

3. Лебедева, С.Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України : монографія / С.Ю. Лебедева, О.В. Тімченко. Харків : Вид-во ХНАДУ, 2005. 326 с.
4. Мицкевич, В.А. Формирование психологической устойчивости сотрудников ОВД: проблемы безопасности личного состава ОВД / В.А. Мицкевич. Минск, 1992. 188 с.
5. Логачов, М.Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / М.Г. Логачов. Харків, 2001. 16 с.
6. Горелов, І.Ю. Психологічна готовність працівників міліції до правомірного застосування сили : монографія / І.Ю. Горелов, В.О. Лефтеров. Донецьк : ДЮІ, 2011. 198 с.
7. Красилов, О.В. Особенности применения имитационных игр в профессиональной подготовке курсантов юридических институтов МВД России [Электронный ресурс] / О.В. Красилов 2013. Режим доступа: <http://bmsi.ru/doc/c0de4807-bd73-4db2-939a-17336ad61a3d>. Дата доступа: 25.01.2014.
8. Горшуков : спецназ МВД будет чаще тренироваться на пейнтбольных полях [Электронный ресурс] / Горшуков. 2013. Режим доступа: <http://ria.ru/interview/20091231/202473232.html#13725046218754>. Дата доступа: 25.01.2014.
9. Пейнтбол. Полное руководство / ред.-сост.: Д. Литтл, К. Вонг ; пер. с англ. Т. Дороничевой. М. : ФАИР-ПРЕСС, 2005. 256 с.
10. Все о страйкболе [Электронный ресурс] / АРИЭС (Клуб альтернативных ролевых игр с элементами страйкбола). 2013. Режим доступа: <http://alterstrike.ucoz.ru/publ/1-1-0-5>. Дата доступа: 26.01.2014.

Дата поступления в редакцию: 02.02.14

*V.E. Gursky, teacher of the chair of tactical and special training of Donetsk Institute of Law of the MIA of Ukraine*

THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL IMPORTANT QUALITIES OF EMPLOYEES PARAMILITARY SPECIAL UNITS BY SIMULATION TOOLS

*The article analyzes the professional and psychological aspects of preparation of special forces, carried characteristic of modern simulation tools of their education: paintball, airsoft, laser shooting galleries. The results of empirical studies of the effect of simulation tools for the development of professionally important qualities of employees special paramilitary units.*

*Keywords: development, vocational important qualities, employees paramilitary special units, simulation tools, paintball, airsoft, laser shooting.*

УДК 351.74

*А. Гуцтюк, доктор права, доцент кафедры гражданского права;*

*В. Житарь, начальник Центра международного полицейского сотрудничества Академии «Штефан чел Маре» МВД Республики Молдова*

### НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ПРОЦЕССА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЖЕНЩИН НА СЛУЖБУ В ПОЛИЦИЮ

*Причины привлечения женщин в полицию обусловлены необходимостью повышения эффективности организации полиции, улучшения отношений с обществом и удовлетворения их требований к полиции. По мнению зарубежных исследователей, следует сравнивать не только опыт женщин-сотрудников полиции разных стран, но и нормативную базу, поскольку в международной практике нет единых правил, регулирующих службу женщин в полиции.*

*Ключевые слова: взаимодействие, служба в полиции, женщины в полиции, женский персонал, зарубежные исследования.*

Процесс привлечения женщин на службу в полицию в разных странах развивался медленными темпами. Сначала полицейские управления попробовали принять на службу небольшое количество женщин, не имеющих специальной подготовки и полицейских полномочий, и привлекать их к работе на некоторых должностях. И только после того, как было оценено значение их общение с женщинами и детьми, они начали проходить специальную подготовку и получать полномочия полицейских.

Исследование проблемы привлечения 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 странах их труд используется достаточно широко в полицейских учреждениях, в других женщина-полицейский является исключением. Даже в государствах, сравнительно давно привлекающих женщин на службу в полицию, существуют значительные различия в практике ее прохождения – от минимального привлечения женщин для выполнения некоторых полицейских обязанностей (Италия, Франция, Япония, Россия, Иран) до максимального их использования во всех сферах общественного порядка и борьбы с преступностью (США, Великобритания, Германия). Ранее полицейские управления зарубежных стран практиковали разграничение обязанностей между мужчинами и женщинами, причем последние использовались в основном для работы с подростками, в качестве надзирательниц в женских тюрьмах, при расследовании преступлений, совершенных на сексуальной почве, преступлений, в которых замешаны женщины или дети, а также для выполнения внутренней канцелярской работы. Обычно они были гражданскими служащими, не

были приведены к присяге или не обладали полным спектром полицейских полномочий, а в некоторых странах, например: Канаде (1912 г.), Великобритании (1914 г.), Италии, Польше (1925 г.) – работали в составе отдельных женских полицейских подразделений, имеющих свой устав, выполняли ту же самую работу и получали заработную плату ниже коллег-мужчин. 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: о борьбе с преступностью (США, Великобритания), о контроле за оружием (США), о контроле за организованной преступностью (США), о безопасности граждан (Испания) и т. д. Анализируя проблемы привлечения женщин на службу в полицию зарубежных стран вообще и различные формы использования женского персонала в частности, можно выделить некоторые закономерности.

1. Как правило, привлечение на службу женщин в полицейские организации большинства стран начиналось с назначения их на должности надзирательниц. В США, например, первые женщины-надзирательницы (матроны) были наняты на службу в 20-х гг. XIX в. В России женщины получили право занимать должности помощников начальников тюрем, смотрительниц и других чинов тюремного ведомства в конце XIX в. Попытка приема женщин в полицию была предпринята в период Первой мировой войны. Совет Министров 23 октября 1916 г. принял постановление «Об усилении полиции в 50-ти губерниях Империи и об улучшении служебного и материального положения полицейских чинов», в соответствии с которым увеличивались штаты полиции, предусматривалось создание полицейского резерва и улучшение материального положения полицейских, устанавливался порядок приема на службу в полицию женщин. Но все эти меры по усилению полиции царское правительство так и не успело реализовать.

2. Первоначально задача сотрудниц заключалась в борьбе с преступностью несовершеннолетних и женщин. В отдельных станах были созданы полицейские службы, специализирующиеся на предупреждении правонарушений со стороны женщин и подростков, а также в отношении этих лиц. Например, в Италии на основании закона от 7 декабря 1959 г. № 1085 была введена женская полиция, которая осуществляла надзор за находящимися в состоянии «моральной и социальной запущенности» женщинами и подростками, которые состояли на учете за совершение правонарушений. Сотрудники этой службы проводили мероприятия по выявлению правонарушений в школах, профилактические беседы с учащимися и их родителями, осуществляли поиск детей, самовольно покинувших родителей, и др.

3. В связи с ростом преступности среди женщин и подростков возникла необходимость в увеличении числа квалифицированного женского персонала и расширении круга его полномочий. Ранее женщины-сотрудницы получали меньшую по сравнению с мужчинами заработную плату, а руководство полиции объясняло разницу в оплате тем, что женщины выполняли меньше трудных заданий и не работали в ночную смену. Отстаивая свои права, женщины добились уравнивания оплаты за равнозначный труд и возможности продвижения по службе, тем самым став участницами всего спектра полицейской работы наравне с мужчинами. После успешного урегулирования имевшей место проблемы женский персонал успешно привлекается к общему превентивному патрулированию улиц и общественных мест; участию в специальных патрульных операциях; выполнению функций детективов в штатской одежде; расследованию отдельных видов правонарушений взрослых; активной деятельности при планировании и проведении научно-исследовательских работ; управлению дорожным движением; обучению и любым другим аспектам полицейского обслуживания (осмотру места происшествия, производству неотложных следственных действий, опросу свидетелей и жертв насилия, фиксации обнаруженных доказательств, составлению необходимой документации, оказанию помощи больным и престарелым, урегулированию семейных конфликтов, патронажной службе и т. д.). Например, в США, Великобритании, Германии не существует более ограничений в функциональных обязанностях сотрудниц и их служебном росте. Большинство руководителей полиций названных стран считают, что любой офицер, женщина это или мужчина, должен иметь возможность быть привлеченным к выполнению любого задания, подходящего для его индивидуальных способностей. При этом необходима лишь правильная расстановка кадров, которая заключается в рациональном распределении состава кадров по структурным подразделениям полицейской организации.

Сбалансированность числа штатных единиц и численности сотрудников достигается посредством правильной их расстановки, а также усилением внутриорганизационной мобильности, предполагающей трудовые перемещения, перераспределение, ротацию работников. Принятие решения о необходимости наличия в составе своих подразделений женщин для выполнения определенных полицейских функций всецело возложено на руководителей полицейских организаций как субъектов управления. Внутриорганизационные трудовые перемещения обусловлены прежде всего потребностями самой полицейской организации, представляющей сложную систему рабочих мест, постоянно изменяющуюся под влиянием экономических условий развития общества и его криминализации. Например, в Швеции значительное число женщин-служащих полиции работают на обслуживании полицейской радиоаппаратуры. Таким образом определенное количество мужчин-полицейских освобождаются и привлекаются для другой работы, в первую очередь для патрульно-постовой службы, хотя женщины также участвуют (с 1965 г.) в патрулировании в паре с мужчиной-полицейским [1]. Во Франции роль женщин-полицейских ограничивается патрульным наблюдением за правилами парковки автомобилей без права принимать решения на месте правонарушения. Например, в Австрии женщины стали привлекаться в полицейские службы с 1991 г., и сегодня количество женщин из высшего командного состава МВД составляет 3 %. Федеральное

министерство внутренних дел Австрии возглавляет магистр Йохана Микл-Лайнтер, кстати, предшествующим министром была тоже женщина. В то же время в Индии женщина-полицейский в патрулировании участия не принимает, в ее обязанности входит только работа с женщинами и детьми в случаях совершения ими правонарушений. Примерно такие же функции выполняют женщины-полицейские в странах Африки и Тайваня, а в Японии одной из обязанностей женщин-полицейских является преподавание специального курса правил дорожного движения детям дошкольного возраста.

4. Вследствие радикального изменения отношения к использованию женского персонала в полицейской работе произошел прогресс кадровой системы полицейской организации, т. е. осуществился ее переход к более совершенным и эффективным формам, целям, структуре и методам на базе постоянного поиска, разработки и реализации кадровых нововведений. Этому способствовало не только принятие в начале 70-х гг. ряда законодательных актов, но и результаты экспериментов, проведенных в некоторых странах (США, Германия) с целью изучения эффективности использования женского персонала в работе различных подразделений полиции, а также принятием 18 декабря 1979 г. Генеральной Ассамблеей ООН Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, закрепляющей равные права мужчин и женщин в области занятости (ст. 11). Благодаря этому женщины получили право на предъявление судебных исков к руководству полицейских управлений, придерживающихся дискриминационной практики при приеме на работу. Все вышеназванное дало новый импульс к привлечению женщин на службу в правоохранительные структуры.

Согласно мнению таких исследователей, как Дж. Браун, М. Пагон, Л. Шерман, П. Хорн и др., очень трудно обобщать опыт привлечения женщин в полицейские организации различных стран, поскольку не существует единого международного принципа привлечения женщин в правоохранительной деятельности и различия имеют большой диапазон. Для обеспечения рациональной работы женского персонала необходимо учитывать специфику конкретного региона страны, его национальные особенности. Если в США нет ограничений для женщин в работе в различных подразделениях полицейской структуры, то в Иране они привлекаются только для надзора за соблюдением женщинами так называемого «исламского кодекса платья». Зарубежными учеными доказана необоснованность ограничения использования женского персонала для выполнения полицейской деятельности. Специализация должна осуществляться на принципах равноправия и с учетом личных качеств и способностей, а не принадлежности к тому или иному полу. Большинство исследователей сравнивают мужчин и женщин по определенным параметрам: выполнению работы, ее эффективности, способности осуществлять одинаковые функции и весь спектр полицейских полномочий. Следует признать, что подобные сравнения часто оказывались не в пользу женщин и способствовали их дискредитации. Например, Министерство обороны Бельгии, опираясь на законодательство Европейского союза, запретило привлекать женский персонал к работе в жандармерии, так как характер службы в данном подразделении представляет «огромный как физический, так и моральный риск для женщин» [2, с. 63]. У службы полиции Канады возникает немало трудностей при приеме женщин, поскольку данная работа является традиционной мужской областью деятельности. До недавнего времени критерии отбора и приема, вступительные экзамены были сформулированы мужчинами и для мужчин. Согласно статистическому анализу количество женщин в полиции Канады увеличилось с 1970 по 1994 г. с 1931 человека до 56 000. В настоящее время женщины работают в 92 % полицейских служб страны, где их доля составляет 10 % личного состава, большинство из них имеют статус полицейских и жандармов. Процент представительства среди высшего командного состава незначителен: 6 % женщин имеют звание унтер-офицера и менее чем 1 % – офицера. Приведенные данные показывают, что женщины до сих пор имеют небольшое представительство в полиции. Они, как и их коллеги-мужчины, должны постепенно адаптироваться к полицейской среде, также подниматься по ступенькам структуры, что является прерогативой каждого сотрудника.

Несмотря на то что работа женщин эквивалентна работе коллег-мужчин, они рассматриваются только в качестве дополнительной силы. Проблеме женщин на службе в полиции придается большое значение, по-видимому, из-за сложности задач, стоящих перед полицией. Жандармерия Канады и Королевская служба полиции Монреаля учредили Совет по вопросам женщин и Программу дифференциации, задача которых – укрепление позиций женщин и их поддержка. Реальный статус женщин-полицейских, принимая во внимание их число и знания, определяет роли, которые они играют. То, что ожидают мужчины-полицейские от своих коллег, – различие в стилях работы мужчин и женщин в рабочем коллективе – имеет две стороны и зависит от того, что женщины готовы и способны предложить. Ранее женщины-полицейские решали задачи исправления и оказания помощи женщинам и детям. Некоторые руководители полиции считают, что женщины лучше мужчин знают, как ободрить, поддержать, допросить женщину, ребенка. Кроме того, сотрудницы готовы достичь уровня знаний и квалификации коллег-мужчин (в том числе и в физическом плане), так как считают, что они могут выполнять все задачи полиции. Женщины хотят стать компетентными работниками, отвергая дискриминацию при продвижении по службе.

Некоторые исследователи отмечают, что в настоящее время функции полиции заставляют женщин играть женские роли, в то же время требуя от них некоторой степени мужественности в их поведении и отношении к населению. Мужская субкультура долгое время отвергала традиционно женские ценности, в результате чего сотрудницы вынуждены были использовать в своей повседневной жизни стиль общения, поведения мужчин-коллег, теряя при этом некоторую долю женственности. Трудности, с которыми

сталкивались и сталкиваются некоторые женщины в работе, настолько велики, что их выживание внутри системы зависит от достигнутого профессионализма с мужской окраской, где налицо мужская сила, мужественность, т. е. признаки принадлежности к мужскому полу. Несмотря на оснащенность женщин необходимым обмундированием и экипировкой и что им даются те же задания, что коллегам-мужчинам, они не воспринимаются полноправными сотрудниками полиции. Стереотипы сильно влияют на роли, отводимые женщинам и мужчинам, которые считаются более сильными физически и обладающими рациональностью и логичностью. Такие стереотипы могут повредить функционированию организации и их членам, потому что создают правила поведения в коллективе. При повышении в чине, переходе в другие рабочие группы, при смене обязанностей сотрудницы сталкиваются с трудностями, поскольку, по мнению исследователей, в полицейской культуре все еще допускаются факты дискредитации женщин.

Работа по поддержанию правопорядка не является легкой, особенно для женщин, поэтому они должны воспринимать свою роль в полиции в той мере, в которой могут проявить себя. Женщины более всего пригодны для службы в коммунальной полиции, поскольку менее агрессивны в ситуациях конфронтации и обладают более мягким подходом в отношении населения и коллег. Они обладают большей способностью к общению, самоанализу, сочувствию и сопереживанию, чем мужчины, – все эти качества необходимо признать. Наиболее признанная и допустимая роль женщин – проявление сопереживания и заботы о других, положительное влияние на виды социального общения и соблюдение морали. Женщины обогащают полицейскую традиционную культуру, внося знания и опыт в методику работы с потерпевшими. Долгое время существовало мнение, что эти свойства бесполезны, но сегодня они стали важным козырем для полиции, поскольку обществу предлагаются услуги более полные и иногда более персонализированные. Мужчины признали важность присутствия женщин на полицейской службе и стали менее категоричны. Совместная работа позволила коллегам понять, что каждый сотрудник, независимо от половой принадлежности, обладает собственными достоинствами, которые могут быть восприняты как преимущество в рамках работы полиции и влиять на изменение методов и стилей поддержания порядка.

Тем не менее препятствия, с которыми сталкиваются женщины, у их коллег-мужчин не возникают. Сексуальное преследование, дискриминация, отпуск по беременности – исключительно женские проблемы. Такое положение не может помочь улучшить служебные отношения между мужчинами и женщинами. Роль женщин часто проявляется на тех участках работы, где надо справляться с трудностями, которые мужчины никогда не могли преодолеть. Женщины должны постоянно доказывать, что они могут осуществлять функции полицейского. Когда мужчинам и женщинам удается четко выполнять задания, мнения внутри системы склоняются к тому, что каждый член коллектива имеет свои сильные и слабые стороны и может в дальнейшем использовать собственные преимущества.

Критическая масса количества женщин еще не достигнута. Кроме того, количество женщин не распределено равномерно в службах полиции. Некоторые сотрудницы боятся, что требования инициативных мер о привлечении и удержании большего числа женщин на службе, укреплении их статуса и признания вклада в деятельность полиции могут вызвать негативную реакцию у коллег-мужчин. Недавно создана Группа ресурсов для женщин в полиции, являющаяся одним из партнеров служб полиции Канады и наделенная полномочиями влиять на руководителей в вопросах использования потенциала женщин для работы в полицейских структурах. Специфическими задачами, стоящими перед группой, являются вопрос идентификации и пропаганды ресурсов, приведения в соответствие оборудования и экипировки, содействия переменам в полиции.

Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что реформирование полиции в странах Центральной и Восточной Европы имело специфическую особенность: произошел значительный рост численности женщин-полицейских во всех ведущих подразделениях. По мнению В. Шопова, исследовавшего реформирование полиции в Болгарии с 1990 г., численность женщин-сотрудников в высшем командном составе мала, зато на административном уровне и в центральной администрации – избыточна [3]. В Венгрии реформирование полиции наиболее активно осуществлялось после вступления в 1999 г. страны в НАТО. При этом число служащих женского пола достигло приблизительно 15,5 % среди кадровых офицеров [4]. В национальной полиции Польши, которая насчитывает более 10 300 человек (2002 г.), женщины составляют 10 % от общего числа полицейских [5]. До 2002 г. полиция Румынии была военной организацией, доля женщин в которой была незначительной, в настоящее время их доля составляет в различных службах от 12 до 15 % [6]. В Украине по отношению к общей численности сотрудников органов внутренних дел женщины составляют всего лишь 4,5 %. В полиции Эстонии самая большая доля женщин-полицейских в Европе. Если в большинстве стран Европы доля работающих в полиции женщин составляет 10–20 %, то в Эстонии этот показатель равен 33 %.

На основании приведенных данных можно сделать вывод, что современный период деятельности полиции Европы характеризуется тенденцией увеличения доли женщин в личном составе, а также привлечением женщин к выполнению всего спектра функций и задач, возложенных на правоохранительные органы.

В Российской Федерации проблема привлечения женщин на службу в органы внутренних дел сегодня остается актуальной. Наблюдается устойчивая тенденция постоянного увеличения доли женщин среди личного состава органов внутренних дел, о чем свидетельствуют данные о числе женщин, состоящих на должностях среднего и старшего начальствующего состава органов внутренних дел в разные годы:

1996 г. – 14,2 %; 1997 г. – 15,1 %; 1998 г. – 15,6 %; 1999 г. – 16,2 %; 2000 г. – 16,7 %; 2001 г. – 17,8 %; 2002 г. – 19,9 %; 2003 г. – 20,5 %; 2004 г. – 21,1 %; 2005 г. – 21,9 %, а в некоторых службах (паспортно-визовой, по предупреждению правонарушений несовершеннолетних, по организации дознания) женщины составляют от 50 до 75 % личного состава [7].

Можно заключить, что основными закономерностями организационно-правового характера, повлекшими процесс увеличения количества женского персонала в полиции и укрепление его статуса, явились:

принятие ряда антидискриминационных законодательных актов на международном, внутригосударственном и внутриведомственном уровнях, что стало результатом роста женского движения как во всем мире, так и в отдельно взятых странах, и, как следствие, снятие ограничений для женщин при приеме на службу, в профессиональной подготовке и карьерном росте;

хроническая нехватка рабочей силы во время и после Первой и Второй мировых войн. Так, в Японии впервые женщины были приняты на работу в полицию в 1946, и в 1947 гг. в результате признания эффективности их труда Министерство внутренних дел приняло указание, обязательное для исполнения полицейскими властями всех национальных префектур, о необходимости набора женского персонала;

создание профессиональных ассоциаций сотрудников правоохранительных органов, в том числе женщин-полицейских;

поддержка руководителями как Международной ассоциации начальников полиции, так и руководителями конкретных полицейских структур увеличения набора женщин на службу. Уже в 1922 г. Международная ассоциация начальников полиции официально признала то, что женщины-полицейские хорошо выполняют свои обязанности, и предложила рекомендации для подбора и привлечения женского персонала в полицейские организации;

положительная оценка работы женщин-полицейских в результате организации и проведения экспериментов с целью изучения эффективности использования женского персонала и установления его качественных характеристик в соответствии с требованиями профессии полицейского;

привлечение сотрудниц к выполнению основных функций полицейской организации (патрулирования, расследования преступлений, регулирования дорожного движения), где занято более 90 % личного состава;

расширение полномочий сотрудниц, их прав и обязанностей от гражданских служащих (выполняющих обязанности социальных работников, тюремных надзирательниц и сотрудниц, наделенных полуполицейскими функциями и не приведенных к присяге) до полноправных аттестованных сотрудников полицейских подразделений (обладающих всеми полномочиями);

выдвижение женщин на руководящие посты внутри полицейской структуры. (По мнению ряда исследователей, женщины-руководители лучше понимают своих подчиненных (женщин) в отличие от руководителей-мужчин);

принятие в ряде стран проектов и программ по созданию рабочих мест для женщин, в том числе программ равных прав и равных возможностей (в США в начале 80-х гг., в Канаде в 1986 г.), отмена в законодательном порядке ограничений при приеме на работу. На первом этапе в реализации данных программ особое внимание уделялось образовательной и обучающей сферам, в настоящее время акцент направлен на достижение конечного результата в служебном росте женщин.

Профессиональная компетентность женщин на службе в полицейской организации имеет целевую практическую значимость. Пока такой важный компонент потенциала персонала полностью не реализуется и не рассматривается с позиции рачительного использования бюджета, выделяемого на содержание и развитие всего полицейского аппарата. Опыт ряда государств свидетельствует о целесообразности разработки целевых программ по достижению равных прав и равных возможностей, которые способствуют раскрытию новых нетрадиционных подходов в работе с государственными служащими вообще и полицией в частности. В тех странах, где имеется уже определенный опыт развития самого института государственной службы, такие общие тенденции имеют место. Общественное мнение, созданное по отношению равных прав и равных возможностей на рынке труда в 70-х гг. за рубежом, способствовало развитию адресных программ, отражающих в целом проблему продвижения женщин по службе. Международный опыт полезен и для выработки программ, отражающих конкретные механизмы самореализации планирования роста женщин по службе в ОВД Республики Молдова.

Основываясь на изучении зарубежного опыта, можно заключить, что женщины способны осуществлять полицейские функции наравне с мужчинами. Для всестороннего изучения привлечения женщин в полицейскую службу такими странами, как США, Германия, Великобритания, проводились исследования, касающиеся различных аспектов проблемы: психологических, биологических, социальных, этических, медицинских. Исследования показали, что женщины обычно быстрее мужчин адаптируются к условиям службы и выполняют свои обязанности не хуже коллег-мужчин. Как следует из анализа литературы и проведенных в последнее время исследований, что женщины-полицейские имеют способности, эквивалентные способностям коллег-мужчин. Остается гарантировать им нормальную рабочую обстановку и беспристрастный доступ к прохождению службы.

Основной целью кадровой политики в полициях зарубежных стран является превращение персонала в надежное оружие защиты государственности и законности. В интересах этого предусматриваются жесткие требования к отбору в полицейские подразделения, устанавливаются разнообразные льготы и

социальные гарантии, повышенное денежное содержание. На основании проведенных в различных странах исследований в отношении возможностей и способностей службы женщин в полиции можно сделать вывод, что женщины, отобранные соответствующим образом, получившие профессиональное образование и прошедшие специальную подготовку, обладают качествами, необходимыми для выполнения всех задач, стоящих перед полицейской организацией, а увеличение доли женщин среди личного состава может положительно повлиять на изменение мужской субкультуры подразделений полиции и улучшение отношений с обществом. Основные причины привлечения женщин в полицию – это повышение эффективности полицейской организации и улучшение отношений с обществом, удовлетворение его требований к полиции. По мнению зарубежных ученых, довольно трудно сопоставлять не только опыт привлечения и использования женского персонала в полициях различных стран, но и нормативную базу, поскольку в международной практике не существует каких-либо единообразных норм, регламентирующих прохождение службы женщинами в полиции.

1. Государство и право. 1996. № 1. С. 143.

2. Дмитриева, Г.К. Международная защита прав женщин / Г.К. Дмитриева. Киев, 1985.

3. Шопов, В. Демократическое правление и административная реформа: преобразование полиции в Болгарии / В. Шопов // Реформирование полиции в странах Центральной и Восточной Европы: процесс и прогресс [Электронный ресурс]. 2013. Режим доступа: [http://www.dcaf.ch/publications/bm\\_policetransformationrussian.cfm?nav1=4&nav2=2](http://www.dcaf.ch/publications/bm_policetransformationrussian.cfm?nav1=4&nav2=2). Дата доступа: 22.10.2013.

4. Димовне, Е. Реформа полиции в Венгрии [Электронный ресурс] / Е. Димовне. Режим доступа: [http://www.dcaf.ch/publications/bm\\_policetransformation\\_russian.cfm?nav1=4&nav2=2](http://www.dcaf.ch/publications/bm_policetransformation_russian.cfm?nav1=4&nav2=2). Дата доступа: 22.10.2013.

5. Плювашевский, Э.В. Реформирование полицейской системы Польши [Электронный ресурс]. 2013. / Э.В. Плювашевский, П. Врланчик. Режим доступа: [http://www.dcaf.ch/publications/bm\\_policetransformation\\_russian.cfm?nav1=4&nav2=2](http://www.dcaf.ch/publications/bm_policetransformation_russian.cfm?nav1=4&nav2=2). Дата доступа: 22.10.2013.

6. Абрахам, П. Реформирование полиции в Румынии / П. Абрахам // Реформирование полиции в странах Центральной и Восточной Европы: процесс и прогресс [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.dcaf.ch/publications/bm\\_policetransformation\\_russian.cfm?nav1=4&nav2=2](http://www.dcaf.ch/publications/bm_policetransformation_russian.cfm?nav1=4&nav2=2). Дата доступа: 22.10.2013.

7. <http://www.strana.ru/news/232305.html>.

Дата поступления в редакцию: 06.02.14

**A. Gushchtyuk**, doctor of law, lecturer of the chair of civil law; **V. Zhitar**, head of International Police Cooperation Centre of the Academy 'Stefan cel Mare' of the MIA of the Republic of Moldova

#### SOME REGULARITIES OF THE PROCESS OF INVOLVING WOMEN IN THE POLICE SERVICE

*The reasons for the attraction of women to the police are needed to enhance the effectiveness of the police, the improvement of relations with the society and meet their requirements to the police. According to foreign researchers should compare not only the experience of the women-employees of the police in different countries, as well as regulatory framework, as in the international practice there are no uniform rules governing the service of women in the police.*

*Keywords: engagement, police service, women in the police, police organization, female staff, foreign researches.*

УДК 343.125:343.974

**И.Л. Дидюк**, старший преподаватель кафедры правоведения Кировоградского института им. Святого Николая Межрегиональной академии управления персоналом (Украина)

### ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕРЫ ПРЕСЕЧЕНИЯ В ВИДЕ ДОМАШНЕГО АРЕСТА В ПРОИЗВОДСТВАХ О ПРЕСТУПЛЕНИЯХ, СОВЕРШЕННЫХ ОРГАНИЗОВАННЫМИ ГРУППАМИ И ПРЕСТУПНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

*Рассматриваются особенности применения меры пресечения в виде домашнего ареста в производствах о преступлениях, совершенных организованными группами и преступными организациями, в соответствии с Уголовным процессуальным кодексом Украины.*

*Ключевые слова: домашний арест, мера пресечения, следователь, организованная группа, преступная организация.*

Применению любой меры пресечения, в том числе и домашнего ареста, особенно в производствах о преступлениях, совершенных организованными группами и преступными организациями, должно предшествовать решение, принимаемое уполномоченным субъектом и имеющее определенную процессуальную форму.

С целью предупреждения возможных нарушений прав граждан при избрании меры пресечения УПК Украины установлен четкий порядок их применения (ст. 176–206) [1, с. 17]. Так, согласно ст. 184 УПК Украины применение меры пресечения в виде домашнего ареста осуществляется на основании ходатайств