

УДК 159:351.741:342.726

**Білевич Н. О.** – ад'юнкт кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, м. Київ; e-mail: hello@email.ua;  
**ORCID 0000-0002-1285-4527**

## **Актуальні тенденції професійної кар'єри жінок-поліцейських в Україні**

*Досліджено аспекти професійної самореалізації як одного з вагомих чинників становлення особистості жінок-поліцейських. Проаналізовано зміст понять «професійна самореалізація» та «професійна кар'єра». Визначено умови та чинники професійної самореалізації жінок-поліцейських у сучасних умовах. Розглянуто вплив соціуму на самореалізацію, а також роль індивідуально-психологічних особливостей особистості в цьому процесі. З'ясовано специфіку реалізації кар'єри та бар'єри кар'єрного просування жінок-поліцейських в Україні. Автор аналізує показники, умови, детермінанти, рівні, механізми, методи, засоби, стратегії, критерії професійної самореалізації в сучасних умовах; вивчає вплив суспільства на самореалізацію, індивідуальні психологічні особливості пізнавальних і мотиваційних сфер особистості. Схарактеризовано теоретичні та методологічні аспекти поняття «кар'єра», проблеми реалізації кар'єри жінок. Увагу акцентовано на плануванні та контролі професійної кар'єри, її управлінні. Управління професійною кар'єрою дає змогу досягти лояльності працівників до інтересів організації, підвищення продуктивності, зниження плинності персоналу та більш повно реалізувати здібності. Мотивація поведінки працівників є важливим важелем управління професійною кар'єрою. Гендерна складова є частиною державного проекту досліджень кадрової політики, що ґрунтується на гендерному підході до участі жінок і чоловіків у всіх соціальних процесах, зокрема у сфері праці. Проте брак продуманої кадрової політики щодо жінок, що передбачала б урахування інтересів обох статей на робочому місці, негативно позначається на якості кадрового складу загалом, відтворенні, формуванні, збереженні та посиленні кадрового потенціалу країни, продуктивності праці. Проаналізовано питання кар'єрного зростання, досягнення високого статусу та професійної самореалізації жінок, які працюють у правоохоронних органах. Серед чинників, що впливають на кар'єру жінок у системі правоохоронних органів, визначено такі: особливості соціалізації, вища професійна освіта, особиста мотивація, гендерно-ліберальна політика органів державної влади, гендерна компетенція керівника.*

**Ключові слова:** професійне самовизначення; професійна самореалізація; становлення особистості; професійна кар'єра; гендер; бар'єри кар'єрного просування; кар'єрна стратегія; кадрова політика.

**Постановка проблеми.** Попри значний прогрес щодо посилення значущості ролі жінки в житті суспільства, зміцнення її політичного і громадянського потенціалу, проблема просування жінок до управлінських висот на рівень прийняття рішень залишається актуальною. Кар'єрні домагання в сучасних жінок є досить високими і мало відрізняються від таких у чоловіків. Жінки

активно оволодівають тими видами діяльності, які традиційно були чоловічими. Зокрема, одним із пріоритетних завдань на шляху зміцнення Української держави є ефективна підготовка персоналу для органів Національної поліції за участю жінок-поліцейських, що є важливою передумовою розвитку європейських тенденцій у країні.

Актуальність вивчення гендерних змін у сфері кадрової політики поліцейських зумовлена перебудовою статусно-рольової системи їхньої професійної діяльності в контексті значущих соціальних перетворень в українському суспільстві. Його демократизація створила передумови для розширення можливостей участі жінок у суспільному й політичному житті країни. Стрімко руйнуються стереотипи щодо залучення жінок до служби в силових структурах. Протягом останніх років збільшилася кількість жінок у територіальних органах Національної поліції. Це зумовлює необхідність вивчення особливостей професійної діяльності жінок-поліцейських і пошуку шляхів ефективного розвитку їхнього потенціалу з урахуванням гендерних особливостей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню питання гендерної політики в правозахисній діяльності України присвятили свої праці такі провідні науковці, як: О. Бандурка, В. Барко, А. Блага, М. Буроменський, В. Іващенко, Д. Кобзін, К. Левченко, О. Литвак, О. Мартиненко, Т. Мельник, В. Москаленко, В. Романова, О. Руднєва, І. Трубавіна, В. Тюріна, Р. Шейко; проблемам прав жінок у запобіганні гендерному насильству – В. Венедиктов, Ф. Думко, Т. Денисова, В. Куц, Я. Лизогуб, Ю. Римаренко; гендерним особливостям під час підготовки фахівців у вищих закладах освіти системи МВС України – В. Архипов, О. Лавріненко, Л. Мороз, М. Новикова, В. Пугач, В. Чуб; роботі з персоналом ОВС – М. Іншин, В. Криволапчук, І. Синявська, М. Ануфрієв; сучасним підходам зарубіжних країн до вирішення питань гендерної політики – О. Балакірєва, Н. Грицак, А. Губанів, Л. Кобилянська, Н. Лавріненко, Н. Матюхіна, Т. Мельнік, Л. Смоляр, Л. Чуйко, Ю. Якубова; гендерним особливостям злочинності – М. Арсеньєва, І. Дунаєва, В. Меркулова, В. Петков та ін.

Ці дослідження мають важливе наукове та практичне значення, сприяють удосконаленню правозастосовної практики у сфері гендерної політики виконавчих органів. Водночас досі не здійснено комплексного дослідження кар'єри жінок в органах Національної поліції та чинників, які визначають її успішність.

**Мета** цієї статті – виявити особливості професійної кар'єри жінок в органах Національної поліції та чинники, що позначаються на її успішності.

**Виклад основного матеріалу.** Професійна діяльність є однією зі сфер самореалізації особистості, у якій людина має можливість виявити свої здібності, особистісні та професійні риси. Ця діяльність дає змогу людині домогтися визнання своєї індивідуальності, значущості для інших, для суспільства загалом й отримати підтвердження у вигляді певної компенсації. Особливу роль у цьому відіграє кар'єра. З одного боку, вона означає, що людина змогла реалізувати себе, а з іншого – те, що її діяльність високо оцінило суспільство. У зв'язку із цим кар'єра має стимулювальне значення в професійному становленні працівника, реалізації його особистісного потенціалу. Це процес свідомого здійснення професійного чи посадового просування, унаслідок якого з'являється статус, що гарантує прийнятний спосіб професійного самоствердження, належний рівень професійного визнання соціумом, рівень і якість життя. Таким чином, кар'єра приваблива для людини та є складовою її професійної діяльності.

Розглядаючи кар'єру в житті жінки, слід зауважити про складність і багатогранність цієї проблеми. Передусім це стосується значення жіночої кар'єри для оточення і для самої жінки. Значення терміна «професійна кар'єра» пов'язане із семантикою слова «професія», що означає, передусім, певне заняття (трудова діяльність), що надає конкретній людині засоби до існування. Таким чином, професійна кар'єра – це індивідуально усвідомлена, обумовлена певними поглядами, позиціями, поведінкою і досвідом послідовність цілей особистісного розвитку, структурованих у посадовому, професійному, статусному аспектах, і процес досягнення цих цілей унаслідок трудової діяльності, використовуваної для отримання доходу [1].

Будь-який працівник у процесі професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, опанування професією на середньому рівні, професійне зростання, майстерність, втрата професійних якостей. Час перебування на кожній стадії індивідуальний, оскільки кожна стадія характеризується певним рівнем складності, відповідальності, обсягом діяльності, статусних змін, матеріальної та моральної винагороди.

З огляду на сучасні тенденції, основна проблема професійної кар'єри – це суперечність між необхідністю працівника одночасно з підвищенням рівня професіоналізму поглиблювати і, відповідно, звужувати галузь своїх спеціальних знань, а також брак гарантії того, що внаслідок безперервності науково-технічного прогресу його досягнення будуть залишатися актуальними. Таким чином, професійна кар'єра може мати

декілька об'єктивно наявних обмежень: психофізіологічні особливості індивіда; попит професії на ринку праці; мінливий рівень вимог роботодавця.

Планування і контроль професійної кар'єри полягають у тому, що з моменту прийняття працівника в організацію й до вірогідного звільнення з роботи необхідно організувати планомірне горизонтальне і вертикальне просування його системою посад або робочих місць. Працівник повинен знати не тільки власні перспективи на короткостроковий і довгостроковий періоди, а й те, яких показників він повинен домогтися, щоб розраховувати на подальше просування [2].

Мотивація трудової поведінки працівника є визначальним важелем управління професійною кар'єрою. На шляху працівника на всіх етапах кар'єри змінюються її мета, трудовий потенціал, вимоги до розвитку кар'єри залежно від мотивації трудової діяльності. Метою кар'єри не можна вважати галузь діяльності, певну роботу, посаду. Вона має глибший зміст. Цілі кар'єри виявляються в причинах, під впливом яких людина прагне отримати саме цю роботу, посідати певне місце в ієрархічній системі посад. Цілі кар'єри змінюються з віком, а також унаслідок особистісних змін. Отже, формування цілей кар'єри – це процес постійний.

На думку О. Данькової, головною умовою успішної кар'єри для будь-якої людини є здатність до прогнозування життєвого сценарію, що визначається вихованням і сімейними відносинами, цінностями соціуму, навчальними закладами й найближчим оточенням [3].

Залучення жінок до суспільного виробництва з початку ХХ століття, активізація їхнього трудового, творчого потенціалу, процеси глобалізації та інформатизації сучасного суспільного устрою вплинули на зміну людських взаємин, тому їхні норми і правила поведінки стали іншими. Об'єктивно соціальна роль жінки стала більш значущою. Нині суспільне виробництво неможливе без жінок. Жіночі трудові ресурси України перевищують чоловічі на 3,5 млн осіб і можуть стати реальним резервом для МВС, зокрема Національної поліції України.

Однак несформованість продуманої кадрової політики стосовно жінок, що враховувала б інтереси обох статей на робочому місці, негативно позначається на якості кадрового забезпечення ринкової економіки загалом, відтворенні, формуванні, збереженні та зміцненні кадрового потенціалу країни, продуктивності праці.

Гендерний компонент (складова) є частиною об'єкта дослідження державної кадрової політики та ґрунтується на гендерному підході до аналізу участі жінок і чоловіків у всіх соціальних процесах, зокрема трудовій сфері. Це означає: дотримання конституційного принципу рівних прав, свобод і можливостей для чоловіків та жінок у всіх сферах суспільного життя, зокрема трудовій; викорінення фактів дискримінації стосовно жінок і чоловіків на робочому місці; координацію зусиль держави, громадянського суспільства для запровадження й посилення контролю за створенням справедливої гендерної кадрової політики; розроблення балансу трудових ресурсів відповідно до гендерної специфіки окремих регіонів і секторів виробництва; забезпечення гендерного балансу в керівній ланці будь-якого підприємства і в державному/недержавному управлінні; вирівнювання оплати праці між галузями й подолання відмінностей в оплаті праці між жінками і чоловіками з дотриманням вимог рівної оплати за працю однакової значущості; забезпечення рівних можливостей на ринку праці та сприяння жіночій зайнятості; запровадження гендерного підходу в усі чинні та прийняті державні плани і програми [4; 5].

Зазначені принципи дають підстави для формулювання головної мети державної гендерної кадрової політики (гендерного компонента кадрової політики) – досягнення гендерної рівності, тобто рівному доступі чоловіків і жінок до економічних, соціальних, фінансових та інших ресурсів, підвищення конкурентоспроможності жінок на ринку праці та відсутності гендерної дискримінації.

Кар'єра для більшості жінок обумовлена прагненням посісти гідне місце в суспільстві, реалізувати себе в управлінській діяльності. У жінок-лідерів вираженою є мотивація особистісного та професійного самовдосконалення, яка виявляється в прагненні до повного використання своїх здібностей, знань, умінь і навичок; мотивація афіліації, що передбачає встановлення сприятливих міжособистісних відносин, надання допомоги іншим, отримання схвалення й підтримки оточення; мотивація статусного досягнення, що виражається в прагненні до службового зростання.

Очевидними є протиріччя між особистісними інтересами сучасних жінок-поліцейських і тими професійними нормами та цінностями, які культивують у суспільстві. Ці суперечності часто є неусвідомленими, проте вони виявляються на поведінковому рівні. Так, прагнення підвищити свою кваліфікацію може не узгоджуватися з прагненням до лідерства, домінування, а турбота про інтереси суспільства знаходиться в протиріччі з

конформними установками. Тому для успішного кар'єрного просування необхідним є усвідомлення й узгодження особистісних і професійних інтересів.

Фемінізація політичного життя суспільства призводить до активізації участі жінок в управлінській діяльності. Жінки обіймають абсолютну більшість молодших і старших посад на державній службі, зокрема в органах законодавчої влади. Активне висування жінок до органів місцевого самоврядування – це об'єктивне визнання того, що вони потрібні органам влади для виконання основної частини функцій з реалізації інтересів населення. Таким чином, державна політика виявляється наближеною до людей, їхніх справ, потреб, підвищується ефективність управління.

На думку В. Орлової, прихід жінок у владні структури є гарантією будь-яких справді глибоких змін у суспільстві. Жінка в умовах демократії стає рівноправним учасником розроблення та функціонування механізмів громадського управління [6]. Управління кар'єрою жінок в органах влади є видом соціального управління, цілеспрямованою діяльністю суб'єкта влади зі створення певних умов (правових, організаційних тощо), що регулюють кар'єрне просування жінок для задоволення потреб і функцій владарювання. Управління кар'єрою жінок – це управління умовами побудови кар'єри на державній службі та службі суспільству.

Державна служба, зокрема служба в правоохоронних органах, не може бути ефективною без визначення шляхів досягнення рівних можливостей для всіх категорій фахівців. Виконавча влада повинна бути частиною загального процесу реалізації конституційного принципу рівних можливостей для чоловіків і жінок. Питання кар'єрного зростання, досягнення високого статусу та професійної самореалізації жінок на службі в органах правопорядку стали порушувати лише останніми роками. Завданням учених, що працюють у руслі гендерних досліджень, є необхідність допомогти державі визначити інтелектуально-професійний потенціал жінки як невикористаний кадровий резерв [7].

Серед чинників, що позначаються на кар'єрному зростанні жінок у системі правоохоронних органів, слід виокремити такі: особливості соціалізації, вища професійна освіта, особиста мотивація, гендерно-ліберальна політика органів державного управління, гендерна компетентність керівника, активний вплив засобів масової інформації на громадську думку щодо ролі й місця жінки в сучасному суспільстві.

Гендерні проблеми професійної самореалізації та кар'єрного зростання жінок у сфері правопорядку доцільно розглядати в контексті уявлень про гендерний соціокультурний простір, тобто частину соціального простору в сукупності гендерних статусів чоловіків і жінок, які пронизують усі соціальні інститути, будучи носіями певної культури та гендерної свідомості, і становлять певну ієрархію.

Показником гендерно спрямованої політики органів державної влади й, водночас, інструментом реалізації в політиці принципу рівних прав і можливостей є статистичні дані, які дають змогу зіставити статусні характеристики чоловіків і жінок та оцінити ефективність політики у сфері гендерної рівності. Нині кількість жінок в органах і підрозділах служби цивільного захисту становить 12,5 % від загальної чисельності, у Держприкордонслужбі 24 % особового складу – жінки, у структурі Національної поліції працює 21,8 % жінок, відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії до кількості військовослужбовців-чоловіків становить 6,2 %. Упровадження принципу гендерної рівності в органах системи внутрішніх справ є одним із пріоритетів МВС України.

На реалізацію гендерної політики у сфері державного управління впливає гендерна компетентність лідера – керівника органу. Складовими цього поняття є освіченість, знання керівника у сфері гендерології і його активна позиція щодо розв'язання проблеми досягнення гендерної рівності в сучасному суспільстві, а саме: розуміння значущості та самоцінності кожної людини незалежно від його біологічної статі; знання психології чоловіків і жінок, своєрідності їхніх особистісних характеристик, мотивації, професійних можливостей, потенціалу; знання проблем, які заважають цим двом гендерним групам розвиватися паритетно; знання історико-культурних і національних особливостей і традицій, які є важливим фактором формування гендерних стереотипів; діяльність із реалізації гендерно спрямованої політики.

Гендерна компетентність керівника може забезпечити реалізацію гендерно орієнтованої політики в органах державної влади й управління. У широкому значенні це цілеспрямований процес впливу на масову свідомість з метою подолання гендерних стереотипів щодо професійної та особистісної самореалізації індивідів незалежно від їх біологічної статі та створення умов для задоволення їх інтересів і потреб у всіх сферах життя суспільства. У вузькому значенні щодо професійної сфери загалом і сфери служби правопорядку зокрема це усвідомлення значущості гендерних якостей жінок як

особливого специфічного ресурсу, а також уміння функціонально використовувати специфіку цього ресурсу в кадровій політиці правоохоронних органів.

До мікросоціальних чинників, що впливають на кар'єрну самореалізацію жінок і виявляються в процесі повсякденної взаємодії, належать: гендерна соціалізація; вплив гендерних стереотипів на кар'єрний настрій жінок; гендерна самоідентифікація; стратегія побудови кар'єри; особливості професійної самореалізації жінок, зміна їхньої гендерної свідомості під впливом перелічених чинників [8].

Унаслідок здійснених досліджень виявлено, що в процесі розвитку й удосконалення сфери управління статево-рольові особливості керівника поступово стають другорядними, а набувають значущості чинники професіоналізму та порядності. Сучасні тенденції засвідчують формування моделі керівника, який комбінує у своїй професійній діяльності різноманітні стратегії і тактик, що забезпечують ефективний результат, і враховує у своїй роботі людський фактор.

На вибір і реалізацію методів та способів управління впливає певна сфера професійної діяльності, у якій здійснюють керівництво. Особливостями роботи в системі правоохоронних органів жінки-керівники переважно вважають публічність, високу відповідальність, жорстку ієрархію, ненормований робочий день, вимогу високого професіоналізму, креативності й оперативності в роботі. Ці чинники накладають певний відбиток на самореалізацію жінок-поліцейських, зумовлюючи необхідність у формуванні таких якостей, як вимогливість до себе, високу працездатність, самоконтроль, потреба постійного підвищення власного професійного рівня, гнучкість, здатність вирішувати конфліктні ситуації, уміння обстоювати свою позицію.

Для ефективного впливу на процес професійної самореалізації жінок у правоохоронних органах постає потреба прийняття рішень на рівні державного законодавства, здійснення послідовної роботи зі зміни стереотипного сприйняття ролі й місця жінки в сучасному суспільстві. Комплексна робота кадрового апарату органів правопорядку, освітніх установ і засобів масової інформації, координована гендерно компетентним керівництвом, надасть можливість підвищити професійну самооцінку і кар'єрний настрій жінок-поліцейських, а отже, лави Національної поліції поповняться активними, високоосвіченими, цілеспрямованими і відповідальними професіоналами.

Водночас у своїй професійній кар'єрі жінка досі постає перед низкою обмежень і перешкод. Дослідники виокремлюють дві



категорії бар'єрів на шляху професійного просування жінки: соціально-культурні й інституційні. Перші ґрунтуються на збереженні й відтворенні в суспільстві системи патріархальних відносин. До бар'єрів такого типу належать несформованість у частини жінок орієнтації на досягнення у професійній діяльності, професійну кар'єру; недооцінювання власних здібностей; упереджене ставлення до здібностей жінки, необхідних для керівної посади або досягнення професійних успіхів. Інституційні бар'єри охоплюють систему соціальних інститутів, через які слід пройти для того, щоб обійняти бажану посаду, і які обмежують можливості жінки щодо реалізації поставленої мети. Це, зокрема, труднощі під час працевлаштування, нижча кваліфікація, соціальна дискримінація тощо.

Державна кадрова політика – це стратегія держави щодо відтворення (формування) і попиту кадрового потенціалу суспільства. У ширшому значенні – це система офіційно визнаних ідей, пріоритетів, цілей і завдань з регулювання всіх кадрових процесів і відносин. Ураховуючи гендерну складову, державна кадрова політика буде стратегією держави щодо формування, попиту, професійного розвитку й раціонального використання чоловічого та жіночого кадрового потенціалу країни. Об'єкт дослідження державної кадрової політики – кадровий потенціал країни – буде чітко поділятися на жіночу та чоловічу складові, причому завжди мають бути враховані інтереси кожної соціально-демографічної групи.

Мета державної кадрової політики передбачає такі основні завдання в контексті гендерного підходу: створення умов для якомога повнішої реалізації чоловіками та жінками свого професійного потенціалу; подолання дискримінації за ознакою статі й інших негативних явищ і тенденцій у кадровій політиці та кадровій роботі; підвищення професіоналізму, компетентності чоловіків і жінок – працівників державних/недержавних організацій; ефективне використання гендерного кадрового потенціалу країни на підставі вмілого кадрового прогнозування та планування; дотримання гендерного балансу в керівному складі державного/недержавного управління; подолання гендерної сегрегації у сфері трудової діяльності.

Цих завдань можна досягти за умови активної ролі держави та громадянського суспільства в розв'язанні соціально-трудовах і кадрових проблем, формуванні цивілізованого ринку праці, подоланні безробіття, підвищенні цінності праці.

Подальше вдосконалення управління кар'єрою жінок у регіональних органах виконавчої влади можливе шляхом

регулювання умов розвитку цієї кар'єри, а саме: відображення в нормативних правових документах органів влади специфіки жіночої праці; фінансування та розвиток мережі цільової підготовки жіночих кадрів для владних структур; створення умов суміщення материнських обов'язків зі зручними для жінок формами самопідготовки, навчання з метою подальшого заміщення вакантних посад; активне використання виконавчими органами влади сучасних кадрових технологій (наприклад, роботи з резервом кадрів, конкурсного відбору, атестації) тощо для професійно-кваліфікаційного зростання жінок, зайнятих на державній службі.

Удосконалення управління кар'єрою жінок доцільно проводити за такими напрямками: розроблення основних принципів державної політики щодо жінки; створення банку даних про кадровий потенціал і кадровий резерв з-поміж жінок; внесення в плани кадрових служб окремим пунктом питань цілеспрямованої підготовки жінок на керівні посади, здійснення їх якісного конкурсного відбору, атестації, просування й оцінювання на демократичних засадах; вивчення мотивів кар'єрного просування жінок; створення необхідних економічних і соціальних умов для жінок, які мають малолітніх дітей або дітей шкільного віку, для отримання додаткової професійної освіти; інформування жінок-фахівців про передбачувані або наявні вакансії на керівні посади; проведення співбесіди з жінками – відповідальними працівниками з приводу перспектив їхнього просування, для виявлення їхніх схильностей, консультування службовців їх керівниками з питань підготовки до майбутньої посади; щорічне проведення регіональних науково-практичних конференцій із зазначеної проблематики.

Ідеальною формою кар'єрного процесу є прогресивний її тип. Кожна наступна стадія змін відрізняється від попередньої більш високим рівнем здібностей і можливостей. Вона охоплює досягнуті раніше результати й визначає необхідність наступної стадії. Зміни, які відбуваються, незворотні, оскільки кожна дія має наслідки в майбутньому, набуті знання й досвід накопичуються і залучають людину в мережу соціальних зв'язків. Можливі спади відображаються у формі регресивного типу кар'єрного процесу в разі невідповідності здібностей та рівня активності людини вимогам статусу, структурних реорганізацій у сфері діяльності, захворювань тощо.

**Висновки.** На жаль, досі не розроблено механізми збереження та раціонального використання жіночого кадрового потенціалу в правоохоронних органах. Ситуація, що склалася,

дає підстави розглядати управлінський потенціал жінок-поліцейських як невикористаний резерв. З метою збереження потенціалу жіночих кадрів необхідно розробити комплекс заходів щодо створення умов для системного та цілеспрямованого просування жінок по службі. Зазначене засвідчує необхідність створення особливої моделі управління кар'єрою жінок і впровадження програми соціально-психологічного супроводу службової діяльності жінок-поліцейських.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Никифоренко В. Г. Управління персоналом : підручник / В. Г. Никифоренко. – Одеса : Атлант, 2013. – 375 с.
2. Сіцинський А. С. Професіоналізм управлінської діяльності [Електронний ресурс] / А. С. Сіцинський // Науковий вісник Національного університету Державної податкової служби України (економіка, право). – 2010. – Режим доступу: nbuv.gov.ua/portal/Soc Gum/Nvnu dpsu/2010\_2/Sicinskiy.pdf. – Назва з екрана.
3. Данькова Е. В. Управление профессиональной карьерой : учеб. пособие / Е. В. Данькова. – М. : Проспект, 2010. – 121 с.
4. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. – М. : Прогресс, 1998. – 271 с.
5. Щербатюк Б. А. Психологічні особливості самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Б. А. Щербатюк. – Київ, 2006. – 20 с.
6. Орлова В. Н. Качества женщины-руководителя на государственной службе / В. Н. Орлова // Центральная Россия: в политических, социологических и социально-философских оценках молодых ученых (Левыкинские чтения) : материалы регион. конф. молодых ученых (Орел, июнь 2000 г.). – Орел, 2000. – 432 с.
7. Акімов О. О. Професійна діяльність державних службовців в умовах євроінтеграції України / О. О. Акімов. – Київ : НАДУ, 2013. – 295 с.
8. Шайхлісламов З. Р. Психологія кар'єри : навч. посіб. / З. Р. Шайхлісламов. – Харків : РВВ ХТЕІ КНТЕУ, 2014. – 182 с.

#### REFERENCES

1. Nykyforenko, V.H. (2013). *Upravlinnia personalom [Personnel Management]*. Odesa: Atlant [in Ukrainian].
2. Sitsynskiy, A.S. (2010). Profesionalizm upravlinskoi diialnosti [Professionalism in management activities]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoho universytetu Derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy, Scientific Bulletin of National University of State Tax Service of Ukraine*. Retrieved from nbuv.gov.ua/portal/Soc Gum/Nvnu dpsu/2010\_2/Sicinskiy.pdf [in Ukrainian].
3. Dankova, E.V. (2010). *Upravlennia professionalnoi kareroi [Professional career management]*. Moscow: Prospekt [in Russian].
4. Turchinov, A.I. (1998). *Professionalnaia i kadrovaia politika: problemy razvitiia teorii i praktiki [Professionalization and personnel policy: problems of development of theory and practice]*. Moscow: Progress [in Russian].
5. Shcherbatiuk, B.A. (2006). *Psykhologichni osoblyvosti samoidentyfikatsii zhinok, orientovanyh na upravlinsku diialnist [Psychological peculiarities of self-*

determination of women oriented to management activity]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].

6. Orlova, V.M. (2000). *Kachestva jenscin - lidera na gosudarstvennoi slujbe [Qualities of the woman - the head on public service]*. Orel [in Russian].

7. Akimov, O.O. (2013). *Profesiina diialnist derzhavnykh sluzhbovtziv v umovakh yevropeiskoi intehratsii Ukrainy [Professional activity of civil servants in the conditions of European integration of Ukraine]*. Kyiv: NADU [in Ukrainian].

8. Shaikhislamov, Z.R. (2014). *Psykhohohiia Kariera [Psychology of Career]*. Kharkiv: KNTEU [in Ukrainian].

*Стаття надiйшла до редколегiї 13.04.2018*

---

**Bilevych N.** – Postgraduate Student of the Department of Legal Psychology of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine; e-mail: hello@email.ua; **ORCID 0000-0002-1285-4527**

## **Current Tendencies of Professional Career of Policewomen in Ukraine**

*In the article, professional self-realization is considered as one of the important factors in the formation of the personality of female police officers. The author analyzes the meaning of the concepts of "professional self-realization", "the formation of personality"; distinguishes indicators, conditions, determinants, levels, mechanisms, methods, means, strategies, criteria of professional self-realization in modern conditions; examines the influence of society on self-realization, individual psychological peculiarities of the cognitive and motivational spheres of the individual. The article provides the reader with some information on the theoretical and methodological aspects of the concept of "career", the problems of realization of the career of women, the list of barriers of career advancement of women in Ukraine. Theoretical and methodological basis of the work is the structural-functional and social-constructivist approaches to the analysis of gender relations in professional activity. The theoretical basis of the work are fundamental philosophical, sociological and psychological theories and concepts presented in classical and modern scientific literature, scientific works on history and ethnography, statistical information, materials of scientific and practical conferences on the mentioned problem. The aim of the research is to identify the peculiarities of women's career in the National Police, factors influencing its success. The theoretical basis of the work is the fundamental philosophical, sociological and psychological theories and concepts presented in classical and modern scientific literature, scientific works on history and ethnography, statistical information, materials of scientific and practical conferences on the mentioned problem. Much attention is given to the meaning of the term "professional career". The article gives valuable information on typology of a professional career and its classifications. Much attention is given to the main types of professional careers. It draws our attention to planning and controlling professional career and its management. Managing a professional career allows to achieve employee loyalty to the interests of the organization, increasing productivity, reducing the turnover of staff and more fully disclosing human abilities. Motivation of worker's behavior is an important lever of professional career management. The article gives a detailed analysis of implementation of a gender-based approach to public policy. The gender*

*component is a part of the state of personnel policy research project and is based on a gender-based approach to the analysis of the status and participation of women and men in all social processes and in the labor sphere in particular. However, the lack of a well-considered personnel policy towards women, as well as taking into account the interests of both men and women in the workplace negatively affects the quality of staffing of the market economy as a whole, the reproduction, formation, preservation and strengthening of the country's personnel potential, productivity work. The article gives a detailed analysis of issues of career growth, achievement of high status and professional self-realization of women in service in law enforcement agencies. Among the factors that influence women's career in the system of law enforcement, the following should be mentioned: peculiarities of socialization, higher professional education, personal motivation, gender-liberal policy of state administration bodies, gender competence of the head, active work of the mass media in changing public thoughts about the role and place of a woman in modern society. The results of the analysis of French and Russian gender scholars are discussed. According to the analysis, the most serious obstacles for women in moving to career ladders are: high level of competition; poor representation of women in regional elites; the lack of development of channels for women's advancement to managerial level; socio-cultural stereotypes; weak activity of women themselves. At present, the implementation of the principle of gender equality in the bodies of the internal affairs system is one of the priorities of the Ministry. Gender sociology is now experiencing another upsurge, which is associated with an increase in the role of women in all spheres of public life. Although, in her professional career, a woman faces a number of limitations and obstacles. It is necessary to recognize that to date only a small number of women reach the highest level of civil service. The structure of state bodies is formed without a scientific substantiation of gender components and does not promote the necessary advancement of women on the steps of the official hierarchy. Frequent reorganization, created by career «traffic» simultaneously reduce the interest of women in their careers. In general, we can state that that the career of women in the bodies of the National Police, in all its peculiarities and specificity, has the general laws that determine the career processes in the structures of power of zeal. The real determination of stay at the managerial level and power structures, and career advancement on them due to different combinations of personal, socio-political, economic and other factors.*

**Keywords:** professional self-determination; professional self-realization; personality development; career; gender; barriers to career advancement; career strategy; personnel policy.