

# Женщины на службе в МЧС России: мотивация к поступлению и особенности карьеры

Кашина М. А.<sup>1, \*</sup>, Настасюк Н. П.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; kashina-ma@ranepa.ru

<sup>2</sup>Санкт-Петербургский университет государственной противопожарной службы МЧС России, Санкт-Петербург, Российская Федерация

## РЕФЕРАТ

Социологических исследований службы в структурах Министерства по чрезвычайным ситуациям Российской Федерации очень мало. Недостаточно также работ, посвященных ее гендерным аспектам. Хотя эта служба всегда воспринималась как сфера мужской занятости, женщин в ней не так уж мало. Особый интерес представляет решение этими женщинами ролевого конфликта «семья-работа». **Цель исследования:** выяснить мнение выпускников Санкт-Петербургского университета государственной противопожарной службы МЧС России и женщин — действующих сотрудниц МЧС о мотивации поступления женщин в этот вуз, перспективах их карьерного роста и создания семьи. **Методы:** анализ документов и ведомственной статистики, интернет-опрос, групповое фокусированное интервью. Выборка: в интернет-опросе приняли участие 200 выпускников университета, репрезентирующих все направления подготовки. В фокус-группе участвовало 6 женщин, имеющих стаж службы в МЧС от 5 до 10 лет. **Результаты.** В ходе исследования проверялись следующие гипотезы. 1) Мотивация к поступлению в вуз силового ведомства у женщин и мужчин различна. Гипотеза была опровергнута. При этом выяснилось, что для женщин оказывается более существенным, чем для мужчин, влияние ближайшего окружения на принятие решения о поступлении. 2) Служба в МЧС имеет значимые отличия от работы в других организациях, которые могут повлиять на создание семьи. Гипотеза подтвердилась частично. Особенности службы были выделены, но они не оказывают существенного влияния на создание семьи. 3) Женщинам в структурах МЧС делать карьеру сложнее, чем мужчинам. Гипотеза требует дополнительной проверки. По мнению респондентов, на карьеру больше влияют не гендерные стереотипы, а личные характеристики и желание делать карьеру, но была представлена и противоположная точка зрения. **Значимость исследования.** Данный пилотный проект позволил наметить направления дальнейшего изучения перспектив феминизации государственной службы иных видов (не гражданской и не военной).

**Ключевые слова:** государственная служба иных видов, Министерство чрезвычайных ситуаций, пожарные, гендер, женщины, профессиональная и должностная мотивация, семья

**Для цитирования:** Кашина М. А., Настасюк Н. П. Женщины на службе в МЧС России: мотивация к поступлению и особенности карьеры // Управленческое консультирование. 2021. № 8. С. 71–86.

## Women in the Russian Service for Emergencies: Motivation for Enter the Service and Career Features

Marina A. Kashina<sup>1, \*</sup>, Natalya P. Nastasyuk<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management, Branch of RANEP), Saint-Petersburg, Russian Federation; \*kashina-ma@ranepa.ru

<sup>2</sup>Saint-Petersburg University of State Fire Service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, Russian Federation

## ABSTRACT

There are few sociological studies of the service in the structures of the Ministry of Emergency Situations of the Russian Federation. There are few gender-sensitive research too. Al-

though this type of public service has always been considered a sphere of male employment, women work in it too. The solution by these women of the “family-work” role conflict is very important. Purpose of the study: to find out the opinion of graduates of the St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergencies of Russia and female employees of the Ministry of Emergency Situations about: 1) the motivation for women to enter this university; 2) the prospects for their career growth and the creation of a family. Methods: analysis of documents and departmental statistics, Internet survey, group focused interview. Sample survey: 200 university graduates, representing all areas of study. The focus group was attended by 6 women. They have a length of service in the Ministry of Emergency Situation from 5 to 10 years. Results. The study tested three hypotheses. 1) The motivation to enter this university is different for women and men. The hypothesis was disproved. At the same time, it turned out that for women it turns out to be more significant than for men, the influence of the immediate environment on the admission decision. 2) Service in the Ministry of Emergency Situations has significant differences from work in other organizations. It can affect the creation of a family. The hypothesis was partially confirmed. Features have been highlighted, but they do not have a significant impact on family creation. 3) It is more difficult for women than for men to make a career in the structures of the Ministry of Emergency Situations. The hypothesis requires additional verification. According to the respondents, careers are more influenced not by gender stereotypes, but by personal characteristics and the desire to pursue a career, but the opposite point of view was also presented. The relevance of the study. This pilot project made it possible to outline the directions for further study of the prospects for the feminization of public service of other types (not civil and not military).

*Keywords:* public service of other types, Ministry of Emergency Situations, firefighters, gender, women, professional and career motivation, family

**For citing:** Kashina M. A., Nastasyuk N. P. Women in the Russian Service for Emergencies: Motivation for Enter the Service and Career Features // Administrative consulting. 2021. N 8. P. 71–86.

---

## Введение

Рост потребности государства в структурах, способных оказывать своевременную и качественную помощь населению в экстремальных ситуациях, определяется характером современной цивилизации, увеличением риска техногенных катастроф, нарастанием экологических проблем, негативных последствий неконтролируемой урбанизации и т. д. и т. п. От профессионализма тех, кто служат в таких структурах, напрямую зависят жизнь и благополучие множества людей. Желание помогать людям, специальная подготовка, стрессоустойчивость, физическая выносливость — все это необходимые составляющие профессионализма «спасателей».

Научных исследований, посвященных особенностям этого вида государственной службы и анализу социальных проблем, существующих в ней, в сравнении с исследованиями других видов государственной службы, прежде всего гражданской, очень немного. Это объясняется закрытостью и военизованным характером самой системы. В связи с этим необходимо увеличивать базу эмпирических социологических данных о социальных процессах, протекающих в структурах МЧС, что позволит давать обоснованные практические рекомендации по социально-профессиональному развитию данного социального института и вида государственной службы. Гендерное измерение — одно из возможных направлений такого социологического исследования.

Профессии, предусматривающие большие физические нагрузки и риски для жизни, традиционно считаются мужскими. Однако в современном обществе, где границы, определяемые полом, возрастом и расой (этносом), становятся все более прозрачными, существует тенденция к ликвидации профессиональной сегрегации по признаку пола: женщины стремятся найти себя в «мужских» профессиях, связанных с риском, принятием решений и ответственностью, а мужчины — раскрывают для

себя возможности профессиональной самореализации в «женских» отраслях, предполагающих эмпатию и заботу о людях. По всему миру женщины начинали свое движение в военные и силовые структуры государства. Не обошла стороной эта тенденция и Россию.

Принцип равного доступа к службе в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее — МЧС) мужчин и женщин закреплен в ст. 4 п. 10 ФЗ № 141<sup>1</sup>. Женщины проходят службу в качестве рядовых сотрудников ведомства и на руководящих должностях. Сегодня в центральном аппарате МЧС — более 400 женщин. В Департаменте кадровой политики из десяти сотрудников — одна женщина, в Контрольно-ревизионном управлении из семи сотрудников — четыре женщины. В Главных управлениях по субъектам Российской Федерации во всех федеральных округах — треть женщины<sup>2</sup>. В спасательных военизированных формированиях в настоящее время служит около 5% женщин.

В МЧС имеются такие гражданские и часто «женские» профессии, как бухгалтеры, юристы, психологи, врачи, химики, преподаватели ведомственных учебных заведений, сотрудники пресс-служб, фотографы, музейные работники, диспетчеры. Есть также «мужские» профессии, свойственные именно этим государственным органам: спасатели (при этом женщин в пожарно-спасательных подразделениях не более 1%)<sup>3</sup>, пилоты, водители, парашютисты, водолазы. Отметим, что женщины — сотрудники МЧС, в соответствии с действующим законодательством, не тушат пожары и не входят в состав подразделений, принимающих участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций (далее — ЧС) под землей<sup>4</sup>. Наличие различных типов профессий свидетельствует, что существуют объективные предпосылки увеличения доли женщин в структурах МЧС, хотя на практике, как показывают данные ведомственной статистики, этого не происходит. Следовательно, существуют внепрофессиональные барьеры, ограничивающие вхождение женщин в силовые ведомства вообще, и в МЧС, в частности. Вопрос о том, являются ли эти барьеры оправданными или нужно стремиться к их ликвидации, следуя современным общественно-политическим тенденциям преодоления гендерного неравенства, пока остается открытым.

Гендерные исследования уже убедительно доказали, что у женщин есть свое законное и значимое место в политике, но есть ли оно у них в силовых структурах, в частности МЧС? Является ли появление среди сотрудников ведомства женщин данью политической моде или это объективный процесс, обусловленный, с одной стороны, ростом технической вооруженности спасателей, что снимает вопрос о разнице в физической силе женщин и мужчин, а с другой — преодолением гендерных стереотипов о том, что есть профессии, в принципе недоступные женщинам в силу их биологических характеристик?

На все эти вопросы нельзя ответить в одной небольшой статье, поэтому начнем с ответа на самый простой и очевидный вопрос: почему женщины хотят стать со-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 23.05.2016 г. № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Ст. 4 п. 10 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mchs.gov.ru/dokumenty/federalnye-zakony/465> (дата обращения: 30.03.2021).

<sup>2</sup> Официальный сайт Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mchs.gov.ru/> (дата обращения: 30.03.2021).

<sup>3</sup> «Чрезвычайные женщины» МЧС России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mchs.gov.ru/deyatelnost/press-centr/novosti/4404258> (дата обращения: 30.03.2021).

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Система ГАРАНТ [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/181761/> (дата обращения: 30.03.2021).

трудницами МЧС, какова их основная мотивация к поступлению на службу в эти государственные органы, отличается ли она от мотивации мужчин?

### Обзор литературы

Как уже отмечалось, социологических исследований, посвященных службе в МЧС в отечественной науке очень мало. В середине и конце 1990-х гг. в Санкт-Петербургском институте пожарной безопасности МВД России была предпринята попытка обозначить контуры такой отраслевой социологии, как социология пожарной безопасности<sup>1</sup>. Пожарная безопасность рассматривалась авторами как один из элементов общественной системы. Потребность в безопасности вообще, и в пожарной безопасности в частности, рассматривалась ими как основная причина создания соответствующих профессиональных групп и институтов. При анализе пожарно-технического труда и особенностей профессиональной группы пожарных Н. Андреевым были выделены следующие особенности профессиональной деятельности сотрудников пожарной охраны: постоянный риск и необходимость морально-психологической устойчивости. При этом типологические характеристики специалиста пожарной безопасности включают в себя физическое и психическое здоровье, соблюдение профессиональной этики, предсказуемость поведения, цельность характера, высокий интеллектуальный уровень, развитые аналитические способности, коммуникабельность и т.д. [1, с. 10, с. 40–42]. В начале 2000-х гг. в Санкт-Петербургском университете МВД В. Моториным проводились прикладные исследования с целью выяснения мотивационных механизмов функционирования и развития пожарно-технического труда, совершенствованию системы подготовки кадров для пожарной охраны [13; 14].

Однако значимого продолжения эти начинания не получили. Если в 1990-х гг. социальным факторам профессионализации пожарной безопасности уделялось определенное внимание, то в 2000-х акценты сместились на анализ психологических проблем, существующих у сотрудников МЧС (в том числе у пожарных), и особенностям их профессиональной деятельности на личностном, а не социальном уровне. Сегодня доминируют работы, в которых исследуется психоэмоциональное состояние и проблемы профессионального выгорания сотрудников МЧС [например, 9], определяются профессионально важные личные качества и анализируются особенности процесса подготовки специалистов для структур МЧС [10; 12]. Есть работы, посвященные оценке влияния особенностей профессиональной деятельности женщин — сотрудниц МЧС России на типы акцентуаций, уровень их личностной и реактивной тревожности, модели совладающего поведения [2]. Отечественными авторами анализируются проявления гендера в профессиональной деятельности, например, через сравнительное исследование сотрудников государственной противопожарной службы (далее — ГПС) МЧС России, занимающих должности одинаково пригодные как для мужчин, так и для женщин [15].

Таким образом, в центре внимания исследователей оказывается личность сотрудника МЧС и его профессиональная деятельность вне широкого социального контекста. Работ, опирающихся на данные актуальных социологических исследований, которые позволили бы представить функционирование системы пожарной безопасности в качестве социального института как субинститута общественной (национальной) безопасности или как субинститута российской государственной службы, практически нет. Имеющиеся работы, претендующие на социологический анализ, оказываются неоригинальными, основанными на анализе вторичных данных. Так, в статье Т. А. Шавыриной, А. А. Кондашова,

<sup>1</sup> Социология. Учеб. пособие / под ред. Г. А. Гриненко. СПб. : Издательство СПбВППШ МВД России, 1994. С. 232–244.

О. С. Маториной, С. В. Нестеровой «Основные мотивы и факторы, оказавшие влияние на выбор профессии девушками-курсантами вузов МЧС России» заявляется, что авторами «рассмотрена мотивация выбора вузов МЧС России девушками-курсантами, предпринята попытка выделить основные факторы, оказавшие влияние на женщин на этапе профессионального самоопределения» [16, с. 293]. При этом они анализируют результаты опроса 2012 г., проведенного другими исследователями [17], а также апеллируют к материалам, полученным на выборке военнослужащих [11]. Понятно, что, несмотря на публикацию статьи в 2020 г., нельзя считать ее выводы ни актуальными, ни достоверными для современной ситуации.

Таким образом, несмотря на наличие определенного корпуса литературы по специфике профессиональной деятельности сотрудников МЧС, данных о социальных факторах, определяющих поступление женщин и мужчин на службу в МЧС и о специфике их профессионального и должностного роста в системе МЧС как вида государственной службы явно недостаточно. Вне зоны научных исследований остается и такая насущная социальная проблема, как особенности разрешения сотрудницами МЧС ролевого конфликта «семья — работа», который приходится решать всем российским женщинам, имеющим семью и занятым вне дома. Отметим, что для гражданской службы таких исследований уже немало [см., например, 4; 7; 8].

Исходя из вышеизложенного, были сформулированы два исследовательских вопроса: 1) что мотивирует женщин к обучению в образовательных учреждениях высшего образования системы МЧС и дальнейшей службе в этом ведомстве?; 2) как служба в силовом министерстве сказывается на семейной жизни сотрудниц МЧС, мешает или помогает она им в реализации их семейных ролей? А также связанный с этим сюжет об оценке карьерных возможностей женщин в системе МЧС.

## Методология и методы исследования

Цель настоящего исследования выяснить мнение выпускников Санкт-Петербургского университета государственной противопожарной службы МЧС России (далее — УГПС МЧС) и женщин — действующих сотрудниц МЧС о мотивации поступления женщин в вуз, перспективах их карьерного роста и создания семьи.

В ходе исследования проверялись следующие предположения:

- мотивация к поступлению в вузы МЧС юношей и девушек различна;
- служба и карьерное продвижение в МЧС заметно отличается от военной и гражданской службы, при этом женщинам — сотрудницам МЧС сложнее делать карьеру, чем мужчинам;
- женщинам — сотрудницам МЧС сложнее создавать семью, чем другим женщинам, из-за особенностей их профессиональной деятельности.

Для сбора информации были использованы следующие методы: анализ документов и ведомственной статистики, интернет-опрос, групповое фокусированное интервью.

## Результаты исследования и их анализ

*Служба в МЧС глазами выпускников УГПС МЧС России: анализ материалов интернет-опроса*

В интернет-опросе приняли участие 200 слушателей выпускных курсов всех направлений подготовки УГПС МЧС России. Большинство респондентов учатся на направлении «Пожарная безопасность» (рис. 1). От них было получено 118 ответов, по остальным направлениям выборка получилась практически сплошная с учетом числа выпускников.

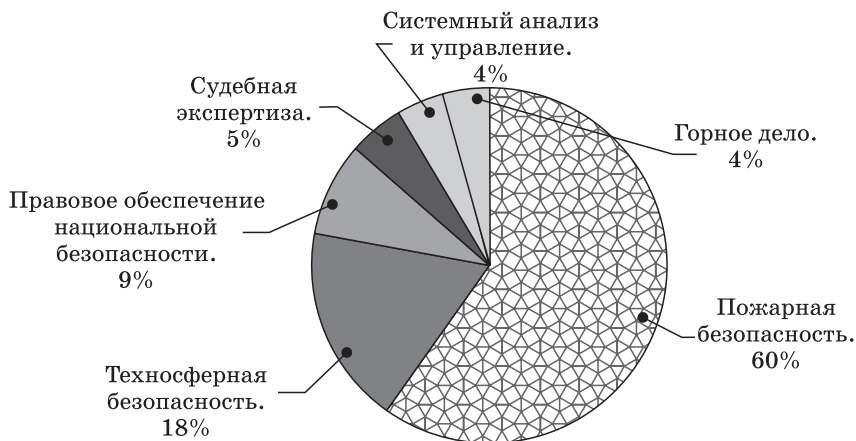


Рис. 1. Направления подготовки, по которым учатся респонденты  
Fig. 1. Areas of training for respondents

Средний возраст выпускников университета младших лейтенантов — 23 года. Пропорция по полу: 89% мужчин, 11% женщин. Это полностью соответствует распределению в генеральной совокупности студентов УГПС МЧС. Таким образом, выборка интернет-опроса репрезентативна по параметрам пола и направлениям подготовки выпускников университета.

Подавляющее большинство респондентов выросли в средних и малых городах, поселках городского типа — 77%. Только 13% социализировались в городах с населением свыше 1 млн жителей. Это связано с региональным принципом поступления, согласно которому возможность получить образование в ведущем вузе МЧС предоставлена всем желающим из разных субъектов РФ (рис. 2).

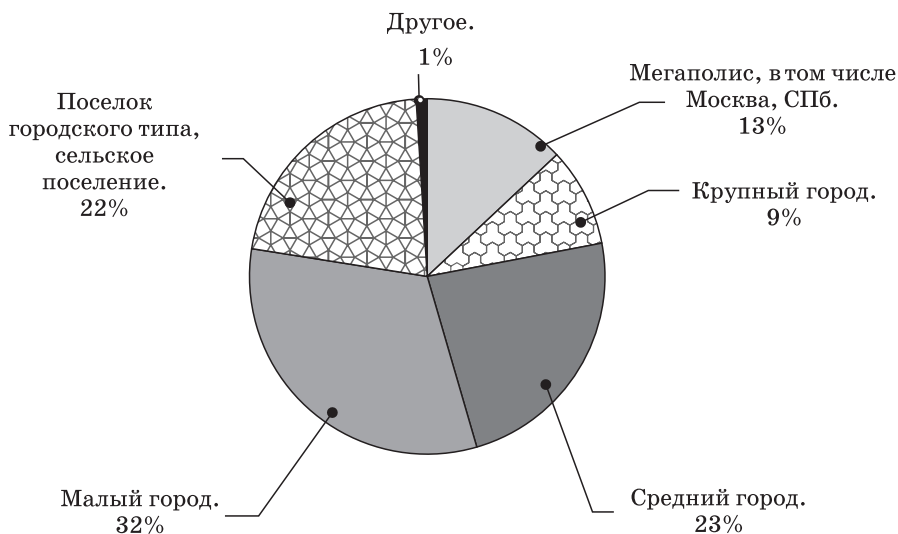


Рис. 2. Распределение респондентов по месту детской и школьной социализации  
Fig. 2. Distribution of respondents by place of child and school socialization



11,5% респондентов смогли за годы учебы создать семью, примерно такая же доля живет в незарегистрированных союзах. Число тех, кто живет один, составляет больше половины опрошенных. По этническому составу абсолютное большинство русские, только 8% представляют другие этнические группы.

Анализ ответов на вопрос о мотивах поступления в УГПС МЧС показал их гендерную нейтральность. Тройку основных мотивов составляют: гарантированное трудоустройство после окончания учебы (53,5%), стремление помогать людям (46%), возможность учиться в Санкт-Петербурге (32,5%).

*Мотивы поступления респондентов в УГПС МЧС, %*

Гарантированное трудоустройство после учебы . . . . .	53,5
Стремление помогать людям в ЧС . . . . .	46,0
Возможность учиться в Санкт-Петербурге . . . . .	32,5
Престижность профессии . . . . .	26,0
Государственное обеспечение курсантов . . . . .	21,5
Социальные гарантии/льготы для сотрудников МЧС . . . . .	21,5
Возможность служить в военизированной структуре . . . . .	20,5
Получение образования в престижном вузе МЧС . . . . .	16,5
Мои родственники служат/работают в МЧС . . . . .	16,0
Посоветовали друзья/знакомые . . . . .	14,5
Гарантированное продвижение по службе . . . . .	9,5
Возможность решать задачи в ситуациях риска . . . . .	8,0
Высокое денежное довольствие сотрудников МЧС . . . . .	4,5
Другое . . . . .	1,5
Возможность прославиться, стать известным . . . . .	1,0

Гендерно нейтральными являются и другие мотивы, набравшие в среднем по 20% — наличие социальных гарантий/льгот, досрочный выход на пенсию по выслуге лет и государственное обеспечение курсантов. Значимость этих мотивов объясняется не полом, а местом жительства респондентов до поступления — это деревни, небольшие и средние провинциальные города, где у семей просто нет лишних денег на учебу детей и их содержание в мегаполисе. Такой специфический для МЧС мотив как возможность прославиться, стать известным отметил лишь 1% респондентов, хотя возможность служить в военизированной структуре привлекает каждого пятого.

Для того чтобы проверить гипотезу о существовании гендерных различий в мотивации к поступлению, респондентам задавался прямой вопрос о том, почему, по их мнению, поступают в УГПС девушки и почему — юноши. Значимых различий также не обнаружилось. И для юношей, и для девушек, по мнению опрошенных, основным мотивом поступления выступает гарантированное трудоустройство.

*Мотивы поступления девушек в УГПС МЧС, по мнению респондентов, %*

Гарантированное трудоустройство после окончания вуза . . . . .	49,5
Родители, друзья, знакомые работают в этой системе . . . . .	49,5
Возможность сменить место жительства . . . . .	30,5
Красивая форма курсантов . . . . .	22,5
Возможность общаться с большим количеством молодых людей с перспективой создания семьи . . . . .	21,0
Возможность досрочного выхода на пенсию . . . . .	19,5
Высокое денежное довольствие, дающее экономическую независимость . . . . .	14,0
Возможность поддерживать себя в хорошей физической форме . . . . .	14,0
Другое . . . . .	2,0

Гарантированное трудоустройство .....	64,
Это по-настоящему мужская профессия.....	56,5
Возможность поддерживать себя в хорошей физической форме .....	32,5
Гарантированное продвижение по службе .....	29,0
Возможность организовывать решение сложных задач в ситуациях риска ..	23,5
Возможность сменить место жительства .....	12,0
Красивая форма курсантов .....	8,0
Возможность прославиться, стать известным .....	3,0
Другое .....	2,0

В то же время прослеживается определенное влияние гендерных стереотипов на выбор учебного заведения. В перечень возможных ответов было включено несколько гендерно маркированных вариантов. Для мужчин — «это по-настоящему мужская профессия» (такой ответ выбрали 56,5%), для женщин — «наличие красивой формы» (выбрали 23,5%). Для юношей, что ожидаемо, эта причина не имеет особого значения (8%). Для мужчин более значима «возможность поддерживать себя в хорошей физической форме» (32,5%), для женщин эта причина называется в два раза реже (14%). В описании мотивов поступления девушек в УГПС подчеркивается элемент случайности и несамостоятельности выбора: считают, что они следуют советам других или семейной традиции, практически половина опрошенных.

Зато ответы на вопрос об отличительных чертах службы в МЧС показали ее мужской характер. В качестве таких черт называются: наличие риска при исполнении служебных обязанностей (60,5%), ненормированный график службы (42%) и внезапные сборы по тревоге (37,5%). Все эти черты находятся в явном противоречии с исполнением традиционной роли женщины «хранительницы домашнего очага».

Оценки респондентами тенденции увеличения доли женщин — сотрудниц МЧС разделились: половина считает, что это нормальное явление, треть — что женщины поступают на службу в силовые ведомства не от хорошей жизни, а вынужденно, в силу конкретно сложившихся обстоятельств. Особый интерес представляют ответы в категории «другое», они демонстрируют достаточно негативную оценку этого явления со стороны мужчин (напомним, что 89% участников опроса — мужчины). Например, «декреты, больничные по уходу за ребенком, с девушек меньше спрос, а зарплата та же».

Участники интернет-опроса — молодые люди, средний возраст которых 23 года, им сложно отвечать на вопросы о будущем, о возможной карьере и семье, но тем не менее исследование этих намерений необходимо для прогнозных оценок. Как показал опрос, выпускники университета не очень стремятся к карьере (хотя профессиональная успешность и высокие заработки — это элемент нормативной мужественности). Никогда об этом не задумывались 25,5% опрошенных, 21,5% считают, что карьеру в МЧС делать сложнее, чем в гражданских организациях. 15,5% не смогли ответить на этот вопрос. Тем самым для двух третей опрошенных карьера в настоящее время не является чем-то значимым и привлекательным.

Что касается семьи, то здесь у респондентов также нет единства мнений. Хотя большинство считают, что семья — это главная ценность человеческой жизни, что карьерный рост помогает обеспечивать своих близких и что крепкий семейный тыл — это залог и стимул продвижения по службе<sup>1</sup>, есть и ответы, что семью создавать не будут, что на денежное содержание сотрудника МЧС семью не прокормить.

<sup>1</sup> Напомним, что пятая часть опрошенных уже состоит в зарегистрированных или незарегистрированных браках.



Учитывая, что абсолютное большинство участников опроса — это мужчины, интерес представляют их ответы на вопрос о выборе между семьей и карьерой (табл.). В предлагаемом перечне были как гендерно нейтральные, так и стереотипные варианты ответов. Из стереотипов «сработал» только «мужчина-кормилец» (2-й вариант ответа), но при этом никто не хочет жертвовать семьей ради карьеры, потому что семья ценность сама по себе (1-й и 3-й варианты ответа). Однако здесь нужно иметь в виду, что выпускники УГПС МЧС возвращаются на службу домой в малые и средние города, где возможностей для карьеры не очень много, а хорошая семейная жизнь, напротив, очень важна. Второй вариант стереотипного ответа «Этот вопрос должен решаться по-разному: для женщин — главное семья, а для мужчин — карьера» особой поддержки у респондентов не получил. Позитивным следует считать оптимизм в отношении возможностей создать семью в принципе, только 3 человека из 200 считают, что трудно найти подходящего партнера для семейной жизни.

Анализ результатов интернет-опроса позволяет сделать ряд выводов.

Университет ГПС МЧС выступает социальным лифтом для жителей глубинки России, «окном» в Петербург, культурную столицу, кроме того, его диплом — это гарантированное трудоустройство. Тем самым первая гипотеза исследования не нашла своего подтверждения: мотивация к поступлению в вуз силового ведомства не имеет гендерных различий. В то же время существует восприятие службы в МЧС как «настоящей мужской работы» и мнение, что женщины оказываются на службе в МЧС вынужденно, поэтому есть негативное восприятие тенденции к увеличению числа женщин в составе сотрудников МЧС.

Вторая гипотеза о том, что служба и карьерное продвижение в МЧС заметно отличаются от военной и гражданской службы, подтвердилась частично. Респон-

Таблица

**Что важнее, по мнению респондентов, семья или работа**  
Table. What is more important, according to respondents, family or work

№ п/п	Варианты ответа	Кол-во, абс. ч.	Доля, %
1	Семья всегда должна быть в приоритете, потому что это — главная ценность в человеческой жизни	72	36,0
2	Делая карьеру, ты наилучшим образом помогаешь семье, потому что обеспечиваешь своих близких	54	27,0
3	Успешную карьеру невозможно сделать без крепкого семейного тыла, поэтому сначала семья, потом — карьера	33	16,5
4	Карьера — это способ самореализации, семья может и подождать	8	4,0
5	Этот вопрос должен решаться по-разному: для женщин главное семья, а для мужчин — карьера	5	2,5
6	Семья — это очень большая ответственность и риски, с карьерой проще, здесь все зависит только от тебя, поэтому лучше выбрать карьеру	4	2,0
7	Сегодня трудно найти достойного партнера для создания семьи, поэтому люди вынуждены заниматься карьерой, а не семьей	3	1,5
8	Не согласен(сна) ни с одним из утверждений	21	10,5
	Всего	200	100,0

денты четко представляют себе специфику службы в МЧС, но особенности карьеры в ней им выделить пока сложно. Предположение о том, что женщины — сотрудницы МЧС менее ориентированы на карьеру и им сложнее делать карьеру в структуре МЧС, чем мужчинам, проверить не удалось из-за небольшого числа женщин в выборке интернет-опроса (их было всего 11%) и отсутствия у респондентов практического опыта службы.

Третью гипотезу о том, что служба в МЧС мешает женщинам создавать семьи, также не удалось верифицировать из-за малого числа женщин, которые участвовали в интернет-опросе. Тем не менее была зафиксирована высокая значимость для выпускников УГПС МЧС ценности семьи как таковой, и то, что большинство опрошенных занимают эгалитарные позиции в решении ролевого конфликта «семья — работа», для них важнее наличие семьи как таковой, чем распределение ролей в ней. Все это можно считать свидетельством, что молодые сотрудники МЧС ориентированы на создание семей с современным типом брачно-семейных отношений.

Для верификации результатов опроса выпускников Университета ГПС МЧС и проверки гипотез, которые не удалось подтвердить или опровергнуть в ходе опроса, была проведена фокус-группа с женщинами — действующими сотрудницами МЧС России<sup>1</sup>. Имена информанток, приводимые далее в тексте, изменены в целях обеспечения конфиденциальности.

#### *Служба в МЧС глазами женщин — сотрудниц МЧС России: анализ материалов фокус-группы*

Как оказалось, такой мотив к поступлению, как гарантированное трудоустройство, не так уж важен, потому что, по словам участниц фокус-группы, об этом больше думают родители, чем сами выпускники школы. «...Гарантированное трудоустройство, высокая заработная плата, стабильность — мне кажется родители больше обращают внимание на эти вещи, чем одиннадцатиклассники, которые не понимают, что их ждет впереди. Осознание приходит позже, в процессе учебы» (Ольга, 30 лет). Совершенно не сыграла роли в выборе профессии «красивая форма», хотя в интернет-опросе в качестве значимой эту причину назвали 25% респондентов. Еще раз подчеркнем, что в опросе 89% участников составляли курсанты-мужчины, поэтому такой ответ мог быть данью стереотипному представлению о женских интересах. В отношении формы мнения участниц фокус-групп разделились: для кого-то наличие формы — хорошо, потому что можно не задумываться о гардеробе, для кого-то, наоборот, это плохо, потому что форма быстро надоедает.

Все участницы фокус-группы считают, что особых различий в мотивации к поступлению в УГПС МЧС у юношей и девушек нет, важнее личностные характеристики. Существует некоторая общая мотивация — стремление помогать, а дальше начинаются различные вариации. Более того, девушки даже лучше справляются с курсантскими буднями. «Иногда мальчики оказываются „нытиками“ и не хотят

<sup>1</sup> Фокус-группа состоялась 22 марта 2021 г. Интервью проходило в удаленном режиме на платформе Zoom. В ней участвовали 6 женщин — сотрудниц МЧС. Самой молодой было 25 лет (срок службы после окончания вуза — 5 лет; специальное звание — старший лейтенант). Самой старшей участнице — 32 года, выслуга 10 лет после окончания вуза, специальное звание — капитан. Две сотрудницы имели специальное звание майор внутренней службы. Респонденты представляли разные регионы — Москву, Нижний Новгород, Вологду и Петрозаводск. Семейное положение было различным: одна информантка была не замужем, воспитывает ребенка, одна разведена, детей нет, две были замужем и имеют двоих детей, одна замужем, но детей пока нет. Социально-демографические и служебно-профессиональные характеристики участниц фокус-группы позволяют считать их социальный опыт релевантным задачам исследования, имеется разброс как в служебном статусе, так и в семейном. Все участницы являются выпускницами СПб УГПС МЧС России.

вставать на ранние построения» (Александра, 26 лет). Интересным оказался вопрос об отсеивании, о том, кто чаще уходит из профессии. Оказалось, что здесь также нет особых гендерных различий. Люди уходят, как правило, в силу личных обстоятельств, одним из которых выступает желание получить диплом о высшем образовании, обучаясь за счет бюджетных средств. Такие люди изначально не собирались становиться сотрудниками МЧС. Это характерно для обеих гендерных групп.

Тем не менее некоторые гендерные различия в мотивации к поступлению были зафиксированы. А именно, молодые люди поступают в университет МЧС, *«чтобы не служить в армии, а девочек, хоть и не призывают на военную службу, есть те, которые хотят послужить Отчеству и те, у которых был пример родителей»* (София, 29 лет). Это совпадает с такой причиной поступления как «родители, друзья, знакомые работают в этой системе». В интернет-опросе ее выбрали в качестве значимой для девушек почти половина опрошенных (49,5%). В то же время такая «женская» причина как стремление учиться в мужском вузе, чтобы проще было создать семью, не получила поддержки ни в опросах, ни в практической жизни. Из шести информанток только у двух супруги являются сотрудниками МЧС.

Таким образом, первая гипотеза не нашла своего подтверждения и на фокус-группе, т. е. мотивация к поступлению в УГПС МЧС не имеет значимых гендерных различий, за исключением того, что на выбор девушек может большее влияние оказывать ближайшее окружение (семья, родственники).

Совпадение мнений выпускников и действующих сотрудниц МЧС было зафиксировано и по второй гипотезе — о существовании отличий службы МЧС от других сфер занятости. При этом добавился важный аспект — уровень личной свободы. Участницы фокус-группы единодушно считают, что служба в МЧС занимает промежуточное положение между гражданской службой и военной. Критерий — степень свободы человека, его возможность распоряжаться своим временем. По мнению участников интервью, гражданский служащий находится на работе, в офисе с 9 до 18 часов, а потом он может заниматься своими делами. У сотрудников МЧС бывают суточные дежурства. Они могут застрять на работе на неделю, иногда случаются ЧС, например, паводки, лесные пожары. А вот военнотружущие на работе 24 на 7, они вообще себе не принадлежат. *«Внутреннюю службу можно привлечь к ЧС, учениям, сборам, но это случается не так часто, как у военных. У них жестче. Отсюда и уровень заработной платы и социального обеспечения у них лучше»* (Екатерина, 29 лет).

Что касается создания семьи, то здесь важным отличительным моментом выступает само отношение будущего супруга к тому, что жена будет служить, т. е. временами «пропадать из дома». Причем на этапе знакомства это может быть не столь существенно как тогда, когда уже появятся дети. Ролевой конфликт «семья — работа» женщинам — сотрудницам МЧС, скорее всего решать чуть сложнее, чем другим женщинам. Именно в силу того, что есть обязательные сборы, внезапные, порой длительные командировки, необходимость иногда круглосуточно быть на работе. *«...Если совмещать работу, карьеру и семью, то приходится расставлять приоритеты, когда есть необходимость задерживаться на работе часто и надолго. Так, например, моя деятельность связана с расследованием пожаров. Выезды на пожары, особенно в пожароопасный весенне-летний период, когда горит в полях трава гектарами, когда мы на пожарном КАМАЗе возвращаемся домой глубокой ночью, а потом тщательно оформляем документы по этому делу, то приходится часто пренебрегать домом. Если женщина выбирает профессию сотрудника МЧС — это ее выбор. Но не каждая женщина может тянуть эту ношу»* (Ирина, 30 лет). Если в семье есть маленькие дети, это может оказаться проблемой, но, с другой стороны, это может и сплотить семью, все зависит от умения и желания супругов договариваться.

Таким образом, и результаты интернет-опроса, и результаты фокус-группы свидетельствуют, что есть отличительные черты службы в МЧС, которые могут негативно сказываться на выполнении женщинами своих семейных ролей, однако на деле важнее оказывается качество семейно-брачных отношений, а не должностные обязанности жены как сотрудницы МЧС.

Предположение о том, что возможностей для женщины сделать карьеру в МЧС меньше, чем у мужчин, однозначного подтверждения не получило. Мнения участниц фокус-группы диаметрально разделились. Сотрудница, которая служит в Москве, считает, что «стеклянный потолок» в карьере существует, выбор всегда будет сделан в пользу мужчины, потому что женщины «ненадежны» как работники, у них есть дом, семья, дети — они не могут полностью посвятить себя службе. Противоположная точка зрения была представлена мнением сотрудниц МЧС из регионов, они полагают, что никаких особенных барьеров в карьере нет, женщины сами отказываются от должностного призвания, чтобы сохранить время для семьи и близких. Если женщина захочет, и у нее для этого есть способности (например, лидерские качества), она легко может продвинуться по службе. *«Карьерный рост в любом случае зависит от самого человека, от его личностных качеств. Если у человека этих качеств нет — он на это не пойдет, и руководители его на вышестоящие должности не поставят. Женщины часто сами не соглашаются идти на те должности, где слишком много надо работать. Но, если женщина захочет продвинуться по службе — она может это сделать»* (Елена, 31 год). *«...если нужно, то девушкам, женщинам проще построить карьеру. У нас больше усидчивости, старательности, аккуратности в работе. Если это не нужно, то можно просто выполнять свою работу. Мужчины — не такие ответственные и целеустремленные»* (Людмила, 31 год).

Исходя из этого, нельзя дать однозначного ответа на вопрос о существовании гендерных барьеров в должностном продвижении, а в анализ особенностей карьеры женщин в системе МЧС необходимо помимо пола включить и другие факторы, в первую очередь, особенности региона и той структуры МЧС, где служит женщина.

Еще раз подчеркнем, что в системе МЧС довольно много «женских» рабочих мест, на них и заняты участницы нашей фокус-группы, которые, как и в гражданской службе, требуют женских качеств: терпения, аккуратности и умения выполнять скучную бумажную работу. Кроме того, социальные гарантии и достаточно высокий уровень оплаты труда делает эту сферу занятости весьма привлекательной для женщин. В этом отношении факторы, способствующие феминизации гражданской службы [подробнее см.: 5] и службы в структурах МЧС, совпадают. Однако в ближайшее время нашествие женщин МЧС не грозит в силу наличия барьеров в лице профессионального (профильного) образования.

Специально отметим, что все участницы фокус-группы сказали, что чувствуют себя на работе очень комфортно, им нравится дело, которое они занимают, и коллективы, в которых они работают, поэтому они не хотят уходить на пенсию по общему стажу за выслугу, когда им исполнится 38 лет.

Обобщая результаты проведенного эмпирического исследования, можно сделать следующие выводы:

- мотивация к поступлению в образовательные учреждения системы МЧС и последующей службе в этой системе не имеет явно выраженных гендерных различий. Ведущими мотивами выступают социальные гарантии государственным служащим и стремление помогать людям, оказавшимся в чрезвычайных ситуациях;
- несмотря на наличие особенностей службы в МЧС, затрудняющим выполнение женщинам их традиционных семейных ролей, это не оказывается существенным барьером для создания семьи и рождения детей;

- по мнению респонденток, на должностное продвижение женщин в системе МЧС большее влияние оказывает самодискриминация женщин и приоритет у них семейных ценностей над карьерными, чем гендерные стереотипы руководителей.

Данные выводы согласуются с результатами, полученными на выборках женщин — гражданских служащих [4; 7]. Это означает, что рекомендации, разработанные по повышению использования человеческого капитала и кадрового потенциала женщин-гражданских служащих, могут быть использованы и в системе МЧС.

## Дискуссия

Проведенное исследование гендерных аспектов мотивации поступления в вуз системы МЧС и представлений курсантов об особенностях службы в ней, как показал анализ статей, размещенных в РИНЦ, является практически единственным исследованием такого рода на сегодняшний день. В 2012 г. были опубликованы результаты опроса, проведенного в Ивановском институте ГПС МЧС России, в котором приняли участие 78 студентов 1–4 курсов. Желание учиться в вузе силового ведомства, по мнению ивановских курсантов, мотивировано престижностью профессии и стремлением оказывать помощь нуждающимся [15]. В целом эти результаты согласуются с полученными нами. Стремление помогать людям у наших респондентов находится на втором месте после гарантированного трудоустройства. Однако в опросе студентов петербургского вуза престижность профессии оказалась гораздо менее значимой, чем возможность учиться в Санкт-Петербурге — культурной столице России. Имеющиеся расхождения, видимо, связаны с тем, что подавляющее большинство наших респондентов до поступления в университет, проживали в малых и средних городах России, а 21,5% в поселках городского типа и сельских поселениях. Понятно, что возможность учиться в самом престижном вузе системы МЧС была для них значимым мотивом для поступления в отличие от курсантов Ивановского университета.

Треть опрошенных в Иваново курсантов отметили достойную заработную плату и гарантированное трудоустройство после учебы в качестве важных стимулов к получению профессии спасателя. Это совпадает с данными, полученными в Санкт-Петербурге. Тем самым можно утверждать, что основу привлекательности службы в МЧС, как и в других видах государственной службы, составляют социальные гарантии, которые связаны с льготами, стабильной занятостью, своевременной выплатой денежного содержания и т. п. [подробнее см.: 6]. Для сотрудников МЧС, что логично, дополнительно появляется такой важный мотив, как помощь/спасение людей.

Отметим, что карьерные устремления выпускников УПГС МЧС невысоки, но это может быть связано с тем, что карьера в МЧС, как и в вооруженных силах, совершается в отличие от гражданской службы через выслугу, т. е. практически автоматически. Косвенным индикатором наличия карьерных амбиций для сотрудников МЧС выступает желание закончить адъюнктуру, защитить диссертацию и получить ученую степень, что дает шанс на занятие высших должностей в системе МЧС. Дальнейшую учебу в адъюнктуре в целях продвижения по службе планируют продолжить только 14% опрошенных выпускников УПГС МЧС в Санкт-Петербурге, у 50,5% такого желания нет.

Как и питерские курсанты, большинство респондентов в Иваново считают появление женщин в системе МЧС положительным явлением и обозначают важные качества этой категории сотрудников: усидчивость, дисциплинированность, ответственность и др. При этом они полагают, что женщины-сотрудницы могут и должны занимать руководящие должности, так как женщины более аккуратны в бумажных делах, чем мужчины, более организованы и пунктуальны. Другими словами,

как значимые для карьеры курсантами университета МЧС в Иваново считаются качества, формируемые у женщин в ходе гендерной социализации, при этом эти качества никак не связаны со спецификой службы в системе МЧС.

### Заключение

Анализ гендерных аспектов мотивации к службе в МЧС и особенностей карьерного продвижения в ней — это пилотный проект. Его ограничениями выступают нерепрезентативность выборки интернет-опроса для всей системы МЧС, малое число фокус-групп, отсутствие анализа кейсов, а также глубоких и/или экспертных интервью, которые позволили бы проанализировать поднятые проблемы более детально. На самом деле это исследование поставило больше вопросов, чем дало ответов. Первый связан с уровневыми особенностями службы. Можно ли считать, что явление дискриминации по признаку пола при карьерном продвижении сильнее выражено в центральных структурах МЧС, чем в региональных? Второй — можно ли считать, что факторы феминизации службы в МЧС те же, что и для гражданской службы и связаны они с тем, что в МЧС бумажной работы, требующей чисто «женских качеств» терпеливости и усидчивости, ничуть не меньше, чем на гражданской службе? И третий — является ли гендерный стереотип о том, что «спасатель — мужская работа», значимым барьером для поступления на эту службу женщин, или более важны формальные барьеры, в частности, сложность для женщин поступить на обучение в вузы системы МЧС. Напомним, что сегодня, в отличие от гражданской службы, в структурах МЧС наличие у служащих диплома вуза МЧС обязательно. Все эти вопросы актуализируются как в рамках политической повестки борьбы с гендерным неравенством в обществе, так и как часть работы по повышению профессионализма сотрудников МЧС. Очень перспективным направлением дальнейших исследований может стать сравнительный анализ поднятых вопросов как по разным видам государственной службы, так и в рамках «государственной службы иных видов», например, сравнение ситуации с положением и карьерой женщин в системах МЧС и МВД.

### Литература

1. Андреев Н. А. Пожарная безопасность как социально-правовой институт. СПб. : Издательство СПбВППТШ МВД РФ, 1996.
2. Волосов К. А., Соболев П. М. Личностные особенности женщин — сотрудниц МЧС России // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. СПб. : СПб. университет ГПС МЧС России, 2017. С. 150–154.
3. Демченко О. Ю., Газизова Ю. С. Гендерные особенности формирования образа ситуации пожарной опасности // Пожаровзрывобезопасность. 2015. № 24 (12). С. 46–52.
4. Кашина М. А. Занятость женщин на российской гражданской службе: баланс последствий для семьи и государства // Управленческое консультирование. 2019. № 9 (129). С. 19–33.
5. Кашина М. А. Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды // Женщина в российском обществе. 2009. № 2 (51). С. 13–31.
6. Кашина М. А. Государственные гарантии на гражданской службе как элемент социально-правового статуса региональных гражданских служащих // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента РФ в СЗФО. 2008. № 2. С. 51–65.
7. Исупова О. Г., Уткина В. В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 69–88.
8. Коростылева Н. Н. Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. 2015. № 5 (97). С. 68–72.



9. Кисляков П. А., Мартынова Я. А. Возможности арт-терапии в психологическом сопровождении сотрудников МЧС России // Ученые записки. 2020. Т. 19. № 2 (155). С. 88–95.
10. Курпеева Ю. А. Особенности процесса подготовки специалистов экстремального профиля в системе МЧС // Актуальные проблемы пожарной безопасности. М. : ВНИИПО, 2020.
11. Макеева Т. В. Мотивация выбора профессии военнослужащего: гендерный аспект // Вопросы общего, высшего и дополнительного образования : сб. статей национальной научно-практической конференции с международным участием / науч. ред. М. В. Новикова. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2019.
12. Маштаков В. А., Стрельцов О. В., Маторина О. С. Совершенствование форм и методов профессиональной подготовки сотрудников МЧС России // Пожарная и аварийная безопасность. Иваново : Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС, 2019.
13. Моторин В. Б. Профессионализм и деятельность сотрудников государственной противопожарной службы (социальный портрет). СПб. : Изд-во СПб университета МВД России, 1999.
14. Моторин В. Б. Риск в профессиональной деятельности: основные факторы и особенности проявления. СПб. : Изд-во СПб университета МВД России, 2002.
15. Москаленко Г. В. Проявления гендера в профессиональной деятельности сотрудников ГПС МЧС России // Пожарная и аварийная безопасность. Иваново : Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС, 2017.
16. Шавырина Т. А., Кондашов А. А., Маторина О. С., Нестерова С. В. Основные мотивы и факторы, оказавшие влияние на выбор профессии девушками — курсантами вузов МЧС // Наука как призвание: теория и практика. Мат-лы междисциплинарной научно-практической конференции с международным участием. М. : Изд-во Академии МЧС России. 2020. С. 293–297.
17. Шипилов Р. М., Качулова Ю. А. Есть ли женщине место в системе ГПС? // Научный поиск. 2012. № 4.3. С. 41–42.

#### Об авторах:

**Кашина Марина Александровна**, профессор кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доктор политических наук, доцент; Kashina-ma@ranepa.ru

**Настасюк Наталья Петровна**, доцент кафедры философии и социальных наук Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат политических наук, доцент; nastasuk@gmail.com

#### References

1. Andreev N. A. Fire safety as a social and legal institution. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg Higher Fire and Technical School of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 1996. (In rus).
2. Volosov K. A., Sobolev P. M. Personal features of women — employees of the Ministry of Emergencies of Russia // Training in the system of disaster prevention and response. SPb.: St. Petersburg State Fire University EMERCOM of Russia, 2017. P. 150–154. (In rus).
3. Demchenko O.Yu., Gazizova Yu. S. Gender features of forming the image of a fire hazard situation // Fire and explosion safety [Pozharovzryvobezопасnost']. 2015. No. 24 (12). P. 46–52. (In rus).
4. Kashina M. A. Employment of women in the Russian civil service: balance of consequences for the family and the state // Administrative consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovanie]. 2019. No. 9 (129). P. 19–33. (In rus).
5. Kashina M. A. Women in the Russian state civil service: feminization and reproduction of the gender pyramid // Woman in Russian society [Zhenshchina v rossiiskom obshchestve]. 2009. No. 2 (51). P. 13–31. (In rus).
6. Kashina M. A. State guarantees in the civil service as an element of the socio-legal status of regional civil servants // Public service. Bulletin of the Coordinating Council for Personnel Issues, State Awards and Public Service under the Plenipotentiary Representative of the President of the Russian Federation in the NWFED [Gosudarstvennaya sluzhba. Vestnik Koordinatsionnogo Soveta po kadrovym voprosam, gosudarstvennym nagradam i gosudarstvennoi sluzhbe pri polnomochnom predstavitele Prezidenta RF v SZFO]. 2008. No. 2. P. 51–65. (In rus).

7. Isupova O. G., Utkina V. V. Women in public service in Russia: career, family, reproductive intentions // Monitoring public opinion: Economic and social changes [Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny]. 2016. No. 6. P. 69–88. (In rus).
8. Korostyleva N. N. Gender distribution in the public civil service system // Public service [Gosudarstvennaya sluzhba]. 2015. No. 5 (97). P. 68–72. (In rus).
9. Kislyakov P. A., Martynova Y. A. Possibilities of art therapy in psychological support of employees of EMERCOM of Russia // Scientific notes [Uchenye zapiski]. 2020. Vol. 19. No. 2 (155). P. 88–95. (In rus).
10. Kurpeeva Yu. A. Features of the process of training extreme specialists in the EMERCOM system // Current fire safety problems. M.: VNIPO, 2020. (In rus).
11. Makeeva T. V. Motivation for choosing the profession of a soldier: gender aspect // Issues of general, higher and additional education: coll. articles of the national scientific and practical conference with international participation / scientific. ed. M. V. Novikova. Yaroslavl: RIO YAGPU, 2019. (In rus).
12. Mashtakov V. A., Streltsov O. V., Matorina O. S. Improvement of forms and methods of professional training of EMERCOM employees // Fire and emergency safety. Ivanovo: Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergencies, 2019. (In rus).
13. Motorin V. B. Professionalism and activities of employees of the state fire service (social portrait). St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 1999. (In rus).
14. Motorin V. B. Risk in professional activity: the main factors and features of manifestation. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2002. (In rus).
15. Moskalenko G. V. Manifestations of gender in the professional activities of employees of the State Emergency Service of the Ministry of Emergencies of Russia // Fire and emergency safety. Ivanovo: Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergencies, 2017. (In rus).
16. Shavyrina T. A., Kondashov A. A., Matorina O. S., Nesterova S. V. The main motives and factors that influenced the choice of profession by girls-cadets of universities of the Ministry of Emergencies // Science as a vocation: theory and practice. M.: Publishing House of the Academy of the Ministry of Emergencies of Russia, 2020. P. 293–297. (In rus).
17. Shipilov R. M., Kachulova Y. A. Is there a place for a woman in the GPS system? // Scientific search [Nauchnyi poisk]. 2012. No. 4.3. P. 41–42. (In rus).

**About the authors:**

**Marina A. Kashina**, Professor of the Chair of Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPa (St. Petersburg, Russian Federation), Doctor of Science (Political Sciences), Associate Professor; Kashina-ma@ranepa.ru

**Natalya P. Nastasyuk**, Associate Professor of the Department of Philosophy and Social Sciences of Saint-Petersburg University of State Fire Service of EMERCOM of Russia (Saint-Petersburg, Russian Federation), PhD in Political Sciences, Associate Professor; nastasuk@gmail.com