

© 2019 г.

Е.Д. ЧЕМАНКОВА

ЖЕНЩИНЫ-ПОЛИЦЕЙСКИЕ: КАК ПРОИСХОДИТ ВЫБОР ПРОФЕССИИ

ЧЕМАНКОВА Екатерина Дмитриевна – студент бакалавриата департамента государственного и муниципального управления факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, Россия (kat.chemankova@yandex.ru).

Аннотация. В статье рассматривается выбор профессии полицейского женщинами. Анализ данных, собранных в 2016 г. в ходе четырех групповых полуструктурированных интервью с сотрудницами полиции Вологодской области, помогает сделать некоторые предположения о том, что женщины приходят на службу в полицию в стремлении получить достойную заработную плату, найти стабильное и социально защищенное место работы, престижную профессию. В отличие от предыдущих работ по данной теме, выявлено существенное значение влияния семьи: выбор работы в полиции нередко происходит как продолжение семейной династии полицейских или государственных чиновников. Полученные результаты помогают лучше понять механизмы формирования удовлетворенности трудовой деятельностью женщин-полицейских, поскольку ее степень зависит, в том числе, и от того, как была выбрана профессия.

Ключевые слова: «мужские» и «женские» профессии • полиция • женщины • интервью • профессиональный выбор

DOI: 10.31857/S013216250004593-5

Введение. До начала 1990-х гг. в России женщина на службе в полиции представляла собой скорее исключение, чем правило. Однако в 1990-е гг. заработная плата в полиции упала, что повлекло за собой нехватку кадров: мужчины не хотели работать на предлагаемых условиях. Это вызвало необходимость привлечения женщин на службу. Постепенно число женщин увеличивалось, и полиция переставала быть исключительно «мужской» сферой занятости. На текущий момент в некоторых подразделениях доля женщин уже достигает более 75% [Кузнецова, 2016], а по состоянию на январь 2016 г. в органах МВД проходили службу 167,3 тыс. сотрудников женского пола (22% от общего числа сотрудников)¹. Женщины в полиции представлены не только на «кабинетных» должностях и на позициях, предполагающих работу с детьми в инспекции по делам несовершеннолетних, но и в оперативных подразделениях, например, в уголовном розыске². Дальнейшие перспективы

Статья подготовлена на основании данных, полученных при реализации проекта фонда Хамовники «Участковый уполномоченный полиции в системе взаимоотношений с местным сообществом: анализ ролевых моделей» (2016), а также в ходе работы (№18-05-0049) в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2018–2019 гг. в рамках государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации «5–100».

¹ В МВД России сообщили, что на службе в ведомстве растет число женщин. URL: <https://ria.ru/society/20160902/1475976531.html> (дата обращения: 20.05.2018).

² Шпильки закона. URL: <https://m.lenta.ru/articles/2016/06/05/police/> (дата обращения: 20.05.2018).

увеличения числа женщин в структурах правоохранительных органов связаны, в том числе, со значительным ростом количества девушек-абитуриентов в ведомственных высших учебных заведениях [Галиева, 2017].

Несмотря на то что полиция больше не является исключительно «мужской» сферой занятости, как показывают исследования, сотрудницы полиции в большей степени, чем их коллеги-мужчины, подвержены риску эмоционального выгорания как результата постоянного стресса. Эмоциональное напряжение у женщин-полицейских связывается не только с характером работы, но и с возможными проблемами в семье, связанными с ненормированным рабочим днем и сложностями на работе, возникающими в силу гендерных стереотипов [He et al., 2002; Somvadee, Morash, 2008; Hassell et al., 2011]. В данном случае это некоторые представления «о мужественности и женственности», которые закрепляют за женщиной первостепенную роль матери и хранительницы домашнего очага [Здравомылова и др., 1998]. Для сотрудниц полиции существует обусловленная гендерными стереотипами проблема «стеклянного потолка», так как интенсивное продвижение по карьерной лестнице представляется несовместимым с обязательным для женщин материнством [Hays, 1996]. «Стеклянный потолок» характеризуется не только внешними барьерами для карьерного продвижения женщин, но и тем, что женщины «не хотят продвигаться в карьере, поскольку в этом случае “пострадает” их семья, будет нанесен ущерб образу “правильной” женственности» [Тартаковская, Попкова, 2006: 78].

Возникает вопрос: почему женщины выбирают профессию полицейского, несмотря на вышеописанные противоречия? Существует ряд зарубежных количественных исследований, посвященных данному вопросу, однако отсутствуют какие-либо отечественные работы, посвященные анализу качественных данных исследований выбора профессии женщинами-полицейскими. Есть лишь немного российских исследований, затрагивающих вопрос выбора профессии женщинами – сотрудницами силовых структур или военнослужащими. При этом все известные нам исследования профессиональной мотивации женщин-полицейских представляют собой количественные исследования, в которых могут быть упущены неосознаваемые индивидом элементы выбора профессии. Задача статьи состоит в том, чтобы выявить те особенности выбора профессии сотрудницами полиции в России, которые может упустить количественное исследование с заранее сформулированными вопросами.

Исследования выбора профессии сотрудницами полиции и иных силовых структур.

По мере роста количества женщин – сотрудников правоохранительных органов, в 1970-х гг. в разных странах начали появляться первые работы, связанные с выявлением различий в выборе профессии сотрудниками обоих полов. Например, Д. Лестер (1983) обозначил следующие различия: женщины-полицейские оказались в меньшей степени ориентированы на заработную плату, социальные льготы, и в большей – на помощь людям и осуществление надзора за исполнением закона, чем их коллеги-мужчины. Согласно выводам более поздней работы, наиболее влиятельными факторами выбора для женщин (вариантами ответа на вопрос количественной анкеты о его причинах) оказались: гарантия занятости (63%) и престижность работы (55%), в меньшей мере заработная плата (35%) [Sahgal, 2007]. В другом исследовании доминирующими оказались возможность помогать людям, гарантия занятости и социальные льготы [Raganella, White, 2004]. Некоторые отмечали также варианты «мечта жизни» и наличие друзей или родственников в структуре органов полиции, однако они не оказались статистически значимыми. Были выявлены также следующие детерминанты карьерного выбора: стабильность работы, социальные льготы, ранний уход на пенсию [White et al., 2010].

Согласно исследованию Р.Х. Кузиной (2002), мотивами выбора профессии среди женщин-военнослужащих являлись: избегание безработицы, гарантированное получение заработной платы, повышенное и раннее пенсионное обеспечение, наличие социальных льгот, «романтические» ценности (престиж профессии, красивая форма). В работе И.А. Ахмадиева (2007), посвященной причинам выбора профессии женщинами – сотрудницами силовых структур, выделены возможность избежать безработицы, стабильность заработной платы, социальные льготы, возможность получить жилье.

Данные исследования. В ходе полуструктурированных глубинных интервью и методом фокус-групп опрошен 21 информант женского пола (две фокус-группы по восемь участниц, одно групповое интервью с двумя участницами, одно групповое интервью с тремя участницами)³ по одному и тому же гайду, что позволяет получить общие выводы при анализе. Участницы отбирались случайным образом среди слушательниц курсов повышения квалификации, работающих в подразделениях полиции по всей области, а также среди всех сотрудниц в Вытегре (где, в связи с более длительной традицией работы женщин в полиции, предпочтение отдавалось информанткам, занимающим наиболее «неженственные» позиции в полиции — начальница КПЗ, сотрудница патруля, участковая). Нашей задачей не было изучение важности фактора преемственности и семейных трудовых династий, такие информантки специально не отбирались, тем интереснее тот факт, что это обстоятельство оказалось важной особенностью выбора профессии. В рамках данного исследования нами также был сделан акцент на выборе профессии именно женищинами-полицейскими. В перспективе было бы интересно изучить выбор профессии сотрудниками полиции обоих полов, чтобы понять наличие или отсутствие гендерных различий в выборе профессии.

Формирование выборки осуществлено на основании метода «снежного кома», что обусловлено ограниченностью доступа к данной категории респондентов и сжатыми сроками исследования. Методологическим ограничением выступало смещение выборки в сторону некоторых отделов полиции, так как женщины-полицейские преимущественно представлены на кабинетных должностях. Однако мы не рассматривали возможные различия в выборе профессии среди сотрудниц разных отделов в силу небольшого объема выборки. Ограниченность географической широты охвата и количества участников в выборке было определено как сроками исследования, так и труднодоступностью выборки. В свою очередь, вышеприведенные ограничения не позволяют говорить об абсолютной универсальности сделанных в данной работе выводов.

Участницы фокус-групп и интервью характеризовались достаточной социальной гомогенностью. Между ними преобладали формальные социальные связи – они были только коллегами по работе, а не родственниками или друзьями. На момент интервью интервьюируемые либо были аттестованными сотрудниками полиции, либо находились на пенсии в полиции по выслуге лет и перешли на должности вольнонаемных сотрудников. Рекрутирование респондентов в Центре профессиональной подготовки было определено стремлением получить данные от сотрудников полиции разных районов области. Возраст варьировался от 23 до 57 лет, что помогло обеспечить получение информации от разных поколений, так как служба в полиции в последние годы претерпела значимые изменения. Большинство имели высшее образование. Девять информанток состояли в официальном браке, десять имели детей, восемь не состояли в браке и не имели детей. Они несли службу в отделе следствия (3 интервью), отделе дознания (2), отделе кадров (2), отделе по вопросам миграции (3), отделе по делам несовершеннолетних (4), подразделении патрульно-постовой службы (1), подразделении Госавтоинспекции (1), отделе делопроизводства (1), правовом отделе (1), изоляторе временного содержания (1), в центре профессиональной подготовки (3).

Полученные данные проанализированы с помощью метода качественного контент-анализа. Декомпозиция текста (выделение смысловых единиц) осуществлялась по следующим критериям, характеризующим выбор профессии, в основном выявленным на стадии анализа литературы (но некоторые появились уже в процессе работы над текстами интервью и исходили из самого их содержания): «мечта детства», случайность, отсутствие иных мест трудоустройства по месту жительства, престижность профессии, возможность самореализации, карьерные возможности, влияние родителей или друзей, влияние профессиональных династий, стабильность и социальные льготы, желание помогать людям

³ Сбор данных осуществлялся О.Г. Исуповой и А.В. Беляниным в Вологодской области (города Вологда и Вытегра).

и стремление к общению. Так как согласно действующему законодательству РФ⁴ служба в полиции предусматривает возможность ненормированного рабочего дня, а занятость сотрудниц соответствовала полному рабочему дню, то возможность неполного или гибкого рабочего дня была нерелевантна. Не исключалась возможность наличия нескольких факторов профессионального выбора. Основным содержанием качественного анализа текстов было открытое и затем осевое кодирование, после того как были выявлены основные темы кодирования и связи между ними [Страусс, Корбин, 2001].

Как происходит выбор профессии женщинами-полицейскими. Наиболее значимым, по утверждению многих информанток, обстоятельством их профессионального выбора была «мечта детства». Однако это может иметь интерпретации, поэтому мы рассмотрели «мечту» в связи с другими возможными факторами, которые могли повлиять на выбор профессии. Было замечено, что у большинства «мечта детства» тесно связана с наличием родственников в структуре полиции или госслужбы. В целом выявлено, что полиция – одна из тех сфер деятельности, в которых распространены трудовые династии. Под трудовыми династиями мы понимаем социальную группу, характеризующуюся «кровнородственными отношениями, в которой несколько поколений осуществляют свою профессиональную деятельность в одной сфере» [Посухова, 2013: 100]. Характерной чертой трудовых династий является набор профессиональных установок, который формирует положительный образ определенной профессии и может служить «маяком» в процессе профессионального выбора. Это демонстрировали некоторые интервью: *«В моей семье папа тогда еще служил в полиции, и дедушка. Поэтому я всегда видела людей в форме дома. Мне всегда это нравилось. Всегда видела, как папа держал утюг, готовясь к стрельбам. Да, чтобы рука не тряслась. Эти машины полицейские»* (34 года, отдел дознания).

«Мечта детства» оказалась связана и с таким мотивом профессионального выбора, как престижность профессии. Исследователями отмечается, что преемственность в профессии зависит, в том числе, и от престижа профессии родителей [Посухова, 2013]. По словам самих интервьюируемых, престижность образа полицейского была сформирована отчасти под влиянием фильмов, сериалов 1990-х годов. В целом, это согласуется с социально-когнитивной теорией викарного научения А. Бандуры. Викарное научение подразумевает, что человеческое поведение в значительной мере формируется за счет следования определенному примеру поведения, который усваивается благодаря наблюдению и последующему подражанию действиям других людей. В нашем случае на выбор профессии оказывает влияние поведение лица, служащего примером. Однако объектом подражания может являться не только социальное окружение человека, но и СМИ, предлагающие привлекательные образцы поведения [Бандура, 2000]. Кроме того, престижность профессии определяется такими атрибутами сотрудника полиции, как форма, оружие, высокая заработная плата, социальное признание. Атрибуты полицейского могут являться своего рода знаками «принадлежности к сообществу, обладания профессиональным знанием и авторитетом» [Щепанская, 2010], что значимо при формировании чувства собственного достоинства и играет ключевую роль при выборе профессии с точки зрения Н.С. Пряжникова (2007). Это подтверждалось и в интервью: *«...у меня двое мальчиков, поэтому мне хотелось, чтобы они видели, что мама работает в этой структуре, чтобы не совершали правонарушений (смех). Маму слушались, уважали (смех)»* (30 лет, отдел по делам несовершеннолетних).

Существенным обстоятельством выступали сложности поиска работы. Особенно это было характерно для сотрудниц, поступавших на службу в 1990-е и 2000-е гг. В полиции оказывались как в связи с наличием знакомых в отделе кадров, так и по направлению от центра занятости населения. Или же выбор профессии оказывался обусловлен полученным профессиональным образованием при поисках работы по специальности на

⁴См.: ст. 53 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Российской Федерации» от 30.11.2011 г. №342-ФЗ.

ограниченном локальном рынке труда: «Начинала свою карьеру после института. Почему пришла в полицию? Потому что в нашем районе по специальности, по юридической, больше нигде» (26 лет, отдел по делам несовершеннолетних).

Имели значение карьерные возможности. Отмечается, что в полиции более длинная карьерная лестница и выше «стеклянный потолок», по сравнению с государственной гражданской службой: «До этого работала на госслужбе в области. Потом поняла, что надо дальше куда-то двигаться, потому что на госслужбе никакого карьерного роста не намечалось вообще у меня» (28 лет, правовой отдел).

Никто из сотрудниц напрямую не выделял фактор заработной платы как определяющий при выборе профессии. Тем не менее подавляющее большинство говорили о том, что в полиции зарплата средняя или выше средней по району их проживания или занятости. Это соответствует данным статистики. Средняя заработная плата в Вологодской области на момент исследования составляла 28 000 руб.⁵, а в полиции находилась на уровне 33 000 руб.⁶ Кроме того, многие сотрудницы отмечали, что заработная плата в полиции – одна из наиболее высоких из доступных для женщин на местном рынке труда. Ее влияние проявляется по-разному. Некоторые женщины соглашались с традиционной ролью мужчины в семье в качестве «кормильца» и расценивали свою заработную плату как источник дополнительного заработка, тем не менее необходимого «на всякий случай». Иногда, в силу экономической необходимости, заработная плата играла более значимую роль, и помогала женщинам сохранить независимость, поддержать свой авторитет в семье: «**Интервьюер.** Почему все-таки важно, чтобы у женщины были свои деньги? Почему нельзя просто жить за счет мужа? **Респондент.** Ну, я привыкла, наверно. У меня второй брак, я как бы долго себя обеспечивала сама... Может быть, я хочу, чтобы последнее слово было за мной» (57 лет, отдел организации учебного процесса). Очевидно, «приличная», с точки зрения женской карьеры, заработная плата отчасти являлась важной при выборе профессии полицейского.

То же относится к стабильности и наличию льгот для сотрудников силовых структур (увеличенный отпуск, безвозмездная материальная помощь к отпуску на членов семьи сотрудников, условия декретного отпуска, санаторно-курортное лечение, повышенная пенсия, медицинское обслуживание, военная ипотека и др.), которые были безусловными преимуществами службы в полиции с точки зрения большинства информантов, однако не сразу упоминались как значимые именно при выборе профессии. «Вот социальные гарантии, которые тут предоставляются... Зарплата стабильная, отпуск оплачиваемый, отпуск большой. Ты, считай, защищенная. Причем, не только себе, но и твоему мужу будущему там все оплатят. Вот эта стабильность привлекает» (28 лет, отдел кадров).

Выводы. Итак, мы можем констатировать, что полученные в ходе текущего исследования данные сопоставимы с результатами более ранних работ по данной тематике, в которых первостепенными для выбора профессии выступали желание помогать людям, престижность профессии полицейского, социальные льготы, гарантия занятости. В нашем случае наиболее значимыми оказались влияние трудовых династий, престижность работы в полиции, заработная плата, социальные льготы и стабильность.

В отличие от многих предыдущих исследований, нами показано, что в ряде случаев на выбор сотрудницами полиции профессии непосредственное влияние оказывали сложившиеся в их семьях трудовые династии. Профессия полицейского, являясь престижной с точки зрения самих сотрудниц, способствует сохранению профессиональной преемственности. «Мечта детства», на наш взгляд, также часто скорее отражает влияние профессиональных установок в трудовых династиях. В их условиях у человека нередко возникает

⁵ Среднемесячная начисленная заработная плата (без выплат социального характера) работников организаций Вологодской области по видам экономической деятельности. URL: vologdstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/vologdstat/resources/229bee004cea154b93a3d74fc772e0bb/cпеднемесячная_с_малыми.htm (дата обращения: 26.10.2018).

⁶ Обзор статистики зарплат профессии полиция в Вологодской области. URL: <https://vologodskaya-oblast.trud.com/salary/67436/67380.html> (дата обращения: 26.10.2018).

некоторая предрасположенность к определенной профессиональной деятельности, и в дальнейшем он зачастую стремится воспроизводить предпочитаемые модели профессионального поведения на практике. Наряду с этим, в условиях ограниченного локального рынка труда, «приличная» для женщин заработная плата и наличие ряда социальных льгот и гарантий служат существенными мотивами для выбора профессии полицейского, позволяющими до некоторой степени совместить эту деятельность с важными для большинства респондентов традиционными требованиями роли жены и матери.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ахмадиев И.А. Феминизация государственных силовых структур // Успехи современного естествознания. 2007. № 1. С. 88.
- Бандура А. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000.
- Галиева Г.И. Психологические проблемы женщин – сотрудников правоохранительных органов // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 4. С. 322–326.
- Здравомыслова Е., Герасимова Е., Троян Н. Гендерные стереотипы в дошкольной детской литературе: русские сказки // Преображение: науч.-лит. альманах. 1998. № 6. С. 65–77.
- Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3. С. 126–136.
- Кузнецова О.В. Личностные детерминанты эффективности служебной деятельности женщин – сотрудников органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 2(65). С. 37–41.
- Посухова О.Ю. Профессиональная династия как результат семейных стратегий: инерция или преемственность? // Власть. 2013. № 12. С. 100–103.
- Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения: учеб. пособие. М.: Академия, 2007.
- Страусс А., Корбин Дж. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники / Пер. с англ. и послесловие Т.С. Васильевой. М.: Эдиториал УРСС, 2001.
- Тартаковская И., Попкова Л. (ред.) Гендер для «чайников». М.: Фонд им. Г. Белля: Просвет-издат. центр «Звенья», 2006.
- Hassell K.D., Archbold C.A., Stichman A.J. Comparing the Workplace Experiences of Male and Female Police Officers: Examining Workplace Problems, Stress, Job Satisfaction and Consideration of Career Change // International Journal of Police Science & Management. 2011. Vol. 13. No. 1. P. 37–53.
- Hays S. The Cultural Contradictions of Motherhood. New Haven: Yale University Press, 1996.
- He N., Zhao J., Archbold C.A. Gender and Police Stress: The Convergent and Divergent Impact of Work Environment, Work-family Conflict, and Stress Coping Mechanisms of Female and Male Police Officers // Policing: an International Journal of Police Strategies & Management. 2002. Vol. 5. No. 4. P. 687–708.
- Lester D. Why do People Become Police Officers: A Study of Reasons and Their Predictions of Success // Journal of Police Science and Administration. 1983. Vol. 11. No. 2. P. 170–174.
- Raganella A.J., White M.D. Race, Gender, and Motivation for Becoming a Police Officer: Implications for Building a Representative Police Department // Journal of Criminal Justice. 2004. Vol. 32. No. 6. P. 501–513.
- Sahgal P. Women in Police: a Study of Their Career Aspirations and Motivation // Indian Journal of Industrial Relations. 2007. P. 408–429.
- Somvadee C., Morash M. Dynamics of Sexual Harassment for Policewomen Working Alongside Men // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. 2008. Vol. 31. No. 3. P. 485–498.
- White M.D. Motivations for Becoming a Police Officer: Re-assessing Officer Attitudes and Job Satisfaction after Six Years on the Street // Journal of Criminal Justice. 2010. Vol. 38. No. 4. P. 520–530.

Статья поступила: 3.08.18. Финальная версия: 28.10.18. Принята к публикации: 12.11.18.

WOMEN AS POLICE OFFICERS: HOW PROFESSION IS CHOSEN

CHEMANKOVA E.D.

National Research University "Higher School of Economics", Russia

Ekaterina D. CHEMANKOVA, bachelor of public administration, National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia (kat.chemankova@yandex.ru).

Acknowledgements. This article uses the results of the project «Local police officer in the system of relations with the local community: analysis of role models» supported by «Khamovniki» Fund and was prepared within the framework of the Academic Fund Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE) in 2018–2019 (grant № 18-05-0049) and by the Russian Academic Excellence Project «5–100».

Abstract. The article deals with the choice of profession by female police officers. The analysis of data collected in 2016 during 4 semi-structured group interviews with a total number of 21 police officers in Volgogradskaya oblast helps us to assume that women come to the police service because of relatively high salaries, job stability, fringe benefits and the prestige of the profession. In contrast to previous works on this topic, we have identified the importance of family influence: the choice of police work often occurs as a continuation of the family dynasty of police or government officials. The results we have obtained can be used to increase the level of job satisfaction of female police officers as it depends on the factors of the choice of profession.

Keywords: «male» and «female» professions, police, women, interview, professional choice.

REFERENCES

- Akhmadeev I.A. (2007) Feminization of State Power Structures. *Uspekhi sovremennogo estestvoznaniya* [Successes of Modern Natural Sciences]. No. 1: 88. (In Russ.)
- Bandura A. (2000) *Social Cognitive Theory*. Saint-Petersburg: Evraziya. (In Russ.)
- Galieva G.I. (2017) Psychological Problems of Women Law Enforcement Officers. *Gumanitarnye nauchnye issledovaniya* [Humanitarian Scientific Research]. No. 4: 322–326. (In Russ.)
- Hassell K.D., Archbold, C.A., Stichman, A.J. (2011) Comparing the Workplace Experiences of Male and Female Police Officers: Examining Workplace Problems, Stress, Job Satisfaction and Consideration of Career Change. *International Journal of Police Science & Management*. No. 1(13): 37–53.
- Hays S. (1996) *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- He N., Zhao J., Archbold C.A. (2002) Gender and Police Stress: The Convergent and Divergent Impact of Work Environment, Work-family Conflict, and Stress Coping Mechanisms of Female and Male Police Officers. *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management*. No. 4(5): 687–708.
- Kozina I.M. (2002) Professional Segregation: Gender Stereotypes in the Labor Market. *Sociologicheskij zhurnal* [Sociological Journal]. No. 3: 126–136. (In Russ.)
- Kuznetsova O.V. (2016) Personal Determinants of the Efficiency of Women Employees of the Internal Affairs Agencies. *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah* [Psychopedagogics in Law Enforcement]. No. 2(65): 37–41. (In Russ.)
- Lester D. (1983) Why Do People Become Police Officers: A Study of Reasons and Their Predictions of Success. *Journal of Police Science and Administration*. No. 2(11): 170–174.
- Posokhova O.Y. (2013) Professional Dynasty as a Result of Family Strategies: Inertia or Continuity? *Vlast' [Authority]*. No. 12: 100–103. (In Russ.)
- Pryazhnikov N.S. (2007) *Theory and Practice of Professional Self-determination: Training Manual*. Moscow: Academia. (In Russ.)
- Raganella A.J., White M.D. (2004) Race, Gender, and Motivation for Becoming a Police Officer: Implications for Building a Representative Police Department. *Journal of Criminal Justice*. No. 6(32): 501–513.
- Sahgal P. (2007) Women in Police: a Study of Their Career Aspirations and Motivation. *Indian Journal of Industrial Relations*. No. 3(42): 408–429.
- Somvadee C., Morash M. (2008) Dynamics of Sexual Harassment for Policewomen Working Alongside Men. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. No. 3(31): 485–498.
- Strauss A., Corbin J.M. (2001) *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Moscow: Editorial URSS. (In Russ.)
- Tartakovskaya I., Popkova L. (eds) (2006) *Gender for "Dummies"*. Moscow: Fond im. G. Bellya: Prosvet.-izdat. centr «Zven'ya». (In Russ.)
- White M.D. (2010) Motivations for Becoming a Police Officer: Re-assessing Officer Attitudes and Job Satisfaction after Six Years on the Street. *Journal of Criminal Justice*. No. 4(38): 520–530.
- Zdravomyslova E., Gerasimova E., Troyan N. (1998) Gender Stereotypes in Preschool Children's Literature: Russian Fairy Tales. *Preobrazhenie: nauch.-lit. al'm.* [Transformation: Scientific Literary Almanac]. No. 6: 65–77. (In Russ.)

Received: Received: 3.08.18. Final version: 28.10.18. Accepted: 12.11.18.