel in the criminal justice system // [Электронный ресурс] <https://e.mail.ru/attachment/14803562890000000827/0;3> (дата обращения: 21.11.2016).

интеллекта, что дает возможность успешно осуществлять профессиональную деятельность.

Кыргызская Республика

Положительным для нашего исследования является опыт Кыргызской Республики, где серьезно относятся к этой проблеме. Министр внутренних дел К. Джунушалиев сказал, что «в современном мире невозможно развитие общества без обеспечения равных гендерных прав и возможностей. Вопросы увеличения количества женщин в правоохранительных органах требуют государственного подхода»¹.

В целях борьбы с дискриминацией женщин в зарубежных странах функционируют различные организации, которые помогают защищать женщин в различных сферах. Например, Предприятие Организации Объединенных Наций, образованное 2010 году для борьбы с дискриминацией и увеличения возможностей женщин (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) своей целью ставит UN Women – формирование политики стандартов и норм гендерного равенства².

За рубежом уже сложилась богатая судебная практика по таким делам. Так, например, суды Великобритании, США, Германии встают на защиту женщин-работниц, выносят решение по делам о половой дискриминации, согласно которым работницам выплачиваются за дискриминационное увольнение компенсации в десятки тыс. долларов³. В нашей стране такие случаи единичны⁴

¹Гендерная политика в органах внутренних дел Кыргызстана [Электронный ресурс]. <http://gender.mvd.kg/en/> (дата обращения: 21.11.2016).

² United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women [Official website]. URL: <http://www.unwomen.org/en/aboutus/about-un-women> (accessed: 29.01.2016).

³ Сокол Ю.В. Гендерная дискриминация в России и зарубежом // Международный журнал экспериментального образования, №6,2014г. С.13-14.

⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 15 октября 2013 г. № 21-"По делу о проверке конституционности положения пункта 1 части 1 статьи 19 Федерального закона "О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" в связи с запросом Верховного Суда Российской Федерации" // [Электронный ресурс] <http://ksportal.garant.ru:8081/SESSION/PILOT/main.htm>.

Таким образом, исследование проблемы использования женщин в качестве сотрудников правоохранительных органов в различных странах показывает, что в международной практике не существует каких-либо единых норм, регламентирующих службу женщин в полиции. В одних государствах их труд используется достаточно широко и эффективно в полицейских учреждениях (Великобритания, Германия), в других: женщина - полицейский является редким явлением (Япония, Иран).

В настоящее время прохождение службы в полицейских организациях различных стран регулируется как законами о государственной службе, о полиции, так и другими законами, касающимися деятельности полиции: Законом о полиции (07.02.11г. №3-ФЗ Россия), Законами о борьбе с преступностью (1994г. США, 1995г. Великобритания), Законом о контроле за оружием (США), Законом о контроле за организованной преступностью (1990г. США), О безопасности граждан (1992г. Испания) и т.п.

Таким образом, женщины, отстаивая свои права, стали участниками всего спектра полицейской работы, добились повышения оплаты за труд и возможности продвижения по службе. В Германии, Великобритании практически не существует ограничений в функциональных обязанностях и карьерного роста женщин-полицейских. В Швеции женщины-полицейские работают на обслуживании специальной радиоаппаратуры, участвуют в патрулировании улиц. Во Франции обязанностью женщин-сотрудников правоохранительных органов является контроль за соблюдением водителями правил парковки автотранспорта. В странах Африки, в Индии и Тайване в обязанности женщин-полицейских входит работа с детьми и женщинами, совершающими правонарушения. А в Японии главная обязанность женщин сотрудников полиции состоит в обучении детей правилам дорожного движения.

Руководители правоохранительных органов этих стран рационально распределяют кадровый состав по подразделениям полицейской организации, при

этом любой полицейский, мужчина или женщина, должен иметь возможность выполнить любое задание, согласно его индивидуальным способностям. Произошедшие изменения в отношении женского персонала в полиции разных стран привели к изменениям кадровой системы в правоохранительных органах и внедрению эффективных и совершенных форм и методов прохождения службы женщин в правоохранительных органах.

1.4 Поступление женщин на службу в полицию РФ: условия поступления, требования к кандидатам, этапы отбора

Совершенствование оперативно-служебной деятельности полиции зависит от эффективной работы кадровой службы с сотрудниками подразделений, объективной оценки результатов их работы, профессионализма сотрудников, рационального распределения личного состава на основе компетентностного подхода.

Порядок приема женщин на службу в полицию России регулируются Приказом МВД РФ от 14.12.1999г. № 1038 «Об утверждении инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации»¹ и Приказом МВД РФ от 19.05.2009г. № 386 «О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации»², Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»³.

¹ Приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 «Об утверждении инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901758898>.

² Приказ МВД РФ от 19.05.2009 N 386 "О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации" (вместе с "Инструкцией о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации") (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.06.2009 N 14167) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89088/.

³ Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные

В соответствии со статьями 9, 17, 18 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» на службу в полицию могут поступать граждане с 18 до 35 лет, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, места жительства, религии, владеющие государственным языком РФ, соответствующие квалификации, способные по своим качествам выполнять обязанности полицейского¹.

Граждане, которые поступают на службу в полицию проходят психофизиологическое исследование (обследование), тестирование, которые направлены на выявление личных качеств, особенностей характера, потребления наркотических, психотропных, токсических веществ и злоупотребления алкоголем.

Квалификационные требования к кандидатам в полицию на должность рядового и младшего начальствующего состава – среднее образование, на должность среднего начальствующего состава – среднее профессиональное образование, на должность высшего начальствующего состава – высшее профессиональное образование. К числу квалификационных требований к некоторым должностям начальствующего состава, которые занимаются расследованием уголовных дел, проведением правовых экспертиз, входит и наличие высшего юридического образования.

Требования к состоянию здоровья граждан, поступающим на службу в полицию, устанавливает руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в зависимости от должности и особенностей прохождения службы. По результатам военно-врачебной экспертизы граждан, дается заключение о годности к службе в полиции.

акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/.

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 2011 № 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/.

На гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, составляется письменное поручительство опытного сотрудника полиции, о том, что он ручается за соблюдение гражданином законов.

Для поступления на службу в органы внутренних дел необходимо:

- заявление;
- паспорт гражданина Российской Федерации;
- анкета, установленная Правительством Российской Федерации;
- автобиография;
- документ об образовании;
- документ воинского учета;
- трудовая книжка;
- свидетельство об учете в налоговом органе;
- сведения о своих доходах, об имуществе;
- согласие, на оформление допуска к государственной тайне.

Гражданин не может быть принят на службу в полицию в случаях: признания недееспособности; судимость; прекращение уголовного преследования за истечением срока давности; наличия заболевания; предоставление заведомо ложных сведений; близкого родства с сотрудником полиции в связи с подчиненностью одного из них другому; отсутствие гражданства Российской Федерации и т.д.

Организация кадровой работы возлагается на руководителя органа внутренних дел, а также на заместителя начальника по работе с личным составом. В годовых отчетах отражаются результаты работы по отбору кадров на службу в полицию, а результаты работы обсуждаются ежегодно на оперативных совещаниях.

Основные направления деятельности кадровой службы: информирование о приеме на службу в полицию, профессиональное ориентирование населения по вопросам службы в органах внутренних дел, поиск кандидатов, собеседование с кандидатом. Отбор кандидатов на службу в полицию планируется кадровой

службой с учетом текущей и перспективной потребности структурных подразделений ОВД. Кадровый аппарат анализирует потребности в кадрах, учитывая изменения штатной численности, перемещения сотрудников по службе, учеба, увольнения и т.д.

Кандидатов при поступлении на службу в полицию изучают в два этапа: предварительное изучение и основное изучение (медицинское освидетельствование, психологическое обследование, сдача зачетов по физической подготовке).

С кандидатом на службу в полицию руководитель структурного подразделения проводит собеседование, выясняет интересующую информацию: образование, условия жизни, мотивы поступления на службу, разъясняет особенности и характер предстоящей работы, функциональные обязанности. Внимание кандидата и его родственников обращается на особые условия службы. Их информируют о гарантиях и компенсациях для сотрудников полиции, которые установлены законодательством Российской Федерации.

Проверка личности кандидата и его документов организуется подразделением по работе с личным составом. По указанию начальника органа внутренних дел кадровая служба продолжает изучать кандидата на службу и направляет на медицинское освидетельствование, психологическое обследование, проверку по учетам, проверку общей и физической подготовленности.

Проверка кандидата проводится с письменного согласия, путем оперативных возможностей органов внутренних дел, в соответствии с законодательством РФ и необходима для установления сведений, являющихся ограничениями в приеме на службу в правоохранительные органы.

Проверочным мероприятиям подлежат граждане, принимаемые на должность федеральной государственной службы, когда характер занимаемой должности подразумевает доступ к государственной тайне.

Виды проверок:

- полная, для принимаемых на службу в полицию и направляемых на учебу в образовательные учреждения МВД (в отношении кандидата, его жены (мужа) и близких родственников);
- неполная, для граждан, принимаемых на работу в правоохранительные органы в качестве работников (в отношении кандидата, его жены (мужа) и близких родственников, проживающих совместно);
- местная, для лиц, принимаемых на работу в полицию на должности государственных служащих и работников (в отношении кандидата).

В процессе проверки осуществляют следующие мероприятия:

- проверка по учетам органов внутренних дел кандидата и его родственников);
- проверка по месту жительства;
- подтверждение данных через соответствующие органы внутренних дел и иные органы.

При получении информации, сведения которой могут препятствовать прохождению службы, кадровое подразделение выдает заключение, в котором обосновывает причину отказа в приеме кандидата на службу в полицию.

По окончании проверки кандидата, сотрудник кадров оформляет заключение о приеме на службу, материалы проверки предоставляются для согласования начальнику подразделения, который имеет право назначить на должность. Ее результаты фиксируются в заключении и подшиваются в отдельную папку, которая храниться в личном деле сотрудника.

При назначении кандидата на должность в полицию стажером по должности с испытательным сроком начальник, отвечающий за личный состав, продолжает изучение деловых и личных качеств стажера, а по окончании испытательного срока отражает в заключении о проверке соответствия занимаемой должности.

Если нет причин, препятствующих приему на службу, но кандидат в настоящее время не назначен на должность или стажером по должности, то данное обстоятельство не является основанием для отказа приема на службу в полицию. Его кандидатура будет рассмотрена позже, при появлении вакантных должностей. Материалы изучения и проверки кандидата хранятся в кадровой службе и действительны в течении 6 месяцев.

Согласно требованиям кадровой службы при формировании кадрового состава ОВД расстановка женских кадров в полиции должна основываться на целесообразности распределения по должностям и структурным подразделениям с учетом профессиональной подготовки, опытом работы и личными качествами. Успешность работы правоохранительных органов зависит от эффективной работы кадровой службы, целями которой являются:

- формирование активно функционирующих служебных коллективов в подразделениях;
- создание условий для карьерного и профессионального роста сотрудников;
- расстановка кадрового состава с учетом замещения должностей с учетом объективности и соревновательности.

Анализ нормативно-правовых документов позволил изучить требования к кандидатам, условия поступления и этапы отбора женщин на службу в полицию РФ. Согласно требованиям законодательства поступившие женщины на службу в правоохранительные органы соответствуют всем требованиям кандидата, успешно прошли изучение и проверку.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что согласно действующим нормативно-правовым актам каждый гражданин РФ (мужчина и женщина), прошедший изучение и проверку, а также медицинское освидетельствование, психологическое обследование и сдал зачеты по физической подготовке может поступить на службу в полицию независимо от пола. Законодательство МВД дает возможность приема женщин на службу, но

не учитывают их биосоциальные и социально-психологические особенности. Существуют недостатки законодательства при: профессиональном отборе, организации и правовом регулировании оперативно-служебной деятельности; механизме правовой защиты при выполнении служебных обязанностей, механизме реализации льгот и компенсаций.

Таким образом, рассмотрение методологической основы расстановки кадров женского персонала в полиции зарубежных стран показало многообразие использования различных методологических и технологических основ введения в практику кадрового менеджмента использования женщин в полиции: поведенческий (американская традиция), функциональный (английская традиция), многомерный и целостный (Франция и Германия).

В полиции России управление женским персоналом еще не нашло своего применения в работе с кадрами. Причинами сложившейся ситуации является: отсутствие регламентированных критериев психологического отбора женщин в различные службы и подразделения системы МВД России; ориентация на оценку профессионально-важных качеств всех сотрудников полиции, без учета психофизиологических особенностей женщин-полицейских; направленность на выявление лимитирующих факторов, а не на оценку необходимых компетенций женщин для выполнения определенного вида правоохранительной деятельности.

2. ЖЕНЩИНЫ В ПОЛИЦИИ: СОВРЕМЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МВД РОССИИ И ДОЛГОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ

2.1 Социальный статус женщин-сотрудников полиции: проблемы и барьеры

В связи с изменениями в обществе, ростом преступности в стране предъявляются высокие требования к профессиональной деятельности сотрудников полиции, в том числе и женщин. При этом профессиональные качества важны не только для обеспечения законности при охране правопорядка и борьбы с преступностью, но и для сохранения жизни и здоровья граждан и самих сотрудников полиции.

На протяжении последних лет произошли значительные изменения в самосознании женщин, изменились нормы поведения и ценностные ориентации. Этот процесс проявился во многих сферах социума. В частности, возросла численность женщин, которые осваивают традиционно «мужские» профессии, в том числе в полиции (Приложение В).

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) 4 марта 2016 г. представил данные опроса россиян по поводу полового неравенства в области трудоустройства. Это доказывают данные статистического опроса 1600 респондентов, где 48 процентов ответили, что женщинам труднее найти работу, 31 процентов легче, а 16 процентов считают, что возможности одинаковые¹.

Мужчины скептически относятся к явлению интеграции женщин в «мужские» профессии, чем создают определенные трудности адаптации к службе женщин полицейских. О.М. Смирнова в своей публикации проанализировала особенности гендерных ролей и стереотипов в подразделениях ОВД с точки зрения мужчин полицейских:

– служба женщин в ОВД – это дань современной моде, где большое значение имеет наличие влиятельных друзей и привлекательная внешность;

¹Пресс-выпуск ВЦИОМ [Электронный ресурс] http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=1010&q_id=69512&date=15.02.2015 (дата обращения: 21.11.2016 г.).

- женщины подвержены в большей степени профессиональной деформации;
- борьба с внутренними комплексами, возможность самоутвердиться;
- женщина и оружие несовместимы;
- женщина может только работать с документацией, и не может выполнять опасную работу¹.

Исследования, проведенные автором статьи, развенчивают эти стереотипы к женщинам сотрудникам полиции и доказывают, что успех в профессиональной деятельности обеспечивают профессиональное образование, личные качества, а при наличии необходимой квалификации женщины могут выполнять любые опасные задания.

Последнее время в России происходит изменения в самосознании общества, создаются различные общественные организации. 23 ноября 1990 года создана Всероссийская общественная неправительственная организация «Союз женщин России». Женщины определили свое место и роль в политических процессах, происходящих в стране и стали предъявлять новые требования к женскому движению². «Союз женщин России» является добровольным объединением, независимым от государственных структур, политических партий. В Союз входят женские советы, союзы, ассоциации, комитеты и клубы, из 82 регионов России. Основу Союза составляют 12 членских организаций (6 имеют общероссийский статус).

«Союз женщин России» работает с Координационным советом по гендерным проблемам в Минздравсоцразвития, с Общественной комиссией при Председателе Совета Федерации РФ по обеспечению равных прав, с Общественной палатой РФ. Главная задача Союза внести свой вклад в создание безопасного, справедливого гражданского общества, защитить права и интересы

¹ Смирнова О.М. Гендерные стереотипы в профессиональной деятельности сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. –2015. – №1. – С.60.

² Информационный портал «Союз женщин России» [Электронный ресурс] http://wuor.ru/index.php?route=record/blog&blog_id=8_18 (дата обращения: 09.08.2016 г.).

женщин, семьи, детей, помочь женщинам участвовать в принятии государственных решений.

Россия также участвует в международных конференциях и обсуждает эти проблемы на государственном уровне. В ходе парламентского заседания 13 апреля 1999 г. (Государственная Дума РФ, Комитет по делам женщин, семьи и молодежи) на тему: «Женщины и Вооруженные Силы РФ» отмечалось, что мало внимания уделяется исследованиям, посвященным службе женщин в силовых ведомствах.

В 2012 году был создан Совет «Женщины – офицеры России» с целью взаимодействия женщин, проходящих службу в силовых структурах, для использования профессионально-интеллектуального потенциала женщин-офицеров в интересах государства. Основными целями и задачами Совета являются:

- привлечение женщин-офицеров в общественную деятельность по реализации государственных социальных программ;
- формирование позитивного образа женщины-офицера;
- повышение роли женщин в управленческих делах общества и государства;
- помощь профессиональным и инициативным женщинам-офицерам в поиске новых сфер и форм деятельности;
- укрепление института семьи;
- защита прав и интересов жен, матерей, детей военнослужащих и сотрудников полиции, которые погибли при исполнении служебного долга;
- осуществление общественного контроля за соблюдением прав женщин-офицеров¹.

В Бишкеке 16 октября 2014 года прошла международная конференция «Женщины в правоохранительных органах», целью которой было увеличение

¹Совет «Женщины-офицеры России» [Электронный ресурс] <http://oficery.ru/node/15930> (дата обращения: 09.11.2016 г.).

роли и продвижение прав женщин в системе правоохранительных органов и силовых структурах КР, стран Центральной Азии. Объединение женщин должно способствовать развитию и реформированию органов правопорядка, безопасности, обороны¹.

В Москве с 2013 года функционирует Ассоциация женщин московской полиции и оказывает помощь полицейским в решении проблем, связанных со служебными вопросами, при нарушении прав и законных интересов сотрудников. Особое внимание уделяется сотрудникам попавшим в трудную жизненную ситуацию. Для эффективного взаимодействия создана «Горячая линия для сотрудников»².

2 июня 2016 года в Москве прошел II Международный форум женщин-полицейских, в котором участвовали около двухсот полицейских из 28 стран мира. Целью форума было укрепление международного профессионального сотрудничества³.

Проблему равенства необходимо рассматривать во всём многообразии социальных, правовых, экономических, политических, социально-психологических и этических аспектов. Исходя из анализа научной литературы и зарубежного опыта, можно сделать вывод, что мужчины и женщины в основном обладают одинаковыми способностями в осуществлении полицейской деятельности. Однако биосоциальные и социально-психологические особенности женщин являются объективными. Их учет обуславливает специфику прохождения службы женским персоналом в полиции. Женщин-полицейских эффективно использовать при расследовании преступлений, совершенных женщинами, детьми (в отношении них), в конфликтных ситуациях на бытовой почве, в семейных и общественных спорах.

¹ Международная конференция «Женщины в правоохранительных органах». [Электронный ресурс] http://academy-mvd.kg/index.php?option=com_content&view=article&id=140%3A-l-r-&Itemid=1.

² Ассоциация женщин московской полиции [Электронный ресурс] <http://женсовет.мск.мвд.рф/> (дата обращения: 09.03.2016 г.).

³ РИА Новости [Электронный ресурс] <http://ria.ru/society/20080306/20160602/1442187529.html#ixzz4Gq3ух3En> (дата обращения: 09.08.2016 г.).

Стиль работы женщин-полицейских отличается от стиля работы коллег-мужчин. Женщины менее агрессивны, более исполнительны, усидчивы и тактичны при общении с гражданами. У мужчин чаще завышена самооценка, а женщины более самокритичны, дисциплинированы и трудолюбивы. У женщин развито правое полушарие мозга, что выражается в образности восприятия и мышления, богатой интуиции. Эмпатия (сопереживание), любовь к людям, способность лучше понимать жертв преступлений, готовность опекать других женщинам свойственны в большей степени, чем мужчинам. Поэтому активное привлечение женщин к службе в ОВД повысит эффективность работы правоохранительных органов, позволяет сократить некомплект кадров, укрепить морально-психологический климат в коллективах.

Можно признать, что в последнее время укрепился статус женщин полицейских. Основными закономерностями организационно-правового характера, которые способствовали этому процессу, стали:

- принятие антидискриминационных нормативно-правовых документов на международном и государственном уровнях, как следствие роста женского движения;
- положительная оценка деятельности женщин-полицейских, согласно результатам экспериментов;
- привлечение сотрудниц к выполнению основных функций полицейской организации (расследование преступлений, охрана общественного порядка);
- выдвижение женщин на руководящие должности в полицейской системе;
- создание ассоциаций сотрудников органов внутренних дел¹.

Большое значение имеет профессиональная компетентность женщин в полиции. Международный опыт привлечения женщин на службу в полицию важен для создания российских программ, которые отражают этапы и механизмы планирования карьеры женщин в правоохранительных органах. Специализация

¹ Щелкунова М.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран. дис. на соискание... к.ю.н. – М., 1999. – С. 18-25.

сотрудника должна основываться на принципах равноправия, с учетом способностей и личных качеств.

Увеличение количества женщин в полиции является закономерным процессом и требует внимательного изучения и оценки кадровых и психологических служб. Становление гендерного равенства в деятельности ОВД нуждается в отдельном изучении, в разработке соответствующих мер по предупреждению дискриминации женщин-сотрудников органов внутренних дел.

Деятельность женщин-сотрудников иногда вызывает претензии общества¹. В соответствии с этим каждой сотруднице необходимо повышать уровень профессионализма, морально-психологическую устойчивость, психологическую готовность. Эффективность работы женщин в правоохранительной сфере зависит не только от укомплектованности МВД специалистами, но и от условий адаптации женщин к новым социальным и профессиональным условиям работы. В связи с этим результативность деятельности правоохранительных органов, зависит от состояния женского кадрового потенциала.

Женщины несут службу в разных подразделениях органов внутренних дел, как мужчины они входят в состав следственно-оперативной группы, которая выезжает на место происшествия, принимают участие в задержании лиц, подозреваемых в совершении общественно-опасных деяний. Следовательно, к ним предъявляются высокие требования к профессиональной и физической подготовке².

Подразделения, где больше всего используют женщин полицейских - это инспекции по делам несовершеннолетних: здесь несут службу 73 процента. Меньшее количество женщин работают в дознании, следствии, кадровых

¹ Безрядин, Д.Н., Климов, А.И. Стратегическое управление в органах внутренних дел: научный доклад (фонд кафедры теории и социологии управления). М.: Энциклопедия, 2009. – С. 67.

² Приказ МВД России № 663 от 03 июля 2012 года «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» // Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/08/31/poryadok-dok.html> (дата обращения: 02.07.2016 г.).

подразделениях – соответственно 62, 52 и 47 процентов, а в экспертно-криминалистических центрах около 30 процентов. Редко можно встретить женщин среди оперативных работников, участковых уполномоченных, борцов с экономической преступностью, около 5 процентов¹ (Приложение Г).

В последние годы можно наблюдать положительные изменения в карьерном росте женщин полицейских. Около тысячи сотрудниц занимают должности начальника или его заместителя в подразделениях ОВД, 17 человек возглавляют ОВД, шесть женщин-генералов служат в Министерстве внутренних дел².

В то же время, в условиях увеличения приема женщин на службу в полицию необходимо пересмотреть некоторые принципы организации и использования сил и средств органов внутренних дел в сочетании прав личности со служебными и семейными обязанностями.

С целью совершенствования правового регулирования службы женщин-полицейских мы провели исследование «Проблемы прохождения службы женщин в правоохранительных органах». Исследование проводилось на базе ГУ МВД России по Челябинской области, в опросе принимали участие 100 женщин-полицейских, которые проходят службу в органах внутренних дел Челябинской области. (Приложение Д)

Согласно материалам проведенного эмпирического исследования мы можем сделать вывод, что главными мотивами поступления на службу являются такие категории, как материальное благополучие (45%), самореализации и самоутверждения (32 %), социальное положение (14 %). Большинство опрошенных чувствовали дискриминацию по половому признаку (60 %), при приеме на работу (28%), в частности при назначении на вышестоящую должность (60 %), при распределении обязанностей (9%). Респонденты отметили, что мужчина более успешный в профессиональном плане, чем женщина (90 %). Опрошенные считают, что личные качества и высокий профессиональный

¹ Миклошевич К.С. Место и роль женщин в деятельности правоохранительных органов. дис. на соискание... к.ю.н. – Иркутск: – 2012. – С. 18-25.

² РИА Новости [Электронный ресурс] <http://ria.ru/society/20080306/100860944.html#ixzz4GpjglHWE> (дата обращения: 09.08.2016 г.).

уровень является важным фактором успешной профессиональной деятельности женщин. К профессиональному несоответствию респонденты отнесли слабую физическую подготовку женщин-полицейских (80 %).

Респонденты в процессе анкетирования отвечали на вопрос о том, считают ли они, что при приеме на службу в подразделения МВД должны предъявляться кандидатам женщинам только требования, содержащиеся в действующем законодательстве или еще дополнительные требования: 60% опрошенных ответили «да», а 40% ответили, что «нет», считая достаточно требований существующего закона. Данные исследования позволяют предположить, что требования, содержащиеся в законодательстве о прохождении службы женщин в полиции, недостаточно для качественного комплектования личного состава и создания основы для формирования женского кадрового состава в подразделениях МВД России.

83 % респондентов ответили, что действующая система социально-правовых гарантий несоизмерима с уровнем профессиональных нагрузок в деятельности полицейского. Согласно исследованию, 75% опрошенных считают, что повышение социальной и правовой защищенности сотрудников МВД РФ является одним из главных направлений в совершенствовании кадровой политики.

По итогам опроса, 57% считают, что проблемы в организации деятельности полиции побуждают сотрудников к увольнению по собственному желанию или к перемещению в другие подразделения. В этой связи необходимо развивать направление связанное с созданием долгосрочной (на 5 лет) программы систематизации организационно-штатной структуры подразделений МВД.

Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о том, что от удовлетворенности служебной деятельностью, а именно содержанием и условиями, зависит стабильность кадрового состава. Между тем, несколько факторов негативно влияют на формирование женских кадров в подразделениях МВД России. К значимым недостаткам законодательства относятся:

профессиональный отбор, организация и правовое регулирование оперативно-служебной деятельности; механизм правовой защиты при выполнении служебных обязанностей и дискриминация женщин по социальному статусу; механизм реализации льгот и компенсаций.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что за последние годы произошли значительные изменения в самосознании женщин, изменились нормы поведения и ценностные ориентации. Возросла численность женщин, которые служат в полиции. Из опыта и анализа научной литературы следует, что мужчины и женщины обладают одинаковыми способностями в осуществлении полицейской деятельности. Но мужчины скептически относятся к появлению женщин в системе МВД, чем создают определенные трудности адаптации к службе женщин-полицейских.

Действующие нормативно-правовые акты в органах внутренних дел дают возможность приема женщин на службу, но не учитывают их биосоциальные и социально-психологические особенности. Существуют недостатки законодательства при: профессиональном отборе, организации и правовом регулировании оперативно-служебной деятельности; механизме правовой защиты при выполнении служебных обязанностей, механизме реализации льгот и компенсаций.

Женщины приняли активную жизненную позицию и вносят свой вклад в создание справедливого гражданского общества, защищают права и интересы женщин, семьи и детей. В России были созданы организации: «Союз женщин России», Совет «Женщины – офицеры России», Ассоциация женщин московской полиции. Российская Федерация участвовала в международной конференции «Женщины в правоохранительных органах» (Бишкек, 16.10.2014 г.) А 2 июня 2016 г. в Москве прошел II Международный форум женщин-полицейских.

Увеличение количества женщин в полиции является закономерным процессом и требует внимательного изучения и оценки кадровых и психологических служб. Эффективность работы женщин в правоохранительной

сфере зависит от условий адаптации женщин к новым социальным и профессиональным условиям работы. В связи с этим результативность деятельности правоохранительных органов, зависит от состояния женского кадрового потенциала.

Согласно материалам проведенного эмпирического исследования мы можем сделать вывод, что главными мотивами поступления женщин на службу является самореализации, социальное положение, материальное благополучие. Проблемой являются факты дискриминации по половому признаку, в частности при назначении на вышестоящую должность. Хотя личные качества и высокий профессиональный уровень является важным фактором успешной профессиональной деятельности женщин. К профессиональному несоответствию была отнесена слабая физическая подготовка женщин-полицейских, а также было рекомендовано каждой сотруднице повышать уровень профессионализма, морально-психологическую устойчивость, психологическую готовность.

Данные исследования позволяют предположить, что требования, содержащиеся в законодательстве о прохождении службы женщин в полиции, недостаточны для качественного комплектования личного состава и создания основы для формирования женского кадрового состава в подразделениях МВД России. Действующая система социально-правовых гарантий несоизмерима с уровнем профессиональных нагрузок в деятельности полицейского, необходимо повышение социальной и правовой защищенности сотрудников МВД РФ.

2.2 Приоритетные направления совершенствования правового регулирования и организации прохождения службы женщинами-полицейскими в Российской Федерации

Изменения, которые происходят в настоящее время в нашей стране и реформирование в системе МВД привели к повышению требований к профессиональным качествам сотрудников полиции. Федеральный закон

от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»¹, определяет основные направления деятельности органов внутренних дел, предъявляет высокие требования к работе российских полицейских, к женщинам – в том числе, их профессиональным и личностным качествам, специальной, физической и психологической подготовкой к службе.

На протяжении 21 столетия женщины России, отстаивая свои права, стали работать в различных подразделениях, добились повышения заработной платы и возможности карьерного роста. Женский персонал стали использовать в таких опасных и трудных видах деятельности, как в специальных операциях; расследовании тяжких преступлений и т.д. Такая же тенденция прослеживается в образовательных организациях МВД России, где в настоящее время обучаются уже более 20000 девушек-курсантов².

Принятие в силу Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» повлекло за собой значительные изменения в законодательстве по вопросам о службе женщин в ОВД³. Статус сотрудника правоохранительных органов не стал исключением.

Термин «сотрудник», не обладает гендерным признаком, имеет 2 значения⁴:

– тот, кто работает совместно, соучастник в деятельности, помощник в труде, сотоварищ по рабочим вопросам;

¹ Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» // [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/.

² Сухарев, В.Ф., Усков, В.М. Особенности организационного построения отраслевых подсистем МВД России: лекция. М.: Академия управления МВД России, 2015. – С. 76.

³ Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/ (дата обращения: 12.07.2016 г.).

⁴ Маюров Н.П., Бялт В.С., Гибов В.В. О порядке присвоения специальных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: историко-правовое исследование // Пробелы в российском законодательстве.– 2013. – № 4. С. 78.

– представитель профессиональной группы работников и некоторых специальностей (научный работник) или служащих, представителей особой категории работников.

Согласно статье 10 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел» термин «сотрудник» используется во втором значении. Кроме того, Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел» устанавливает 3 главных признака сотрудника правоохранительных органов:

- наличие гражданства Российской Федерации;
- должность рядового и начальствующего состава;
- специального звания рядового и начальствующего состава ОВД.

Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел», изменил определение понятия «сотрудник органов внутренних дел», добавив еще один элемент – обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел: «Сотрудник органов внутренних дел – гражданин, взявший на себя определенные обязательства по прохождению федеральной государственной службы в ОВД на должности рядового и начальствующего состава, которому настоящим Федеральным законом присвоено специальное звание рядового и начальствующего состава» (ч.1 ст. 10).

Стоит отметить, что действующее законодательство в органах внутренних дел не учитывает особенности прохождения службы женщинами. Кроме этого, складывается парадоксальная ситуация: при беседах с руководителями органов внутренних дел (в том числе и с женщинами) они признают, что во многом женщины в работе предпочтительнее мужчин, но при возможности выбора сотрудника по признаку пола возьмут на службу мужчину.

Принятие в силу Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» повлекло за собой значительные изменения по вопросам службы женщин в ОВД¹.

Впервые закон закрепляет основы правового регулирования статуса сотрудника органов внутренних дел. Позитивным является законодательные нормы основного атрибута правового статуса женщины – сотрудника полиции, как служебное удостоверение, считая его документом, удостоверяющим личность сотрудника органов внутренних дел².

К сожалению, в Федеральном законе «О службе в органах внутренних дел» не взято во внимание зарепленное в ранее действовавшем Положении о службе в ОВД, положение о содержании правового статуса сотрудника органов внутренних дел: «Сотрудник внутренних дел пользуется правами и выполняет обязанности в пределах своей компетенции, согласно занимаемой должности, в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением, Присягой и контрактом» (утратил силу).

Однако, авторы Федерального закона «О службе в органах внутренних дел» сконцентрировались на уточнении отдельных элементов правового статуса, например прав сотрудников, вероятно это и являлось причиной тому, что в Законе нет общего понятия правового статуса женщины-сотрудника органов внутренних дел.

Права женщины-сотрудника органов внутренних дел, согласуемые с обязанностями, составляют важный элемент в системе юридических норм, что определяет правовое положение (статус) данного субъекта правоотношений. Исходя из этого права женщин-сотрудников, впрочем как и мужчин-сотрудников органов внутренних дел по новому закону разделены на две группы.

¹ Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329/.

² Маюров Н.П., Константинов Г.Л. Законодательство о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: теория и практика // Пробелы в Российском законодательстве: Юридический журнал. – 2013. – № 2. С. 85.

К первой группе относятся права, которые реализовываются руководителями федеральных органов исполнительной власти в сфере ОВД, которые осуществляют полномочия нанимателя от имени Российской Федерации женщин-сотрудников органов внутренних дел. Руководитель несет установленную законодательством ответственность, в этом случае при невыполнении или неполном выполнении указанных прав.

Ко второй группе можно отнести права, которые в каждом конкретном случае могут быть скорректированы на основе документа организованного характера (положения, регламента, указания, приказа, распоряжения), который утверждает руководитель. Например, премия за выполнение важного задания устанавливается не всем сотрудникам органов внутренних дел, а только тем, кто принимал участие в выполнении задания.

Благодаря Федеральному закону «О службе в органах внутренних дел» руководитель должен создавать для сотрудников органов внутренних дел надлежащие организационные, технические и иные условия. Это право сотрудника органов внутренних дел можно трактовать, как создание безопасных и минимальных условий для решения повседневных оперативно-служебных задач, удобно физически, комфортно психологически осуществлять результативно свою профессиональную деятельность.

К условиям, которые необходимы для выполнения сотрудником органов внутренних дел служебных обязанностей, относится совокупность ресурсов, обеспечивающих деятельность в ОВД: вспомогательные работы и услуги, транспортные услуги, услуги связи, организация питания.

Материально-технические ресурсы:

- бытовая техника;
- оргтехника, компьютеры;
- мебель, предметы интерьера;
- офисные принадлежности и канцелярские товары;
- спецодежда и инструменты, хозяйственные материалы и инвентарь;

- программные продукты, литература, периодические издания;
- средства безопасности;
- транспортные средства и запасные части и т.д.

К организационным мероприятиям, которые должны создавать условия для женщин-сотрудников органов внутренних дел, надо отнести принятие нормативно-правовых актов, инструкций, рекомендаций, методических указаний, которые бы обеспечили эти условия.

У сотрудников появилось право на ознакомление с должностным регламентом или иными документами, которые определяют права и обязанности сотрудника по замещаемой должности, с показателями результативности служебной деятельности и критериями оценки эффективности выполнения служебных обязанностей, а так же условиями продвижения по службе в органах внутренних дел. В связи с этим, организационный аспект правового регулирования службы женщин-полицейских требует корректировки, т.к. в практической деятельности руководители манипулируют женщинами в своих корыстных целях, увольняют или принуждают к увольнению «неудобных» женщин-сотрудников.

По мнению М.В. Ходжича, которое мы разделяем, решение масштабных задач реформирования правового законодательства и организации прохождения службы женщинами-полицейскими не должно быть единичными организационным преобразованиям и требует планомерной управленческой политики развития органов внутренних дел¹.

Система организации прохождения службы женщинами-полицейскими функционирует в условиях конкретных подразделений, а организационный аспект выражается в определении структуры процесса реализации, поэтому цель данного

¹ Ходжич М.В. О некоторых особенностях стратегического планирования в совершенствовании кадрового обеспечения органов внутренних дел // Актуальные проблемы правоприменительной практики органов внутренних дел Российской Федерации: Сборник научных статей. М.: Академия управления МВД России, – 2013. – С. 265.

научного исследования, на наш взгляд, состоит в том, чтобы предложить возможности реформирования сложившихся структур в постоянно меняющихся общественных отношениях.

Кроме того, необходимо учитывать, что существующая организация прохождения службы женщинами-полицейскими складывалась длительное время, есть недостатки, но есть и положительные моменты, а поэтому полностью менять ее неразумно. Следует учитывать, что в современных условиях реформирование правоохранительной сферы с целью совершенствования правового регулирования прохождения службы женщинами-полицейскими требует гибкие организационные формы.

При изучении организации прохождения службы женщинами-полицейскими было выявлено, что необходимо расширять профессиональную, служебную и физическую подготовку, деятельность по реализации социально-правовых гарантий, а также по обеспечению служебной дисциплины и законности.

Государственной кадровой политике требуется осуществление разных практических мер связанных с кадровыми технологиями (отбор, адаптация, аттестация, расстановка), а так же необходимо изучать и анализировать обстановку, выявлять существующие потребности в определенных специалистах, прогнозировать и планировать данную деятельность, тем самым обеспечивать всестороннюю реализацию социально-правовых гарантий сотрудников органов правоохранительной сферы.

В своей статье «Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел» Л.В. Кубышко выделяет основные приоритетные задачи в области работы с кадрами и главной из них является «обеспечение качества личного состава за счет укомплектования ОВД высококвалифицированными

специалистами, соответствующим государственным требованиям, способными защищать права и свободы граждан и противодействовать преступности»¹.

Проведенные исследования во ВНИИ МВД России, показали, что система мониторинга должна быть построена в виде статистической модели расчета штатной численности женщин с учетом таких факторов, как численность обслуживаемого населения, интенсивность и структура преступности². Но в настоящее время уровень штатной численности женщин не соответствует принципу справедливости, так как при решении кадровых вопросов мало учитывается социальный статус женщины.

Положительным примером в МВД является разработка специального курса по подготовке женщин-полицейских для участия в миротворческих миссиях ООН. По словам В.А.Колокольцева, сегодня актуальна подготовка женщин-сотрудников полиции для участия в миротворческих операциях. Они уже служат, например, на Кипре. «Сегодня 23 сотрудника принимают участие в миротворческих операциях, в ближайшее время это количество будет удвоено», – сказал глава МВД РФ³.

Совершенствование правового регулирования прохождения службы женщинами-полицейскими является сложным непрерывным процессом, который состоит из нескольких стадий. Итоговым результатом этого процесса является создание устойчивого кадрового ядра и последующее функционирование кадровой системы.

¹ Кубышко Л.В. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012., №1, – С. 2-6.

² Галахов С.С., Горшков А.А. Некоторые направления организационно-функционального развития подразделений уголовного розыска // Актуальные проблемы оперативно-розыскной и административной деятельности органов внутренних дел. – 2008. – № 3(7).

³ МВД будет готовить женщин-полицейских для миссий ООН [Электронный ресурс]. <https://rg.ru/2016/06/08/mvd-budet-gotovit-zhenshchin-policejskih-dlia-missij-oon.html> (дата обращения: 30.11.2016 г.).

Во время проведения реформы МВД была сформирована нормативно-правовая база, необходимая для реализации целей и задач кадровой политики. Но существует ряд кадровых проблем, которые необходимо решать и принимать дополнительные правовые меры по совершенствованию системы работы с личным составом.

В первую очередь необходимо решить следующие проблемы:

- усовершенствовать процедуру отбора женщин в полицию;
- усилить меры социальной защиты женщин на службе;
- усовершенствовать организацию оперативно-служебной деятельности женщин-полицейских.

При изучении практической деятельности в подразделениях по работе с личным составом было выяснено, что в процессе комплектования личного состава подразделений к женщинам-кандидатам предъявляются требования, которые указаны в ст. 17 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел» и в ст. 35 Закона «О полиции», в которых написано: «На службу в органы внутренних дел вправе поступать граждане не моложе 18 лет независимо от пола, расы, национальности, происхождения, должностного и имущественного положения, места жительства, религии, убеждений, участия в общественных объединениях, владеющие государственным языком РФ, которые соответствуют квалификации, способны по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД».

Например, профессор А.Н. Роша классифицировал требования к кандидатам на службу в органы внутренних дел на 4 группы¹:

- требования, которые предъявляются кандидату системой ОВД;
- требования, предъявляемые профессией;

¹ Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел: учебное пособие. М.: Академия МВД СССР, 1989. – С.12.

- требования, предъявляемые конкретной специализацией оперативно-служебной деятельности;
- требования соответствия кандидата на конкретную должность.

В настоящее время, в соответствии с законом о службе в органах внутренних дел квалификационные требования к должностям в полиции устанавливаются в соответствии с различными категориями должностей, т.е. согласно должностям рядового состава, младшего, среднего, старшего и высшего начальствующего состава. Нормативно также определены требования, которые входят в число квалификационных требований к разным должностям в ОВД: уровень профессионального образования, стаж службы или стаж (опыт) работы по специальности, профессиональные знания и навыки, состояние здоровья.

Приказ МВД России от 18 мая 2012 года № 521 «О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава ОВД РФ»¹ подробно описывает данные требования. В частности, для поступления на службу в полицию на должность среднего начальствующего состава, а именно инспектора по делам несовершеннолетних, необходимо соответствовать общему перечню профессиональных знаний и навыков, а стаж службы в системе МВД иметь необязательно.

По нашему мнению, данных квалификационных требований недостаточно для осуществления качественного комплектования разными должностями женщин в правоохранительной системе.

Правовое регулирование прохождения службы женщинами-полицейскими подразумевает проведение сложных оперативно-розыскных мероприятий, рассмотрение заявлений и сообщений о преступлениях и принятия по ним квалифицированных процессуальных решений. Согласно данным опроса, которое совпадает с нашим мнением, наличие у сотрудников высшего юридического

¹ Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 18 мая 2012 г. № 521 г. Москва «О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации» // [Электронный ресурс] <http://www.rg.ru/2012/07/18/mvd-dok.html>

образования будет способствовать эффективному выполнению задач и функций правоохранительных органов.

В целом, проведённый анализ научно-методической литературы и документов, регламентирующих рукопашную подготовку личного состава ОВД, свидетельствуют о том, что в действующих учебных программах и других нормативных актах отсутствует методика оптимальной модели технологического процесса по обучению женщин сотрудников полиции. Успешное решение данной проблемы целесообразно связывать с совершенствованием педагогических основ рукопашной подготовки, прежде всего, с внедрением новых технологий и методик обучения, имеющих профессиональную направленность¹.

Планируя долгосрочный прогноз эффективности оперативно-служебной деятельности полиции, необходимо сформировать некоторые психологические и психофизиологические качества личности женщины-сотрудника. Мы считаем, что основными должны стать такие качества, как:

- способность выполнять профессиональную деятельность в ситуациях, где высокий уровень риска;
- готовность применять силовые (включая огневые) единоборства с правонарушителем;
- высокая ответственность за свои действия;
- способность к взаимодействию и коммуникации с асоциальными и криминальными личностями;
- высокая психическая и физиологическая выносливость, при отсутствии фиксированного рабочего времени;
- способность выдерживать длительные эмоциональные напряжения, тревожные состояния;

¹ Усков С.В., А.В. Сидлецкий А.В., Ника М.В. Формирование навыков рукопашного боя у женщин-сотрудников ОВД // Международный научный журнал «Инновационная наука» № 1-2 / 2015. – С.222-224

- высокий уровень интеллекта;
- способность создавать и играть разные роли;
- умение быстро и достоверно объяснить другому трудную ситуацию, при этом скрывая истинные намерения;
- способность к устойчивому восприятию негативных явлений.

До сих пор не была сформирована структура профессионального роста женщин-полицейских среднего начальствующего состава. Она помогла бы учитывая личностные, профессиональные и нравственные качества и накопленный опыт в ходе осуществления оперативно-служебной деятельности полиции, сотрудницам на должностях рядового и младшего начальствующего состава перемещаться в подразделении на вышестоящие должности, т.к. они более подготовленные специалисты.

Вместе с тем, отмечаем, что мероприятия связанные с комплектованием невозможны без изменения кадровой ситуации во всех подразделениях системы МВД России. Исходя из анализа данной темы, нами сделан вывод, что для эффективного выполнения женщинами функциональных обязанностей, связанных с правоохранительной деятельностью, на законодательном уровне, должны быть предусмотрены специальные курсы по овладению навыкам рукопашного боя для обеспечения гарантии их безопасности и охраны женского здоровья в таких службах, как:

- подразделения патрульно-постовой службы;
- подразделения вневедомственной охраны;
- подразделения охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых;
- подразделения по содержанию подозреваемых и обвиняемых.

За последние годы МВД России совместно с Правительством Российской Федерации неоднократно обсуждали и проводили работу по совершенствованию нормативной правовой базы, направленной на социальную защиту сотрудников полиции. Но, как уже нами отмечалось ранее, несмотря на улучшение некоторых кадровых положений, в целом ситуация с личным составом в подразделениях,

например, уголовного розыска, особенно в территориальных органах, далека от идеальной.

Как уже говорилось ранее, при работе по формированию кадрового состава сотруднику полиции должны быть созданы определенные условия, например, создание соответствующих правовых стимулов и наделение сотрудников правоохранительных органов статусом особых субъектов социально-правовой защиты.

Таким эффективным стимулом, по нашему мнению, может быть учет выслуги лет для назначения пенсии, где засчитывается на льготных условиях один месяц службы - за один и одну треть месяца. Для этого следует внести изменения в Постановление Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1993 № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы по контракту либо службу в органах внутренних дел в РФ», дополнив ч. 3 п. «д» таким положением «в подразделениях уголовного розыска органов внутренних дел, по перечню должностей и на условиях, определяемых МВД РФ».

Кроме того, по нашему мнению при осуществлении социально-правовых гарантий особое внимание должно уделяться социальному планированию, анализу социальных расходов, на основе качественных показателей формированию долгосрочных прогнозов. Необходимо анализировать взаимосвязь состояния и изменения уровня и качества жизни сотрудников полиции с эффективностью правоохранительной деятельности в целом.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что проблема социального равенства в развитом государстве важна, и ее необходимо рассматривать во всём многообразии правовых, экономических, политических, социально-психологических и этических аспектах.

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что система совершенствования правового регулирования прохождения службы женщинами-полицейскими нуждается в разработке с учетом новых подходов и тенденций кадрового менеджмента.

Было выяснено, что слабыми сторонами существующей системы прохождения службы женщинами-полицейскими являются такие аспекты:

1) невысокий уровень профессиональной боевой и физической подготовки женщин;

2) недостаточная ориентированность женщин на стратегические цели службы в полиции;

3) дискриминация при назначении на вышестоящую должность, при наличии опыта, образования и личностных качеств;

4) инициатива и предприимчивость женщин не поощряются; а зачастую, пресекаются;

Таким образом, комплекс мероприятий, направленный на совершенствование правового регулирования и организации прохождения службы женщинами-полицейскими должен включать в себя:

1) стимулирование заработной платы и социальных выплат;

2) планирование обучения и карьеры;

3) развитие внутрикорпоративных отношений;

4) соблюдение и усовершенствование следующих факторов условий труда: санитарно-гигиенических; социально-психологических; эстетическо-архитектурно-художественных;

5) приверженность ценностям корпоративной культуры посредством введения новых традиций и корпоративных мероприятий.

Во время проведения реформы системы МВД была сформирована современная законодательная база, необходимая для реализации целей и задач кадровой политики. Но негативная кадровая ситуация в подразделениях, связанная со службой женщин обуславливает необходимость принятия

дополнительных мер, законодательных актов по совершенствованию системы работы с кадрами.

За последние годы произошли значительные изменения в самосознании женщин, изменились нормы поведения и ценностные ориентации. Возросла численность женщин, которые пришли служить в органы внутренних дел. Из опыта и анализа научной литературы следует, что мужчины и женщины обладают одинаковыми способностями в осуществлении полицейской деятельности.

Действующие нормативно-правовые акты в органах внутренних дел дают возможность приема женщин на службу, но не учитывают их биосоциальные и социально-психологические особенности. Существуют недостатки законодательства при: профессиональном отборе, организации и правовом регулировании оперативно-служебной деятельности; механизме правовой защиты при выполнении служебных обязанностей, механизме реализации льгот и компенсаций.

Женщины приняли активную жизненную позицию и вносят свой вклад в создание справедливого гражданского общества, защищают права и интересы женщин, семьи и детей. В России были созданы организации: «Союз женщин России», Совет «Женщины – офицеры России», Ассоциация женщин московской полиции. Российская Федерация участвовала в международной конференции «Женщины в правоохранительных органах» (Бишкек, 16.10.2014г.) А 2 июня 2016 г. в Москве прошел II Международный форум женщин-полицейских.

Увеличение количества женщин в полиции является закономерным процессом и требует внимательного изучения и оценки кадровых и психологических служб. Эффективность работы женщин в правоохранительной сфере зависит от условий адаптации женщин к новым социальным и профессиональным условиям работы. В связи с этим результативность деятельности правоохранительных органов, зависит от состояния женского кадрового потенциала.

Планируя долгосрочный прогноз эффективности оперативно-служебной деятельности полиции, необходимо совершенствовать существующий порядок отбора женщин на службу, необходимо учитывать совокупность профессиональных, психофизиологических, нравственных и волевых качеств личности, которые необходимы для эффективного выполнения должностных обязанностей на конкретной должности с учетом ее специфических особенностей.

При изучении организации прохождения службы женщинами-полицейскими было выявлено, что необходимо расширять профессиональную, служебную и физическую подготовку, деятельность по реализации социально-правовых гарантий, а также по обеспечению служебной дисциплины и законности.

Во время проведения реформы системы МВД была сформирована современная законодательная база, необходимая для реализации целей и задач кадровой политики. Но негативная кадровая ситуация в подразделениях, связанная со службой женщин обуславливает необходимость принятия дополнительных мер, законодательных актов по совершенствованию системы работы с кадрами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В связи с развитием мировой цивилизации и изменяющимися процессами в обществе органы внутренних дел постоянно нуждаются в преобразованиях, основным элементом функционирования которых, является кадровый потенциал.

Главная цель кадровой политики полиции – это превращение личного состава в надежное оружие защиты законов в государстве. В связи с этим предъявляются жесткие требования к отбору сотрудников в полицейскую организацию, для них устанавливаются льготы и социальные гарантии.

Одним из направлений по повышению эффективности функционирования органов внутренних дел России, является работа по изучению, анализу, обобщению и внедрению зарубежного передового опыта использования женского персонала в полиции.

В процессе исследования изучен исторический опыт привлечения женщин на службу в полицию зарубежных стран, организационно-правовые и социальные аспекты. Была сделана попытка дать научное понимание места и роли женского персонала в системе правоохранительных органов. На основе изучения научной литературы, статистических данных проанализирован международный опыт использования женского персонала, определены ведущие тенденции, касающиеся мотивов выбора профессии, отбора, подготовки, адаптации сотрудниц к традиционно мужской сфере деятельности и перспектив их использования в борьбе с преступностью в современных условиях. Изучены международные стандарты по привлечению кандидаток на службу, их статус в правоохранительной системе.

Трудно сравнивать опыт привлечения и использования женского персонала в полициях разных стран и нормативно-правовую базу, так как в международной практике нет единых норм, регламентирующих прохождение службы женщинами в полицейской организации. В некоторых передовых странах их труд используют

в полицейских учреждениях достаточно широко, а в других – женщина-полицейский является редким исключением.

В каждой отдельно взятой стране существует, сложившаяся под воздействием территориальных, исторических, политических, социально-экономических и национальных факторов, своя уникальная система подготовки и расстановки женщин-полицейских.

Организационно-правовые основы в США, Германии, Великобритании и других странах позволяют женщинам-полицейским выполнять любые задания, согласно их образованию, опыту работы и индивидуальным способностям, не существует ограничений в функциональных обязанностях сотрудниц и в продвижении по карьерной лестнице. Специализация осуществляется на принципах равных прав и возможностей. Рассмотрение основ расстановки кадров женского персонала в полиции развитых зарубежных стран показало многообразие подходов: поведенческий (американская традиция), функциональный (английская традиция), многомерный и целостный (Франция и Германия).

Уход от бюрократических методов отбора женщин в полицию к научным опирается на анализ содержания профессиональной деятельности правоохранительных органов. Повышенное внимание уделяется профессиональным компетенциям женщин той или иной полицейской службы, которые изучаются и фиксируются методами наблюдения, интервьюирования, опроса, анализа оперативно-служебных ситуаций.

Я рекомендую, использовать в кадровой системе МВД передовой опыт США, где была разработана и внедрена технология профессионального отбора кандидатов для сотрудников конкретной службы или подразделения. Интересен опыт организации службы женского персонала полиции Германии, который имеет целостный индивидуально-ориентированный характер. Профили профессиональных компетенций включают предметные, личностные и

социальные компетенции, а выводы специалистов Ассесмент-центров определяют путь карьерного развития.

В настоящее время в мире наблюдается устойчивая тенденция роста численности женского полицейского персонала в связи с изменением социально-экономических условий, феминизацией и ростом безработицы.

Согласно материалам проведенного эмпирического исследования, мы можем сделать вывод, что главными мотивами поступления женщин на службу являются мотивы самореализации, социальное положение, материальное благополучие. Проблемой являются факты дискриминации при приеме на службу, при назначении на вышестоящую должность, при распределении обязанностей. Хотя личные качества и высокий профессиональный уровень является важным фактором успешной профессиональной деятельности женщин.

Результаты многочисленных исследований относительно возможностей и способностей службы женщин в полиции, доказывают, что женщины, прошедшие отбор, имеющие профессиональное образование и специальную подготовку, обладающие необходимыми качествами, способны квалифицированно выполнять функции, стоящие перед полицейской организацией. Увеличение доли женщин среди личного состава положительно влияет на изменение мужской субкультуры подразделений полиции и улучшает взаимоотношения с обществом, так как женщины более корректны, обладают меньшей агрессивностью, враждебностью и более дисциплинированы и усидчивы.

Несмотря на то, что согласно международному и внутригосударственному законодательству, женщины в России могут работать в правоохранительной структуре в любых подразделениях и на всех должностях, на практике сотрудницы сталкиваются с некоторыми трудностями и препятствиями социально-психологического, экономического, медицинского, физиологического характера.

В процессе исследования были определены факторы, которые сдерживают процесс увеличения количества женщин в полицейских структурах: противодействие мужской субкультуры, в связи с исторически сложившимися устоями в обществе, а так же из-за социальной роли женщины, как хранительницы домашнего очага (воспитание детей и выполнение домашних обязанностей) и ряда психологических, физиологических и других аспектов.

Несомненно, женщины обладают меньшей физической силой и ловкостью, чем мужчины. Однако, на основе специальных физических тренировок можно повысить силу и ловкость женщин примерно на 70 процентов, что достаточно для выполнения определенной служебной деятельности.

Таким образом, изучая зарубежный опыт, можно сделать вывод, что женщины-полицейские могут осуществлять свои функциональные обязанности наравне с мужчинами. Рост преступности способствует больше использовать в работе женский персонал, так как сотрудницы лучше понимают психологию правонарушителей и жертв преступлений.

Проведенное исследование позволяет предложить некоторые направления совершенствования правового регулирования и организации прохождения службы женщинами-полицейскими в Российской Федерации:

1. реформирование правового законодательства и организации прохождения службы женщинами-полицейскими требует планомерной управленческой политики органов внутренних дел;

2. на государственном уровне в законодательных актах и в сознании общества необходимо повышение престижа и статуса женщин сотрудников органов внутренних дел;

3. усовершенствование процедуры отбора женщин в полицию, с учетом совокупности профессиональных, психофизиологических, нравственных и волевых качеств личности, которые необходимы для эффективного выполнения должностных обязанностей на конкретной должности;

4. при организации прохождения службы женщинами-полицейскими необходимо постоянное усовершенствование программ обучения по профессиональной, служебной и физической подготовке, расширения деятельности по обеспечению служебной дисциплины и законности;

5. усовершенствование нормативно-правовой базы, направленной на реализацию правовых гарантий и социальную защиту женщин-сотрудников полиции;

6. проведение комплекса мероприятий, направленного на совершенствование организации прохождения службы женщинами-полицейскими: планирование обучения и карьеры; соблюдение и усовершенствование условий труда (санитарно-гигиенических, социально-психологических) и др.;

7. использование женского персонала при наличии квалификации, во всем спектре полицейской работы, в том числе на опасных и трудных видах деятельности (специальные операции, расследование тяжких преступлений) только после прохождения специальной обучения и дополнительной подготовки;

8. для эффективного выполнения женщинами-полицейскими функциональных обязанностей необходимо внедрение в учебные программы специальных курсов по овладению навыками рукопашного боя для обеспечения гарантии безопасности и охраны женского здоровья;

9. разрабатывать стратегии профессионального роста женщин-полицейских как системы действий, предназначенных для адаптации или развития сотрудниц полиции рядового и начальствующего состава, изменения содержания профессиональной деятельности, создания условий для перемещения на вышестоящие должности с учетом личностных, профессиональных качеств и накопленного опыта;

10. увеличение числа учащих девушек-курсантов в образовательных организациях МВД России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел 1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М.: ПРИОР, 2001. – 32 с.
2. Устав ООН: от 24 октября 1945. // [Электронный ресурс] www.un.org.
3. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Права человека: сборник универсальных и региональных международных документов // Сост. Л.Н. Шестаков. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – С.109 – 113.
4. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 № 156 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 4. – Ст. 3284.
5. Права человека: Международный билль о правах человека: международные документы по правам человека. – Франкфурт-на-Майне: Международное общество прав человека, 1990.
6. Доклад Всемирной Пекинской конференции по положению женщин. ООН. – Пекин: 04-15 сентября 1995г. С.93-87. // [Электронный ресурс] http://www.un.org/ru/events/pastevents/women_conf_beijing_1995.shtml.
7. Вопросы применения норм международного права и стандартов Совета Европы в области судебной защиты прав и свобод человека: Сборник материалов и нормативных актов // АНО «Юристы за конституционные права и свободы»; Управление Судебного департамента при Верховном Суде РФ в Алтайском крае. Алтайский краевой суд. – Барнаул: 2004. – с.400 – Электрон. дан. – Федеральный правовой портал: Юридическая Россия // справочные правовые системы. – 2014.
8. Семейный кодекс Российской Федерации: офиц. текст: по состоянию на 29 декабря 1995 г. № 223 – ФЗ – Электрон. дан.– Программа информационной поддержки науки и образования: Консультант плюс: Высшая школа / справочные правовые системы. – 2014. [Электронный ресурс] [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

9. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон: принят 30 декабря 2001 г. №197 – ФЗ. – СПб.;, 2001. – 68 с.

10. О полиции: федеральный закон от 07 февраля 2011 № 3-ФЗ (ред. от 13.07.2015, с изм. от 14.12.2015) // [Электронный ресурс] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/.

11. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 19 июля 2011 № 247-ФЗ (ред. от 23.11.2015, с изм. от 14.12.2015) // [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116988.

12. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федеральный закон принят 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ // Собр. Законодательства Российской Федерации. – 2003. №20. – Ст. 94.

13. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 2011 № 342-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122329.

14. О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин: указ Президента Российской Федерации от 04 марта 1993 г. №337 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – №11. – Ст. 937.

15. О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 08 января 1996 г. № 6 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 185.

16. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 14 декабря 1999 г. № 1038 // [Электронный ресурс] <http://base.garant.ru/12119310/>.

17. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ

МВД России № 663 от 03.07.2012 года // [Электронный ресурс] <http://dokipedia.ru/document/5171212>.

18. О квалификационных требованиях к должностям рядового состава, младшего, среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 18 мая 2012 г. № 521 г. // [Электронный ресурс] <http://www.rg.ru/2012/07/18/mvd-dok.html>.

19. О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации (вместе с «Инструкцией о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации»): приказ МВД России от 19 мая 2009 г. № 386 // [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89088/.

Раздел 2 Литература

20. Абашидзе, А.Х. Договорные органы по правам человека: учебное пособие / А.Х. Абашидзе. – М.: Российский университет дружбы народов, 2012. – 81 с.

21. Айвазов, С.С. Возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости в современной России. Основы методики / С.С.Айвазов. – М.: 2006. – 32 с.

22. Андреева, Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 365 с.

23. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук. – М.: Омега-Л, 2004. – 301 с.

24. Бахрах Д.Н. Административное право: учебник для вузов / Д.Н. Бахрах, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков. – 3-е изд., пересмотр, и доп. – М.: Норма, 2007. – 816 с.

25. Безрядин, Д.Н. Стратегическое управление в органах внутренних дел: научный доклад (фонд кафедры теории и социологии управления) / Д.Н. Безрядин, А.И. Климов. – М.: Энциклопедия, 2009. – 67 с.
26. Бирюков, П.Н. Международное право: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / П.Н. Бирюков. – М.: Юристъ, 2000. – 416 с.
27. Бучатская, М.В. Психологическое благополучие работающих женщин: автореф. дис.... канд. психол. наук / М.В. Бучатская. – М.: 2006. – 27 с.
28. Быков, А.В. Особенности полицейского строительства в Великобритании / А.В.Быков // Военно-юридический журнал.– 2008. – № 1.
29. Вострикова, В.В. Проблема равноправия женщин в политической жизни: дискуссия в либеральной среде (1905-1907) / В.В. Вострикова // Государственная дума Российской империи: традиции прошлого и настоящего. – Пенза: 2006. – 184 с.
30. Галахов, С.С. Некоторые направления организационно-функционального развития подразделений уголовного розыска / С.С. Галахов, А.А. Горшков // Актуальные проблемы оперативно-розыскной и административной деятельности органов внутренних дел. – 2008. – № 3(7).
31. Галиуллина, Л.Г. Летопись кадровых служб органов внутренних дел: «Личное дело»: исторический очерк / под общ. ред. В.Ю. Попкова, Ф.К. Зиннурова. – М.: 2004. – 88 с.
32. Губанов, А.В. Полиция зарубежных государств: организационно-правовые основы, стратегия, тактика, кадровое обеспечение деятельности, международное полицейское сотрудничество / А.В.Губанов. – М.: Московская Академия МВД России, 2001. – 220 с.
33. Гутман, М.Ю. Совершенствование структуры и функций кадрово-воспитательных аппаратов НКВД СССР и правовое регулирование воспитательной работы в органах милиции (1921-1941гг.) / М.Ю. Гутман // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2015. – №4.

34. Дегтяренко, Т.А. Основные направления профессиональной психологической подготовки личного состава ОВД МВД России: монография / Т.А. Дегтяренко. – М.: ДКО МВД РФ, 2013. – 112 с.
35. Дресвянникова, Е.А. Некоторые вопросы качественного отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел / Е.А. Дресвянникова // Полицейская деятельность. – 2014. – № 5.
36. Егорова, Е.Н. О применении в России опыта Германии в правовом регулировании социальной сферы / Е.Н. Егорова // Закон и право. – 2013. – № 3.
37. Журавлева, Г.Е. Правовое и организационное обеспечение приема на службу и замещение должностей в органах внутренних дел по конкурсу: автореф. дис... канд. пед. наук. / Г.Е. Журавлева. – М., 2010. – 12 с.
38. Зазыкин, В.Г. Зарубежный опыт реализации компетентностного подхода к оцениванию качества результатов обучения / [Электронный ресурс] http://modernlib.ru/books/viktor_ivanovich_zvonnikov/kontrol_kachestva_obucheniya_pri_attestacii_kompetentnostniy_podhod/read/.
39. Занина, Т.М. Зарубежный опыт организации и правового регулирования службы женщин в полиции / Т.М. Занина, А.С. Петранцов // Вестник Воронежского института МВД России. – 2015. – №4. – С.30-33.
40. Зыбин, С.Ф. Аппараты по работе с личным составом в органах внутренних дел Российской Федерации (историко-правовой аспект): монография / С.Ф. Зыбин – СПб.: Санкт-Петербургский юридический институт МВД России, 1997. – 91 с.
41. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 67 с.
42. Камнев, Р.В. Анализ физической подготовки женщин сотрудников полиции: сила в слабости / Р.В. Камнев, В.В. Крючков // Международный научный журнал «Инновационная наука» – 2016. – № 2. – С.63-65.
43. Канапьянова, Р.М. Женщина на государственной службе: современная политика и перспективы / Р.М. Канапьянова. – М.: РАН, 1996. – 46 с.

44. Карих, Т.С. Административно-правовой статус российского полицейского / Т.С. Карих // Молодой ученый. – 2014. – №4. – С. 847-850.
45. Колодкин, Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел: монография / Л.М. Колодкин. – М.: ГИАЦ МВД России, 2013. – 154 с.
46. Колюхов, В.Г. Физическая подготовка сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие / В.Г. Колюхов. – М.: ЦОКР МВД России, 2015. – 249 с.
47. Комаров, С.А. Основы государства и права: учебное пособие / С.А. Комаров. – М.: Остожье, 1998. – 174 с.
48. Крылов, Б.С. Полиция Великобритании. Основные черты организации и деятельности: учебное пособие / Б.С. Крылов. – М.: Высш. школа МВД СССР, 1974. – 48 с.
49. Лобова, А.А. Женщина в «мужской» сфере: социокультурные и гендерные установки студенческой молодежи / А.А. Лобова // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 4. – С. 117 – 120.
50. Маклаков, А.Г. Общая психология: учеб. для вузов / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2004. – 27 с.
51. Малыгина, О.В. Специфика и динамика личностных особенностей женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел: дис... канд. психол. наук / О.В. Малыгина. – Ярославль: 2008. – 167 с.
52. Марголин, Д. Программы и правила испытаний на первый классный чин (гражданской службы) / Д. Марголин. – Киев: 1915. – 4 с.
53. Маюров, Н.П. О порядке присвоения специальных званий сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: историко-правовое исследование / Н.П. Маюров, В.С. Бялт, В.В. Гибов // Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 4.

54. Маюров, Н.П., Законодательство о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: теория и практика / Н.П. Маюров, Г.Л. Константинов // Пробелы в Российском законодательстве: Юридический журнал. – 2013. – № 2.
55. Медведев, В.С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... д-ра пед. наук / В.С. Медведев. – М., 2012. – 14 с.
56. Михальченко, Я.А. Женщины на государственной и муниципальной службе / Я.А. Михальченко // Вестник Ростовского социально-экономического института. – 2013. – №2. – С. 44-46.
57. Ороева, О.Д. Место и роль органов внутренних дел в обеспечении прав и свобод человека и гражданина / О.Д. Ороева // «Черные дыры» в Российском законодательстве. – 2014. – № 3. – С. 31.
58. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел / Л.В. Кубышко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – №1. – С. 2-6.
59. Патрульно-постовая служба в полициях буржуазных стран. Указ. раб. С7.: Yilston D.H., Podell J. The Practical Patrolman USA. 1959. P. 5-28.
60. Петрова, А.С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел / А.С. Петрова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 2. – С. 89.
61. Полянский, А. Русская женщина на государственной и общественной службе / А. Полянский. – М.: 1901. – 45 с.
62. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2000. – 219 с.
63. Проценко, Е.Д. Государственная образовательная политика в системе МВД России. (Историко-правовой анализ): дис.... док. юрид. наук / Е.Д. Проценко. СПб.: 1998. – 398 с.
64. Пряхина, М.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода:

монография / М.В. Пряхина, А.С. Душкин, Н.В. Мартиросова. – СПб.: СПб ун-т МВД России, 2012. – 67 с.

65. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: учеб. / В.П.Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 59 с.

66. Романов, В.В. Юридическая психология: Учебник / В.В. Романов. – М.: Юристъ, 2002. – 488 с.

67. Романова, В.В. Нормативно-правовое регулирование службы женщин в органах внутренних дел Российской Федерации / В.В. Романова, Д.И. Игнатенко // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2006. – № 1.– С. 45.

68. Романова, В.В. Служба женщин в органах внутренних дел (правовые и организационные аспекты): автореф. дис ... канд. юрид. наук / В.В. Романова. – М.: 2007. – 8 с.

69. Роша, А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел: учебное пособие / А.Н. Роша. – М.: Академия МВД СССР, 1989. – 12 с.

70. Сокол, Ю.В. Гендерная дискриминация в России и за рубежом / Ю.В. Сокол // Международный журнал экспериментального образования,– 2014. – №6. С.13–14.

71. Стаханов, А.О. Становление компетентностного подхода в ведущих зарубежных странах / А.О. Стаханов. [Электронный ресурс] <http://copy.yandex.net/>.

72. Сухарев, В.Ф. Особенности организационного построения отраслевых подсистем МВД России: лекция / В.Ф. Сухарев, В.М. Усков. – М.: Академия управления МВД России, 2015. – 76 с.

73. Усков, С.В. Формирование навыков рукопашного боя у женщин–сотрудников ОВД / С.В. Усков, А.В. Сидлецкий, М.В. Ника // Международный научный журнал «Инновационная наука» – 2015. – № 1–2. – С.222–224.

74. Ходжич, М.В. О некоторых особенностях стратегического планирования в совершенствовании кадрового обеспечения органов внутренних

дел / М.В. Ходжич // Актуальные проблемы правоприменительной практики органов внутренних дел Российской Федерации: Сборник научных статей. – М.: Академия управления МВД России, 2013. – 265 с.

75. Чарльз, М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России / М.Т. Чарльз. – 224 с.

76. Шушкевич, И.Ч. Система подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран (теоретический и организационно-правовой аспекты): автореф. дис. ... канд. юрид. наук / И.Ч. Шушкевич. – СПб.: 1998. – 17 с.

77. Щелкунова, М.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран: дис... на соискание канд. юр. н. / М.В. Щелкунова. – М.: 1999. – С. 18 – 25.

78. Caiden G.E. Police Revitalization. Lexington, 1977. - P.136.

79. Clyde Kluckhohn . January 11, 1905, Le Mars, Iowa – July 28, 1960, near Santa Fe, New Mexico), was an American anthropologist and social theorist, best known for his long-term ethnographic work among the Navajo and his contributions to the development of theory of culture within American anthropology. https://en.wikipedia.org/wiki/Clyde_Kluckhohn.

80. Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. Michael D. Hills. University of Wikato, New Zealand, mhills@waikato.ac.nz [Electronic resource] <https://yandex.ru/search/?text=F.L.%20Strodtbeck&lr=56&clid=2101081>.

81. Robert Oak. Economic Gender Discrimination Alive and Well in 2013. September 22, 2013 [Electronic resource] // The Economic Populist. [Official website] <http://www.economicpopulist.org/content/economic-gender-discrimination-alive-and-well-2013-5375>.

82. Sadhbh Walshe. Gender discrimination steals a woman's future. February 9, 2013 [Electronic resource] // The Guardian [Official website]. <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/feb/09/women-wage-gap-equality>.

83. Schwartz S.H., Bilsky W. Toward a theory of the universal structure and content of values: Extentions and cross-cultural replications // J. of Personality and Social Psychology. 1990. V. 58. – P. 878-891.

84. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women [Official website] <http://www.unwomen.org/en/aboutus/about-un-women>.

85. Ассоциация женщин московской полиции [Электронный ресурс] <http://женсовет.мск.мвд.рф/> (дата обращения: 09.03.2016 г.).

86. Германия. Армия, полиция. [Электронный ресурс] // Polpred.com [Офиц. сайт]. URL: http://polpred.com/?ns=1&ns_id=594778.

87. ГУ МВД России по Челябинской области: Книга памяти [Электронный ресурс]. URL: https://74.мвд.рф/memory_book (дата обращения: 09.08.2016 г.).

88. Женщины на службе в полиции [Электронный ресурс] <http://gender.mvd.kg/en/gendernoe-partnerstvo-i-obmen-opytom/38-zhenshchiny-na-sluzhbe-v-politsii> (дата обращения: 01.03.2016 г.).

89. Информационный портал «Союз женщин России» [Электронный ресурс]. URL: http://wuor.ru/index.php?route=record/blog&blog_id=8_18 (дата обращения: 09.08.2016 г.).

90. Международная конференция «Женщины в правоохранительных органах». [Электронный ресурс] http://academy-mvd.kg/index.php?option=com_content&view=article&id=140%3A-1-r-&Itemid=1.

91. Пресс-выпуск ВЦИОМ [Электронный ресурс]. http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=1010&q_id=69512&date=15.02.2015 (дата обращения: 21.11.2016 г.).

92. РИА Новости [Электронный ресурс] <http://ria.ru/society/20080306/20160602/1442187529.html#ixzz4Gq3ух3En> (дата обращения: 09.08.2016 г.).

93. Совет «Женщины-офицеры России» [Электронный ресурс] <http://oficery.ru/node/15930> (дата обращения: 09.11.2016 г.).

Раздел 3 Материалы правоприменительной практики

94. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 октября 2013 г. № 21 – «По делу о проверке конституционности положения пункта 1 части 1 статьи 19 Федерального закона «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с запросом Верховного Суда Российской Федерации» // [Электронный ресурс] <http://ksportal.garant.ru:8081/SESSION/PILOT/main.htm>.

95. Постановление ЕСПЧ от 22.03.2012 "Дело "Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации" (жалоба № 30078/06) // Бюллетень Европейского суда по правам человека. Российское издание. 2012. № 6.

**Перечень
психологических и особенно психофизиологических качеств
личности женщины-сотрудника полиции необходимых для
эффективной оперативно-служебной деятельности:**

- способность решать профессиональные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью риска;
- готовность к ситуациям силового (включая огневое) единоборства с преступником;
- повышенная ответственность за свои действия;
- способность к интенсивной межличностной коммуникации с асоциальными и криминально ориентированными личностями;
- высокая психофизиологическая выносливость, связанная с отсутствием фиксированного рабочего времени;
- способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение, тревожные состояния, ситуации неопределенности;
- высокий уровень интеллектуальной активности;
- способность к ролевому перевоплощению;
- речевая находчивость, умение быстро и достоверно объяснить критическую ситуацию другому, скрывая при этом истинные намерения;
- способность к устойчивому восприятию негативных явлений.

Численность сотрудников полиции в зарубежных странах¹

Пол: общая; **Единица измерения:** количество (тыс. человек)

Год / страна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Германия	247,61	245,75	243,62	243,20	243,98	245,07	-
Великобритания	143,77	143,73	139,11	134,10	129,58	127,90	126,81
Франция	194,13	191,17	187,82	184,57	185,48	185,06	185,07
Нидерланды	35,46	49,59	49,74	50,58	51,55	51,59	51,44
Италия	225,07	293,59	276,25	278,46	276,75	276,51	-
Испания	165,01	172,73	178,511	181,11	179,21	246,50	243,40
Португалия	48,28	50,08	47,409	47,93	46,93	45,84	46,20
Польша	100,64	98,95	97,53	97,47	96,32	97,76	98,82
Чехия	42,74	43,64	41,22	39,03	38,36	38,75	39,38
Румыния	50,33	51,07	52,14	49,64	53,13	53,62	52,90

Единица измерения: количество полицейских на сто тысяч жителей

Год / страна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Германия	301,17	299,69	297,82	297,49	298,11	298,79	-
Великобритания	263,24	261,15	250,81	239,75	229,88	225,36	221,80
Франция	303,31	297,09	290,49	284,06	284,15	282,10	280,89
Нидерланды	216,17	300,85	300,12	303,72	308,13	307,50	305,67
Италия	383,74	497,61	466,73	469,07	465,95	463,29	-
Испания	361,32	373,56	384,01	388,09	382,79	527,54	523,31
Португалия	457,50	474,13	448,38	453,37	445,15	437,10	443,10
Польша	264,04	259,48	256,52	256,09	253,05	256,85	259,95
Чехия	413,28	418,63	394,03	372,25	365,17	368,52	374,64
Румыния	243,94	249,88	256,94	245,76	264,39	267,86	265,23

¹Personnel in the criminal justice system // [Электронный ресурс] <https://e.mail.ru/attachment/14803562890000000827/0;3> (дата обращения: 21.11.2016).

Численность женщин-полицейских в зарубежных странах**Единица измерения:** количество (тыс. человек)

Год / страна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Германия	40,25	41,05	42,08	43,57	45,21	47,11	-
Великобритания	36,121	36,98	36,53	35,96	35,40	35,65	35,73
Франция	-	-	-	-	-	20,96	-
Нидерланды	7,15	14,01	14,37	14,68	15,17	15,30	15,58
Италия	-	-	-	17,32	17,94	18,52	-
Испания	-	-	17,20	18,38	18,55	25,06	25,04
Португалия	2,78	3,09	3,04	3,24	3,30	3,33	3,39
Польша	12,76	12,83	12,81	13,33	13,80	14,52	14,98
Чехия	5,71	6,42	6,23	6,01	5,84	5,85	5,93
Румыния	5,31	5,79	6,22	5,99	7,11	7,36	7,37

Единица измерения: количество полицейских на сто тысяч жителей

Год / страна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Германия	95,97	98,18	100,93	104,65	108,60	113,05	-
Великобритания	129,82	132,00	129,47	126,51	123,65	123,74	123,21
Франция	-	-	-	-	-	61,97	-
Нидерланды	86,24	168,30	171,67	174,51	179,67	180,67	183,65
Италия	-	-	-	56,52	58,51	60,16	-
Испания	-	-	73,21	77,84	78,22	105,72	105,97
Португалия	50,71	56,23	55,27	58,74	59,89	60,69	62,07
Польша	64,76	65,07	65,34	67,90	70,31	73,99	76,39
Чехия	109,33	121,04	116,99	112,56	109,33	109,44	110,97
Румыния	50,24	55,25	59,76	57,84	68,99	71,76	72,29

Численность мужчин-полицейских в зарубежных странах**Единица измерения:** количество (тыс. человек)

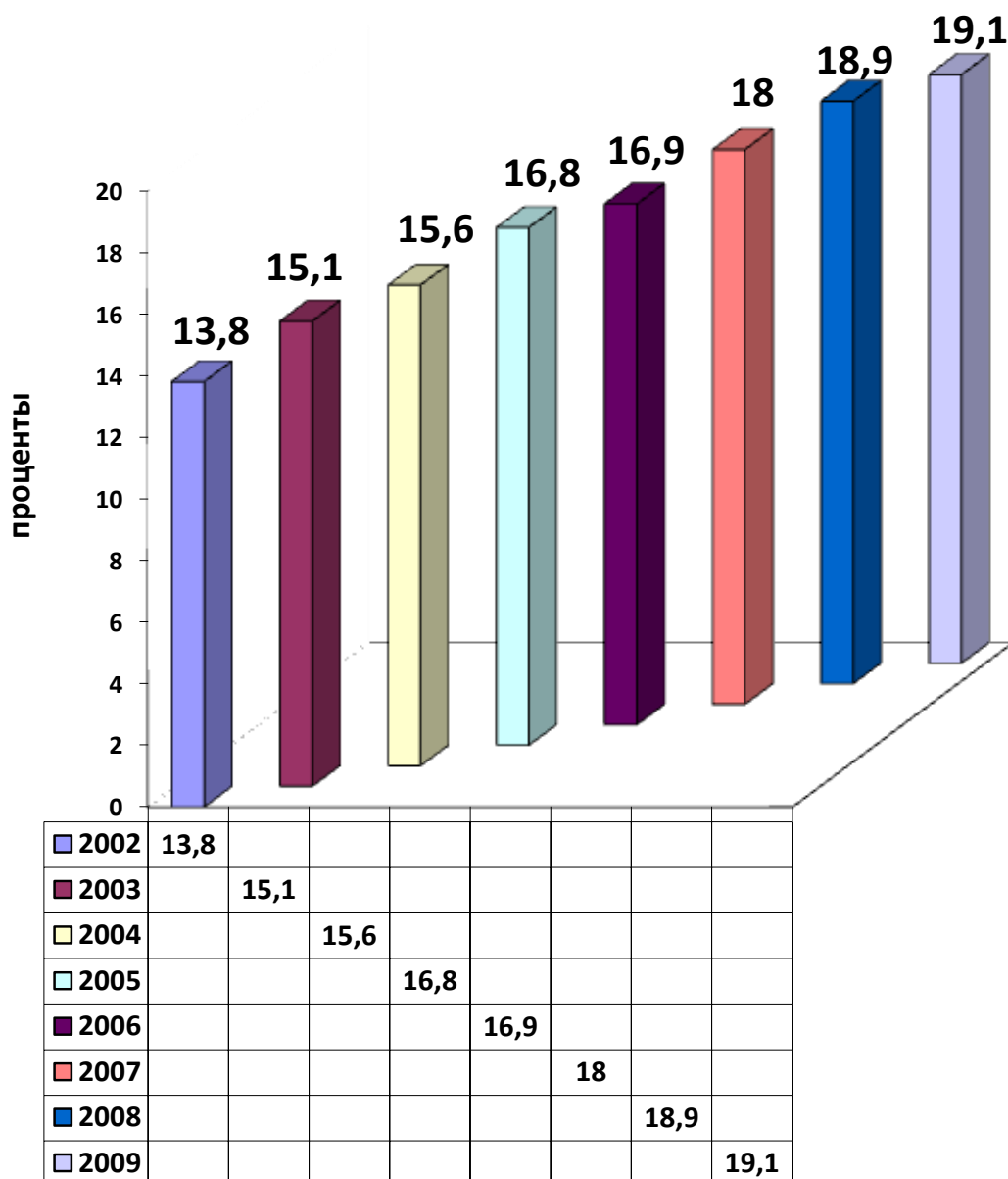
Год / страна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Германия	207,36	204,69	201,53	199,62	198,76	197,96	-
Великобритания	107,66	106,74	102,57	98,13	94,18	92,25	91,08
Франция	-	-	-	-	-	89,90	-
Нидерланды	28,31	35,57	35,37	35,90	36,37	36,29	35,85
Италия	-	-	-	261,13	258,80	257,98	-
Испания	-	-	161,30	162,72	160,66	221,44	218,35
Португалия	45,50	46,99	44,36	44,69	43,62	42,50	42,80
Польша	87,87	86,11	84,72	84,14	82,51	83,23	83,84
Чехия	36,97	37,21	34,99	33,02	32,51	32,89	33,44
Румыния	45,02	45,28	45,92	43,64	46,01	46,26	45,53

Единица измерения: количество полицейских на сто тысяч жителей

Год / страна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Германия	514,88	509,39	502,54	497,66	494,36	490,65	-
Великобритания	401,79	395,09	376,46	356,79	339,51	330,12	323,32
Франция	-	-	-	-	-	282,96	-
Нидерланды	349,00	436,21	431,21	435,58	439,15	436,85	430,24
Италия	-	-	-	909,40	900,92	893,01	-
Испания	-	-	701,86	705,98	695,54	962,04	954,45
Португалия	897,50	927,53	876,11	884,37	867,30	850,87	863,41
Польша	477,30	467,62	460,14	456,57	447,79	451,71	455,58
Чехия	730,01	727,41	681,31	641,65	630,39	637,00	647,90
Румыния	448,00	455,00	464,78	443,87	470,62	473,94	467,19

Динамика численности женщин в МВД за 2002-2009гг.

(% от числа работающих)¹



¹ Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2009 год: Сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ЦОКР МВД России, 2010. – 88 с.

Доля женщин среди личного состава МВД в 2009 году

Наибольшая (% от числа работающих) **Наименьшая**
МВД – УМВД [**18,8**] **среднее значение**

УМВД по Новгородской обл.	29,8	МВД по Чеченской Республике	3,9
УМВД по Еврейской авт. обл.	29,2	МВД по Республике Ингушетия	4,3
УМВД по Хабаровскому краю	28,3	МВД по Республике Дагестан	4,4
УМВД по Сахалинской обл.	27,1	МВД по Респ. Сев. Осетия-Алания	7,0
УМВД по Свердловской обл.	27,1	МВД по Карачаево-Черкес. Республике	9,8
УМВД по Калининградской обл.	26,8	МВД по Республике Калмыкия	10,5
УМВД по Ярославской обл.	26,6	УМВД по Тамбовской обл.	11,2

УВДТ [**19,8**] **среднее значение**

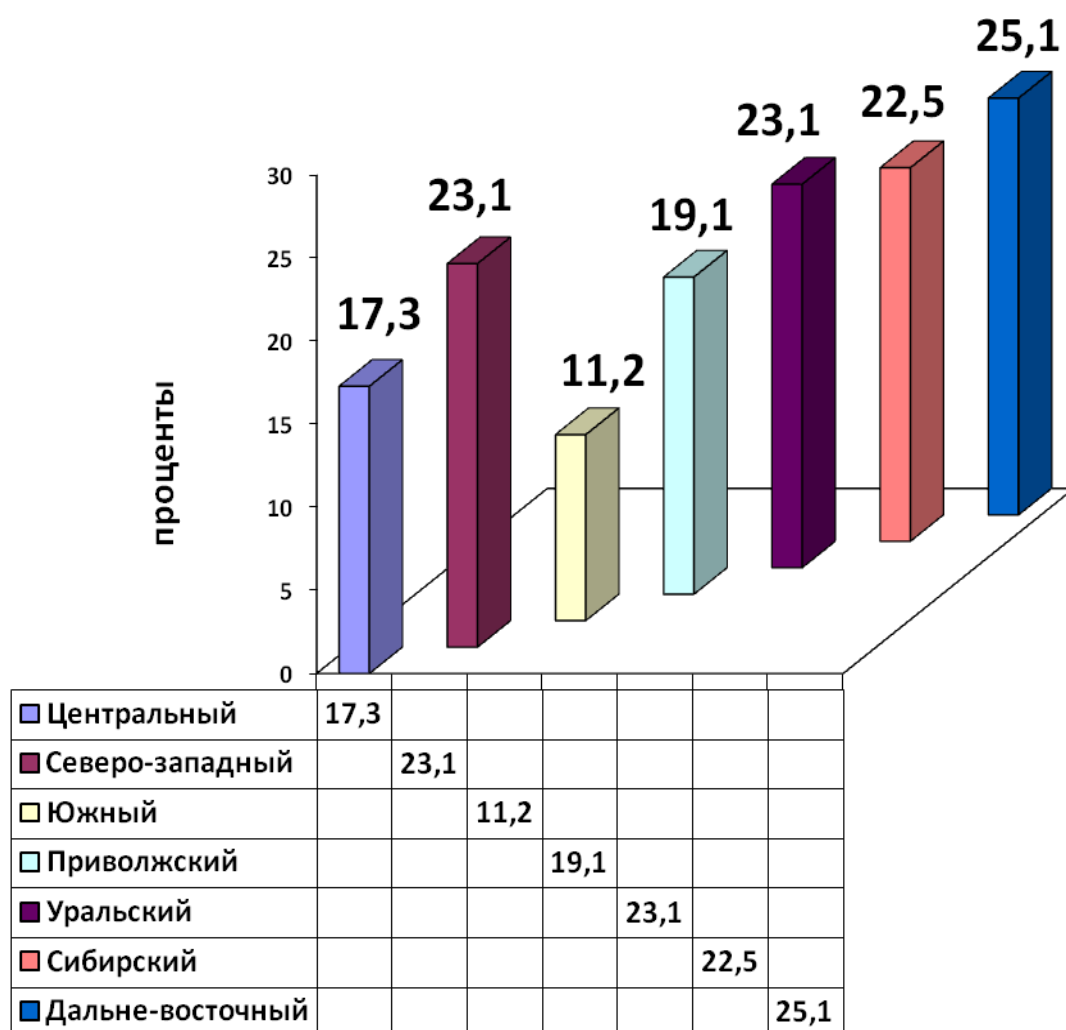
Забайкальское	32,5	Северо-Восточное	10,9
Сибирское	28,0	Северо-Кавказское	12,7
Западное	26,6	Средневожское	14,0
Дальневосточное	26,4	Азово-Черноморское	15,0

Образовательные

учреждения [**29,5**] **среднее значение**

Академия экономич. безопасности	45,8	Грозненское СВУ	9,9
Уральский ЮИ	43,9	Ростовская ШСРС	13,3
Санкт-Петербургский университет	36,4	Уфимская ШПСК	13,6
Сибирский ЮИ	36,1	Волгоградская академия	18,8

Доля женщин среди личного состава по федеральным округам



**Численность женщин, работающих в подразделениях
системы МВД России¹**

	2009 год	
В целом по России	201950	
В том числе на должностях:		
- рядового и младшего нач. состава	48650	12,4
- начальствующего состава	153300	23,1
- начальников горрайлинорганов	9	0,3
- зам. нач. горрайлинорганов	1242	9,9
из них заместителей по кадрам	333	17,8
- нач. отделений милиции (линейных отделений)	23	1,6
В службах:		
- кадровой	10343	49,9
- уголовного розыска	4068	7,2
- по борьбе с эконом. преступлениями	1292	6,8
- участковые уполн. милиции	3487	6,3
- ГИБДД	8625	6,7
- вневедомственной охраны	15757	10,6
- экспертно-криминалистической	4687	31,8
- по предупреждению правонарушений несовершеннолетних	15524	78,2
- по организации дознания	14335	67,3
- следствия	28697	55,3
В целом по МВД, ГУВД, УВД	180209	
В целом по УВДТ	9328	
В целом по образовательным учреждениям	3506	

¹ Состояние работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2009 год: Сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ЦОКР МВД России, 2010. – 88 с.

**Анкета «Восприятие женщинами-сотрудницами ОВД условий
прохождения службы»**

Уважаемые коллеги!

Просим Вас внимательно ознакомиться с вопросами анкеты и по каждому вопросу из них выбрать приемлемые для Вас варианты ответов либо свой вариант, наиболее полно отражающий вашу профессиональную деятельность в ОВД. Анкета анонимная, полученные данные необходимы для обобщения и анализа полученных сведений.

Дата опроса «__» _____ 2016 г.

1. Ваш стаж службы в органах внутренних дел: _____
2. Должность в ОВД _____
3. Каковы Ваши мотивы поступления на службу в ОВД?
 - а) высокий социальный статус;
 - б) высокая заработная плата;
 - в) возможность самореализации и самоутверждения;
 - г) романтика;
 - д) возможность выйти замуж
 - е) Ваш вариант ответа _____
4. Чувствовали ли Вы дискриминацию при поступлении на службу ОВД, по сравнению с мужчинами?
 - а) да;
 - б) нет.
 - в) затрудняюсь ответить.
5. Каковы особенности прохождения службы женщин в ОВД?
 - а) возможность карьерного роста;
 - б) хорошее отношение руководства;
 - в) уважительное отношение коллег-мужчин;
 - г) возможность повышения квалификации;
 - д) сексуальные домогательства;
 - е) иное (допишите свой вариант ответа) _____
6. Как Вы считаете, кто более успешный в профессиональной сфере в системе МВД России?
 - а) мужчина;
 - б) женщина;
 - в) равные возможности.
7. Каковы условия успешной профессиональной деятельности женщин?
 - а) высокий профессиональный уровень;
 - б) личные качества;
 - в) наличие влиятельных друзей;
 - г) привлекательная внешность.

8. К какому виду деятельности вы готовы?
- а) работа с документацией;
 - б) работа с женщинами и детьми, которые совершили правонарушения;
 - в) любой вид деятельности в системе ОВД;
 - г) при наличии квалификации готовы выполнять опасные задания.
9. В каких случаях Вы чувствуете дискриминацию, работая в ОВД?
- а) при получении заданий;
 - б) при назначении на вышестоящую должность;
 - в) при приеме и увольнении.
 - г) иное (допишите свой вариант ответа) _____
10. Как Вы считаете, одинаковая ли служебная нагрузка для сотрудников мужчин и женщин:
- а) да;
 - б) нет;
 - в) затрудняюсь ответить.
11. Какие «преимущества» имеют женщины перед мужчинами:
- а) получение «легких» заданий;
 - б) укороченный рабочий день;
 - в) возможность уходить в декретный отпуск, на больничные по уходу за ребенком;
 - г) отпуск в летний период;
 - в) Ваш вариант ответа _____
12. Оцените правовой и социальный статус женщин - сотрудников:
- а) равноправное отношение руководства к мужчинам и женщинам;
 - б) возможность занимать руководящие должности;
 - в) лояльное отношение к декретному отпуску, больничным и очередному отпуску в летний период;
 - г) Ваш вариант ответа _____
11. Какие личностные качества имеют сотрудники полиции женщины перед мужчинами, способствующие эффективному выполнению задания (терпение, доброжелательность, трудолюбие и т.д.)?
Ваш вариант ответа _____
9. Какие недостатки имеют сотрудники полиции женщины перед мужчинами (эмоциональная неустойчивость, слабая физическая сила)?
Ваш вариант ответа _____
-

Благодарим за участие!

Результаты опроса женщин-сотрудниц ОВД

