

Министерство внутренних дел Российской Федерации

**Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Орловский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации
имени В.В. Лукьянова»**

**НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УСПЕШНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКА ГИБДД СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Учебное пособие

**Под общей редакцией
В. Г. Капустянского, И. И. Нефедовой**

**Орёл
ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова
2013**

УДК 351.81
ББК 67.99(2)116.1
Н34

Рецензенты:

Г.М. Лановая,
доцент кафедры теории государства и права
Московского университета МВД России,
кандидат юридических наук, доцент

А.С. Степанов,
начальник отдела профессиональной подготовки
управления по работе с личным составом
УМВД РФ по Орловской области

Н34 Научные основы успешности профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД современной России : учебное пособие / А.А. Бондарев [и др.] ; под общей редакцией В. Г. Капустянского, И. И. Нефедовой. – Орел : ОрЮИ МВД России имени В.В. Лукьянова, 2013. – 58 с.

В учебном пособии рассматриваются теоретико-методологические и нравственно-правовые аспекты проблемы успешности профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД современной России.

Коллектив авторов, опираясь на широкий круг нормативных источников, исследования современных ученых анализирует научные основы обеспечения успешности профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД современной России, которые приобретают особую актуальность и значимость в современных условиях развития российского общества и государства.

Учебное пособие предназначено для сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения, преподавателей, курсантов, слушателей, студентов, адъюнктов и ученых-юристов, изучающих проблемы обеспечения успешности профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД современной России.

УДК 351.81
ББК 67.99(2)116.1

Введение

На Государственную инспекцию безопасности дорожного движения возлагается осуществление государственного контроля за выполнением законодательства Российской Федерации, правил, стандартов, технических норм и других нормативных актов в этой области правового регулирования.

Политическое руководство нашей страны, министр внутренних дел России генерал-полковник полиции В. Колокольников, начальник Главного управления по обеспечению дорожного движения МВД России генерал-майор полиции В. Нилов обращают внимание на то, что в современных условиях возрастающая роль ГИБДД в реализации задачи по сокращению количества правонарушений на наших дорогах требует повышения профессионального мастерства ее сотрудников.

Увеличение количества автомобилей на дорогах России ведёт к увеличению количества дорожно-транспортных происшествий. Главным субъектом предупреждения дорожно-транспортных происшествий выступает Государственная инспекция безопасности дорожного движения.

Одним из важных направлений повышения профессионального мастерства сотрудников является умение эффективно взаимодействовать с участниками дорожного движения.

Сложившаяся практика взаимоотношений сотрудников ГИБДД с участниками дорожного движения требует коренного переосмысления этой практики, как со стороны сотрудников ГИБДД, так и со стороны водителей и пешеходов. От умения сотрудников ГИБДД видеть в участниках дорожного движения своих союзников, устанавливая с ними психологический контакт, актуализировать положительные мотивы сопричастности участников дорожного движения к обеспечению безопасности на дорогах, проявлять к людям внимание и заботу, конструктивно взаимодействовать с водителями и пешеходами зависит, в конечном итоге, не только эффективная профилактика дорожно-транспортного травматизма и безопасность дорожного движения в целом, но и уровень успешности профессиональной деятельности каждого сотрудника ГИБДД.

Проблема успешности в деятельности сотрудников ГИБДД, а иными словами - обеспечение высокого уровня правопорядка на дорогах - была и остается одной из основных в жизни современного российского общества.

Опросы общественного мнения вполне определенно свидетельствуют о необходимости совершенствования профессиональной подготовки и деятельности сотрудников ГИБДД России, а также поиска укрепления способов их взаимодействия со всеми участниками дорожного движения в целях обеспечения правопорядка на дорогах.

Разработкой научных основ профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД МВД России занимаются ученые различных наук: теории государства и права, административного, уголовного, гражданского права, специалисты в области социологии и психологии.

Данное учебное пособие, учитывающее мнения различных специалистов о способах повышения успешности деятельности сотрудников ГИБДД России, может быть полезно как действующим сотрудникам ГИБДД, так и в учебном процессе образовательных учреждений, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации сотрудников ГИБДД России в успешном выполнении задач государства в этой сфере.

§ 1. Теоретические основы успешности профессиональной деятельности

Успешность профессиональной деятельности является предметом исследований различных отраслей современной науки. В теории государства и права проблема успешности профессиональной деятельности – одна из наименее изученных областей. Отчасти эту проблематику разрабатывает акмеология, однако, акмеологических исследований процесса и результата достижения высокого уровня профессионализма специалистов различных сфер профессиональной деятельности, явно недостаточно.

Профессиональная деятельность личности среди многообразных видов социальной деятельности занимает особое место. Человек как субъект деятельности большую часть своей жизни посвящает профессиональному виду труда как главному направлению становления человеческой сущности.

Профессия в современных научных публикациях понимается как «общность», как «область приложения сил», как деятельность и область проявления личности¹.

Профессионал может преобразовывать свою профессиональную деятельность, внося в неё творческие элементы, расширяя область приложения своих сил, придумывая новые средства, приёмы работы.

Профессия как трудовая деятельность имеет свою структуру. В этой связи в её содержание включаются следующие элементы:

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (исходный материал – не обязательно вещь, но и ситуация неопределённости, любая система, например, социальная, знаковая, художественно - эстетическая и др.);
- система средств труда (в зависимости от предмета они существенно различаются между собой);
- система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций);
- система прав;
- производственная среда, предметные и социальные условия труда².

Личностные изменения, происходящие в ходе профессиональной деятельности, приводят к становлению личности как субъекта деятельно-

¹ См.: Климов Е.А. Реплика о структуре профессионализма и профессионала // Психология профессионала. М., 1996. С. 145-204.

² Серебрякова Е.А. Уверенность в себе и условия её формирования у школьников // Учёные записки Тамбовского пед. института. Тамбов: Тамбовский пед. инс-т, 1956. Вып.10. С. 173.

сти. Э.Ф. Зеер под профессиональным становлением субъекта понимает движение личности в ходе профессионального труда¹.

Профессиональное становление субъекта развёрнуто во времени и охватывает период от начала формирования его профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности.

Заслуживает внимания позиция Е.А. Климова, который выделяет следующие фазы жизненного пути личности:

1) **Фаза оптанта или оптации.** В данном периоде человек стоит перед проблемой выбора профессии или вынужденной перемены профессии и осуществляет свой выбор. Данная проблема может вставать и перед подростками, и будущими выпускниками средней школы, и профессионалами. Эта фаза завершается формированием реалистического представления о мире труда и своего места в нём, появлением профессионального плана.

2) **Фаза адепта или профессиональной подготовки.** По мере профессиональной подготовки у субъекта учебно-профессиональной деятельности происходят существенные изменения в самосознании, в направленности, информированности, умелости.

3) **Фаза адаптации молодого специалиста к работе.** В социальных, деятельностных нормах учебного заведения и производственного коллектива имеются различия. В связи с этим специалист должен понять, почувствовать новые нормы, регулирующие его поведение, образ жизни, манеры, внешний облик, освоить «технологические» тонкости профессии и должен научиться соответствовать этим нормам. Профессионал должен адаптироваться к работе в трудовом коллективе.

4) **Фаза интернала.** На данном этапе развития профессионал приобретает значительный профессиональный опыт, имеет профессиональную направленность, способен самостоятельно выполнять основные профессиональные функции на данном трудовом посту. Профессионал на данном этапе своего развития характеризуется состоявшимся «вхождением в профессию».

5) **Фаза мастерства** включает характеристики последующих за нею фаз: авторитета, наставничества. Субъект деятельности способен решать самые сложные профессиональные задачи. Мастер отличается от других сотрудников специальными качествами и умениями, универсализмом, широкой ориентированностью в своей профессиональной области. Он выработал индивидуальный стиль деятельности, стабильно получает хорошие результаты деятельности.

6) **Фаза авторитета.** Профессионал является мастером своего дела. Его профессиональная деятельность характеризуется высокой успешностью. Несмотря на свой биологический возраст, он успешно решает про-

¹ Зеер Э.Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога: дис. ... д-ра психол. наук. Свердловск, 1985.

фессионально-производственные задачи, опираясь на высокий уровень профессионализма, умелость, организаторские способности.

7) **Фаза наставничества.** Авторитетный мастер своего дела в каждой профессии имеет единомышленников, учеников, которые перенимают его опыт, следуют ему. Жизнь профессионала, несмотря на его биологический возраст, имеет определённую перспективу, смысл в связи с передачей опыта молодым профессионалам, отслеживанием их успехов, посильным включением в их дела¹.

Представленная структура в профессиональном развитии субъекта позволяет более дифференцированно представить жизненный путь профессионала как определённого рода целостность.

В научных исследованиях выделяются **основные факторы, служащие показателем эффективности профессиональной деятельности.** К ним относятся:

- актуальность деятельности как полное соответствие всех действий и операций поставленным целям и задачам;
- оптимальность – (необходимость и достаточность) затрачиваемых усилий, средств, времени для достижения поставленных и решаемых в ходе деятельности задач;
- рациональность способов и приемов деятельности в ее органическом единстве, в ее взаимосвязи и взаимообусловленности;
- конкретность – как соответствие всех операций (действий) характеру направленности профессиональной деятельности;
- перспективность – как исключение возможности малозначимости итога деятельности, ее ограниченного тупикового результата;
- активность и самостоятельность деятельности специалиста².

При выборе критериев эффективности мы придерживаемся позиции, в которой профессиональная деятельность, в том числе сотрудника ГИБДД, рассматривается в совокупности всех реальных взаимосвязей и отношений.

Представляется, что деятельность любого работника может быть оптимальна только при наличии всех достаточных для этого условий и оснований, в том числе и таких как профессионализм специалиста, его психические особенности, личностные и индивидуальные способности, материальное обеспечение рабочего места работника.

Нельзя не согласиться с мнением, что успех в профессиональной деятельности проявляется, прежде всего, в достижении работником значи-

¹ См.: Климов Е.А. Реплика о структуре профессионализма и профессионала // Психология профессионала. М., 1996. С. 145-204.

² Ануфриев А.Ф. Научное исследование // Курсовые дипломные и диссертационные работы. М.: Изд. «Ось-89», 2002. 112 с.

мой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели¹.

Есть различные точки зрения на критерии успешности профессиональной деятельности.

Прежде всего, необходимо определиться, что под критерием мы подразумеваем определенный признак, на основании которого производится оценка, классификация объекта. Критерий выражает сущностные изменения объекта, представляет собой знание предела, полноты проявления его сущности, вводимый инструмент оценки, но сам не являющийся оценкой.

Кроме того, успех – это всегда следствие внутренних, а не внешних причин. То есть все, что может помочь человеку в достижении успеха, находится в нем самом. К этим внутренним признакам, отличающим успешного человека от не успешного, относятся, в первую очередь, три фактора: самооценка, общительность, энергичность.

Исходя из двойственного определения понятия «успех» и «успешность» как личностно-значимые достижения и как социально оцениваемые достижения, нормы достижимой деятельности могут быть предметные, индивидуально-относительные и социально-относительные.

При этом есть критерии объективного успеха, заданные обществом и применяемые к конкретному человеку другими людьми.

Также существуют критерии субъективной личной успешности, формируемые самим человеком в виде переживаний и применяемые им самим для оценки собственной успешности и не успешности. Объективные и субъективные критерии оценки успеха становятся содержательным компонентом «мотивационного Я» человека и изначально играют положительную роль ориентиров в деятельности.

На всех этапах развития человека как профессионала он действует в условиях двух групп факторов: объективных и субъективных, причём теоретически необходимо, чтобы система объективных профессиональных требований находилась в соответствии, взаимной сообразности с субъективными особенностями и возможностями человека-профессионала.

К объективным факторам успешности относятся требования, нормы и ограничения, выдвигаемые со стороны профессии к труду профессионала и наличию у него определённых свойств и особенностей (профессиональных знаний, умений, навыков, профессионально значимых качеств).

¹ Серебрякова Е.А. Уверенность в себе и условия её формирования у школьников // Учёные записки Тамбовского пед. инс-та. Тамбов: Тамбовский пед. инс-т, 1956. Вып. 10. 221 с.

Учитывая положительный опыт демократических государств и научные рекомендации, Россия в настоящее время предпринимает ряд мер, направленных на создание условий для качественной профессиональной подготовки сотрудников правоохранительной сферы.

Поскольку финансирование, военное и материально-техническое обеспечение правоохранительных органов, социально-правовая защита их личного состава существенно повысила престижность службы в правоохранительных органах в учебных заведениях, готовящих сотрудников правоохраны и правозащиты, наблюдается большой конкурс.

Российские и зарубежные специалисты в области теории управления персоналом пришли к выводам, что желание граждан служить в правоохранительных органах обусловлено не только развитой системой социальной защиты их сотрудников (небольшая вероятность увольнения, высокая пенсия и другие льготы, зачастую отсутствующие в частном секторе), но и их чувством социальной избранности, ответственности за состояние общества, а также реальной возможностью после увольнения в отставку получить высокооплачиваемые посты в негосударственном секторе¹.

Однако молодые люди, избравшие для себя профессию в правоохранительных органах, порой недооценивают ее сложности и ответственности.

Приняв решение о службе в правоохранительных органах, каждый претендент должен знать, что в законодательстве демократических государств в качестве исходных требований определяются положения, согласно которым, вступая в государственную должность правоохранительной службы, сотрудник принимает на себя многочисленные обязательства в служебной деятельности и личной жизни следовать высоким этическим стандартам и принципам².

На них распространяется ряд ограничений и запретов.

Так, например, личные (частные) интересы не могут быть основанием неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей, они не должны ни в чем препятствовать осуществлению эффективной правоохранительной деятельности.

Все решения должны приниматься под воздействием мотивов гражданского и патриотического служения³, объективно и беспристрастно, исходя из задачи необходимости максимального обеспечения прав и свобод

¹ См.: Куракин А.В. Административно-правовые средства борьбы с коррупцией в системе государственной службы // Журнал российского права. 2003. № 7. С. 83; Охотский Е.В. Правовой статус государственного служащего Российской Федерации // Государство и право. 2003. № 9. С. 24.

² См.: Окусов А.П. Профессиональная этика как этика долга, или профессиональная несостоятельность безнравственного юриста. Ростов-на-Дону, 2005.

³ Максимов С.В. Коррупция. Закон. Ответственность. М., ЮрИнформ, 2008. С. 34-35.

человека и гражданина, а также с учетом государственных и служебных интересов.

Признавая приоритет государственных и служебных интересов над личными, сотрудники не должны руководствоваться целями достижения материальной выгоды не только для себя, но и для своей семьи, близких и неслужебного окружения.

Кроме того, персонал правоохранительных органов должен избегать не только любых злоупотреблений, но и действий, которые могли бы создать даже видимость использования служебного положения в личных целях.

В поведении сотрудник правоохранительного органа должен проявлять и политическую нейтральность, воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов и их руководителей, если это не входит в круг его служебных обязанностей.

Любой свой поступок сотрудник обязан оценивать с позиции необходимости повышения авторитета государственной власти и доверия к ней со стороны населения, формирования положительного имиджа сотрудника правоохранительных органов, постоянного служения закону, народу и каждому человеку в отдельности.

Одним из критериев оценки качественной подготовки сотрудника правоохранительных органов является его устойчивость к коррупционному поведению.

В органах внутренних дел повышению служебной мотивации и антикоррупционной устойчивости, закреплению кадров должны способствовать долгосрочные экономические льготы, расширяющие социальные гарантии правоохранительной государственной службы, например: предоставление единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения (ст. 4 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»)¹.

В целом, служебный статус сотрудника правоохранительных органов требует, чтобы сотрудник вел жизнь добропорядочного нравственного человека, несущего ответственность за происходящие вокруг него события. Люди должны в нем видеть пример чести, достоинства, гражданственности, служения закону и здорового образа жизни.

К субъективным факторам успешности специалисты относят имеющиеся у конкретного работника задатки и способности, индивиду-

¹ О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон от 30.11.2011 № 342. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ально-психологические свойства и особенности, его мотивация и уровень притязаний, а также самооценка.

По данным научных исследований можно сделать вывод, что работники (в том числе и сотрудники внутренних дел) в своей профессиональной деятельности ориентированы на достижение субъективного переживания личной успешности.

Понятие успеха оценивается в первую очередь по наличию целеустремленности, уверенности в своих силах и активному отношению к деятельности. Финансовое благополучие и высокое профессиональное положение, считаются менее значимыми при оценке успешности деятельности.

Для высвобождения динамических мотивационных ресурсов необходима опора на внутренние потребности и мотивы самого человека, а они подавляются сильным стереотипным образом успеха (трансформированным в субъективно-значимые факторы), навязанным обществом. Внутренние желания и потребности, собственно, внутренняя мотивация успеха отходят на «задний план». Следовательно, постепенно исчезает истинное значимое для субъекта понимание успеха. В результате субъект ставит перед собой «чужие» цели, достигает навязанный обществом «стереотип успеха» и практически не обращается к своему внутреннему «мотивационному Я», которое является носителем истинных потребностей и стремлений субъекта.

Общественный стереотип материального преуспевания как критерия успешности в профессии приводит к переживаниям собственной неудачливости и неудовлетворенности жизнью. Следствием этого является блокирование стремления к профессиональной самореализации и синдромы эмоционального выгорания.

Для достижения профессионального успеха большое значение имеет внутреннее состояние человека, сопутствующее его эффективной деятельности. Успешные люди, в своём стремлении вверх, не проявляют сверхзависимость от своего материального и социального положения: они очень уверены в себе и своих возможностях.

Типичный портрет успешного профессионала, по мнению североамериканских исследователей, включает в себя такие личностные свойства, как реалистическая оценка при выборе альтернатив, критичность в представлении о своих возможностях и одновременно высокий уровень притязаний, готовность идти на разумный риск, преодолевать узко конъюнктурные оценки и хорошо прогнозировать развитие событий¹.

У успешных работников наблюдается тенденция к завышенной самооценке, у них высокий уровень самоуважения, они полны уверенности в своих силах, оптимистически прогнозируют будущее, стремятся постоянно повышать уровень целей и требований к себе.

¹ Вирджиния Н. Прикладная психология. СПб.; М.; Харьков; Минск; Питер, 2000. 560 с.

Напротив, в образе мира неуспешных работников нет видения себя ответственными и автономными в пределах своей компетенции лидерами, нет властной ролевой диспозиции, смысловой установки на эффективное управление подчинёнными или людьми¹.

Успешность профессиональной деятельности зависит, конечно, от индивидуальных способностей человека, однако отдельные способности не определяют возможность успешного выполнения какой-нибудь деятельности, а лишь своеобразное сочетание этих способностей, которое характеризует данную личность.

У каждого человека существует также свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её успешность.

Требования, определяющие успешную профессиональную деятельность, более чем разнообразны.

Представляется верным утверждение многих специалистов, что субъект трудовой деятельности как личность характеризуется определённой специфической совокупностью устойчивости личностных образований, в которую входят: мотивы, установки, иерархическая система сложившихся субъективных отношений, направленность, способы поведения и реагирования, характерологические особенности и другие структуры, определяющие своеобразие его индивидуально-психологических проявлений в профессиональной деятельности.

Таким образом, необходимой предпосылкой успеха и эффективной профессиональной деятельности человека может выступать баланс субъективных и объективных детерминант личности специалиста.

Исследуя внутренние качества личности, определяющие её жизненную успешность, можно выделить следующие: активность жизненной стратегии, интернальность; мотивация достижения; креативность; активная жизненная позиция; толерантность; позитивное мышление; уверенность в себе, стремление к саморазвитию; правовое сознание.

Особенно актуальными эти качества являются для современных сотрудников органов внутренних дел (в том числе - сотрудников ГИБДД), призванных решать проблемы взаимодействия личности, общества и государства в сфере обеспечения безопасности дорожного движения.

Профессиональная деятельность сотрудников ГИБДД имеет, безусловно, свои специфические черты, но при рассмотрении её успешности целесообразно использовать общие теоретические основы исследования профессиональной деятельности.

Наряду с определением понятий «профессиональная деятельность» и «успешность» следует учитывать требования, предъявляемые к личности современного сотрудника органов внутренних дел, возможные причины

¹ Борисов Ю.А., Кудрявцев И.А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 1. С. 91-103.

её деформации, а также выделить основные факторы успешности профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД, проблемы и пути ее совершенствования в современной России.

§ 2. Требования, предъявляемые к личности сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения России и факторы, способствующие профессиональной деформации его личности в процессе осуществления властных полномочий

Успешная деятельность сотрудников органов внутренних дел, в том числе и сотрудников ГИБДД, зависит не только от знаний, умений и навыков работников, но и от личностных качеств. Поэтому в число профессиональных требований всегда включались и включаются соответствующие психологические свойства личности.

В 1782 г. Екатерина II подписала «Устав благочиния или полицейский», значительную часть которого составлял «Наказ управе благочиния». В «Наказе управе благочиния» были сформулированы качества определенного к благочинию начальства и правила его должности (то есть требования к личности полицейского работника): здравый рассудок; добрая воля в отправлении порученного; человеколюбие; верность к службе императорского величества; усердие к общему добру; радение о должности; честность и бескорыстие¹.

Федеральный закон «О полиции» в ст. 31 определил нормативные требования, предъявляемые ко всем сотрудникам органов внутренних дел, в том числе и сотрудникам Государственной инспекции безопасности дорожного движения.

Так, сотрудник полиции должен:

- выполнять служебные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;
- не оказывать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному выполнению служебных обязанностей;
- соблюдать ограничения и не нарушать запреты, установленные настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

¹ Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Е. Психология преступника и расследований преступлений. М., 1996.

- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на его служебную деятельность решений политических партий, общественных и религиозных объединений, иных организаций;
- не совершать поступки, порочащие его честь и достоинство;
- проявлять беспристрастность и корректность в обращении с гражданами; проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации;
- учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;
- способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету полиции;
- соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Можно также говорить о психологическом потенциале сотрудника ГИБДД, обеспечивающем успешность его деятельности и реализации профессиональных функций.

Структурно такой психологический потенциал образуется из: индивидуальной профессиональной концепции; морально-психологических качеств; познавательных и интеллектуальных качеств; эмоционально-волевых качеств; коммуникативных качеств.

Представляется важным раскрыть каждую из обозначенных позиций.

Индивидуальная профессиональная концепция сотрудника ГИБДД представляет собой субъективное, личностное видение системы основных профессиональных проблем, содержания, способов и приемов труда.

Индивидуальная профессиональная концепция в ее сформированном виде раскрывает личностный смысл деятельности сотрудника, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и жизненных целей.

Морально-психологические качества отражают нравственные обязательства и этические нормы поведения сотрудника ГИБДД МВД России. Речь идет о должном и необходимом поведении с точки зрения нравственности, профессиональной этики, конкретных норм морали, гуманного отношения к другому человеку.

Нравственную основу его поведения составляют следующие морально-психологические качества:

- чувство профессионального долга;
- профессиональная честь;
- справедливость;
- принципиальность;
- честность;

- порядочность;
- сочувствие и сопереживание;
- мужество;
- установка на соблюдение законности и служебной дисциплины;
- чувство товарищества;
- гуманность и сострадание по отношению к потерпевшим от преступлений и т.д.¹

Деятельность сотрудника органов внутренних дел связана со стрессами и отрицательными переживаниями, в чем и выражаются эмоционально-волевые качества.

Среди стресс-факторов, связанных с профессиональной деятельностью, специалисты часто называют:

- большую загруженность работой и отсутствие свободного времени;
- сложности, связанные с вхождением в новую должность;
- повышенную ответственность за принимаемые решения, повышенный уровень возможного коррупционного поведения;
- ощущение несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делает;
- необходимость часто идти на компромиссы для сохранения служебной карьеры;
- недостаток обратной информации о своей деятельности;
- неудовлетворительные отношения с начальством;
- неопределенность должностного роста;
- неблагоприятный социально-психологический климат в профессиональном коллективе и др.

Сотруднику следует обращать внимание на развитие у себя таких эмоционально-волевых качеств, как решительность, настойчивость, самообладание, эмоциональная уравновешенность, выдержка, выносливость, осмотрительность, хладнокровие, уверенность в своих силах и др.

Исследования психологов показали, что существуют коммуникативные качества, способствующие успешности делового взаимодействия специалиста: организованность; уверенность; независимость; скромность; установка на сотрудничество; готовность к помощи; сочувствие; обязательность; владение техникой общения; чуткость; отзывчивость; заботливость; справедливость; искренность в общении; активность в совместной деятельности; общительность; последовательность; тактичность.

Напротив, некоторые качества затрудняют деловое взаимодействие. Среди них: скептицизм; застенчивость; покорность; сверхконформность; переоценка своих возможностей; агрессивность; стремление к доминиро-

¹ Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998.

ванию; самодовольство; обособленность; вспыльчивость; обидчивость; недоверчивость; подозрительность; робость; грубость; снисходительность; замкнутость; скрытность¹.

Говоря об этих проявлениях в профессиональной деятельности, нельзя не сказать о профессиональной деформации личности, которая представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств сотрудника ГИБДД под влиянием ряда отрицательных факторов деятельности и окружающей среды.

Специфика деятельности большинства сотрудника ГИБДД заключается в том числе и в необходимости вступать во взаимодействие с правонарушителями, что нередко содержат в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника органа правопорядка.

При отсутствии у работника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости развитие его профессиональной деформации является часто наблюдаемой тенденцией. Разумеется, профессиональная деформация негативно влияет на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности.

Деформация профессионального правосознания представляет собой трансформацию изначально «правильных» понятий, отношений, представлений в «неправильные», искаженные². При этом она представляет собой отклонение от определенного социального ориентира. И.П. Малинова определяет деформацию как «изменение облика, преобразование»³.

Необходимо отметить, что «деформация правосознания предполагает некоторый изначальный запас правовых по своей природе взглядов, знаний. Установок, которые в силу различных причин превратились в какие-то иные не правовые конструкции или остались правовыми лишь номинально или частично»⁴. В противном случае пришлось бы вести речь не о деформации правосознания, а о его полном отсутствии.

Анализируя причины и факторы деформации правосознания, позволим себе согласиться с Б.В. Марковым, утверждающим: «Человек первоначально воспринимает мир не понятийно, а эмоционально – практически»⁵.

Некоторые специалисты проблему деформации правосознания видят в трех причинах: деформация системы потребностей, деформация принятия решения, деформация самоконтроля.

¹ См.: Джемс У. Психология. М., 1992.

² См.: Баранов П.П. Деформация профессионального правосознания работников органов внутренних дел. М., 1991. С. 82.

³ Малинова И.П. Юридическая герменевтика и правопонимание. Екатеринбург, 1999. С. 23-31.

⁴ Баранов П., Витрук Н. Указ. соч. С. 123.

⁵ Марков Б.В. Философская антропология. СПб., 1997. С. 321.

Также следует отметить позицию Долговой А.И., которая, анализируя проблему деформации правового поведения, отмечает, что причины этого явления следует искать в системе ценностных ориентаций, взглядов и социальных установок, т.е. в содержательной стороне сознания¹.

Кроме того, следует обратить внимание на тот факт, что, по мнению В.А. Туманова, корни обозначенной проблемы уходят вглубь истории, а именно в способы правления, которыми пользовалось русское самодержавие, многовековом крепостничестве, лишившем массу людей правосубъектности, репрессивного законодательства, его несовершенства. Вместе с тем послереволюционный период не изменил сложившейся ситуации².

Личностная деформация сотрудника ГИБДД представляет собой нарушение, негативное отклонение всех или нескольких компонентов структуры, от определенной нормы. При этом компоненты того или иного явления – такие его структурные единицы, взаимодействие которых вызывает, порождает свойственные целому качественные особенности. В данном случае это означает, что деформация сотрудника не приобретала бы существенного негативного значения, если бы она не была связана с деформацией его ценностных ориентаций. Представляется что взаимосвязь и воздействие последних на правовые взгляды и представления, идеи, правовые чувства, установки, правовые знания и образует механизм личностной деформации сотрудника дорожно-патрульной службы.

Ю.В. Кудрявцев заметил, относительно сложности и неоднозначности взаимосвязи всех компонентов ценностной ориентации, что деформация хотя бы в одной из них неизбежно влияет на другие»³.

Ценностные ориентации являются своего рода основой правового сознания сотрудника. Они определяют его юридическое поведение, обуславливая то или иное решение. В свою очередь, искажение в представлениях, подмена одних ценностных ориентаций другими, не являющимися в себе позитивного восприятия права, ведет к искажению всей системы ценностей и как следствие деформации не только системы ценностных ориентаций, но и деформации правового мировоззрения в целом.

Как отмечает В.М. Столовский, «ценностные ориентации это своего рода стержень правосознания, вокруг которого группируются помыслы и чувства человека и который обуславливает многие решения в конкретных жизненных ситуациях»⁴.

¹ Долгова А.И. Социально психологические аспекты преступности несовершеннолетних. М., 1981. С. 24.

² Туманов В.А. О правовом нигилизме // Советское государство и право. 1989. № 10; Он же. Правовой нигилизм в историко-идеологическом ракурсе // Государство и право. 1993. № 8.

³ См.: Кудрявцев Ю.В. Социальные отклонения в системе общественных отношений // Социальные отклонения. М., 1989. С. 147.

⁴ Столовский В.М., Баранов П.П. Роль профессионального правосознания следователей

Ценностные ориентации сотрудника ГИБДД, таким образом, являются содержательной стороной правовой установки¹, которая воплощает в себе готовность субъекта к реагированию на ту или иную юридически значимую ситуацию. Возникновение этой готовности во многом зависит от наличия или отсутствия ряда условий, например: «от потребности... и от объективной ситуации удовлетворения этой потребности»².

Деформация системы ценностных ориентаций может проявляться в различных формах, например в нарушении иерархии групп ценностей образующих эту группу, в возможных возникновениях противоречий между ее элементами, их неполнота или пробелы, возникшие в результате подмены позитивно ориентирующих положений на противоположенные.

Среди форм деформации, традиционно выделяют правовой инфантилизм, нигилизм и идеализм³.

По мнению И.И. Карпеца и А.Р. Ратинова, инфантилизм проявляется в несформированности и пробельности правовых взглядов, знаний, установок, представлений⁴.

Правовой нигилизм - наиболее часто встречающаяся форма деформации правового сознания, - это направление общественно-политической мысли, отрицающей социальную и личностную ценность прав⁵. Такое понимание права приводит к недооценке социальной значимости законов, к их дальнейшему несоблюдению и нарушению. Подобные тенденции носят большую опасность по сравнению с инфантилизмом и, подчас, являются его следующей стадией. Он представляет собой более скептическое, негативное отношение к праву.

МВД в предотвращении правонарушений // Деятельность правоохранительных органов по предупреждению правонарушений. Ростов-на-Дону, 1981. С. 9.

¹ См.: Чуфаровский Ю.В. Юридическая психология. М., 1997. С. 98.

² См.: Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. М., 1966. С. 23.

³ См., например: Александров Ю.В. Профессиональная деформация, проявляющаяся у сотрудников органов внутренних дел, и пути ее преодоления // Нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел. Киев. 1980; Баранов П.П. Профессиональное правосознание работников органов внутренних дел: теоретические и социологические аспекты: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1992; Гранат Н.Л. Деформация профессионального сознания личности работников правоохранительных органов и возможности ее профилактики // Проблемы действия права в новых исторических условиях: Труды Академии МВД РФ. М., 1993; Гойман В.И. Правовой нигилизм: пути преодоления // Советская юстиция. 1990. № 9; Карпец И.И., Ратинов А.Р. Правосознание и причины преступности // Советское государство и право. 1988. № 12; Матузов Н.И. Правовой нигилизм и правовой идеализм как две стороны «одной медали» // Правоведение. 1994. № 2; Туманов В.А. О правовом нигилизме // Государство и право. 1989. № 10.

⁴ См.: Карпец И.И., Ратинов А.Р. Правосознание и причины преступности // Советское государство и право. 1988. №12. С. 50

⁵ См.: Туманов В.А. О юридическом нигилизме. М., 1989. С. 135-146.

По мнению Н.Л. Гранат, правовой нигилизм обычно выражается в непризнании приоритета прав и свобод личности, прав и законности в качестве высших морально-политических ценностей и умалении их роли и значения в иерархии иных предпочтений и приоритетов¹.

Вместе с тем, В.А. Туманов, в свою очередь, подразделял правовой нигилизм на обыденный и бюрократический. Обыденный нигилизм характеризуется неосведомленностью населения, низким уровнем правовой образованности и культуры. Бюрократический же нигилизм рождается при приоритете административно-приказных методов перед правовыми, непризнание принципа верховенства закона, недопонимание роли правосудия в правовой жизни страны, безнаказанность должностных лиц за нарушение закона².

Касаясь правового идеализма, можно сказать, что это противоположенное понятия правового нигилизма, где субъектом происходит переоценка нормы права, его социального значения и регулирующей функции³.

Процесс негативных изменений в сфере правовых знаний сотрудников органов внутренних дел состоит, как нам представляется, из завышенной самооценки с одной стороны и образовании определенных стереотипов с другой. Вторые, как верно замечено Н.Л. Гранат, являются источником интеллектуальных, психологических «барьеров». Под «барьером» понимается такое состояние, при котором на определенном этапе принятия юридически значимого решения не только не связываются между собой, но даже выступают по отношению друг к другу в качестве препятствия, мешающего соединить эти разрозненные знания в единую систему⁴.

Согласно данным, полученным автором, через 7-10 лет при неизменении профиля и характера работы, отсутствии иммунитета и эффективной профилактики происходят нежелательные изменения сознания и личности работника - профессиональная деформация. Она является объективной закономерностью при решении мыслительных задач в юридически значимых ситуациях. Ее действие усиливается или ослабляется в зависимости от обстановки, атмосферы, в которых профессиональная деятельность и личность реализуются⁵.

¹ См.: Гранат Н.Л. Деформация профессионального сознания личности работников правоохранительных органов и возможности ее профилактики // Проблемы действия права в новых исторических условиях: Труды Академии МВД РФ. М., 1993.

² Туманов В.А. Правовой нигилизм в историко-идеологическом ракурсе // Государство и право. 1993. № 8. С. 52

³ Матузов Н.И. Правовой нигилизм и правовой идеализм как две стороны «одной медали» // Правоведение. 1994. №2.

⁴ См.: Гранат Н.Л. О механизме следственного мышления // Вопросы судебной психологии. М., 1971. С. 23

⁵ Гранат Н.Л. Деформация профессионального сознания личности работников правоохранительных органов и возможности ее профилактики // Проблемы действия права в новых исторических условиях: Труды Академии МВД РФ. М., 1993. С. 30.

Заслуживает внимания и позиция А.В. Буданова, выделяющего три группы факторов, ведущих к образованию профессиональной деформации:

- факторы, обусловленные спецификой деятельности;
- факторы личностного свойства;
- факторы социально-психологического характера¹.

К факторам, обусловленным спецификой деятельности сотрудников ГИБДД следует отнести: детальную правовую регламентацию деятельности, что наряду с позитивным эффектом может приводить к излишней формализации деятельности, элементам бюрократизма; наличие властных полномочий по отношению к гражданам, что порой проявляется в их злоупотреблении и необоснованном использовании; корпоративность деятельности, которая может служить причиной изоляции органов правопорядка и их отчуждения от общества; повышенную ответственность за результаты своей деятельности; психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил и т.д.; экстремальность деятельности.

Среди личностных свойств сотрудников следует назвать: неадекватный возможностям уровень притязаний и завышенные личностные ожидания; недостаточную профессиональную подготовленность; специфическую связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности (так, решительность в сочетании с пониженным самоконтролем может развиться в чрезмерную самоуверенность и т.п.); профессиональный опыт; профессиональные; особенности социально-психологической дезадаптации личности сотрудника, приводящие к проявлению агрессивности; изменение мотивации деятельности, потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии и т.п.

К факторам социально-психологического характера обычно относят: неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными; конфликтные отношения в общении сотрудников; неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и т. д.); низкую общественную оценку деятельности органов ГИБДД, что порой ведет к безысходности в деятельности сотрудников, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в нужности своей профессии.

Проявления профессиональной деформации имеют место как во внешней среде деятельности, взаимодействии с объектом деятельности (правонарушителем) и другими гражданами, так и во внутрисистемном общении, совместном выполнении служебных задач с другими работниками, контактах с руководителем.

¹ Криминология: учебник / под ред. акад. В.Н. Кудрявцева, проф. В.Е. Эминова. М., 1995.

Во внешней среде деятельности можно рассмотреть следующие проявления профессиональной деформации сотрудников: уверенность и порой самоуверенность в собственной непогрешимости при решении профессиональных задач, чрезмерное самомнение и завышенная самооценка; грубые ошибки в восприятии и оценке других людей, их действий и поступков.

Правовой нигилизм сотрудника ГИБДД может проявляться в пренебрежительном отношении к требованиям закона, игнорировании требований закона и произвольном толковании закона и подзаконных нормативных актов.

Возможно и другое проявление профессиональной деформации: выраженная установка на ужесточение наказания, применение к правонарушителю более жестких мер наказания безотносительно к особенностям его личности и ситуации совершенного правонарушения; стереотип закрытости, стремления к излишней секретности, приданию своей работе мнимой значительности, тенденция к сверхконтролю; перенос своей служебной роли, профессиональных навыков и установок во внеслужебные отношения; «упрощение делового общения», выражающиеся в снижении культуры и этики общения с гражданами, обращения на «ты», применении выражений, оскорбительных для других людей¹.

Во внутрисистемном управлении, в общении с руководителями и сослуживцами возможны следующие проявления профессиональной деформации: «потеря инициативы в работе», выражающейся в ориентации только на исполнение приказов и распоряжений руководителей, вышестоящих звеньев управления и забвения своих личных должностных обязанностей и ответственности; установка на приоритетность текущего процесса деятельности, выполнения текущих задач вне связи с достижением конечных результатов деятельности, «имитация активной деятельности»; переоценка привычных методов работы и недооценка необходимости внедрения новых методов деятельности, инноваций; установка на совершение формализованных, документально оформленных профессиональных действий при недостаточном внимании к человеку; профессиональный эгоизм (эгоцентризм), часто блокирующий эффективное взаимодействие сотрудников ГИБДД с сотрудниками других органов правопорядка и снижающий результаты их совместной деятельности.

Часто проявления профессиональной деформации являются следствием обращения работника к неадекватным защитным механизмам в своей деятельности:

– рационализации (объяснения своих незаконных действий интересами раскрытия и расследования преступления и т.п.);

¹ Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: справ. пособие / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафрова. М., 1997.

- вымещения (например, словесного оскорбления задержанных и т.п.);
- замещения (например, достижение ложного ощущения своей профессиональной значимости за счет внешней атрибутики деятельности и т.п.);
- изоляции (сокращения контактов с другими людьми вне рамок своей деятельности).

Таким образом, анализируя вышеизложенное можно сделать вывод о том, что профилактика профессиональной деформации сотрудников ГИБДД представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации. Одной из задач такой профилактики является блокирование и сглаживание факторов, способствующих развитию профессиональной деформации, что, в конечном счете, оказывает непосредственное влияние на успешность профессиональной деятельности сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации.

§ 3. Взаимодействие правовых и моральных норм в поведении сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения России как фактор успешности их профессиональной деятельности

Деятельность сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения современной России жестко регламентирована фиксированными нормами права, законами, поэтому общественно значимая цель, которой подчинена профессиональная деятельность сотрудников ГИБДД и нравственные требования, предъявляемые обществом к этой службе, зафиксированы в основном законе государства – Конституции Российской Федерации.

Статья 2 Конституции Российской Федерации провозглашает, что «человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека – обязанность государства».

Уважение к человеку как к гражданину, уважение его прав и свобод, готовность всегда и везде встать на охрану законных интересов, защиту жизни, здоровья, чести и достоинства, собственности граждан является ядром профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел современной России, основной профессионально-нравственной ценностью.

Взаимосвязь права и морали в работе сотрудников ГИБДД непосредственно определяется самим моральным содержанием их деятельности и задачами МВД России.

Основной задачей ГИБДД современной России государства является охрана и защита прав и свобод человека и гражданина. Все остальные задачи являются элементами этой важнейшей обязанности.

На современном этапе развития российского общества гуманизм, мораль и культура сотрудников органов внутренних дел приобретают особую значимость. При этом соблюдение законности и служебной дисциплины определяется, прежде всего, моральными установками и внутренней культурой сотрудников ГИБДД.

В этой связи сотрудник Государственной инспекции безопасности дорожного движения современной России сегодня должен обладать не только совокупностью профессиональных навыков и знанием законодательной базы, но и развитым интеллектом, богатой духовностью, внутренней культурой.

Мораль и культура сотрудника рассматриваются как важнейшие профессиональные качества, определяющие его готовность к обеспечению любых служебных задач, желание их выполнить, чувство ответственности за их выполнение с наибольшим результативным эффектом.

Недооценка этих факторов порождается довольно распространенным мнением, что служебная деятельность сотрудников Госавтоинспекции

России настолько строго регламентирована законами, подзаконными актами, уставными положениями, инструкциями, требованиями служебной дисциплины, что при должном уровне требовательности руководства любой сотрудник будет успешно выполнять свои функциональные обязанности. Представляется, что это мнение глубоко ошибочно по целому ряду причин.

Во-первых, современное общество, в том числе и деятельность ГИБДД России, находится в условиях постоянного изменения, причем эта динамика носит исключительно интенсивный, подчас даже непредсказуемый характер, в силу чего административно-правовые документы и приказы могут определить деятельность сотрудника только в самых общих чертах. Их интерпретацию применительно к той или иной конкретной ситуации зачастую определяет сам исполнитель.

Во-вторых, все документы служебно-правового характера (в том числе приказы и приказания) не содержат четко определенных решений для любой ситуации, но лишь предписывают рамки, в которых эти решения должны быть приняты. Рамки эти настолько широки, что в зависимости от уровня культуры и нравственной воспитанности сотрудника поставленная задача может быть решена как казенно, формально - бюрократически, так и творчески - максимально результативно и по-человечески.

В-третьих, функциональные обязанности можно выполнять по-разному. Можно в минимально допустимом объеме, компенсируя это созданием видимости кипучей деятельности, а можно работать с максимальной отдачей, самоотверженно превращая интересы службы в главный смысл своей жизни. Определяет характер выполнения служебного долга в этом случае лишь мораль сотрудника, его совесть.

И, наконец, общеизвестно, что между законопослушным и неправомерным поведением пролегает довольно широкая «пограничная полоса», которую непременно проходит личность и где она духовно деформируется, прежде чем начинает совершать противоправные деяния.

Необходимо подчеркнуть, что к сотруднику ГИБДД современной России предъявляется ряд специфических моральных требований. Частично они содержатся в законодательстве и служебных нормативных документах, а частично вырабатываются в процессе накопления служебного опыта и формирования служебных традиций, обусловленных морально-психологическим климатом коллектива сотрудников ГИБДД.

Специфичность профессиональной этики сотрудников ГИБДД Российской Федерации заключается в:

- необходимости повседневного общения с различными категориями граждан, в частности, склонных к девиантному поведению;
- экстремальности общения в условиях чрезвычайных ситуаций;
- в строгой регламентации норм служебной этики, за нарушение которых следует дисциплинарная или уголовная ответственность.

С учетом этого, проблема соотношения моральных, правовых и организационно-управленческих норм в профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД приобретает особое звучание.

Как уже отмечалось, цель профессиональной деятельности сотрудников носит морально-правовой характер.

Цель профессиональной деятельности сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения определяет ее содержание, которое также является морально-правовым. Это содержание заключается в достижении юридической справедливости. Современное понимание справедливости включает в себя, во-первых, равенство прав и обязанностей личности; во-вторых, равенство всех перед законом и судом; в-третьих, адекватная ответственность за преступление против жизни, свободы, имущества личности, безопасности личности, общества и государства.

Необходимо отметить, что собственно моральные нормы в профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД имеют различные сферы своего применения.

Во-первых, моральные (или аморальные) нормы определяют личную мотивацию поступления на службу в органы внутренних дел.

Во-вторых, моральные (или аморальные) нормы определяют отношения сотрудников ГИБДД в служебных коллективах.

В-третьих, моральные (или аморальные) нормы с неизбежностью проявляются в общении сотрудника ГИБДД России с гражданами различных категорий.

Особенно остро эта проблема стоит перед сотрудниками ДПС ГИБДД России. Ведь и сам инспектор, и правонарушитель – это, в первую очередь, живые люди с их пристрастиями, симпатиями и антипатиями, а главное, с их особенными интересами.

Важно понимать, что одним из критериев профессиональной культуры сотрудника ГИБДД России является умение руководствоваться в общении морально-правовыми нормами, а возникающие конфликты либо затушевывать, либо ставить на службу делу.

В целом, служба в ГИБДД современной России требует от претендента на службу сочетания высоких моральных и профессиональных качеств, подвергая его испытаниям на моральную и психологическую прочность. Сотрудник должен обладать знаниями, быть отзывчивым и чутким по отношению к людям, предельно честно и даже щепетильно выполнять свои обязанности.

В этой связи особая роль в формировании профессиональных и моральных качеств сотрудника ГИБДД России должна принадлежать моральному воспитанию.

Стержнем морального воспитания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации является интериоризация - перевод моральных

требований общества, нравственных принципов во внутренние установки, личные убеждения каждого человека.

В современных условиях нравственное воспитание сотрудников выступает как двуединый процесс: с одной стороны, оно предполагает формирование у человека необходимых представлений о моральном идеале, о моральном (или аморальном) поведении, о подлинном содержании понятий «добро» и «зло», «честь», «достоинство», «долг», «совесть», «справедливость», о моральных принципах и нормах; с другой стороны, моральное воспитание заключается в создании у сотрудника глубокой внутренней потребности поступать и действовать в соответствии с воспринятыми и усвоенными им элементами морального сознания.

Решающую роль в моральном становлении сотрудника ГИБДД играют личный пример руководителей, авторитетных людей, морально-психологический климат коллектива, весь уклад его жизнедеятельности.

В учебной литературе отмечается, что «долг чести руководителя органа внутренних дел – умело сочетать твердость управления, требовательность и сохранение хорошей нравственно-психологической атмосферы во вверенном подразделении, формировать нравственную культуру сотрудников, заботиться о подчиненных, обеспечивать им социально-правовую защиту сотрудников»¹.

Вместе с тем важное место в моральном воспитании занимает и нравственное принуждение, которое проявляется как моральное осуждение сотрудника со стороны коллектива, командира, начальника либо как самоосуждение.

В соответствии с требованиями нормативных правовых документов руководители и сотрудники Государственной инспекции безопасности дорожного движения современной России обязаны поддерживать благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком моральном духе сотрудников, их отношении к нравственным ценностям и степени мотивационной готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

Для сотрудников ГИБДД недопустимы действия, способные причинить вред морально-психологическому климату в коллективе, включая:

- обсуждение приказов, решений и действий старших начальников, реализуемых в пределах их полномочий;
- распространение слухов, сплетен и другой непроверенной информации сомнительного характера;
- предвзятое и необъективное отношение к коллегам;
- заискивание перед начальниками;

¹ Этика сотрудников правоохранительных органов: учебник / под ред. Г.В. Дубова. М., 2005. С. 504.

- претензии на особое отношение к себе и незаслуженные привилегии;
- обещания, выполнение которых находится под сомнением;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей.

Статус должности, занимаемой руководителем, должен постоянно подкрепляться его личным авторитетом. Руководителю органа ГИБДД современной России необходимо постоянно помнить, что подлинный авторитет создается его безупречной репутацией, профессиональной компетентностью, служебным опытом, требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчиненным.

Культура профессионального поведения руководителя определяется степенью развития его интеллекта, широтой эрудиции, обширностью интересов, уровнем образованности и воспитанности.

Позитивный моральный облик руководителя основывается на профессионально-нравственных качествах: честности, порядочности, самокритичности, требовательности, доброжелательности, обязательности, ответственности, принципиальности, справедливости.

Соотношение права и морали здесь проявляется в том, что закрепленные в нормативных документах требования профессиональной этики обязывают руководителя:

- соблюдать права и свободы сотрудника как человека и гражданина;
- относиться к сотруднику как к личности, признавая его право иметь собственные профессиональные суждения;
- проявлять высокую требовательность, принципиальность в сочетании с уважением личного достоинства;
- устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку на личный состав;
- помогать сотрудникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- использовать в полной мере психолого-педагогические подходы и методы в воспитательной работе с личным составом;
- информировать личный состав о складывающейся морально-психологической обстановке в подразделении;
- регулировать взаимоотношения в служебном коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в служебном коллективе;

- рассматривать без промедления факты нарушения норм и принципов профессиональной этики и принимать по ним объективные решения;
- принимать беспристрастные, справедливые и объективные решения по социально-бытовым проблемам и вопросам поощрения личного состава;
- организовывать выработку и реализацию комплекса мер по профилактике конфликтов;
- обращаться к подчиненным, называя их по специальному званию и фамилии или только по специальному званию, добавляя в последнем случае перед специальным званием слово «товарищ», либо по имени и отчеству и только на «вы»;
- контролировать соблюдение сотрудниками правовых и нравственных норм в оформлении и содержании служебных помещений;
- оставаться скромным в потребностях и запросах как на службе, так и в быту.

В случае если подчиненный оказался в трудной жизненной ситуации, его начальник призван оказать ему всемерную помощь и поддержку.

Руководитель не имеет морального права перекладывать свою ответственность на подчиненных; использовать служебное положение в личных интересах; проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость, применять рукоприкладство по отношению к подчиненным; обсуждать с подчиненными действия вышестоящих начальников; занимать деньги у подчиненных сотрудников, принимать подарки, используя их зависимое служебное положение.

Руководители и сотрудники органов внутренних дел должны понимать сущность явления профессиональной нравственной деформации личности, представлять себе ее опасность и последствия.

Важной задачей морального воспитания на современном этапе развития российского общества и государства является формирование у каждого сотрудника ГИБДД Российской Федерации прочных моральных убеждений.

Сложность и значимость морального воспитания обуславливают разнообразие форм, средств, методов, направлений его осуществления, единство объективных и субъективных факторов воздействия на личность, критериев морали, образующих в своей совокупности систему этого вида воспитания.

Основные методы морального воспитания: этическое просвещение, пропаганда и агитация.

Особую роль в моральном становлении личности сотрудника играют руководители, начальники, командиры. Своеобразие нравственного воспитания заключается в том, что руководитель морально воздействует на подчиненных, по существу, постоянно, даже когда его нет на службе. Сотрудники, как правило, совершают поступки с учетом их оценки со стороны

своего начальника, командира, стараясь не подвести авторитетного руководителя, заслужить его одобрение¹.

Система нравственного воспитания предполагает широкое применение разнообразных средств духовно-нравственного воздействия на сотрудников органов внутренних дел. Видное место в системе средств нравственного воспитания личного состава занимают: профессиональная деятельность, художественная литература и искусство, средства массовой информации, устная и наглядная агитация, научно-практические конференции, ритуалы, чествования достойных сотрудников. Работники должны видеть и знать, что честный, добросовестный труд приносит положительные результаты и не остается незамеченным.

Действенность применяемой системы морального воспитания, ее практическая значимость выявляются при помощи определенных критериев, имеющих как прямое, так и косвенное проявление. Критериями успешности нравственного воспитания выступают: активная жизненная позиция сотрудника, сознательное отношение к общественному долгу, коллективизм, добросовестность в исполнении служебных обязанностей.

Моральное воспитание сотрудников Госавтоинспекции немыслимо без самовоспитания.

В научной литературе моральное самовоспитание рассматривается как активный, сознательный, целеустремленный процесс формирования и развития сотрудником положительных и искоренения отрицательных качеств в соответствии с общественными потребностями и личными моральными идеалами².

Конечно, главной сущностью службы сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения современной России является служение закону. Но при этом следует всегда твердо помнить, служба в ГИБДД осуществляется не только во имя торжества закона, она осуществляется и во имя достижения общественного блага. И здесь прослеживается тесная связь права и морали. Ибо закон - благо только при том условии, если он осознается обществом как воплощение справедливости, то есть как воплощение высшего нравственного начала, обеспечивающего нормальную жизнедеятельность общества и государства. Если же закон начинает восприниматься гражданами как несправедливый, тем более безнравственный и бесчеловечный, то его исполнение производит прямо противоположный, общественно-дестабилизирующий эффект.

Принятый в 2008 году Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации является профессионально-нравственным руководством, обращенным к сознанию и совести со-

¹ См.: Сокова З.К. Профессиональная мораль. М., 2000. С. 69-92.

² См.: Саранчин Ю.К., Банных С.Г., Зарубина Е.В. и др. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел: курс лекций. Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001. С. 48-76.

трудника. Кодекс как свод профессионально-этических норм определяет для сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации не только нравственные ценности, обязательства и принципы службы в органах внутренних дел, но и профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе.

В установленных Кодексом профессионально-этических правилах поведения сотрудника ярко проявляется соотношение и взаимодействие правовых и моральных норм.

Так, статья 8 Кодекса определяет, что поведение сотрудника органов внутренних дел современной России всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам стража правопорядка. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет сотрудника.

Нормативные правовые документы, регламентирующие деятельность и поведение сотрудников ГИБДД современной России, предписывают, что личные отношения не должны являться основанием для продвижения сотрудника по службе, его поощрения или наказания, решения кадровых, социальных вопросов.

Коллеги по службе должны уважительно и внимательно относиться к работающим в коллективе сотрудникам-женщинам, которые в свою очередь не должны злоупотреблять своими преимуществами.

К грубым нарушениям профессионально-этических принципов и норм в сфере неформальных отношений между сотрудниками относятся:

использование дружеских или родственных связей между начальником и подчиненным в целях решения служебных вопросов в личных корыстных интересах;

установление отношений круговой поруки и протекционизма на национальной основе и по признаку землячества;

дискриминация сотрудников по половому (гендерному) признаку, вследствие которой предпочтение необоснованно отдается одному полу перед другим;

сексуальные домогательства, принуждение к интимной связи, особенно выражающиеся в агрессивном, оскорбительном поведении, унижающем достоинство женщины или мужчины, и сопровождающиеся физическим насилием, психологическим давлением, шантажом, угрозами;

демонстрация приверженности моральным антиценностям, таким как культ денег, власти, силы; цинизм, пошлость, разврат.

Руководителю в целях предупреждения негативного влияния неформальных отношений на обстановку в служебном коллективе необходимо:

– контролировать соблюдение сотрудниками профессионально-этических ограничений и запретов, в равной мере распространяемых как

на мужчин, так и на женщин, состоящих на службе в органах внутренних дел;

– обеспечивать деятельность сотрудников в строгом соответствии с их должностным предназначением;

– исключить панибратство и фамильярность в общении с подчиненными, препятствовать влиянию неформальных отношений на принимаемые служебные решения¹.

Сотруднику Государственной инспекции безопасности дорожного движения современной России также следует заботиться о подобающем внешнем виде и соблюдении правил ношения форменной одежды. В этой связи необходимо помнить, что достойный внешний вид сотрудника обеспечивает моральное право на самоуважение, способствует укреплению доверия граждан к ГИБДД, оказывает влияние на поведение и поступки людей.

Таким образом, взаимодействие правовых и моральных норм в поведении является основополагающим фактором успешности профессиональной деятельности всех сотрудников органов внутренних дел, в том числе и ГИБДД России. С одной стороны, сотрудник ГИБДД обязан знать и руководствоваться в своей деятельности нормативной правовой базой, регламентирующей его деятельность, обеспечивая, в конечном счете, принцип законности. Тогда как с другой стороны, на успешность правоприменения огромное влияние оказывает нравственное развитие его личности. В этой связи огромное внимание следует уделять соблюдению норм Кодекса профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел, явившемуся важным шагом в направлении нормативного закрепления нравственных и моральных принципов, обуславливающих профессионализм и успешность сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения Министерства внутренних дел Российской Федерации.

¹ См.: Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. М., 2008. С. 11-24.

§ 4. Проблемы и основные тенденции обеспечения успешности профессиональной деятельности сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения России на современном этапе

Анализируя проблемы и основные тенденции обеспечения успешности профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД МВД России, следует иметь в виду задачи, которые поставлены перед всеми сотрудниками органов внутренних дел России.

В соответствии со ст.12 федерального закона Российской Федерации от 7 февраля 2011 года №3-ФЗ «О полиции» обязанности по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением правил, стандартов, технических норм и иных требований нормативных документов в области обеспечения безопасности дорожного движения; регулирования дорожного движения, возложены на органы полиции¹.

Кроме того, Положение о ГИБДД определяет, что данные функции возложены на государственную инспекцию безопасности дорожного движения Российской Федерации.

Необходимо отметить, что инспекция (латинское *inspectio* – осмотр) – орган, осуществляющий контроль за соблюдением установленных государством правил.

В п.6 ч.1 ст.2 федерального закона «О полиции» сказано, что «полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности».

Деятельность сотрудников ГИБДД является одним из видов деятельности по охране общественного порядка и безопасности, которая возложена на органы внутренних дел. Она носит властный характер ввиду того, что сотрудники ГИБДД имеют право воздействовать на граждан в целях сохранения жизни, здоровья и имущества участников дорожного движения, защиты их законных прав и интересов, а также интересов общества и государства; обеспечения безопасного и бесперебойного движения транспортных средств; предупреждения и пресечения преступлений и административных правонарушений в области дорожного движения.

Важным фактором эффективности служебно-профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД является успешность их профессиональной деятельности, которая рассматривается как целостный процесс, связанный

¹ О полиции: Федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ: принят ГД ФС РФ 28.01.2011 // Рос. газ. 2011. 8 февр. № 25.

с особенностями выполнения служебных задач, поставленных перед Государственной инспекцией безопасности дорожного движения.

В этой связи заслуживают особого внимания слова министра внутренних дел Российской Федерации Владимира Колокольцева: «Чтобы заслужить доверие со стороны граждан и поднять престиж профессии полицейского, необходимо повышать профессионализм и качество кадрового состава органов внутренних дел ... Если мы требуем соблюдения законности со стороны граждан, то сами должны быть безупречны. Это же, кстати, является показателем профессионализма. Так что повышение профессионализма и качества кадрового состава полиции - приоритетная задача ... Каких бы успехов мы ни достигали, какие бы нужные преобразования ни проводили, любое, абсолютно любое преступление со стороны самих полицейских, нарушения прав граждан сводят на нет всю нашу работу»¹.

Успешность профессиональной деятельности определяет служебную эффективность, перспективу дальнейшего личностного развития и профессионального становления сотрудника ГИБДД.

Основы поведения сотрудников ГИБДД на дороге и в кабинетах при работе по административным делам отражены в Административном регламенте, который определяет порядок действий и регламентирует деятельность сотрудников ГИБДД в области дорожного движения, а также по делам об административных правонарушениях, описывает права и обязанности сотрудника ГИБДД.

Сотрудникам полиции приходится противостоять правонарушениям в самых различных сферах, реализуя свои полномочия.

При существующих общих требованиях в деятельности сотрудников ГИБДД их практическая реализация происходит по-разному как с точки зрения используемых сил и средств, так и результатов этой деятельности. Это зависит и от личностных качеств сотрудника, и от микроклимата в коллективе, подразделения ГИБДД, традиций этого подразделения, которые могут носить как положительный, так и отрицательный характер².

Представляется, что недостаточный уровень личной культуры и взаимоотношений в коллективе в значительной степени влияет на законность и правомерность деятельности сотрудника ГИБДД.

Соблюдение законности – главный приоритет деятельности полиции. Законность – это общеправовой конституционный принцип. Принцип законности в деятельности полиции – это требование от подразделений и сотрудников полиции осуществления своих функций и реализации полномочий на основе строгого соблюдения Конституции России, федерального

¹ URL: <http://www.interfax.ru/russia/news>.

² Меняйло Д.В., Рязанова Н.А. Правомерность деятельности сотрудников органов внутренних дел как важный фактор в обеспечении общественного порядка // Вестник Белгородского юридического института. 2011. № 1. С. 7.

закона «О полиции» и иных законов, регулирующих правовой статус и деятельность органов внутренних дел.

Полицейский, реализуя свой правовой статус, должен правильно толковать и неуклонно соблюдать нормы как процессуального, так и материального права. Малейшее отступление сотрудника ГИБДД от этого требования не только подрывает авторитет всей полиции, но и наносит ущерб делу укрепления законности. Только урегулированная законодательством деятельность может быть частью осуществляемого полицией правоприменения, поэтому нарушение нормы права может вывести действие за пределы законности¹. Строгое соблюдение законности предполагает осуществление взаимоотношений между сотрудниками ГИБДД и обществом в соответствии с требованиями законов и подзаконных нормативных актов, регулирующих как совместную деятельность органов внутренних дел и обществу, так и индивидуальную деятельность каждого из них².

Говоря о выстраивании нового формата взаимоотношений органов внутренних дел и общества в контексте соблюдения и уважения прав и свобод граждан, обеспечения законности и беспристрастности стоит отметить исследование, проведенное ОАО «ВЦИОМ» в 2011 г. по заказу МВД России. За 2011 год 15% опрошенных респондентов отметили нарушения прав граждан со стороны сотрудников полиции, в основном это касалось таких служб, как ГИБДД и патрульно-постовая служба.

Наиболее важными задачами органов внутренних дел общество считает повышение качества отбора сотрудников полиции, борьбу с коррупцией и профессиональную подготовку кадров³.

Как видим из данных проведенного анализа общественного мнения, общество и общественные объединения, видят проблему в выстраивании нового формата взаимоотношений органов внутренних дел и граждан, в недоверии полиции, которое чаще всего вызвано нарушением законности со стороны сотрудников полиции, это, в первую очередь нарушение прав и законных интересов граждан.

Сотрудники ГИБДД реализуют профилактические, контрольные, надзорные и разрешительные функции в области обеспечения безопасности дорожного движения, а также участвуют в обеспечении охраны общественного порядка и борьбе с правонарушениями.

¹ Ст. 6 ФЗ «О полиции» // Постатейный комментарий к Федеральному закону «О полиции» от 7 февраля 2011 № 3-ФЗ.

² См.: Кашкина Е.В., Терентьев Э.В. К вопросу об основных принципах взаимодействия органов внутренних дел с общественными формированиями в сфере обеспечения правопорядка и профилактики правонарушений. Полиция и институты гражданского общества // Полицейская деятельность. 2012. № 3. С. 11.

³ Результаты изучения общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Професионал. 2012. № 1. С. 8-10.

В целях успешной реализации данных функций необходимо учитывать личностные качества сотрудников.

Специалисты предлагают использовать классификацию всех сотрудников, учитывающую два критерия - отношение к закону и социально-активному поведению в сфере права. Такая классификация предлагает следующую типологию сотрудников:

«службист» - умело сочетающий дух и букву закона, но не стремящийся к каким-либо его изменениям и практике реализации;

«прагматик» - понимающий дух и букву закона, но заинтересованный, прежде всего, в «прохождении» дела и в этой связи ориентирующийся на мнение лиц, от которых зависит окончательное решение вопроса;

«энтузиаст» - умело сочетающий дух и букву закона, стремящийся в общественных интересах к совершенствованию законодательства и юридической практики;

«флюгер» - допускающий отступления от требования закона под давлением вышестоящих или местных руководителей;

«педант» - предельно строго руководствующийся буквой закона, но поступающий подчас его духом ради соблюдения формы;

«антипедант» - руководствующийся духом закона, но подчас допускающий отступления;

«карьерист» - склонный поступиться законом ради продвижения по службе;

«бюрократ» - заслоняющийся законом или якобы не замечающий букву закона, выхолащивающий его дух ради своего удобства и спокойствия;

«лжеюрист» - попирающий в личных интересах закон, пользующийся своим служебным положением¹.

Данная типология позволяет прийти к выводу, что правовые установки, мотивы правомерного поведения, а значит, его характер и тип в большей степени зависят от того, на чьи интересы ориентируются сотрудники ГИБДД в ходе исполнения своих служебных обязанностей.

К сожалению, на практике использование сотрудниками ГИБДД своих полномочий не всегда сочетается с такими принципами, как законность, обоснованность и соразмерность, что нередко приводит к нарушениям прав и свобод личности.

В связи с этим, важной проблемой в деятельности личного состава ГИБДД является их общетеоретическая правовая подготовка, непосредственно направленная на формирование у сотрудников ГИБДД и их руководителей системы теоретически и практических знаний, использование которых поможет переосмыслить и скорректировать практику обеспечения

¹ Адаховская С.В. Сущность социально-активного правомерного поведения сотрудника ОВД // История государства и права. 2008. № 2. С. 17.

прав и свобод человека и гражданина, обеспечить охрану общественного порядка и общественную безопасность.

В тоже время сотрудники ГИБДД должны понимать, что любое нарушение законности противоречит интересам государства, подрывает его престиж, нарушает веру народа в законность и справедливость, наносит серьезный ущерб всему обществу. Это определяет необходимость организации правового и этического воспитания сотрудников ГИБДД, возможность более широкого вовлечения их в творческую деятельность, повышению их образовательного и культурного уровней.

Также, одной из проблем успешности деятельности сотрудников ГИБДД является профессиональное сознание и профессиональная культура, которые определяют правомерность их служебной деятельности.

Рассматривая профессиональное правосознание сотрудников ГИБДД, необходимо остановиться на правовой культуре отдельного сотрудника, ведь именно правовая культура сочетает правосознание с умением и навыками познавать право, применять его при анализе и решении конкретных задач.

Профессиональное правосознание способно воздействовать на правомерное поведение сотрудников ГИБДД. Уровень профессионального правосознания из-за деформации интеллектуального компонента находится не на должном уровне и негативно влияет на формирование правомерного поведения сотрудников ГИБДД. Причина этому – низкий уровень правовых знаний.

Представляется важным отметить тот факт, что знание права сотрудниками ГИБДД не гарантирует их правомерного поведения.

Уважение к праву, которое является его основой, не сводится к простой осведомленности о существовании тех или иных правовых норм с каким-то определенным содержанием. Оно предполагает осмысление права, постижение его содержания, определение значения для практической деятельности. Правовая информированность должна подкрепляться внутренними регуляторами поведения, позитивными правовыми установками, ценностными ориентациями.

Об уровне правовой культуры сотрудников ГИБДД свидетельствуют приобретенные ими юридические знания, навыки, морально-профессиональные качества (соблюдение норм этики и профессиональных норм). Для того, чтобы судить о проблемах и тенденциях обеспечения успешности деятельности сотрудников ГИБДД, необходимо учитывать уровень образования, юридический опыт и квалификацию.

Сотрудник должен обладать не только эрудицией, но и умением общаться с гражданами, быть психологом, переговорщиком. Это определяет уровень его профессионализма, а владение навыками межличностных

коммуникаций – одна из составляющих успешности деятельности сотрудников ГИБДД¹.

Для профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД характерно наличие правовых знаний, специальных навыков, а также приемов и методов их практического применения. Безопасность дорожного движения будет обеспечена лишь тогда, когда сотрудник ГИБДД добросовестно исполняет свой долг, следит за достижениями теоретической и практической юриспруденции и применяет их на практике. А некомпетентность сотрудников правоохранительных органов, в том числе ГИБДД, их низкий профессионализм приводят к действиям, которые негативно влияют на результаты работы, низкий уровень безопасности дорожного движения, качество исполнения ими своих обязанностей. Что в конечном итоге снижает степень доверия и порождает негативное отношение граждан ко всей правоохранительной системе.

С сожалением приходится отметить, что в настоящее время среди сотрудников существует твердое мнение о том, что при исполнении служебных обязанностей допустимо нарушать закон². В этой связи особое значение приобретает позиция Н.В. Тарасова, которые высказывает её на основе статистики опроса осужденных сотрудников МВД России. По его мнению, «служебные» преступления включают следующие виды:

- превышение должностных полномочий;
- преступление против правосудия;
- принуждение к даче показаний;
- привлечение заведомо невиновного к уголовной ответственности;
- незаконное освобождение от ответственности;
- фальсификация доказательств.

Следует отметить, что по сведениям Института государства и права РАН, четверть всех нарушений законности в правоохранительной деятельности МВД, в том числе сотрудниками ГИБДД происходит из-за несовершенства законодательных актов и их ведомственной корректировки³.

Как следствие, правовая культура сотрудников и состояние законодательства, регулирующего деятельность сотрудников ГИБДД, тесно взаимосвязаны. Современная правовая жизнь свидетельствует, что действующая нормативная база подчас вступает в противоречие с новыми социальными реалиями. Это отрицательно сказывается на успешности деятельности сотрудников ГИБДД.

¹ Коржиков О.Н. Правовая культура сотрудников правоохранительных органов: пути повышения // Правовая культура. 2007. № 2(3). С. 75.

² Тарасов Н.В. Причины и условия совершения преступлений сотрудниками правоохранительных органов // Закон и право. 2002. № 8-9. С. 87.

³ Артемьев А.М., Хазов Е.Н. Роль правовой культуры и правосознания в деятельности сотрудников милиции // Закон и право. 2003. № 5. С. 23.

Современное российское государство ставит перед правоохранительными органами задачи, направленные на ликвидацию преступности в стране, предъявляя высокие требования к организации и деятельности органов внутренних дел.

Одним из таких требований является профессионализм, который во многом определяется качественной подготовкой специалистов и формированием у них высокого уровня правовой культуры.

Существование тесной связи между профессиональной деятельностью и культурой не вызывает сомнений. Правовая культура сочетает в себе такие понятия, как общая культура, право, личность, профессионализм.

Основными критериями формирования правовой культуры сотрудников ГИБДД являются:

- знание действующего законодательства, ведомственных актов, способов толкования права, обеспечивающих законность и обоснованность правоприменительной деятельности;

- соответствие личностных качеств сотрудника должностным квалификационным требованиям;

- наличие профессионального отношения к праву, его принципам и нормам;

- уважение правовых требований (содержание уважения к праву включает уважение к действующему законодательству и принципам законности, к правам, законным интересам, достоинству личности, а также результатам правовой деятельности и юридическим ценностям);

- следование режиму законности на основе убеждений и привычки соблюдать правовые предписания;

- нетерпимость к произволу и злоупотреблениям;

- навыки правового профессионального поведения, выраженные в умении эффективно использовать юридические и специальные средства для достижения целей правопорядка;

- способность оптимально обеспечить права и свободы личности;

- правовое обучение и воспитание граждан¹.

Процесс развития, формирования профессиональной культуры сотрудника ГИБДД представляет собой одновременно и развитие, и коррекцию ценностных ориентаций, которыми он руководствуется в своей профессиональной деятельности. О правовой культуре личности сотрудника ГИБДД можно судить по его поведению в правовой сфере².

¹ Митюрин Н.Ю. Правовая культура как интегральный показатель профессионализма сотрудников ОВД // Правовая культура. 2007. № 1(2). С.74.

² Кондаков А.В. Повышение правовой культуры сотрудников милиции как средство формирования и развития их ценностных ориентаций // Правовая культура. 2007. № 1(2). С.66.

По мнению Н.Л. Гранат, знания всех сотрудников органов внутренних дел должны быть объемными, глубокими и формализованными, что относится к знанию не только правовых, но также политических и нравственных норм¹.

Показателем уровня правовых знаний, как справедливо отмечает В.П. Сальников, является способность сотрудников совершать активные профессиональные действия, отвечающие требованиям законности и эффективности².

Формирование более глубоких знаний в сфере обеспечения безопасности дорожного движения происходит при непосредственном каждодневном соприкосновении работников с правовыми вопросами.

Как отмечает В.Н. Кудрявцев, знание нормативных положений не является гарантией от их нарушений, главное заключается в отношении лица к нормам и ценностям, охраняемым ими, к обществу, его интересам, отдельным лицам³.

Кроме того, нельзя не отметить мнение И.А. Ильина, который писал о том, что каждый человек должен признавать право принципиально, осознавать его верность, правильность, обязательность⁴.

Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что для совершения умышленных антиобщественных деяний знание и понимание конкретных правовых норм не имеют определяющего значения⁵.

Факт совершения сотрудником противоправного деяния является нередко следствием серьезного, длительного переосмысления ценностных ориентаций, образа жизни, личных перспектив, доминирующих мотивов. Более того, у сотрудников помимо общих ценностных ориентаций всегда есть свои традиционно-профессиональные: чувство профессионального долга, высокий уровень правосознания, профессиональная компетентность, следование требованиям закона и др. От трансформации таких важных ценностных ориентаций напрямую зависит качество и эффективность служебной деятельности⁶.

В процессе профессиональной деятельности уровень юридических знаний сотрудника ГИБДД повышается, что позволяет ему верно оцени-

¹ Гранат Н.Л. Профессиональное сознание и социалистическая законность в деятельности органов внутренних дел. М., 1984. С. 21.

² Сальников В.П. Правосознание и правовая культура сотрудников органов внутренних дел. Л., 1981. С. 53.

³ Кудрявцев В.Н. Преступность и нормы переходного общества. М., 2002. С.140.

⁴ Ильин И.А. О сущности правосознания // Собрание сочинений. М., 1994. Т. 4. С. 174, 178.

⁵ Кондаков А.В. Повышение правовой культуры сотрудников милиции как средство формирования и развития их ценностных ориентаций // Правовая культура. 2007. № 1(2). С. 68.

⁶ Анохин С.А., Герасимова О.А. Правовые качества сотрудников органов внутренних дел // Полицейская деятельность. 2011. № 1. С. 23.

вать сложные юридические ситуации. У него появляются познавательные суждения, связанные не только с формированием в сознании образцов правомерного поведения, но и с тем, что этими образцами работник руководствуется в своих действиях, то есть эти образцы способствуют утверждению социально-правовой установки.

Дефицит правовых знаний, низкий уровень нравственно-правовой культуры порождает злоупотребление административно-властными полномочиями¹.

«Непрофессионализм» сотрудника влияет на законность действий по-разному. С одной стороны, он нередко напрямую влечет нарушение законности (неумелое применение оружия сотрудником ГИБДД может повлечь причинение вреда здоровью невиновным гражданам, участникам дорожного движения), с другой стороны, низкая квалификация сотрудника не дает ему возможности законным путем достичь требуемых результатов в работе, чем создаются побудительные мотивы к тому, чтобы достичь нужных результатов иными, незаконными средствами².

Одним из таких средств является коррупция в органах внутренних дел. В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова дается определение коррупции как морального разложения должностных лиц и политиков, выражающееся в незаконном обогащении, взяточничестве, хищении, и срастании с мафиозными структурами³.

По мнению многих специалистов, журналистов и иных исследователей, одним из наиболее коррумпированных подразделений органов внутренних дел являются подразделения по безопасности дорожного движения.

Сведения, полученные в ходе исследования, проведенного Д.С. Суховым, свидетельствуют, что более чем в 84 % случаев, сотрудники ГИБДД получали взятки за совершение конкретных действий, при этом в 82% случаев, эти действия носили характер незаконной деятельности⁴.

Со всей очевидностью можно констатировать, что негативное социальное явление «коррупция» глубоко пустило корни в подразделения ГИБДД и представляет реальную опасность для функционирования государства.

Несмотря на многочисленные меры, принимаемые со стороны государства и отдельно взятых руководителей, коррупция в правоохранитель-

¹ Хазов Е.Н. Роль и значение правосознания и правовой культуры сотрудника полиции в соблюдении, охране и защите прав человека в России // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 4. С. 152.

² Меняйло Д.В., Рязанова Н.А. Правомерность деятельности сотрудников органов внутренних дел как важный фактор в обеспечении общественного порядка // Вестник Белгородского юридического института. 2011. № 1. С. 8.

³ Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М., 1999. С. 289.

⁴ Сухов Д.С. Некоторые аспекты борьбы с коррупцией в подразделениях ГИБДД // Российский следователь. 2009. № 5. С. 31-32.

ных органах, в том числе ГИБДД, продолжает оставаться на высоком уровне, что негативно сказывается на успешности их профессиональной деятельности¹.

Деятельность сотрудников ГИБДД требует от них не только высокого профессионализма, но и нравственных качеств (честности, добросовестности, совести, долга, справедливости).

На основе психологического анализ профессиональной деятельности сотрудников ДПС ГИБДД, проведенного Ю.В. Юриновой, по нашему мнению, целесообразно выделить основные причины, которые подталкивают сотрудников ГИБДД к служебным злоупотреблениям, превышению своих должностных полномочий, являются:

- недостаточный уровень денежного довольствия сотрудников ГИБДД;
- негласные требования руководства;
- уверенность сотрудника ГИБДД в том, что установленные нормы права несовершенны и могут дополняться его действиями;
- нацеленность на результат (стремление добиться результатов деятельности, используя любые средства)².

Также немаловажно следует выделить ряд факторов, способствующих снижению количества злоупотреблений сотрудниками ГИБДД:

- 1) чувство ответственности перед членами коллектива, нежелание подводить коллег;
- 2) опасение потерять работу;
- 3) морально-волевые качества, ценности, присущие самому сотруднику (ответственность, чувство долга);
- 4) боязнь наказания;
- 5) нежелание подводить непосредственного командира, руководство подразделения³.

По нашему мнению, в целях обеспечения успешности выполнения профессиональной деятельности, сотрудники ГИБДД должны обладать:

- высоким уровнем распределения и переключаемости внимания (способность переключать и уделять внимание нескольким объектам одновременно);
- способностью анализировать, сопоставлять различные факты;
- хорошей зрительной памятью;
- хорошими организаторскими способностями;

¹ См.: Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности ОВД РФ // Профессионал. 2013. № 1. С. 18-38.

² Юринова Ю.В. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников ДПС ГИБДД и пути повышения ее эффективности // Наука и практика. 2009. № 3(40). С. 90.

³ Там же. С. 91.

- способностью действовать четко в условиях экстремальных (аварийных) ситуаций;
- коммуникативными способностями (умение налаживать контакты с людьми);
- физической выносливостью;
- способностью к самоконтролю¹.

Что же касается личностных качеств, интересов и склонностей, сотрудники ГИБДД должны быть:

1. честными, принципиальными;
2. целеустремленными;
3. наблюдательными;
4. ответственными;
5. дисциплинированными;
6. смелыми, решительными;
7. настойчивыми;
8. выдержанными;
9. находчивыми².

Существующая практика подготовки сотрудников ГИБДД возлагает значительную часть работы по подготовке и повышению квалификации на практические подразделения³.

Сотрудники ГИБДД обязаны знать правовое положение, структуру и основные направления деятельности ГИБДД, подразделения ГИБДД и их функции, систему обеспечения безопасности дорожного движения, должны уметь устанавливать контакты с людьми (кроме того, положительное отношение к службе ГИБДД, ее руководителю формируется на основе положительного опыта общения), поэтому важны личностные особенности самого сотрудника ГИБДД.

Таким образом, успешность профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД обусловлена как внешними факторами, такими как климат внутри подразделения, взаимоотношения руководителей и подчиненных, профессиональная подготовка, совершенствование нормативно-правовой базы, так и внутренними факторами, такими как личностные качества, профессиональное сознание и правовая культура каждого сотрудника.

¹ Щербаков А.В. Деятельность ГИБДД в рамках регламента // Автомобильный транспорт. 2011. № 10. С.20-24.

² Юринова Ю.В. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников ДПС ГИБДД и пути повышения ее эффективности // Наука и практика. 2009. № 3(40). С.92.

³ Квитчук А.С., Лаврентьева И.С. Организация подготовки и переподготовки сотрудников подразделений ГИБДД МВД РФ // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. № 3. С.14-15.

§ 5. Меры современного российского государства по совершенствованию профессиональной деятельности и правовой культуры сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения России

Профессиональная деятельность сотрудников ГИБДД является сложной и многогранной, в процессе ее реализации встречается много различных трудностей, которые обусловлены как контекстными (внешними по отношению к деятельности), так внутренними факторами.

В целях совершенствования профессиональной деятельности и культуры сотрудников ГИБДД необходимо обратить внимание на ряд важных (как масштабных, так и частных) составляющих обеспечения безопасности дорожного движения.

Прежде всего, к ним надо отнести сам персонал органов и структур, ответственных за организацию и обеспечение безопасности дорожного движения – Государственной инспекции безопасности дорожного движения. Особенное значение имеют их отношение к вопросам обеспечения безопасности, уровень их профессионализма, используемые средства и методы.

Согласно действующему законодательству сотрудники ГИБДД в своей профессиональной деятельности выполняют следующие функции:

1. контроль за соблюдением правил дорожного движения водителями автотранспорта и пешеходами;
2. регулирование движения транспорта и транспортных потоков на улицах и дорогах;
3. предупреждение возникновения аварийных ситуаций на дорогах;
4. проверка водительских удостоверений, технических паспортов владельцев автотранспортных средств;
5. проведение осмотров и выяснение причин дорожно-транспортных происшествий (проведение контрольных замеров, опрос свидетелей дорожно-транспортного происшествия);
6. участие в проверке состояния водителей на наличие в организме алкогольных, токсических, наркотических веществ;
7. содействие поиску транспортных средств, находящихся в розыске;
8. проведение осмотров перевозимых грузов;
9. учебно-просветительская деятельность (включая пропаганду безопасности дорожного движения);
10. контроль за профессиональной подготовкой водителей.

К основным недостаткам работы Государственной инспекции безопасности дорожного движения можно отнести:

- слабость установки работников на выполнение функции социального обслуживания. Значительная часть сотрудников не понимает, что их

основная задача – организовать дорожное движение, создать удобные и благоприятные условия для передвижения на дорогах. Наблюдается нежелание и неспособность многих инспекторов ГИБДД действовать в условиях возникновения «пробок» на дорогах, а принимаемые ими меры порой только осложняют положение, повальное увлечение карательной функцией, наказанием участников дорожного движения, в результате чего у последних сложился образ инспектора как «врага водителя и пешехода», от которого ничего, кроме неприятностей, ждать нельзя;

- слабость пропаганды безопасности дорожного движения (минимум использования средств массовой информации для трансляции социальных роликов);

- пассивность в организации безопасности дорожного движения: все реже видно на дорогах, на опасных участках сотрудников ГИБДД, между тем, нахождение на постах инспекторов само по себе дисциплинирует участников дорожного движения;

- избирательный подход в принятии мер к нарушителям правил дорожного движения (водителей на дорогих иномарках останавливают реже, чем на отечественных моделях автопрома);

- нарушения законности, выражающиеся в применении мер, не предусмотренных законом или превышающих полномочия;

- низкая культура общения, несправедливость и мелочная придирчивость во многих случаях, очевидная склонность многих инспекторов к взяточничеству¹.

Необходима постоянная работа по укреплению социального престижа органов внутренних дел путем воспитания у сотрудников ГИБДД идейной гордости за свою профессию и создания правовых, экономических, материально-технических и других условий для успешной служебной деятельности и достойной личной жизни. Формирование у работников полиции убеждения в том, что применение принуждения допустимо строго в рамках правового закона, дисциплинирует их профессиональную деятельность и повышает уровень правосознания. Правовое сознание – это система правовых чувств, эмоций, идей, взглядов, оценок, установок, представлений и других проявлений, выражающих отношение граждан Российской Федерации как к действующему праву, к юридической практике, правам, свободам и обязанностям граждан, так и к желаемому праву, к другим желаемым правовым явлениям².

¹ Вербилов А.Ф., Ковалев В.В. Проблемы обеспечения безопасности дорожного движения // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. 2010. № 1. С. 139-140.

² Сальников В.П. Теория государства и права: основные схемы и определения (альбом схем): учебное пособие. СПб., 1999. С. 18.

Проведенный Ю.В. Юриновой психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД показал¹, что называя трудности профессиональной работы, сотрудники ГИБДД отметили противоречивость официальных и неофициальных требований, предъявляемых руководством к деятельности сотрудников ГИБДД (42%), трудности организационного характера (большую нагрузку, неравномерность распределения обязанностей между сотрудниками) – 36%, сложности в налаживании взаимодействия с другими службами (14%), недостаточное знание правовых норм действующего законодательства (недостаточную правовую подготовку сотрудников) и трудности в донесении информации о правонарушении до гражданина, особенно в тех случаях, когда водитель юридически грамотен (6%).

В последнее время в многочисленных публикациях, радио- и телепередачах на тему безопасности дорожного движения сотрудникам службы ГИБДД часто ставятся в вину такие факты, как получение взятки, необоснованное изъятие водительских документов, незаконное наложение штрафов и другие превышения своих полномочий. Как правило, все эти нарушения становятся предметом пристального внимания контрольно-профилактических подразделений.

В этой связи, по нашему мнению, необходимо выделить три группы их основных задач:

- предупреждение нарушений дисциплины и законности сотрудниками ГИБДД, привлекаемыми для обеспечения правопорядка и общественной безопасности в сфере дорожного движения;
- выявление и пресечение нарушений дисциплины и законности среди сотрудников ГИБДД, на основании полученной информации;
- анализ писем, жалоб, заявлений участников дорожного движения, касающихся неправомерных действий сотрудников ГИБДД и других подразделений органов внутренних дел, а так же материалов в средствах массовой информации.

Таким образом, будет обеспечена и успешность профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД.

Кроме этого, современные условия деятельности органов внутренних дел требуют постоянного совершенствования системы подготовки кадров ГИБДД, разработки новых форм и методов обучения. Работая в сложных социально-экономических условиях, сотрудники органов внутренних дел противостоят оснащенной современной спецтехникой и вооружением преступности. Для того чтобы это соперничество происходило на равных и победителем становились органы внутренних дел, наряду с материально-

¹ Юринова Ю.В. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудников ДПС ГИБДД и пути повышения ее эффективности // Наука и практика. 2009. № 3(40). С. 90-91.

техническим обеспечением необходима соответствующая подготовка кадров, которая даст возможность сотрудникам правоохранительных органов идти на несколько шагов впереди преступников, обладать достаточным багажом знаний, умений и навыков при исполнении служебных обязанностей¹.

Необходимо отметить, что сложившаяся в МВД России систему профессиональной подготовки сотрудников можно разделить на два уровня.

1. Специальное первоначальное обучение - процесс приобретения знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей по конкретной должности.

2. Периодическое обучение, включающее в себя повышение квалификации, переподготовку и стажировку, позволяющие сотрудникам совершенствовать свои знания и повышать профессиональное мастерство в процессе службы.

Учитывая, что в условиях реформирования системы МВД меняются требования, предъявляемые к сотрудникам, и задачи, которые ставятся перед подразделениями ГИБДД, необходимо регулярно повышать квалификацию и проходить дополнительные курсы переподготовки.

В последнее время психологическая подготовка сотрудников ГИБДД остается на недостаточно высоком уровне, хотя от её уровня во многом зависит успешность профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД.

Для успешной профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД необходимо проводить тренинги – с целью подготовки инспекторов ГИБДД к эффективной коммуникации, правильному выбору стиля поведения в конфликтных ситуациях; к освоению приемов психологической саморегуляции для управления своим текущим психическим состоянием, снижения оперативной тревожности и агрессивности².

Применение социально-психологических тренингов в коллективах ГИБДД приведет к умению разрешать конфликтные ситуации и снижению уровня конфликтности инспекторов, развитию позитивных личностных качеств сотрудников ГИБДД, умений и практических навыков конструктивного поведения в конфликтных ситуациях.

Необходимо помнить, что внутренний климат всех подразделений ГИБДД как один из факторов успешности профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД напрямую зависит от профессионализма и культуры руководителя каждого подразделения.

¹ Романова В.В. Организация профессиональной подготовки в системе МВД России: лекция. Домодедово: ВПИК МВД России, 2004. С. 22-23.

² Слесарева Е.А. Социально-психологический тренинг как средство снижения уровня конфликтности в осуществлении инспекторами ДПС ГИБДД своей профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 4. С.81-82.

Руководитель только в том случае выполняет свой профессиональный долг, если организует работу в коллективе таким образом, что в результате происходит сплочение, консолидация всех звеньев подразделения. Руководитель будет являться руководителем дела, если он сам будет показывать пример собранности, организованности и дисциплинированности. Для осуществления этого он должен действовать по заранее намеченному индивидуальному плану, строго соблюдать установленный распорядок дня и трудовой недели, не допускать раскачек и штурмовщины, суеты и перенапряжения.

Важная черта профессионального стиля работы руководителя – строгое соблюдение морально-этических и служебно-правовых норм.

Ему необходимо быть тактичным, благожелательным в общении с подчиненным, вести себя почтительно и достойно с вышестоящими руководителями и коллегами. Такое поведение является признаками общей культуры руководителей, располагает к нему людей, и способствует созданию нормальных, деловых отношений в коллективе.

Руководитель должен стремиться искоренять в коллективе такие явления, как: лесть, подхалимство, угодничество.

Высокая требовательность к себе и подчиненным, объективный подход к оценке деятельности каждого из них – неперемное условие нормальной деловой обстановки в коллективе и успешности его деятельности.

Руководитель должен соответствовать современным требованиям, так как правовая культура руководителя влияет на правовую культуру подчиненного сотрудника ГИБДД. Руководитель должен обладать умением быстро перестраивать свою работу и работу коллектива с учетом изменившихся условий, постоянно стремиться вывести свой коллектив на передовые позиции в выполнении профессиональных задач¹.

В целях оптимизации условий служебной деятельности инспекторов ДПС ГИБДД командно-руководящему составу этих подразделений:

– целесообразно усилить самоконтроль за предъявлением к сотрудникам требований, провоцирующих их на неадекватную реализацию законодательно установленных властных полномочий, и тем самым снять противоречивость официальных и неофициальных требований, предъявляемых руководством к деятельности инспекторов ГИБДД;

– рекомендуется повышать уровень и качество профессионально-правовой подготовленности инспекторов ГИБДД;

– при проведении периодических проверок деятельности подразделений ГИБДД, считать одним из приоритетных направлений оценки работы начальников является состояние индивидуально-воспитательной работы с личным составом, качество проведения и организации специальной и

¹ Гладилин А.П. Профессиональная культура и имидж руководителя ОВД: социально-философский анализ: автореф. М., 2000. С. 12-13.

служебной подготовки, взять на особый контроль служебную деятельность всех подразделений;

– придавать гласности все факты нарушений законности и чрезвычайных происшествий, организовать их всестороннее обсуждение в коллективах подразделений, решительно пресекать случаи сокрытия правонарушений сотрудниками ГИБДД и беспринципности в их оценке. Обеспечить своевременное предоставление информации в вышестоящие подразделения о фактах чрезвычайных происшествий с личным составом и качественное проведение служебных проверок;

– начальникам взять под личный контроль транспортную дисциплину сотрудников ГИБДД, особенно на личном транспорте. Провести занятия с личным составом по соблюдению ими мер личной безопасности при работе на линии. Повысить ответственность руководителей за организацию работы вверенных подразделений.

В целях повышения эффективности деятельности подразделений ГИБДД необходимо:

1) регулярно осуществлять анализ причин и условий, способствующих нарушению законности и дисциплины инспекторами ГИБДД;

2) обеспечение внедрения в деятельность дорожно-патрульной службы ГИБДД перспективных информационных технологий и современных оперативно-технических средств;

3) проведение стажировок в установленном порядке руководителей и сотрудников;

4) участие в пределах компетенции в повышении уровня профессиональной подготовленности сотрудников ГИБДД;

5) использование в своей деятельности достижений науки и техники, информационных систем, сетей связи, а также современной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры.

Таким образом, для совершенствования профессиональных навыков и правовой культуры сотрудников ГИБДД необходимо следующие меры:

1. вопросы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки возвести в ранг первоочередных, в обязательном порядке предусматривающих регулярное прохождение тестирования, которое будет урегулировано программным обеспечением, предполагающим постоянное обновление баз в свете изменения законодательства, требований, предъявляемых к сотрудникам, форм и методов осуществления профессиональной деятельности;

2. в целях повышения профессиональных компетенций и правовой культуры сотрудников ГИБДД разработать и внедрить контрольно-обучающие программы по проверке знаний и применения сотрудниками действующего законодательства (правил дорожного движения, нормативных правовых актов РФ и субъектов), проводить анализ полученных результатов не реже одного раза в квартал, при необходимости - ежемесячно;

3. финансирование и приобретение для каждого экипажа ДПС ГИБДД системы «Глонасс» и технических средств, дающих возможность контролировать и эффективно использовать наряды ДПС, а также без отрыва от маршрута патрулирования осуществлять проверки по различным базам данных с целью оперативного принятия правомерных решений;

4. борьба с коррупцией в современной России является одним из приоритетных направлений деятельности, в связи с этим необходимо регулярно проводить антикоррупционные мероприятия в отношении сотрудников ГИБДД, заключающиеся в выявлении фактов подкупа должностных лиц, получении и дачи взятки, вымогательства силами КПО и ОСБ;

5. проведение проверок сотрудников ГИБДД на постах патрулирования;

6. проведение профилактических бесед с разъяснением последствий нарушения законности и дисциплины в подразделениях ГИБДД;

7. обеспечение прохождения тестирования с использованием мультитипсихометра и проверок на детекторе лжи с целью снижения профессиональной деформации сотрудников ГИБДД и своевременного выявления их противоправного поведения.

Заключение

Деятельность ГИБДД современной России постоянно находится под пристальным вниманием общества, поскольку эта деятельность в той или иной мере всегда затрагивает интересы, как всего общества, так и отдельных граждан.

Работа ГИБДД МВД России сопряжена со множеством моральных проблем, исходя из специфики целей, содержания, форм, методов и средств в их деятельности.

Успешность профессиональной деятельности сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения современной России зависит от множества взаимосвязанных факторов. Применение правовых и моральных предписаний в своем поведении обеспечивает более эффективное регулирование общественных отношений.

Объективная обусловленность такого взаимодействия определяется тем, что правовые законы и профессиональная деятельность сотрудников ГИБДД воплощают в себе принципы гуманизма, справедливости, равенства людей. Другими словами, законы правового государства воплощают в себе высшие моральные требования и нравственные ожидания современного общества.

Предоставление сотрудникам ГИБДД властных полномочий и, как следствие, моральной санкции на проведение мероприятий по защите прав и законных интересов граждан, охране правопорядка, общественного и государственного строя Российской Федерации, налагает на этих сотрудников юридическую и нравственную ответственность за неуклонное исполнение законности, и в том числе обязанность придерживаться границ допустимых действий, связанных с выполнением их служебных обязанностей.

В этой связи проблемы успешности профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД приобретают в современной России особое звучание.

К сотруднику ГИБДД современной России предъявляется ряд специфических моральных требований, от выполнения которых зависит успешность профессиональной деятельности. Частично они содержатся в нормативных документах, и тогда они носят деонтологический характер, а частично вырабатываются в процессе накопления служебного опыта и складывания традиций профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД.

В самом общем виде требования, предъявляемые к сотруднику ГИБДД Российской Федерации, обеспечивающие успешность его профессиональной деятельности состоят в следующем:

- отношение к человеку как к высшей ценности, уважение и защита прав и свобод, человеческого достоинства в соответствии с признанными правовыми нормами и общечеловеческими принципами морали;
- понимание социальной значимости своей роли и высокого профессионализма, ответственности перед обществом и государством;
- разумное и гуманное использование предоставленных сотруднику прав в соответствии с принципами справедливости, гражданского, служебного и морального долга;
- принципиальность, мужество и самоотверженность в борьбе с преступностью, объективность и непредвзятость;
- безупречность личного поведения на службе и в быту, честность и неподкупность, забота о профессиональной чести, общественной репутации;
- сознательная дисциплина, исполнительность и инициатива, профессиональная солидарность и взаимопомощь.

Особую важность в современных условиях приобретает тот факт, что успешная профессиональная деятельность сотрудника ГИБДД позволяет обеспечивать безопасность общественного порядка, жизнь, здоровье и законные интересы граждан, общественную мораль.

Для обеспечения успешности своей профессиональной деятельности сотрудник ГИБДД современной России обязан быть требовательным к себе, принципиальным, правдивым, беспристрастным в решениях, не допуская, чтобы на них влияли какие - либо предубеждения, враждебные или дружеские чувства.

Вместе с тем важно понимать, что применение в профессиональной деятельности сотрудников ГИБДД современной России только правовых или моральных, а не морально-правовых критериев может привести к профессиональным ошибкам, невыполнению профессионального долга, злоупотреблению служебным положением и иным проявлениям профессионально-моральной деформации.

Осознавая, что главной сущностью службы сотрудника ГИБДД современной России является служение закону, следует всегда помнить, что сам по себе закон не является самоцелью, он существует во имя общественного блага, во имя служения народу. И закон – благо только при том условии, если он осознается обществом как воплощение справедливости, воплощение высшего нравственного начала.

Соотношение и взаимодействие права и морали в деятельности ГИБДД как основополагающего фактора успешности профессиональной деятельности проявляется не только в неукоснительном соблюдении правовых норм, действиях через закон и в строгом соответствии с ним, но и в обеспечении торжества юридической справедливости, безукоризненном исполнении профессионального долга, организации службы в соответствии с требованиями совести, достоинства и чести.

Профессиональная деятельность ГИБДД современной России, построенная на основе учета постоянного взаимодействия права и морали, в повседневной службе сотрудников является важнейшим инструментом решения проблем в деятельности сотрудников.

Фундаментальная юридическая подготовка, высокая профессиональная и моральная культура поведения сотрудников ГИБДД Российской Федерации, являются сегодня необходимым условием повышения успешности профессиональной правоохранительной деятельности, а также поддержания престижа профессии, ее социальной значимости.

Эти меры, в конечном счете, позволят более эффективно обеспечивать права личности и, несомненно, исходя из специфики профессиональной деятельности сотрудника ГИБДД МВД России обеспечивать самое важное право личности – право на жизнь участников дорожного движения нашего государства.

Список используемых источников

Международные документы

1. Всеобщая декларация прав и свобод человека (1948 г.) // Международные акты о правах человека : сборник документов. – 2-е изд., доп. – М. : НОРМА, 2002.
2. Декларация о полиции 1979 г. // Защита прав человека и борьба с преступностью. Документы Совета Европы. – М., 1998.
3. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка // Сборник стандартов и норм ООН в области предупреждения преступности и уголовного правосудия. – Нью-Йорк, 1992.
4. Международные стандарты правоохранительной деятельности и уголовно-исполнительной системы : сб. док. – Екатеринбург, 1999.
5. Сборник стандартов и норм ООН в области предупреждения преступности и уголовного правосудия. – Нью-Йорк, 1992.

Нормативные правовые акты Российской Федерации

6. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12.12.1993 : с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ] // Парламентская газ. – 2009. – 23-29 янв. – № 4.
7. Уголовный кодекс Российской Федерации : [федер. закон : ред. от 21.07.2011 : с изм. и доп., вступающими в силу с 07.08.2011] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 25, ст. 2954.
8. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации : [федер. закон : ред. от 06.11.2011]. – М., 2011.
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : [федер. закон : ред. от 21.07.2011 : с изм. и доп., вступающими в силу с 21.10.2011]. – М., 2011.
10. О полиции : федер. закон [от 07.02.2011 № 3-ФЗ : ред. от 01.07.2011] // Рос. газ. – 2011. – 8 февр. – № 25.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2011.
12. Об оперативно-розыскной деятельности : федер. закон [от 12.08.1995 № 144-ФЗ : с изм. от 28.12.2010] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 33, ст. 3349.
13. О безопасности дорожного движения : федер. закон [от 10.12.1995 № 196-ФЗ : с изм. от 19.07.2010] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 50, ст. 4873.
14. О противодействии коррупции : федер. закон [от 25.10.2008 № 273]. – М., 2008.

15. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти : указ Президента Российской Федерации [от 09.03.2004 № 314 : с изм. от 22.06.2010] // Рос. газ. – 2004. – 12 марта. – № 50.

16. Послание Президента России Д. А. Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации [12 ноября 2009 г.] // Рос. газ. – 2009. – 13 ноября. – № 214 (5038).

17. О приоритетных направлениях деятельности органов внутренних дел и внутренних войск МВД РФ, ФМС России в 2010 году : директива МВД РФ [от 26.12.2009 № 1 ДСП].

Нормативные правовые акты МВД РФ

18. Об утверждении структуры центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД РФ [от 10 ноября 2004 г. № 730] // Щит и меч. – 2004. – 2-8 декабря. – № 48.

19. О деятельности ОВД по предупреждению преступлений : приказ МВД РФ [от 17.01.2006 № 19 : ред. 25.12.2010]. – М., 2006.

20. Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД РФ [от 24 декабря 2008 г. № 1138]. – М., 2008.

Научная и учебная литература

21. Баранов, П. П. Аксиология юридической деятельности : учебное пособие / П. П. Баранов, А. П. Окусов. – Ростов н/Д : РЮИ МВД России, 2003.

22. Бондарев, А. А. Теория государства и права : учебное пособие / А. А. Бондарев. – Орел : ОрЮИ МВД России, 2009.

23. Буданов, А. В. Пути профилактики и преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД / А. В. Буданов. – М., 1992.

24. Венгеров, А. Б. Теория государства и права : учебник для юридических вузов / А. Б. Венгеров. – М., 2007.

25. Волченко, Л. Б. Добро и зло как этические категории / Л. Б. Волченко. – М., 1975.

26. Вопленко, Н. Н. Право в системе социальных норм / Н. Н. Вопленко. – Волгоград, 2003.

27. Гаджиев, С. Н. Коррупция в органах внутренних дел / С. Н. Гаджиев. – М., 2008.

28. Гегель. Политические произведения / Гегель. – М. : Наука, 1978.

29. Грядовой, Д. И. Профессиональная мораль сотрудников органов внутренних дел: специфика, проблемы, решения / Д. И. Грядовой, В. П. Малахов, С. С. Пылев. – М., 1996.

30. Губин, В. Д. Основы этики : учебник / В. Д. Губин, Е. Н. Некрасова. – М., 2008.
31. Дробницкий, О. Г. Понятие морали / О. Г. Дробницкий. – М. : Наука, 1974.
32. Дробницкий, О. Г. Проблемы нравственности / О. Г. Дробницкий. – М. : Наука, 1977.
33. Ильин, И. А. Общее учение о праве и государстве / И. А. Ильин. – М. : Хранитель, 2006.
34. Кальченко, Н. В. Профессиональная этика сотрудников ОВД : учебное пособие / Н. В. Кальченко, Е. В. Резников. – Волгоград, 2005.
35. Комаров, С. А. Общая теория государства и права : курс лекций / С. А. Комаров. – М., 2001.
36. Кошелев, И. Н. Административно-правовой механизм противодействия коррупции и обеспечения собственной безопасности органов внутренних дел Российской Федерации / И. Н. Кошелев. – М., 2009.
37. Куракин, А. В. Коррупция: понятие, характеристика и формы проявления в сфере государственного управления / А. В. Куракин // Современное право. – 2009. – № 3.
38. Лазарев, В. В. Теория государства и права : учебник для вузов / В. В. Лазарев, С. В. Липень. – М., 2003.
39. Марченко, М. Н. Проблемы теории государства и права / М. Н. Марченко. – М. : Проспект, 2006.
40. Макуев, Р. Х. Теория государства и права : учебный курс / Р. Х. Макуев. – Орёл : ОРАГС, 2005.
41. Малько, А. В. Теория государства и права : учебник / А. В. Малько. – М. : КНОРУС, 2007.
42. Москалькова, Т. Н. Этика уголовно-процессуального доказывания. Стадия предварительного расследования / Т. Н. Москалькова. – М., 1996.
43. Морозова, Л. А. Теория государства и права : учебник / Л. А. Морозова. – М. : Эксмо, 2009.
44. Нерсесянц, В. С. Право системе социальной регуляции / В. С. Нерсесянц. – М., 1986.
45. Нургалиев, Р. Г. МВД России: концепция собственной безопасности / Р. Г. Нургалиев // Професионал. – 2009. – № 6 (92).
46. Общая теория государства и права : академический курс. В 2 т. / отв. ред. М. Н. Марченко. – М., 2004.
47. Общая теория права и государства : учебник для вузов / под ред. В. В. Лазарева. – М. : Юристъ, 2008.
48. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Российская АН ; Российский фонд культуры ; 2-е изд. испр. и доп. – М. : Изд-во АЗЪ, 1995.

49. Проблемы общей теории прав и государства : учебник для вузов / под общ. ред. проф. В. С. Нерсесянца. – М. : Изд-во НОРМА-ИНФРА-М, 2006.

50. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов : учеб. пособие / под ред. А. В. Опалева, Г. В. Дубова. – М., 1998.

51. Профессиональная этика сотрудников ОВД : хрестоматия / сост. Ю. А. Полетухин. – М., 2004.

52. Сокова, З. К. Профессиональная мораль / З. К. Сокова. – М., 2000.

53. Теория государства и права : учебник / под ред. В. Д. Перевалова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма, 2008.

54. Теория государства и права : учебник / Т. Н. Радько. – 2-е изд. – М. : Проспект, 2009. - 648 с.

55. Хропанюк, В. Н. Теория государства и права / под ред. В. Г. Стрекозова. – М., 2008.

Оглавление

Введение	3
§ 1. Теоретические основы успешности профессиональной деятельности	5
§ 2. Требования, предъявляемые к личности сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения России и факторы способствующие профессиональной деформации его личности в процессе осуществления властных полномочий	14
§ 3. Взаимодействие правовых и моральных норм в поведении сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения России как фактор успешности их профессиональной деятельности	24
§ 4. Проблемы и основные тенденции обеспечения успешности профессиональной деятельности сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения России на современном этапе	33
§ 5. Меры современного российского государства по совершенствованию профессиональной деятельности и правовой культуры сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения России	44
Заключение	51
Список используемых источников	54

Учебное пособие

Авторский коллектив:

кандидат юридических наук
Бондарев Александр Александрович
кандидат юридических наук
Быков Алексей Николаевич
кандидат юридических наук
Выходов Александр Александрович
кандидат юридических наук, профессор
Капустянский Владимир Геннадьевич
доктор юридических наук
Костин Юрий Викторович
кандидат юридических наук
Нефедова Ирина Ивановна
Строева Оксана Александровна
кандидат исторических наук
Шепарнева Анна Ивановна

Под общей редакцией
В. Г. Капустянского, И. И. Нефедовой

**НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УСПЕШНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКА ГИБДД СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Свидетельство о государственной аккредитации
Рег. № 0814 от 15.10.13 г.

Подписано в печать _____ г. Формат 60x90¹/₁₆.
Усл. печ. л. - _____. Тираж _____ экз. Заказ № _____.

Орловский юридический институт МВД России имени В.В.Лукьянова
302027, Орел, Игнатова, 2.