Для ззаказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран

**Год:**

1999

**Автор научной работы:**

Щелкунова, Мария Викторовна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.13

**Специальность:**

Управление в социальных и экономических системах (юридические аспекты); правовая информатика; применение математических методов и вычислительной техники в юридической деятельности

**Количество cтраниц:**

285

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Щелкунова, Мария Викторовна

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА 1. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЖЕНЩИН НА СЛУЖБУ В ПОЛИЦИЮ (ИСТОРИЧЕСКИЕ, ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ).

§ 1. Исторический опыт привлечения женского персонала на службу в полицию США и его использование.

§ 2. Опыт привлечения женского персонала на службу в полицию Великобритании и Германии.

§ 3.Служба женщин в ОВД России. Отношение руководства подразделений ОВД России и полиции США к женщинам- сотрудникам.

§ 4. Закономерности процесса привлечения женщин на службу в полицию. Статус женщин-полицейских.

§ 5. Специфика прохождения службы женским персоналом в полиции и его трудовая адаптация.

§ 6. Влияние международного и внутригосударственного законодательства на изменение статуса женщин-сотрудников полиции и ОВД России.

ГЛАВА 2. ПРОЦЕСС ОТБОРА И ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КАНДИДАТАМ, ПОСТУПАЮЩИМ НА СЛУЖБУ В ПОЛИЦИЮ.

§ 1. Понятие, этапы и модели рекрутирования кандидатов (женщин и мужчин) на службу в полицию.

§ 2. Требования, предъявляемые к кандидатам (мужчинам и женщинам), поступающим на службу в полицию.

§ 3. Профессиональный отбор (селекция) из числа рекрутированных.

Этапы отбора.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран"

Актуальность темы исследования. Проблема службы женщин в полициях зарубежных стран и органах внутренних дел России является весьма актуальной, особенно в настоящее время, когда одной из главных целей государственной политики Российской Федерации является улучшение положения женщин на основе создания условий и правовых норм, необходимых для осуществления на практике конституционного принципа равных прав и равных возможностей. В соответствии с международными обязательствами России в последнее время на государственном уровне принят ряд правовых документов, направленных на ликвидацию всех форм дискриминации в отношении женщин. Так, Концепция улучшения положения женщин в Российской Федерации, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации №6 от 2 января 1996г., определяет общую стратегию и приоритетные направления государственной политики в данной области, ставит в качестве целей: обеспечение доступа женщинам ко всем видам деятельности на государственной службе ( не ограничиваясь секторами, в которых женщины заняты традиционно); формирование резерва кадров женщин для работы в органах управления различного уровня; усиление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о правах и гарантиях работающих женщин; предусмотреть систему санкций за допущение дискриминации в отношении женщин.

В Указе Президента Российской Федерации № 1005 от 30 июня 1996г. "О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации" отмечается, что количество женщин в системе вышеназванных органов не соответствует их роли в обществе, в связи с чем на Совет по кадровой политике при Президенте Российской Федерации возложено рассмотрение вопроса о возможности введения минимальной квоты для замещения женщинами государственных должностей федеральной государственной службы; а на Председателя Правительства Российской Федерации и Руководителя Администрации Президента Российской Федерации - поощрять руководителей федеральных органов исполнительной власти за привлечение женщин к государственной службе на ответственных должностях.

Актуальность темы исследования обусловлена и рядом объективных предпосылок, среди которых основное место занимает изменение социально-экономических условий России. Процесс построения рыночной экономики сопровождается многомерной социальной трансформацией, происходят структурные перемены в тендерных отношениях, т.е. в социальных отношениях между полами. Диспропорции в их социальных позициях- различия в доступе мужчин и женщин к рабочим местам - содействуют росту социальной напряженности. В первую очередь это относится к постоянному росту безработицы в обществе (62% официально зарегистрированных безработных- женщины) и феминизации бедности1, что является одной из причин увеличения доли женщин в такой нетрадиционной для них сфере деятельности, как государственная служба. В данном секторе их количество составляет более 70% сотрудников, на федеральном уровне — 53,4%. По данным исследований Российской академии государственной службы при Президенте РФ, в настоящее время более 43% служащих "трудятся в системе госслужбы лишь благодаря тому, что здесь есть хоть какая-то гарантия постоянной работы и стабильность положения"". Этот факт подтверждают исследования, проведенные автором: 36,6% женщин выбрали профессию сотрудника ОВД из-за желания иметь гарантированную стабильную работу.

1 Лахова Е.Ф. Социальная и политическая адаптация российских женщин в годы реформ (90-е годы XX века): Дис. . канд. полит, наук. Специальность 23.00.03.-М: МГУ, 1997. С.З. Охотский Е.В. Кадровый корпус государственной службы и его карьерный потенциал// Служебная карьера: Учебно-методическое пособие.-М, 1998.-(Российская академия гос.службы при Президенте РФ. Каф. гос.службы и кадровой политики). С. 129, 123.

Что касается системы МВД России, то тенденция ее "феминизации", имеющая место в течение последних 5 лет, когда количество женщин-сотрудников увеличилось в 2,1 раза, в настоящее время пошла на убыль. Так, в 1998г. из органов внутренних дел было уволено по различным основаниям 32.300 аттестованных женщин, что подтверждается статистическими данными ГУКиКП МВД РФ.

Изучение причин данного явления, комплексный систематизированный анализ кадровой ситуации и прогнозирование кадровых процессов в органах внутренних дел, как отмечалось на коллегии МВД РФ № 6км/1 от 23 декабря 1998г. "О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России"1, может служить основой повышения эффективности системы управления кадровой работой.

Известно, что органы внутренних дел в настоящее время испытывают значительную потребность в квалифицированных специалистах. Женские трудовые ресурсы России, превышающие мужские на 9 млн.чел., являются реальным резервом для МВД, и активное поступление женщин на службу в органы внутренних дел может явиться одним из условий ликвидации "кадрового голода"'. На коллегии МВД России, состоявшейся в декабре 1998г., отмечалось, что сложившаяся кадровая ситуация в органах внутренних дел и внутренних войсках требует существенной корректировки имеющихся концептуальных подходов. Кадровая политика нуждается в принятии неотложных мер, направленных на создание современной работы с кадрами, в полной мере отвечающей потребностям оперативно-служебной практики, слу-жебно-боевой деятельности.

В то же время международная практика привлечения женщин на службу r полицию имеет более чем векойую историю и значительный опыт,

Зарубежные ученые активно ведут поиск путей в разрешении проблемы возможного сочетания служебных и семейных обязанностей женщинамм

1 О состоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД РФ: Решение коллегии МВД РФ № 6км/1 от 23 декабря 1998г. Р.1У.П.15. полицейскими. Отечественные исследования данной проблемы немногочисленны. Опыт использования женского персонала в полициях большинства развитых стран заслуживает внимания со стороны российских ученых и практиков, поскольку, как отмечалось на коллегии МВД РФ № 6км/1 от 23 декабря 1998г., изучение зарубежного опыта "позволит обеспечить упреждающий характер реагирования на негативные изменения кадровой ситуации. а также создать надежный механизм управления кадровыми процесса-ми'\Р.1У.пЛ 5.2).

Весьма актуальным является и вопрос совершенствования ведомственной нормативной базы МВД. Лишь некоторые нормы (ст.сг. 8, 9, 22, 54 4.2) Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации регламентируют порядок приема на службу, льгот и присвоения очередных специальных званий женщинам-сотрудникам органов внутренних дел. Согласно Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, утвержденной Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 20 ноября 1997г. №1929-ПГД, развитие законодательства должно идти путем разработки ''нормативных актов, не содержащих дифференциацию норм права по признаку пола и тем самым улучшающих положение женщин". Изменения и дополнения, вносимые в нормативные акты должны касаться исключительно реализации женщинами материнской функции (вынашивания, рождения, кормления ребенка) и соответствовать рекомендациям МОТ.

На ближайшую перспективу Концепцией развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД России поставлены задачи: разработки и внедрения нового порядка и условий прохождения службы; усовершенствования квалификационных требований к сотрудникам и кандидатам на службу; приведения правовых предписаний, регламентирующих деятельность системы МВД, в соответствие с международными обязательствами России и международно-правовыми стандартами.

Реформирование органов внутренних дел в новых внешних политических условиях и интегрирование их в мировую правоохранительную систему предполагает осуществление деятельности на основе принятых в мировой практике методов использования женского персонала для борьбы с преступностью. Необходимость привлечения женщин к работе в полицииобъясняется тем, что это поможет решить такие проблемы, как эффективная организация борьбы с преступностью женщин и несовершеннолетних и в отношении них, преступлениями, совершаемыми на бытовой почве, улучшение отношений с обществом. Кроме того, прием женщин в полицию позволит снизить острую нехватку полицейских кадров. Расширение приема женщин на службу в полицию может привести в будущем к необходимости пересмотра некоторых принципов тактики использования сил и средств полиции. Это относится и к системе МВД России.

Концепция кадровой политики 1МВД Российской Федерации ставит целью на период до 2005 года формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса органов внутренних дел, достижение которой обеспечивается организацией кадровой работы на основе всемерного использования достижений передового зарубежного опыта; развитием нормативной правовой базы кадровой работы и ее постоянным совершенствованием с учетом изменения обстановки; обеспечением органов внутренних дел квалифицированными и компетентными кадрами; обеспечением реализации социальных прав и гарантий сотрудников; переходом к новой модели правоохранительнойдеятельности.

Поэтому работа по перестройке ОВД России немыслима без детального анализа методов и способов отбора, подготовки и использования женщин-полицейских, применяемых в наиболее развитых странах со сложившейся демократией. Изучение этих методов, их применение, адаптирование к условиям России с учетом сложившихся традиций и исторического опыта позволит синтезировать наиболее приемлемую для Российской Федерации систему привлечения, отбора, подготовки и использования женщин-сотрудников органов внутренних дел.

Все перечисленное выше и определяет, на наш взгляд, актуальность избранной темы исследования, которая заключается в необходимости поиска путей совершенствования правового регулирования и организации порядка прохождения службы женщинами-сотрудниками органов внутренних дел в современных условиях.

Степень изученности проблемы. Согласно Платформе действий IY Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 4-5 сентября 1995г.) деятельность правительств, органов просвещения и др. учреждений в области профессионального образования по поддержке и совершенствованию исследований и разработок по тендерной проблематике должна осуществляться на всех уровнях образования, особенно в аспирантурах учебных заведений (п. 83д)'.

В ходе парламентских слушаний 13 апреля 1999г. ( Государственная Дума РФ. Комитет по делам женщин, семьи и молодежи) на тему : "Женщины и Вооруженные Силы РФ4' отмечаюсь, что исследования, посвященные службе женщин в силовых ведомствах, не велись ранее.

Интерес к проблеме службы женщин в органах внутренних дел вызван постоянным увеличением их доли среди личного состава, а также ростом преступности несовершеннолетних и женщин и в отношении них. На сегодняшний день в отечественной научной литературе не существует работ, посвященных как работе женщин-сотрудников ОВД России, так и их коллег за рубежом (кроме фрагментарных : Колодкин Л.М., Губанов А.В., Крылов Б.С. Князев В.В., Родимушкина О.В., Анисковец О.Е., Асаулова Л.Е.)^.

IY Всемирная конференция по положению женщин (Пекин, 4-5 сентября 1995г.). Платформа действий. П. 83д. Колодкин JI.M. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел: Учебное пособие.-М: Академия МВД СССР, 1979. С.402-409; Губанов А.В. Полиция Запада: Основы деятельности по охране правопорядка: Монография.-М: ВНИИ МВД РФ, 1993; Губанов А.В. Полиция государств Западной Европы: Учебное пособие- М.ВНИИ МВД СССР, 1990; Крылов Б. С. Полиция Великобритании. Основные черты организации и деятельности: Учебное пособие. - М. ВШ МВД СССР, 1974; Князев В.В. Полиция Великобритании.-М.: ВНИИ МВД СССР, 1974.

Не существует и специальных работ по исследованию международного опыта службы женщин в правоохранительных органах и рекомендаций для его применения в условиях нашей страны. Вместе с тем имеется ряд работ, содержащих описание организационных аспектов деятельности полиций ведущих зарубежных стран (Герасимов А.П., Колодкин Л.М., Губанов А.В., Крылов Б.С., Лойт Х.Х, Сергун П.П., Бельсон Я.М., Гилснсен В.М., Князев В.В. , Хибриков Н.Г., Мачковский Г.И. , Михайловская И.Б. и др.)1.

Материалы, содержащиеся в работах этих авторов, как правило, опубликованы в 70-80-х гг. и поэтому , естественно, не отражают все те существенные изменения, происшедшие в последнее время в ряде стран и в частности в полицейских структурах после и в связи с применением нового международного и внутригосударственного законодательства различных стран.

В западных странах исследования службы женщин в правоохранительных органах стали проводиться целенаправленно в начале 80-х годов. В последнее время появились публикации, в которых нашло отражение стремление реализовать принцип равной доступности при рекрутировании, отборе и продвижении по службе.

1 Герасимов А.П. Местное самоуправление и местная полиция во Франции.-М.: Академия МВД РФ, 1992; Колодкин J1.M. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел: Учебное пособие.-М.: Академия МВД СССР, 1979. С.402-409; Губанов А.В. Полиция Запада: основы деятельности по охране правопорядка: Монография. -М.:ВНИИ МВД РФ, 1993; Губанов А.В. Полиция государств Западной Европы: Учебное пособие. - М.: ВНИИ МВД СССР, 1990; Крылов Б.С. Полиция Великобритании. Основные черты организации и деятельности: Учебное пособие,- М.: ВШ МВД СССР, 1974; Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в ОВД (исторический и организационно-правовой аспект): Автореф. дис. . д-ра юрид. наук. -СПб., 1998; Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел РФ: теоретико-правовое исследование: Автореф. дис. . д-ра юрид. наук. -М.: МЮИ МВД РФ, 1998; Бельсон Я.М. Полиция "свободного" общества. - М.: Юридическая литература, 1984; Князев В.В. Полиция Великобритании.-М.: ВНИИ МВД СССР, 1974; Хибриков Н.Г., Мачковский Г.И. Полиция Испании: Учебное пособие,- М.: ВНИИ МВД СССР, 1983; Михайловская И.Б. Некоторые вопросы организации и деятельности буржуазной полиции.-М.: Академия МВД СССР, 1979.

Так, в западно-европейской и американской литературе идет изучение проблемы службы женщин в полиции и необходимости увеличения их доли среди личного состава. Главная направленность таких исследований - анализ содержания работы полицейского и создание на этой основе модели отбора кандидаток, обладающих профессионально значимыми качествами и характеристиками. В последнее время сравнительно большое внимание стало уделяться сопоставлению характеристик сотрудников - мужчины и женщины , а также проблемам адаптации женщин к мужской субкультуре полицейских отделов1.

В отдельных работах зарубежных авторов исследуются различные аспекты службы женщин в полицейских органах, достаточно обширной является литература, посвященная принципам и моделям обучения сотрудников правоохранительной системы.

Гипотеза исследования. Несовершенство правового регулирования прохождения службы женщинами-сотрудниками органов внутренних дел России и незнание зарубежного опыта работы женщин-полицейских в этой области оказывают негативное воздействие на деятельность органов внутренних дел в целом и, в частности, на те подразделения, где в основном работают аттестованные женщины.

Таким образом, проведенный нами анализ степени изученности данной проблемы убеждает в том, что необходимо углубленное осмысление зарубежного опыта прохождения службы женщин-полицейских в целях научного обоснования отбора, подготовки и прохождения службы женщинами-сотрудниками ОВД России.

Анализ литературы показывает, что недостаточно разработанной остается и такая важная сторона проблемы, как сочетание женщинами работы и домашнего труда. Подобные исследования ведутся недостаточно интенсивно

Более подробно см.: Martin S. The status of women in policing.-USA. Police Foundation, 1990. В данной работе содержатся статистические данные по четырем полицейским департаментам, рассматривается статус женщин-полицейских. в странах развитой демократии, в России же находятся в "зачаточном" состоянии. Особенно слабо изучены вопросы правового положения, организации и управления женским персоналом, его специфики.

Поскольку комплексный анализ службы женщин в ОВД, в том числе и ее организационно-правовых основ, до настоящего времени не предпринимался, диссертация является попыткой восполнить указанный пробел в специальной литературе, влияющий на состояние практики работы с женщинами-сотрудниками органов внутренних дел, и в некоторой мере - и на результаты деятельности правоохранительной системы.

Объект и предмет исследования. Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе прохождения службы женским персоналом в полициях зарубежных стран. Предметом - деятельность кадровых аппаратов по привлечению женщин на службу и правовое регулирование прохождения службы женским персоналом в полициях зарубежных стран.

Основной целью диссертации является комплексное исследование исторического, управленческого, правового опыта зарубежных правоохранительных органов по организации, формам, методам и перспективам использования женского персонала в различных службах и подразделениях, его роли и статуса в правоохранительной системе, форм и методов организационно-правового регулирования службы, выявление элементов опыта, который мог бы оказаться полезным для отечественных органов внутренних дел, возможностей его применения, а также разработка рекомендаций по совершенствованию правовой регламентации прохождения службы женщинами-сотрудниками органов внутренних дел России с учетом их специфических особенностей, ценностных ориентации, мотивов и иных факторов, влияющих на отношение к профессии.

В соответствии с этой целью сформулированы следующие задачи диссертационного исследования:

1. Изучить исторический опыт и современное состояние привлечени я женщин на службу в полицию, а также возможности использования этого опыта в России.

2. Выявить закономерности, влияющие на процесс привлечения женского персонала на службу в полицию.

3. Провести сравнительно-правовой анализ нормативной базы, регламентирующей порядок отбора и прохождения службы женщинами в полициях различных зарубежных государств.

4. Установить связь и зависимость между мотивацией деятельности женщины-полицейского, ее ценностными ориентациями и отношением к выполнению служебного долга.

5. Изучить правовую регламентацию (международно-правовые, конституционные акты, законодательство о труде и прохождении службы, ведомственные правовые нормы) условий прохождения службы женщинами-сотрудниками полиции (милиции).

6. Рассмотреть тендерную диспропорцию и особенности процесса адаптации женщин к службе, и значение влияния на него укорененных в профессиональной полицейской среде патриархальных стереотипов.

7. Изучить практику реализации кадровой функции и оптимизации подбора, расстановки, оценки и продвижения по службе женщин-сотрудников полиции (милиции) и совершенствования их служебной деятельности.

8. Выявить специфику службы женщин в полициях (милициях), а также факторы, влияющие на прохождение службы как за рубежом, так и в нашей стране.

9. Изучить причины увольнения женщин со службы в органах внутренних дел.

10. Разработать научно обоснованные рекомендации и методики по совершенствованию системы правового регулирования и организации порядка прохождения службы женщинами в ОВД.

Методы исследования. При подготовке диссертации автором изучены научная и специальная литература (отечественная и зарубежная), международно-правовые, законодательные и другие нормативные акты, в т.ч. и ведомственные, материалы глобальной информационной сети Internet по социологии, психологии, управлению, юриспруденции, тендерным отношениям, феминологии, медицине, истории, относящиеся к проблематике исследования. При проведении исследований использовались методы анкетирования с последующим обсчетом полученного массива на PC, интервьюирования, экспертного опроса (в т.ч. через электронную почту) руководящего состава ОВД России, США и Канады, женщин-сотрудников ОВД, статистического анализа, наблюдения и контент-анализа документов и информационных материалов.

Всего опрошено 582 человека, из них: проанкетировано 505 человек: руководителей полицейских департаментов США -37 человек, руководителей ОВД России (мужчин) - 124 , женщин- сотрудников ОВД - 344 из четырех регионов России (МВД Карелии, УВД Брянской обл., УВД Тюменской обл., ГУВД г.Москвы) и обучавшихся на ВАКе Академии (в том числе 28 руководителей): проинтервьюировано 77 человек: женщин-сотрудников ОВД- 43, руководителей различных служб МВД, УВД- 22. членов иностранных делегаций, посещавших Академию, - 12 человек.

В диссертации обобщены данные о рекрутировании, отборе (селекции), расстановке, продвижении по службе, специфике женщин-сотрудников правоохранительных органов зарубежных стран и России. Анализ правовых норм и нормативных актов основан на традиционных методах юриспруденции: историческом, логическом, систематическом, сравнительногоправоведения.

Перевод подавляющего большинства материалов, использованных в данном исследовании, выполнен автором.

Научная новизна работы. Научная новизна представленного исследования заключается в том, что впервые анализируется система службы женщин как в полициях зарубежных стран, так и органах внутренних дел России.

Целью кадровой политики на период до 2005 года, как отмечается в решении коллегии МВД РФ № 6км/1 от 23 декабря 1998г., является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно соответствующего современным условиям, способного эффективно решать задачи, поставленные перед Министерством внутренних дел Российской Федерации. Одним из путей решения данной проблемы является организация кадровой работы на основе всемерного использования достижений науки, передового отечественного и зарубежного опыта.

В диссертации впервые, в соответствии с потребностями современного общества, проведен детальный анализ существующей системы отбора, особенностей и условий прохождения службы женщинами-полицейскими. Выявлены противоречия, возникшие в результате исторически обусловленного объективного изменения общественных отношений в 80-90-е годы 20 века между системой и структурой правоохранительных органов, места и роли женщин как в обществе, так и в нетрадиционных для них секторах деятельности.

В связи с вышеизложенным в работе предпринята попытка всесторонне, на основе исторического анализа и проведенных социологических исследований изучить имеющиеся подходы к проблеме службы женщин как в отечественной, так и зарубежной практике. Автор предлагает научное понимание места и роли женского персонала в системе правоохранительных органов.

На основе изучения около 300 источников, из них более 190 зарубежных (не публиковавшихся в отечественной печати), материалов глобальной информационной сети Internet, анкетирования и интервьюирования руководящего состава ОВД России и зарубежных стран, женщин-сотрудников, дан анализ международного опыта 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.

В диссертации впервые представлен анализ состояния отечественного и зарубежного опыта отбора, подготовки и использования женского персонала, показана необходимость объективного у чела особенностей сотрудников (психо-физиологических, медицинских, биологических).

Результатом проведенного нами исследования стали научно обоснованные выводы, которые содержат конкретные предложения но совершенствованию организационно-правовых основ службы женщин-сотрудников ОВД России. Анализ литературных и информационных источников, а также самостоятельные исследования позволили научно переосмыслить происходящие в обществе перемены, дать объективную оценку имеющегося опыта, разработать и обосновать научные положения, касающиеся:

1. Причин привлечения женщин-кандидатов на службу в полицию (ОВД России).

2. Системы отбора женщин и адаптации к службе в полиции (ОВД).

3. Статуса женщин-сотрудников в правоохранительной системе России и зарубежных стран.

4. Предложений по использованию женского персонала ОВД России в борьбе с современной преступностью.

5. Предложений по совершенствованию законодательной базы и внесению корректировки в правовое регулирование работы с кадрами в ОВД ( совершенствование нормотворческой и правоприменительной деятельности).

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что в работе, на основе анализа международного опыта правоохранительной деятельности представлена социально-историческая необходимость привлечения женщин на службу в правоохранительные структуры, а также ее организационно-правовые основы. В работе исследуются проблемы организации деятельности и правового положения женского персонала, как составной части личного состава полиции.

Диссертация открывает новое направление в отечественных тендерных исследованиях. Полученный в результате проведенного исследования научный материал позволяет восполнить пробел в научной отечественной литературе о месте и роли женского персонала в правоохранительной системе, дать картину современного состояния международного опыта отбора и расстановки женских кадров в условиях законодательно закрепленных равных прав и свобод личности, определить пути и способы реформирования отечественных правоохранительных органов в связи с процессами, происходящими в обществе, а также перспективы привлечения женщин к работе в правоохранительных структурах.

Практическая значимость настоящего диссертационного исследования состоит в том, что в нем впервые проведен комплексный анализ данной проблемы. Новизна полученных результатов состоит прежде всего в обобщении исторического опыта зарубежных стран по привлечению и использованию женского персонала и разработке конкретных рекомендаций по совершенствованию организации и правовых основ прохождения службы женщинами в ОВД России. Положения и выводы диссертации, содержащие обоснование по-новому осмысленных места и роли правоохранительных органов в системе общества и государства, могут, во-первых, явиться основой для изменения законодательной базы, регламентирующей деятельность органов внутренних дел России; во-вторых, представленная работа прокладывает пути ятя научных исследований по разработке методик наиболее эффективного использования женского персонала; в-третьих, практическая ценность исследования определяется возможностями внедрения зарубежного опыта в повседневную практику городских и районных ОВД; в-четвертых, выводы диссертационного исследования могут быть использованы при разработке государственной программы реформирования правоохранительных органов в целом и системы отбора, расстановки, продвижения по службе и адаптации к ней женских кадров, в частности; в-пятых, работа может быть использована в качестве учебного пособия в учебных заведениях системы МВД.

Положения, выносимые на защиту.

К наиболее существенным результатам, полученным в процессе реализации задач диссертационного исследования и выносимым на защиту, относятся следующие выводы и суждения:

1. Необходимость привлечения женщин на службу в полицию была вызвана объективными процессами, происходящими в обществе, ростом индустриализации, урбанизации, преступности женщин и несовершеннолетних и в отношении них, ростом феминистского движения, недостатком рабочей силы и др. причинами.

2. Мотивация выбора профессии сотрудника полиции (ОВД) женщинами и их отношение к труду обусловлены особенностями экономического и социального уровня развития страны.

3. Изучение истории развития полицейской организации позволяет сделать вывод о том, что появление женского персонала повлекло пересмотр функций полиции и выдвинуло на один уровень с карательной функцией функцию профилактическую.

4. Правовое регулирование и модели использования женского персонала определяются в первую очередь национальными особенностями видения путей решения проблем борьбы с преступностью, стоящих в конкретный период перед каждой страной, ее экономическим и социальным уровнем развития.

5. Женский персонал, как часть личного состава подразделений полиции, имеет свой статус, обусловленный (в отличие от мужчин) специфическими особенностями, связанными с деторождением. Именно данные физиологические особенности женщин, отмеченные в рекомендациях МОТ, должны учитываться при прохождении ими службы.

6. Международно-правовые документы антидискриминационного характера, воздействуя на внутригосударственное законодательство и внутриведомственные нормативные акты , оказывают влияние на правовое положение женщин-сотрудников в плане равноправия и равного вознаграждения за труд, способствуют снятию ограничений для женщин при приеме, профессиональной подготовке и продвижении по службе.

7. Главной целью политики в отношении полицейских кадров ( в т.ч. женского персонала) является превращение их в надежное орудие защиты существующей государственности и законности. Это в основном достигается с помощью жесткого отбора в полицейские формирования, профессиональной подготовки, установления для сотрудников полиции льгот и социальных гарантий, повышенного денежного содержания, создания благоприятных условий для адаптации и продвижения по службе, применения метода конкурсного комплектования.

8. Женщины, соответствующим образом отобранные, получившие профессиональное образование и прошедшие специальную подготовку, обладают качествами, необходимыми для выполнения задач, стоящих перед полицейской организацией.

9. Несмотря на то, что некоторые стороны работы полицейских формирований выглядят далеко не в идеальном свете, населением демократических стран работа персонала муниципальной полиции (особенно женского) оценивается положительно. Увеличение доли женщин среди личного состава может существенным образом положительно повлиять на изменение мужской субкультуры подразделений полиции.

10. Учитывая, что служба женщин в зарубежных полициях осуществляется в условиях, существенно отличающихся от российских, сегодня нет бесспорных оснований рассматривать зарубежный опыт использования женского персонала в качестве некоего эталона для органов внутренних дел России. Однако данный опыт представляет для нас определенный перспективный интерес, что обусловлено принципиально единым подходом к целям и задачам в сфере обеспечения правопорядка, тождественностью форм и методов их реализации в демократических государствах, ориентирующихся на обеспечение прав и свобод всех социальных слоев общества в обстановке рыночной экономики.

11. В качестве наиболее объективного критерия при выборе приоритетных объектов исследования опыта использования женского труда в зарубежной полиции следует считать ее общественный престиж в той или иной стране.

12. Работу по обобщению, изучению, распространению и внедрению опыта иностранных полиций по использованию женского персонала необходимо рассматривать как одну из составляющих комплекса мер, направленных на повышение эффективности функционирования органов внутренних дел России.

Апробация исследования.

Материалы диссертационного исследования докладывались на парламентских слушаниях в Государственной Думе РФ (Комитет по делам женщин, семьи и молодежи) 13 апреля 1999г. и международных конференциях: "Женщина и современность"" ( сентябрь 1997г., МГУ), "Женщины и развитие: права, реальность, перспективы" (май 1998г., Российская Академия государственной службы при Президенте РФ).

По проблематике диссертации автором опубликовано 8 научных работ общим объемом 5,5 п л., в т.ч. учебно-практическое пособие "Особенности прохождения службы женщинами в милиции" (2,5 п.л.), написанное в соавторстве, где нашли отражение основные положения и выводы диссертационного исследования.

Материалы диссертационного исследования были использованы при подготовке материалов Коллегии МВД РФ "О совершенствовании работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России" от 23 декабря 1998г., аналитических справок, рекомендаций и предложений для МВД РФ, применяются в практической деятельности кадровых аппаратов МВД, УВД, а также в законотворческой деятельности по развитию и совершенствованию законодательства.

Диссертация состоит из введения, 2 глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем диссертации (без приложений и списка литературы) составляет 204 страницы.

## Заключение диссертации по теме "Управление в социальных и экономических системах (юридические аспекты); правовая информатика; применение математических методов и вычислительной техники в юридической деятельности", Щелкунова, Мария Викторовна

Органы внутренних дел нуждаются сегодня в существенных преобра зованиях, адекватных современным процессам развития нашей страны, а также складывающейся крим1^шогенной обстановке.Одной из составляющих комплекса мер, направленных на повышение эффективности функщюнирования органов внутренних дел России, является работа по обобщению, из\^ению, распространению и внедрению опыта ино странных полиций по использованию женского персонала. Современные российские рештии свидетельствутот, что работа по изучению опыта и норма тивно-правовой базы имеет не только теоретическое, но и прак1 ическое зна чение, однако рекомендации по использованию соответств>тощсго опыта должны быть рассчитаны, скорее, на перспективу и предусматривать прове дение предварительных экспериментов, учитывающих отечественную спе цифику.Теория и практика функщ10нирования полиции постоянно эволюцио нируют по мере развития мировой цивилизации. Взгляды на систему управ ления, формы и методы использования женского персонала полиции опреде ляются в первую очередь нащюнальнымн особенностями и социально экономическим положением каждой страны.Как показывает исторический опыт, появление женского персонала в полицейских структурах повлекло пересмотр функций полиции и выдвинуло на один уровень с карательной функцией функцию профилактическую.В качестве доминирующего элемента организации работы как полиции за рубежом, так и ОВД России с полным основанием рассматривают ее кад ровое обеспечение. В настоящее время в мире наблюдается устойчивая тен денция роста численности полицейского персонала, в том числе и женского.Личный состав полиции представляет собой часть государственных служа щих. Ему в полной мере присущи все соответствующие специфические чер ты: иерархия должностей, отношения начальник-подчиненный, прямая зависимос!ь прав и обязанносгей от служебного положения, раздслецие функций между сотрудниками.Основной целью кадровой политики в полициях зарубежных стран яв ляется превращение персонала в надежное оружие защиты государственно сти и законности. В интересах этого предусматриваются жесткие требования к отбору в полицейские формирования, устанавливаются разнообразные льготы и сощ1альные гарантии, повышенлое денежное содержание.На основании проведенных в различных странах исследований в отно шении возможностей и способностей сл\'жбы женщин в полиции (милиции) можно сделать вывод, что женщины, соответствующим образом отобранные, пол\^ившие профессионш1ьное образование и прошедшие специалыгую под готовку, обладают качествами, необходимыми для выполнения всех задач, стоящих перед полицейской организацией, а увеличение доли женщин среди личного состава может существенным образом положительно повлиять на изменение мужской субкультуры подразделений полиции и улучшение от ношений с обществом.Прогнозы специалистов на рост ко.иичества женщин в полицейской ор ганизации полярны: одни считают, что количество женского персонала имеет тенденцию к неуклонному росту, другие отмечают, что существует значи тельное противодействие этому процессу. В настоящее время женщины представлены во всех службах органов внутренних дел России, их доля со ставляет среди личного состава 11%.Зарубежные специалисты, в ходе постановки многолетних эксперимен тов по изучению работы женщин в полиции, пришли к выводу, чло женщи ны способны осуществлять полицейские функции наравне с мужчинами.Увеличение численности женского персонала напрямую связано с от током из органов внутренних дел специалистов-мужчин из-за падения пре стижа и авторитета службы и низкой заработной штаты. Одной из причин увеличения количества женщин, поступающих на службу в органы внутренних дел, является изменение социально-экономических условий России, по с гоянный рост и феминизация безработицы .Современное состояние преступности в нашей стране позволяет в полной мере говорить о необходимости более широкого привлечения жен ского персонала в правоохранительную сферу для решения стоящих перед органами внутренних дел проблем по предотвращению роста преступлений, совершаемых на бытовой почве, а также подростковой, женской, насильст венной и других видов преступности, в борьбе с которыми женщины сотрудники являются общепризнанными специалистами как за рубежом, так и в нашей стране.Несмотря на то, что в соответствии с законодательством (как внутри ведомственным, так внутригосударственным и международным) женщины могут работать на всех ступенях полгщейской иерархии, на практике они сталкиваются с рядом трудностей и препятствий экономического, социаль HOIO, психологического, биологического, медицинского, физиологического характера. Анализируя мнения специалистов, на наш взгляд, количество женщин в полицейских структурах будет медленно расти, хотя существует ряд факгоров, которые в знач1ггельной степени сдерживают этот рост: это противодействие мужской субкультуры, как результата исторически сло жившихся устоев в обществе, и социштьная роль женщины, как хранительни цы домашнего очага, что подразумевает востггание ими дегей и выполнение дoмaшн^гк обязанностей, и ряд психо-физиологических и других аспектов.Аналго зарубежного опыта 1юказывает, что не существует единой практики привлечения и использования женского персонала на службе в по лиции (милиции).Общим для всех стран является то, чго полицейские управ ления зарубежных стран ранее практиковалшразфаничение обязанностей между мужчинами и женщинами, причем последние использовались глав ным образом для работы с подростками , в качестве надзирательниц в жен ских гюрьмах , при расследовании преступлений, совершенных на сексуальНОЙ почве, престун.[ений, в которых замешаны женщины или дети, а также для выполнения внутренней, канцелярской работы.Основными причинами привлечения женщин в полицию явилась потребность: во-первых, существенно повысить эффективноегь поли цейской организации, во-вторых, улучшить отношения с обществом и в большей степени удовлстворгггь его требования к полшщи .По мнению зарубежных ученых, довольно трудно сопоставлять не только опыт привлечения и использования женского персонала в поли циях различных стран, но и нормативную базу, поскольку в междуна родной практике не существует каких-либо единообразных норм, регла мент1фующих прохождение службы женщинами в полиции". В одних странах их труд используется достаточно ишроко в полицейских учреж дениях, в других - женщина-полицейский является исключением.В данном исследовании автором предпринята попьпка установить не которые общие закономерности привлечения и использования женского пер соншта полициями различных государств, выделены организационньге аспек ты, повлекшие ввод в кадровую систему новых элементов, форм и методов использования женского персонала в функционировании полицейской сис темы, дан анализ правовой регла.мептации службы жерюкого персонала в полиции, влияния изменения законодательства на изменение стагуса жен щин-сотрудников полицейской организации.Согласно мнению таких исследователей, как Дж.Браун, М.Пагон, Л.Шерман, П.Хорн и др. очень трудно обобщать опыт привлечения и исполь зования женщин в полицейских организациях разл1гчных стран, поскольку не существует единого международного принципа использования женщин в правоохранительной деятельности, и различия имеют большой диапазон.Pagon М. Zenskc v policiji (nekaj tujih izkusenj)// Policija na prehodu v 21.stoletje.-Ljub!jana, December, 1993.S.75.^ Yang, D.(1985), Women in Policing: A Comparative Study of the United States and the Republic of China (Taiwan). Police Studies, 8(3), P. 130, При использовании женского персонала необходимо учитывать специфику данного региона, страны, национальные особенности.Зарубежными учеными доказана необоснованность ограничения ис пользования женского персонала для выполнения полицейской деятельности.Специализация должна осуществляться на принципах равноправия и с уче том личных качеств и способностей ( а не принадлежности к тому или иному

полу) каждого конкретного сотрудника.Результаты проведенного научного исследования показывают, что трудно сравнивать с полицейской системой других государств систему ОВД России, поскольку точки зрения руководи гелей подразделений полиции США и ОВД России по основным проблемам, касающимся службы женщин, являются диаметрально противопо]ЮЖными. Также как фудно сопоставлять разные страны, так трудно сопоставлять точки зрения на некоторь[е пробле мы руководителей (мужчин) ОВД России и женщин-сотрудников, поскольку результаты проведенных исследований показывают, что руководители женщины лучше понимают своих подчиненных, чем мужчины.Тем не менее, на Западе и в России заметна тенденция к увеличению количества женского персонала и более широкому использованию женщин в качестве сотрудников органов внутренних дел, и авгор в своем исследовании П0ПЫТШ1СЯ сформулировать основные причины организационно-правового характера, как положительно, так и отрицательно влияющие на процесс при влечения женского персонала на работу в полищж) (ОВД).Международный опыт полезен и для выработки отечественных про грамм, отражающих конкретные механизмы самореатгоации планирования карьеры российских женщин на службе в органах внутренних дел.Наиболее эффективным является использование опыта же1Ш1ин полицейских для работы с детьми и подростками, при расследовании престу плений, где потерпевшими являются женщины и дети, при разрешении кон фликтных ситуаций, возникающих на бытовой почве, а также посредничест ва в групповых и общественных спорах, т.е. в тех ситуациях, когда для их положительного разрешения требуется терпение, сочувствие, умение выслу шать и оказать соответствующую помощь , поскольку стиль работы женщин по.шцейск1« существенным образом отличается от стиля работы коллег мужчин. Женщины обладают меньшей агрессивностью, враждебностью и большей исполнительской дисщшлшюй и усидчивостью, IL\ гюведение, как правило, корректно, на них гюступает значительно меньше жштоб и претен зий от населения.Не вызывает сомнения тот факт, что физическая сила и ловкость свой ственны м\'жчинам в большей степени, чем женщинам. Однако, согласно ис стедованиям, полученным в некоторых странах, можно на основе соответст вующих физических тренировок повыс1тгь силу и ловкость женщин пример но на 70%, при этом достигаемой физической силы оказывается достаточно для выполнения определенной служебной деятельности^. В то же время фи зическая сила необходима лишь в случаях непосредственного пресечения противоправных действий и задержания правонарушителей, и для этой пели в полшши имеется определенное количество спещ1ально физически подго товленных и технически оснапленных полицейских'.По мнению зарубежных \^еных, уровень цивилизации определяется отношением к женщине, а nponetrrnoe соотношешш женщин в полиции слу жит объективным показателем зрелости и совершенства того или иного об щества. При вхождении в должность женщины испытывают больше грудно стей, чем лгужчины, по двум основным, на наш взгляд, причинам: во-первых, поскольку часто встречают открытое или завуалированное сопротивление и нега1ивпое отношение со стороны мужчин, являясь более исключением, чем правилом, в мужской среде ; во-вторых, напряженную работу приходится со ' Wormer К.van. Are Males suited to police \vork?//Police studies.-1981.-№3(4).-p.41." Yarmey, A.D. (1990). Understanding Police and Police Work: Psychosocial Issues. New York: New York University Press.' Remmi'ngton P.W. Women in the Police: Integration or Separation? //Qualitative Sociology .1983..No 6(2). P. 118-135.^ Policija na prehodu v 21.sto!ctje.- Ljubjana, 1993.-S.76.^ Brewer, J.D.( 1991). Hercules, Hippolyte and the Amazons - or Policewomen in the RUC. British Joun

42(2), 231-247.: Greene,R.L.(1987). Psychological Support for Women Entering Law Enforcer вмещать с обязанностями матери и хозяйки, что усиливает их подвержен ность стрессам. Недоверие мужчин к женщ1шам-полицейским отражается прежде всего на отношении к выполняемой ими полицейской деятельности.В то же время, согласно исследованиям, в однородных по полу коллективах конфликты возникают значительно чаще, чем в смешанных, присутствие мужчин сдерживает и облагораживает женщин, присутствие женщин вызы вает у мужчин желание помочь, снижаются агрессивные компоненты в их поведении и деятельности, стимулируется соревнование'.Таким образом, основываясь на изучении зарубежного опыта, можно сделать вывод , что женщины способны осуществлять полицейские функщш наравне с мужчинами. Рост женской и подростковой преступности, насиль ственной преступности в отношении женщин и детей во всем мире, призна ние того, что сотрудницы лучше понимают психолог11ю как женщин- право нарушителей, так и жертв преступлений, а также многочисленные экспери менты и научные исследования позволяют в полной мере говорхтгь о необхо димости более широкого привлечения женского персоната в правоохрани тельную сферу и обеспечения наибольшей эффективности использования их труда. Для этого необходимо внесение некоторых изменений и дополнений как вовнутригосударственную, так и внутриведомственную нормативную Основываясь на вышеперечисленмых выводах, автор дает след>^ющие практические рекомендации, необходимые, на наш взгляд, для наибольшей эффективности использования женского персонана в работе органов внут ренних дел России.ПРЕДЛОЖЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ:

1.В целях укрепления социально-правовой защищенности сотрудников Charles C.Thomas, Publisher, 171-178.; Ott, E.M. (1989). Effect's of the Male'Female Ratio at Work; Poiice\\\)men and Male Nurses. Psychology of Women Quarterly, !3,41-57; Shfnar, E.K. (1975).Sexual Stereot\pes of Occupations. Journal of Vocational Behavior, 7, 99-111.1) Дополнить ст. 20 Закона РФ "О милиции" от 18 апреля 1991 г. N • ч. 1 после слов "... независимо от..." словами "пола и..."; • Ч.2 после слов "...и праздничные дни..." словами "с соблюдением норм, установленных действующим законодательством о труде".2) Положение о службе в органах внутренних дел РФ • дополнить ст. 45 "Отпуска" отдельным шнктом : "Отзыв из отпус ков в случае крайней служебной необходимости не допускается в случаях отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком"; • привести в соответствие с федеральным законодательством (ст. 167 КЗоТ РФ) СТ.54 , для чего извлечь из ст.54 ч.2 "Льготы, гарантии и компен сации" слова "..., воспитывающие детей без матери ( в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учрежде нии и в других случаях отсутствия материнского попечения)", что позво лить уровнять в правах мужчин (отцов)- сотрудников органов внутренних

3) Оставить без изменений в существующей редакщш КЗоТ РФ ч.З ст. 167, в соответствии с которой "дополнительный отпуск без сохранения заработной платы засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специштьности".Проект нового КЗоТа РФ, отменяющий ч.З ст. 167, противоречит не только нормам международного права, но и Основным направлениям госу дарственной семейной политики, нарушая права как женщин, так и мужчин, поскольку ст. 19 п."а" названного документа распространяет "на отца права на льготы в связи с восшттанием детей, предоставляемые в настоящее время на производстве женщине-матери "''.Против отмены ч.З ст. J 67 КЗоТа РФ высказались категорически 79% опрошенных сотрудниц (более Ул из них имеют одного (50%) или двух (26%) детей ) и 40% мужчин-руководителей ОВД России.' См.:Сг.моукик А.И., Самоук}1на К.В., Шитов А.Л. Психология бизнеса.-М., 1997. 66." Указ Президента РФ N2 712 от 14 мая 1996г. "Об Основны.ч направлениях государствен ной семейной политики".4) Внести в КЗоТ положение о создании на государственном уровне системы профессиональной реадаптации для женщин (мужчин), имеющих перерывы в трудовой деятельности, что является рештизацией стратегиче ской цели в области содействия равных прав и равного обращения на рынке труда Концепции улучшения положения женщин в РФ (гл. 1) .5) Обеспечить информирование сотрудников ОВД о действующих нормативно-правовых актах, регулирующих прохождение службы и соци альную защиту сотрудников, возложив данную задачу на сотрудников кад ровых аппаратов.6) В целях недопущения нарушения действующего законодательства ввести в практику проведение правовой экспертизы ведомственных норма тивных актов.Так, п.б Приказа МВД РФ К« 187. устанавливающий квоту jдля жен щин при наборе в учебные заведения системы МВД (15% по следственной специализации и 10% по остальным), противоречхтг не только международ но-правовым нормам, но в первую очередь ст. 19 Конститупции Российской Федерации. В то же время, как отмечалось на Колле1ии МВД РФ "^ О со стоянии работы с кадрами и кадровой политике в системе МВД России" Х« 6 км/1 от 23 декабря 1998г., "отсутствие реального конкурса при приеме приводит к тому, что немалое число лиц, принимаемых на службу, не отве чает предъявляемым требованиям, оказывается склонным к нарушениям за конности, дисциплгшы, уставного порядка".7) Установить контроль за соблюдением законных прав и интересов сотрудниц ОВД, в т.ч. обеспечить соблюдение действующего законодатель ства в части соблюдения прав женщин-сотрудников, в первую очередь, имеющих малолетних детей, при направлении их в командировки, привле чении к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также сверх установленной законом продолжительности рабочего времени.Утверждена постановлением Правительства РФ от 8 января 1996г. №6.2. В целях улучшения процесса адата1щи вновь принятых на службу, сокращения текучести и наибольшей эффективности использования жен ского персоншта ОВД:

1) Создавать в коллективах органов внутренних дел здоровый мо рально-психологический климат, нацеленный на устранение элементов дис криминации и скептицизма в отношении женщин, для чего в плане профес сиональной подготовки ввести спецкурс по обучению сотрудников культуре общения и этическим нормам взаимоотношения полов.2) Обеспечить высокую требовательность к соблюдению законно сти при приеме женщин на службу в ОВД, в гфоцессе ее прохождения и продвижения по службе как по горизонтали, так и по вертикали.3) Усилить разъяснительную работу при наборе женищн на службу о специфической деятельности подразделений и служб ОВД с целью фор мирования осознанного выбора будущей профессш». Как показал проведен ныи автором опрос, представления о работе ОВД до пост}Л1ления на сл\^ жбу с ее фактическим содержанием совпали лишь у 45% сотрудниц, у 35% не совпали, остштьные 20% затруднились ответить.4) Организовывать целевые зарубежные командировки руководя щего состава ОВД для изучения эффек1ивности использования женского персоншта полищ1Й зарубежных стран.5) Предусмотреть в системе служебной подготовки руководящего состава ОВД занятия по теме: " Учет специфических особенностей женщин сотрудников при прохождении слу^ жбы в ОВД'\

6) Ввести в курс дисциплины: 'Юсновы управления органами внут peifflHX дел'\ изучаемой в высших учебных заведениях системы МВД, тему: "Организационно-правовые основы работы с женским персоналом ОВД".7) Ввести в курс психологии, изучаемой в высших учебных заведе ниях системы МВД, тему: "Социально-психологические аспекты службы женщин в ОВД".8) Создать условия профессиональной реадаптации сотрудниц, имеющих перерывы в трудовой деятельноегн. в т.ч. при возвращении из от пусков по беременности и родам и уходу за ребенком, что отражает страте гические цели Концепции улучшения положения женщин в Российской Фе дерации'.9) Рассмотреть воз.можность введения неполного рабочего дня и внедрения гибких графиков и моделей рабочего дня для сотрудников (как мужчин, так и женщин) .особенно для сотрудниц, имеющих малолетних де тей ( по опыту Великобритании, Голландш1, Германш!, Израиля). Данная мера обеспечивает кадровое пополнение к постоянному личному составу и предотвращает увольнение женского персонала по семейным обстоятельст вам.10) Содействовать возрождению и активизации в ОВД женских сове тов и ассоциаций женщин-сотрудников с целью решения социально бытовых проблем и обеспечения выравнивания возможностей при продви жении по службе.11) Ввести в учебных заведениях системы МВД спецкурс по приоб ретению всеми слушателями навыков (в т.ч. этических) работы с несовер шеннолетними и женщинами-правонарушителями и жертвами преступле ний. (Данное предложение поддержали 52% руководителей и 55% сотруд ниц ОВД).12) Разработать программу совместных действий правоохранитель ных органов и других сл\окб по улаживанию семейных конфликтов с при влечением специалистов, а также обучать сотрудников ОВД (особенно

женщин) урегулированию конфликтов, возникающих на бытовой почве.Обучающая программа должна включать в себя лекции, дискуссии, практи ческие занятия.13) Увеличить набор женщин в патрульно-постовую службу. Реали зация основной функции обеспечения общественного порядка патрульной Утверждена постановлением Правительства РФ от 8 января 1996г. №6.службой требует тесного сотрудничества ее с населением, которое, как по казь!вают зарубежные исследования, очень хорошо воспринимает полгщей ских- женщин.14) Увеличить набор женщин в ГИБДД, т.к. за последние несколько лет значительно выросло количество женщин-водителей, и, как показывает зарубежный опыт, женщины могут эффективно выполнять работу сотруд ников дорожной полиции.15) Рекомендовать ГУКиКП проводить один раз в два года совеща ния руководителей кадровых аппарагов МВД, УВД с анализом деятельно сти различных служб по отбору, подготовке и использованию женского персонажа ОВД и обобщения опыта этой работы. Учгггывать рекомендации руководителей различных слуокб ОВД по наиболее целесообразному ис пользованию женского псрсонапа.З.Для формирования резерва высококвштифицированных кадров

1) Поднять уровень профориентационной работы среди всех слоев населения и прежде всего лмолодежи. Для этого проводить дни открытых дверей и выступать с лекциями среди учащихся и студешов ВУЗов.2) Создать под эгидой МВД и органов местного самоуправления группы из .молодых людей 12-16 лет ( по опыту США и Англии) для содей ствия органам внутренних дел, проводить регулярные слеты этих групп для обмена опытом их деятельности.3) Публиковать в СМИ и сети Internet ( но опыту США, Канады,

Эстонии) информацию о наличии вакансий и требованиях, предъявляемых к кандидатам на службу в ОВД.

4) Создать на базе учебных заведений и отделов боевой и физиче ской подготовки системы МВД региональные центры подготовки кадров с программой «гфеднайма» (по опыту США), позволяющей довести уровень физической подготовки кандидатов до гоебуе.мых стандартов, что позволит увеличить прием па службу в ОВД лиц ( как мужчин, так и женщин), обла дающих высокими умственными способностями.5) В связи с ростом наркомании среди населения, особенно моло дежи, с целью предотвращения поступления подверженных этому лиц на службу в ОВД, при прохождении ЦВВК ввести обязательное тестирование на употребление наркотических веществ ( по опыту США).4-Для снижения степени риска в деятельности женщин-сотру^дников

1) Создать систему профессиональной подготовки, адекватную по требностям деятельности ОВД в современных условиях с учетом междуна родного опыта подготовки полицейских кадров. Для чего: A) Обучать тактике и методам обеспечения личной безопасности ( как психологической, так и физической) женщин-сотрудников ОВД ( по опыту США), поскольку они, в отличие от мужчин, обладают меньшей физической силой и больше подвержены стрессам.Б)Улучшить преподавание курса боевой и физической подготовки.(За обязательное преподавание данного курса высказались 21 % женщин и

16% мужчин-руководителей и 18% согрудниц). На первое место по степени трудности сотрудницы УВД Тулы поставили сдачу спортивных нормати вов, на второе — стрельбы.B) Ввести спецкурсы правил поведения в экстрема1ьных условиях и урегулирования конфликтных ситуаций, возникающих при выполнении со трудниками своих служебных обязанностей, с привлечением службы пси хологов (и возможностью наименьшего применения физической силы и на сильственных средств). Каждый четвертый из опрошеьшых автором сотруд ников ОВД считает, что это будет являться мерой для снижения степени риска в деятельности сотрудников { "За" высказалось 29% женщин (в т.ч.61Уо- руководителей, 26% подчиненных) и 15% руководителей-мужчин).Согласно статистическим данным при вмешательстве полицейских в семейные споры совершаелся 20% убийств и 40% ранений сотрудников по лиции .2)Стараться не направлять женщин на участки работы, связанные с риском Д.ЛЯ жизни (42% сотрудников высказа-тись "за", из них: 59% муж чин-руководителей, 37% сотрудниц и 29% женщин-руководителей).3) Ввести дополнительные правовые гарантии для женского персона ла. ( "За" высказалось 20% сотрудников ОВД. в т.ч. 24% сотрудниц, 18% руководителей-женщин и 10% мужчин).5. В целях профилактики преступлений несовершеннолетних и в от ношении них разработать совместно с Министерством образования про грамму проведения занятий: •в детских дошкольных учреждениях по правилам дорожного движе ния (опыт Японии); •в школах в рамках дисциплины "Основы безопасности жизнедея тельности" по темам: "Что делать, чтобы не стать жертвой преступления", "Наркомания" и т.п. ; для повыше1шя правовой грамотности молодежи в рамках дисциплины "Правоведение" по темам: "Проступок и преступле ние", "Возраст, с которого наступает уголовная ответственность" и т.п.6. В целях профилактики насильственных преступлений:

1) Внести изменения в проект Закона РФ " О предотвращении насилия в семье": •ст. 11 после слов "Органы и учреждения внутренних дел:" дополнить новым пунктом: "Создать в службе ППН отдельные группы, специализи рулощиеся на выявлетш и предотвращении насилия в семье, в т.ч. жестоко го обращения с детьми, осуществляющие в пределах своей ко.мпетенции ра боту по профилактике насилия в семье и обеспеченил безопасности ее чле нов": Pisa A.M., Mugrauer W.A. The role of the forensic psychologist.- US, 1987.- P. 388. •дополнить ст. 11 П.6 после слов "ведут..." словами "отдельный", по сле слов "...признаки состава преступления..." словами ", подразделяемый по жертвам и составам преступлений"; • дополнить ст. 11 п.7 после слов "...об административных правона рушениях..." словами " и ведут их учет".2) Во исполнение Указа Президе1тга РФ 932 от 18 июня 1996г. и Плана Мероприятий МВД РФ от 18 ноября 1996г. " О национальном плане действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обще стве до 2000 года'' • разработагь программу обучения сотрудников ОВД с привлечением различных специштистов, сотрудников кризисных центров и др.. в т.ч. и за рубежных, для работы с женщинами, подвергшимися насилию.Сложность и многоплановость затронутой диссертантом проблемы требует дальнейших теоретических изысканий.Представленные в настоящей диссертации выводы, обобщения и ре комендации предназначены прежде всего для практических работников ор ганов BHVipeHHHX дел, законодательных и исполнительных органов госу дарственной власти и преследуют цель способствовать повышению эффек тивности органов вну1ренних дел в плане привлечения на службу и исполь зования женского персонала.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Щелкунова, Мария Викторовна, 1999 год

1. Конвенция ООН "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин'" (1979г.)

2. Конвенция о политических правах женщин (20 декабря 1952г.) 3. тежд\т1ародный пакт о гражданских и политических правах. Резолю-затт^удг>авной ценности" П951 г.)

3. Конвенция №156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями" (1981г. Международная организация труда (МОТ)).

4. Конвенция МОТ №111 "О дискриминации в области труда и занятий'' 1958г. и Рекомендации №111 "О дискриминации в области труда и занятий". Ратифицирована 1 января 1989г. /. гскомендащои МОТ №17 о о ночном 1рудс (1990i.). мужчин И женщин № 117 1975 г.

5. Директива Совета Европейских Сообществ о принципе равенства мужчин и женщин в отношении доступа к рабочим местам, профессио-натьной подготовке и продвижению по службе, а также равным условиям работы № 207 1976 г.

6. Директива Совета Европейских Сообществ о равной социальной защите мужчин и женщин № 7 1979 г.

7. Конституция Российской Федерации.-М., 1999.

8. Новые Конституции стран Восточной Европы и Азии ( 1989-1992): Сборник Конституций.-М. Д 996.

11. Труд женщин. Комментарий к КЗоТ.- М.: Инфра-М, 1999.

12. Проект Закона РФ "О предотвращении насилия в семье".

13. Концепш1я законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. Утверждена Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 20 ноября 1997г. №1929-ПГД.

14. Об утверждении Положения о федеральной государственной службе. Указ Президента РФ от 22 декабря 1993г. № 2267. -М.,1994. 2U7

15. Положение об Управлении кадровой политики Президента РФ. Указ

17. Указ Президента РФ № 1005 от 30 июн.ч 1996г. "О повышении лоли женшин в системе (Ьедеоальных органов государственной власти субъ-ектов Российской Федеращш".

18. Указ Президента РФ Ш 712 от 14 мая 1996г. "Об Основных направлениях государственной семейной политики".

19. Концепция развития органов внутренних дел и внутренних войск МВД России.

20. Положение о службе в органах внутренних дел РФ. 1993г.

21. Мероприятия МВД РФ по выполнению Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе дО ^\jKj\j г о д а . 15 нОЯирл 1 y y u i .

22. Монографии, учебники, учебные пособия, кни1 и.

23. Айзенк Г.Дж. Узнай свой собственный коэффициент интеллекта.- М.,1995.

24. Белоусов Н.М. Организация штабной службы в буржуазных полициях; Учебное пособие.-М.; Академия МВД СССР, 1982. 2U8 менном иуржуазном 10сударс1ве: Учеиное писибие.-М.: ВШ гухВД \*w л^ \^ 1 , 1 у о у .

25. Бельсон Я.М. Карательный механизм современных бурж>'азных государе Учебное пособие.-М.: Академи-я МВД СССР. МФЮЗО, 1980.

26. Бельсон Я.М. Полиция "свободного" общества.- М.: "Юрид. лит.", 1984.

27. Беннет Р. Секреты эффективного управления.-М.: Изд-во ''ЛОРИ", 1999.

28. Берне Д. Хорошее самочувствие. Новая терапия настроений.-М.: DCHC, п е р с е й , rt.\^ 1, \yyj.

29. Бразерс Дж. Что каждая женщина должна знать о мужчинах.-М.:

30. Дм1ггриева Т.К. Международная защита прав женщин.- Киев, 1985. 63.

31. Женщина в меняющемся мире.-М.: "Наука", 1992.-(Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН).

32. Кана11ЬЯНова P.M. Женщина на государственной службе: современная политика и перспективы.- М., 1996. 2U9 2О.К0ЛОДКИН Л.М. О'^ганизационные и правовые основы заботы с кадрами в органах внутренних дел: Учебное пособие.-М.: Академия МВД СССР. 1979.

33. Колодкин Л.М., Фатула А.В. Организащ1я работы с кадрами в органах внутренних дел: Учебное пособие.- М.: Акаде.\1ия МВД СССР, 1990.

34. Михайловская И.Б. Некоторые вопросы, организации и деятельности буржуазной ПОЛИЦИИ.-М.: Академия МВД СССР. 1979.

35. Музыря А. А., Копейко В.В. Женсовет: опыт, проблемы, перспективы.-М., 1989.

36. Мэкки Л., Паттулло П. Женщины на работе.-М.: "Прогресс'', 1982. 28.0ВСЯНКО Д.М. Государственная служба Российской Федерации: Учебное пособие.-М., 1996.

37. Основные вгщы деятельности и психологическая пригодность к H W l Т П\АП \ЛЦ Л Р ф 1 0 0 7

38. Основы уп^^ авлени.я пет^соналом: Учеб. дл.я ВУЗОВ.- М.: В Ш , 1996.

39. Охотский Е.В. Кадровый корпус государственной службы и его карьерный потенциал// Служебная карьера: Учебно-методическое пособие.-М., 1998.-(Российская академия гос. Службы при Президенте РФ).

40. Патрульно-постовая служба в полициях буржуазных стран: Учебное пособие.-М.:Академия МВД СССР, 1984. ЗЗ.Поленина СВ. '^Женский вопрос и строительство сощ1алистичс-\Л 100П

41. Пол1Щия: перспективы, пт^облемы, планы. Гл.10. ^ Пет>евод ВНИИ МВДРФХеЗ/Н-ОП. 191.

42. Полянский А. Русская женщина на государственной и общественной службе.- М., 1901.

43. Профессионализм в системе государственной службы.- Ростов-на- Дону: Северо-Кавказская академия государственной службы, 1997.

44. Родимушкина О.В.,Черетаева М.В. Особенности прохождения жен- Щ1шами службы в мшпщии: Учебно-практическое пособие.-М.; М., 1997.

45. Сергевнин В.А. Рекрутирование, отбор и обучение полицейских в США.- М.: ГУК МВД РФ, 1994.

46. Старилов Ю.Н. Сллокебное право.- М., 1997.

47. Турчинов А.И. Профессионштизапия и кадровая политика : проблемы развития теории и практики.-М.: Московский психолого-соцдальный институт, Флинта, 1998.

48. Управление персоналом государственной службы: Учебно- методическое пособие/ Под общ. Ред. Е.В.Охотского.-М.: Издательство РАГС. 1997.

50. Федет1альная гocvдa^cтвeннaя служба: кадт^овый состав его п^оЛес- сионшхьное и должностное развитие: Учебно-методическое пособие.- М.: ГК РФ по печати, НИЦ «Экономика», 1997.

51. Хибриков Н.Г., Мачковский Г.И. Полищзд Испании: Учебное пособие.- М: ВНИИ МВД СССР, 1983. ЗО.Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам.-М., 1998.

52. Шушкевич И.Ч. Из зарубежного опыта подготовки сотрудников правоохраштгельных органов: Учебное пособие.- Челябинск, Челя-З.Статьи и лекции.

53. Ажгихина Н. На пути к государственному феминизму //Независимая газета. 1997. 27 марта. Сб.

54. Бородуля ЕВ. Особенности прохождения службы женщинами в ОВД // Актуш1ьные проблемы борьбы с преступностью в регионах России: Сборник научных трудов.- М.: ВНИИ МВД РФ, 1997. 73-75.

55. Стрельба- это больше для кино // Московская правда. 26 октября. 1998г.

56. Усов В.В. Практикум для начинающего руководителя // Управление персоналом. 1996. №8(2). 66.

57. Фильев В.И. Организация, нормирование и оплата труда //Управление персоналом. 1996. №8(2). 107.

58. Чеботарева А.С. Защита прав женщин в Европейском Союзе// Государство и право. 1995. W1. 91.

60. Щелку нова М.В. Из опыта профессионального отбора женщин в полицию США // Совершенствование управления ОВД: Сборник статей.-М.: Академия управления МВД России, 1999.

61. Диссертации и авторефераты.

62. Богородицкий И.Б. Криминальная полиц11я ФРГ: состояние и тенденция развития: Дис. к.ю.н. -М.: Академия МВД России,!988.

63. Губанов А.В. Основы организации и функционирования HOJHIUHM заруисжных государств и использование их опыта для совершенствования органов вклтрекких дел России:

64. Колодкин Л/М. Орга-Низационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел: Дис. д.ю.н. - М.: Академия МВД СССР, 1980.

65. Лахова Е.Ф. Социштьная и политическая адаптация российских женщин в годы реформ (90-е годы XX века): Дис. к.п.н. Спец.23.00.03.-М.:МГУ, 1997.

66. Лойт Х.Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализа67. Роша A.H. Организационно-правовые и социологические проблемы труда работника милиции. Дис. д.ю.н. -М.:Академия МВД СССР, 1980.

68. Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел РФ: теоретико-правовое исследование: Дис. д.ю.н. (12.00.02).-М.: МЮИ 1УЦ5Д Г Ф , 1 9 У 5 .

70. Чеботарева А.С. Международная защ1тга прав женщин: Дис.

71. Справочная и статистическая литература, материалы конференций.

72. Андрианов Н., Берсон А.С, Никифоров А.С. Англо-русский юридический словарь.-М., 1993.

73. Военный энциклопедический словарь.-М.. "Боен, издат.'", 1983.

74. Домашняя юридическая энциклопедия. Женщинам. Энциклопедиче- школа "Интел-Синтез", 1994. 5. «Женщина. Полиция. Гуманизм.» Материшты конферешши. Санкт-Петербург, март 1995г.

75. Женщины и мужчины России. Краткий статистический сборник.-М.: ГОСКОМСГА'Г РОССИИ, 1997. 7. "Женщины и право". Материалы конференции. Саратов, май 1995г.

76. Материалы анкетного опроса НЦУС Академии МВД СССг, проведенного в МВД Литвы, УВД Иркутской и Омской областей, ГУВД ?V1OCK-Ю.Мюллер в.к. Англо-русский словарь.-М.: "Русский язык", 1992.

77. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе ОВД: Справочное пособие.-М.: НИЦ ПМО МВД РФ, 1997.

78. Словарь русского языка. Т.З.-М.: Изд-во "Русский язык", 1983.

79. Советский энпциклопедический словарь.-М.: Изд-во "Сов. энциклопедия", 1979.

80. Закон "О полиции" Венгрии 1994г.

81. Закон о службе в полиции Эстонии. Принят Президентом Республики от 3 июня 1998г. №348.

82. Закон Чешского Национального Совета от 21 июля 1991г. "О полиции".

83. Положение о прохождении службы личным составом органов внутренних дел Республики Беларусь. Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 1994г. № 113.

84. Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Украинской ССР. Утверждено Постановлением Кабинета Мгшистров УССР 29 июля 1991г. № 114.

85. Якобсон Р., Альфредсон К. Равноценные. Положение мз^ жчин и женщин в Швеции.-Стокгольм, 1997.

86. А guide to police training for entrance to the service.- Kent county constabulary, 1995.P.7.

87. A guide to police training for entrance to the service.- Kent county constabulary, 1995.p. 8

88. Aepli P. Police training in Switzerland.- USA, FBI, Virginia, 1989 lO.Aleem S. Women in policing in India// Police stadies.1989. №12(3). P.97.

89. Application form appointment as a constable in the police service of England and Wales. -Kent, 1995.

90. Bonneau J., Brown J. Physical ability, fitness and police work // Journal of Criminal Justice Medicine. N2. 1995.P. 161.

91. Bopp W., Whisenand P. Police personnel Administration.- USA Boston, 1980. IS.Bouza A. Women in Policing // FBI Law Enforcement Bulletin. 1975. September.

92. Boyd R.W., Dutton A. Conducting affirmative recruitment in criminal justice agencies. USA University of Maryland, 1981.

93. Breci M. Higher education tor Enforcement // FBL" Law Enforcement Bulletin". 1994. Volume 63. .№ I. P. 2. 21 .Brewer J.D. Hercules, Hippolyte and the Amazons - or Policewomen in the RUC//1

94. Journal of Sociolog}-. 1991.№42(2).P. 231-247.

95. Brown L. The effect of training and some job experience on the attitudes of police recruits. A thesis for the degree of Ph.D. UK. Wales. 1982.

96. Boyd. R, Durtton A Conducting affirmative recruitment in criminall justice agencies. USA Universityof Maryland, 1981.

97. Brown J. INTEGRATING WOMEN INTO POLICING: A COMPARATIVE EUROPEAN PERSPECTIVE //POLICING IN CENTRAL ANT) EASTERN EUROPE: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West.- Slovenia: College of Police and Security Studies. 1996.

98. Burbeck E. Predictive validity of recruit selection interview // Police Journal. 1988. V0I6I.P. 305-307.

99. Caiden G.E. Police Revitalization.-Lexington, 1977.

100. Carter D., Sapp A., Stephens D. Higher education as a fide occupational qualification (BFOA) for police. 1988. № 7(2).P. 22,

101. Cedermark G. Selection and training of police personnel in England, France and Sweden.- Stockholm, 1971.

102. Code of Practice on selection procedures. Home office report.- London, 1984.

103. Collingwood T. A comparison of policemen versus offender fitness. -Texas, Monograph Series of Fitness, National Consortium for education, 1974.

104. Commission v. UK Case 61/81 (1982) 3 CMRL 284.

105. Cordner W., Hall D. What works in poIicing?-Cincinnati. 1992.

106. Cordner P.Human resource Issues // Police management.- USA, Texas, 1992.

107. Coster P. Selection and recruitment for a police career // Australian pohce college Journal. 1981 .P. 21.

108. Chandler J. Modem police psychology for Law Enforcement and human behavior professionals. -USA, Springfield, 1990

109. Charles M.T. & Parsons K, Female Performance in the Law Enforcement Function: A Review of Past Research, Current Issues and Future Potential// 1.aw and Order. 1978. №26(1). P. 18-55.

110. Crane D.P. Personnel: The management of human resources. -Belmont, California; Wadsworth, 1979.

111. Cristian K., Edwards S. Law Enforcement standards and training Councils //Journal of Police Science and Administration. 1985. N3(1). March.P. 1-9.

112. Christian Science Monitor. 1979. 8 November. P. 27.

114. Code of practice on selection procedures. Home office report.- London, 1984.

115. Cramer J. World's Police.-London, 1964.

117. Dubois G. Combattre les stereotypes. Dans M.E. LeBeuf, J. McLean (ed.) 1.es femmes dans la police au Canada: les annees 2000 et apres- les defis. Actes du seminaire. College canadien de police, 20-23 mai 1997. Ottawa: College canadien de police, 1997.

119. Eisenberg Т., Kent D., Wall C. Police Personnel Practices in State and Local Governments .-Washington, Police Foundation, 1973.

120. Equal opportunities in the police service. A report of Her Majesty's Inspectorate of Constabulary.-London, 1992.

121. Europe Network for Women's Studies. European Conference "Building a Europe without Fronties : the Role of Women". 27-30 November 1991. Athens. Greece.

122. FBI National Academy. -Quantico, 1994.

123. Federal Bureau of Investigation// Uniform Crime Reports for the United States. 1977. P.225.

124. Feinman C. Women in Criminal Justice: The Professionals as Reformers . - Ohio,! 979.

125. Final Recruitment Interview form for Police Officer .- UK, Kent, 1995.

126. Franke S. Berufsethik fur due Polizei.( Профессиональная этика полиции. Перевод № 2262 (СИФ Академии управления МВД России).

127. Frost S. Une analyse de fegalite des sexes. 1997.

128. Furcon J. An preview on police selection- Washington, 1979.

129. Gaines L., Southerland M., Angell J. РоИсе administration.- USA, 1991.

130. Gaines L., Kappeler V. Selection and testing // What works in Policing?- Cincinnati, 1992.

131. Gratis F. Amsterdam police force. -UK, 1992.

132. Good G.W., Augsburger A.R. Uncorrected visual acuity standards for police applicants. // Journal for Police Science and administration. 1987. !5(I).P. 18-23.

133. Gregory J. The background investigation and oral interview // С Swank and J. Conser (eds.): The police personnel system. -New York. Wiley, 1983.

134. Greene R.L. Psychological Support for Women Entering Law Enforcement. V: Mo H. W.&Unsinger, P. С (Eds.). Police Managerial Use of Psychology and Psychologist fild,IL: Charles C.Thomas, Publisher, 1987. P.171-178

135. Gutges K. Policewomen before and after the fall of the "iron curtain" in Germany, a comparison // ENP News Letter. 1998. November. N3. P. 2-4.

136. Handels-OG Kontorfiinktionaeremes Forbundi Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening Case С 177/88 (1991) IRLR31.

137. Harian J. Applicant investigation techniques in law enforcement.- USA, 1985.

138. Harlan S. Applicant investigation techniques in Law enforcement. -USA, Springfield- 1985.

139. Hart J.M. The British Police.-L., 1951.

140. Hayes B. The new Spanish police. -UK, 1986. P. 9.

141. Higgins I. Policewoman's Manual .-Springfield, 1961.

142. Higgins L. History' of Women Police.- Washington, 1966.

143. Home Office. A Guide to the Sex Discriminafion Act.- London, HMSO, 1975.

144. Home P. Women in Law Enforcement.- Springfield, Illinois, USA, 1980.

145. Igbinovia P.E. African women in contemporary law enforcement/ZPolice studies. 1987. №10(1). P.31.

146. International Criminal Police Review.- Paris, 1979. N 326. P.75-79. 77.tatemationaf Police. 1990. N 3. P. 91.

147. James S. Police training in the States of Africa // Police Studies, vol. 14. 1991.

148. Janus S.S.,Janus C , Lord L.K. & Power T. Women in Police Work Annie Oakley

149. ОГ Little Orphan Annie?//Police Studies. 1988. №11(3).P. 124-127.

150. I.Joyce P. Recruitment patterns and conditions of work m a nineteenth century urban police force: a case study of Manchester 1842-1900 // Police Journal. 1991. vol. 64.P. 140-141.

151. Johnson L.B. Job Strain Among Pohce Officers: Gender Comparisons// Police Stud 83.1991.№14(1). РЛ2-16.

152. Joss J. Careers in the police force.- London, 1991.

153. Kenderson J. Personal communication. Royal Ulter Constabular}.- 1995.

156. Martin S. On The Move: The Status Of Women In Policing.-Washington, D.C. Police Foundation., 1990.

157. McKean W. Eguality and Discrimination under International Law.- Oxford, 1983.

158. McCreedy K. Selection practice and the police ro/e//The Police Chief. July. 1974.P. 41-43

159. Melchionne T.M. "Report of Committee "A" Organization and Administra- live Considerations", Proceedings of Workshop for Policewomen.- Washington, 1966.

160. Milton C. Women in Policing.- Washington: Police Foundation, 1972.

161. Morash M.& Greene J.R. Evaluating Women on Patrol: A Critique of Contemporary Wisdom/ZEvaluation Review. 1986. №10(2). P. 230-255.

162. Moriarty A. Police Psychological Screening: the third generation // The Police Chief February. 1989.P.36-37.

163. Myers G.E. A Municipal Mother: Portland's Lola Greene Baldwin, America's First Policewoman, 1995.

164. National Advisory Commission on Criminal Justice Standards and goals.- Washington. US Government printing office, 1973.

165. New York Times. December 15. 1974. Section L. p.83. col. 5.

166. News and Notes, Discrimination// Crime and Delinquency. April 1975. P. 185.

167. Nikala L. Demographic change and female employment-lesson from two british cases// Employee Relat. 1993. 15. N5. P.26-39.

168. Nissim R. La polizia femminile negli Stati Uniti // Polizia Modema. 1972. XXIY. N7. P.29-30.

169. Oakley R. Police Training on ussues conseming migrants and ethnic relations.-Italy, 1995. P.2.

170. Osbom R. Police Recruitment // FBI Law Enforcement Bulletin. 1992. June. P.21-22.

171. Ott E.M. Effects of the Male'Female Ratio at Work: Policewomen and Male

172. Nurses// Psychology of Women Quarterly. 1989. 13 P.41-57

173. Owings Ch. Women Police.- Montclair, 1968.

174. Pagon M. Eenske v policiji (nekaj tujih izkuSenj)// Policija na pre- hodu V ll.stoletje.-Ljubljana, December, 1993.

175. Patric С The Police. Crime and Society. L., 1972.

176. Physical fitness assessment for recruits. -UK, Kent, 1995.

177. Pisa A.M. , Mugrauer W.A. The role of the Forensic psychologist.- US, 1987.

179. Pohsar J., Milgram D. Recruiting, integratmg and retaining women police officers: Strategies that work // The Police Chief. October. 1998.

180. Police initial recruitment test. -UK, Kent, 1995.

181. Pohce recruitment and selection in Lower Saxony and Hamburg. -UK. Bramshill, 1984.

182. Police training and education in other jurisdictions. - Ontario, 1991.

183. Post G. Police recruits// FBI Law Enforcement Bulletin. 1992. March. P.19-22.

184. Quality through selection.- USA, Chicago, 1992.

185. Raffel Price B. FEMALE POLICE OFFICERS IN THE UNITED STATES // POLICING IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West.-College of Police and Security Studies. Slovenia, 1996. P.638-639.

186. Recruitment and training of French police personnel- USA, Georgia, 1975.

187. Recruitment and training of French PoHce Personnel. National Police Review. Georgia State University. College of urban life. USA ,1980.

188. Reid S.T. Criminal Justice. -New York, McMillan, 1993.

189. Remmmgton P.W. Women in the Police: Integration or Separation? //Qual ogy.1983. №6(2).P. 118-135.

190. Roberg R., Kuykendall J. PoUce organization and management.-California, 1'

191. Rowe K. PoUce recruitment and selection: some vital conceptual and pra( Australia, Australian Police, Jan.-Mar. 1985.P. 28

192. Singer M.S. & Singer A.E. Sex Differences in the Perception of Male 131. and Female Police Officers in New Zealand// The Journal of Psychok 119(1).P. 53-57.

193. Sauls 1.Establishing the validity of Employment Standards// FBI Law Enforcement Bulletin. August. 1995.P. 27-28.

194. Shpielberger Ch. Police selection and evaluation.- Washington; Hemisphere publishing corporation, 1979.P. 4-5.

195. Schmalleger F. Criminal Justice today.- N. Jersey J 993.

196. Schofield D. Hiring Standards // FBI. Law Enforcement Biilletin. November. 1993.

197. Schuiz D.M. The Police Matron Movement: Paving the Way for Policewomen//Police Studies. 1989. №12(3). P. 115-124.

198. Senna J., Siegel L. Introduction to criminal justice.- New York, 1984.

199. Setting the standards for policing: meeting community expectation.- 1.ondon, 1990.

200. Quality through selection.- USA, Chicago, 1992.

201. Shechan R., Cordner G.Introduction to police admimstration.- Cincinnati, 1989.

202. Sherman L.J. Policewomen Around the World// International Review of Criminal Policy.-1977. пЗЗ. P.32.

203. Sherman L.J. Evaluation of Policewomen on Patrol in a Suburban Polic //Journal of Police Science and Administration. 1975.№ 3(3).P. 434-438.

204. Shinar E.H. Sexual Stereotypes of Occupations// Journal of Vocational Beha> №7. P. 99-111.

205. Smith D., Gray J. Police and people in London.- UK, London, 1983.

206. Snortum J.R. & Bevers J .С Patrol Activities of Male and Female Officers as Work Experience// Police Studies. 1983.№ 6(1).P. 36-42.

207. Sutton C. and R. Townsey. A Progress Report on Women in Policing -Washington, DC: Police Foundation Д981.

208. Stahl G., Staufenberger R. Police personnel administration. Police foundation. -Washington, 1974.

209. Stead Ph. The police of France.- New York, 1983.

210. Stiggers J. Police recruitment and selection in Lower Saxony and Hamburg//Police World. 1985.P. 9.

211. Tenito L. Swanson C, Taylor P. The police personnel selection process. -Georgia, 1988.

212. Territo L., Swanson C , Chamerlin N. The police personnel selection process.-Georgia, 1977.

214. Taylor M., Pease K.. Psychological testing and Police recruit selection//Eurocriminology. vol. 2.-Warsaw, 1988

215. Thacker S. The next generation. //Policing. Summer. 1995. vol. 11 (2).P. 15-16.

216. The Police Chief. 1978. February. P.28-31.

217. The Police Chief. 1994. September. P. 34.

218. The Police Chief 1992. October. P. 120-128.

219. The police and legal systems in England, Wales and Northern Ireland. -London, 1995.

220. The Police in Netherlands.- Amsterdam, 1994.

221. The Police Service in Great Britain.-L., 1985.

222. Trottier A., Brown J. Police health: A Physician's Guide for the Assessment of Police Officers.- Canada Communication Group, 1994.

223. U.S.Department of Justice, Law Enforcement Assistance Administration and U.S. Bureau of the Census, Expenditure and Employment Data for the Criminal Justice System- 1976.- W., 1978.

224. Vanguard Justice Society v. Hughes, 471. F. Supp. 670 (1979). P.371.

225. Victoria Police Force. Australia, Canberra, 1985.

226. Vittnip K. The national police of Denmark. USA, FBI.- Quantico, 1989.

227. Walker S. A Critical History of Police Reform .-Lexington, 1977.

228. Walton R. Women in Social Work.-London, 1975.

229. Washington В. Deployment of Female Police Officers in the United States, 1974.

230. Watteadorf G. Interviewing employees about criminal conduct// Police Chief My. 1993.P. 12.

231. Wells Alice Stebbins. Reminiscences of a Policewomen// The Police Reporter.-September, 1929.

232. Weston P., Fradley Ph. Police personnel management- USA, N.-Y, 1980.

233. Wilkof M., Schneer J. Is your company and its culture women- firu- endly?//J. Qual. and Particip.-1995. 18. №3. P. 66-69.

234. Wilson O.W., Melaren R.C. Police administration. -New York. McCraw-HUL, 1977.

235. Wood R. The dependability and validity of interviews in the selection process. Police staff college.- Hampshire, 1993.

236. Wormer K.van. Are Males suited to police work?//Police studies. 1981. №3(4). P.41.

237. Yang D. Women in Policing: A Comparative Study of the United States and

238. Republic of China (Taiwan)// Police Studies. 1985. Xo 8(3). P.130.

239. Yarmey A.D. Understanding Police and Police Work: Psychosocial Issues. New York:New York University Press. 1990.

240. Yilston D.H., Podell J. The Practical Patrolman USA. 1959.

241. Yuille J. police selection and training. NATO ASI Series.- Boston, 1986. Т.Материалы Internet

242. City of Sacramento Department of Human Resources. Home page.

244. National Center for Women and Policing. Home page.

245. I.Philadelphia Police Department .Home page.

246. The Feminist Majority Foundation/ Home page. ( NCWP Report, 1997).

247. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission . Title VII of the Civil Rights Act of 1964/Ятегпе1 http://netra.hill- college.cc.tx.us/ MGMT/ super/vii.bt.html.

248. Есть ли ,на Ваш взгляд, перспективы служсиного роста жени т n—i,<> • 11 V /I 1501-да 1502-нет 1503-затрудняюсь ответить 1803-редко, от случая к случаю 1805-затрудняюсь ответить

249. Оказывали ли Вы помощь женщинам -сотрудникам в следующих случаях ? сады и ясли 1902-в получении жилплощади 1903-в пост\ли1ении в ВУ^Зы 1904-в решении служебных задач 1905-не оказывал никакой помощи 1906-не оказывал, поскольку не было необходимости

250. По каким причинам,по Вашему мнскиЮч женщины нан увольняются из ОВД? екию, иболее часто 2416-негативные эмоции при работе с людьми 2417-низкий престиж службы 2418-отсутствие возможности защиты своих п^ав чс^сз гт^осЬсоюзы cv^ прокуратуру

251. ЕСЛИ сущесгвует, то в чем она по Вяшему '^ 1нен!\*ю •\*ь!^2жает'\*я? (Укажите, пожалуйста) 2419-из-за воинской диспиплины 2420-из-за ношения формы одежды Z.4\*!: 1-из-за домогательств со стороны коллег-мужч ин 2422-другие причины (укажите ка252. Существует ли , на Ваш взгляд, ,1искпиминя11ия R отношении женщин в ОВД? 2601-да 2602-нет z.6w J-затрудняюсь ответить должность стаж: 2801-до 1 гола 2802-около 2-х лет 2803-свьш1е 3-х лет

253. Посоветовал и бы Вы своей до- мер»! nOti \*иии> на |\*auuiv к vfo/л,; 2901-да 2903-затрудняюсь ответить БОЛЬШОЕ ВАМ СПАСИБО ! my-fix'ttin

Для ззаказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>