

Надежкин В. В.¹,
слушатель Московского областного филиала
Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя

Научный руководитель: **Темняков Д. А.,**
заместитель начальника кафедры
организации деятельности подразделений
по безопасности дорожного движения
Московского областного филиала
Московского университета МВД России
имени В.Я. Кикотя,
кандидат педагогических наук, доцент

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВОВ ГИБДД МВД РОССИИ

Говоря о таких проблемах, как сплочение коллектива, сокращение текучести кадров, нельзя не остановиться на особенностях коллективов ГИБДД МВД России, имеющих социально-психологический характер.

Служебный коллектив в органах внутренних дел является основным элементом в структуре управления и обладает высоким уровнем обеспечения решения профессиональных задач и воспитания личности.

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел в целом и сотрудников ГИБДД МВД России, в частности, значительно отличается от ориентации деятельности многих других коллективов, не имеющих отношения к правоохранительной деятельности. Целью служебной деятельности сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения выступает организация обеспечения безопасности участников дорожного движения при помощи специальных средств и методов осуществления данного вида деятельности и использование воспитательных задач в области безопасности. Все это предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовленности сотрудников ГИБДД уровню их интеллектуального развития. Это относится как к отдельным сотрудникам, так и ко всему коллективу [1, с. 192].

Трудовая направленность деятельности сотрудников ГИБДД МВД России существенно отличается от трудовой направленности многих других коллективов. Целью деятельности сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения является решение специфических задач в области обеспечения безопасности участников дорожного движения с помощью конкретных инструментов и служебных методик. Это требует определенного уровня интеллектуального развития как для отдельных сотрудников, так и для всего коллектива.

Именно потому труд многих сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения может приближаться по своей природе к труду научных коллективов с присущим им духом и настроением поиска, позитивной

¹ © Надежкин В. В., 2021.

неудовлетворенностью, постоянным стремлением достичь большего. Следовательно, в коллективе ГИБДД должна поддерживаться психологическая атмосфера, способствующая максимальному проявлению тенденций поиска и творческому росту.

В структурных подразделениях ГИБДД как одной из составляющей целостной системы органов внутренних дел следуют руководствоваться принципами единоначалия, субординации, централизации, единообразия, соблюдения строгой дисциплины. Нежелание выполнять законные требования руководителя, невыполнение его приказов, халатное отношение к своим служебным обязанностям, грубое обращение с гражданами, участниками дорожного движения – не членам коллектива влекут не только моральное осуждение, но и строгую ответственность перед МВД в целом [2, с. 462].

Довольно часто сотрудники ГИБДД, особенно это касается сотрудников ДПС ГИБДД МВД России, при выполнении своих служебных обязанностей испытывают значительные затраты времени, физического и умственного напряжения, повышенного эмоционального стресса и перегрузок. Каждый член коллектива, который осуществляет деятельность, направленную на предупреждение и пресечение административных правонарушений и преступлений, нуждается в мужестве, отваге, умении и готовности рисковать, жертвовать своим здоровьем и даже жизнью, чтобы выполнить служебный долг. В силу этого такие коллективы отличаются большой сплоченностью и готовностью к взаимной поддержке всего коллектива и взаимной поддержке со стороны каждого из его членов.

Служебные реалии таковы, что к подразделениям ГИБДД предъявляются достаточно высокие социальные требования, в свою очередь, служебные коллективы переносят эти высокие требования к поведению своих членов как на работе, так и вне ее, в свободное время, определяют этические требования к личным связям и знакомствам, и во многих коллективах, особенно в небольших городах, районах, очень важен личностный контроль и неформальное регулирование жизни сотрудника вне службы [3, с. 44].

Служебный коллектив является действенным инструментом в воспитании личности сотрудника и требуя от своих членов определенных социальных ограничений, тем самым оказывает на них воспитательное воздействие и превращается в сплоченную общность людей, осознающих необходимость сотрудничества и взаимопомощи [4, с. 68]. Однако при этом следует иметь в виду, что именно требует от личности коллектив. В ряде случаев, если ориентации личности и группы расходятся, коллектив не принимает установок своего члена, а заставляет его принимать свои установки и ценностные ориентации либо вынуждает покинуть коллектив. В то же время в коллективе могут быть и ложные установки, отсталые традиции, вступающие в противоречие с позитивными и высокими требованиями человека к себе и окружающим.

ГИБДД, являясь организацией, которая требует от своих работников определенного уровня сотрудничества и взаимной поддержки со стороны ее членов, мотивирует каждого сотрудника ГИБДД оказывать друг на друга воспитательное воздействие, чем и объединяет их. Но при этом необходимо помнить, что существует потребность в индивидуальности сотрудника. Во многих случаях,

когда склонности, личность и группы расходятся, коллектив не принимает установки своего члена и вынуждает его принять коллективные общие правовые ценности и ориентации или вынуждает покинуть служебный коллектив. В то же время в коллективе могут сформироваться неправильные, аморальные установки, которые противоречат положительным и высоким требованиям к самому человеку и окружающим. В таких случаях человек (часто вновь назначенный руководитель) может столкнуться с равнодушием, а подчас и негативным отношением к себе членов коллектива. Налицо конфликтная ситуация.

Не каждое служебное подразделений ГИБДД использует возможность создавать необходимые условия для воспитания сознательности, чувства служебного долга, свободного развития членов коллектива. Нередко социальная активность личности сдерживается неофициальным мнением той или иной группы, которая расценивает ее как стремление «выслужиться» и т. п. Так, в некоторых подразделениях ГИБДД имеют место факты тайного укрывательства правонарушений, когда кражи документов оформляются как утраты либо за травмы, полученные в быту, выдаются травмы, которые носят криминальный характер. Попытки добросовестных сотрудников противодействовать такой практике порой наталкиваются на сопротивление и давление других сотрудников. Далеко не всегда молодой работник может противостоять их влиянию.

Вышеперечисленные основные признаки служебного коллектива и специфические особенности одной из его разновидностей – коллектива Государственной инспекции безопасности дорожного движения – свидетельствуют о широком круге проблем, которые возникают перед его руководителем при разработке мероприятий по сокращению текучести кадров и сплочению членов коллектива.

В любой социальной системе, в каждой организации можно обнаружить относительно большую группу людей, которая является своеобразной жизненной основой существования и функционирования этой системы. Эти работники выполняют основные функции организации, обладают достаточно большим запасом знаний и умений по ведущей, главной профессии своей организации. Эта группа является своеобразным профессиональным ядром организации.

Обычно под профессиональным ядром коллектива понимают вполне сформировавшийся, стабильный, зрелый коллектив Государственной инспекции безопасности дорожного движения, способный выполнять сложные задачи по обеспечению безопасности участников дорожного движения и граждан.

Каждый служебный коллектив имеет свой костяк, состоящий, как правило, из сотрудников ГИБДД, имеющих высокие профессиональные компетенции, большой практический опыт деятельности и пользующихся авторитетом среди коллег по профессии.

Опираясь на знания и опыт таких сотрудников, руководители подразделений ГИБДД решают сложные профессиональные задачи, возложенные на коллектив. Такие сотрудники, как правило, сплачивают коллектив, формируют традиции и выступают наставниками новых сотрудников. Именно им поручается выполнение самых сложных и ответственных поручений. Поэтому руководитель подразделения должен помнить, что без такого стабильного профессио-

нального ядра коллектива служебный коллектив не может эффективно функционировать достаточно долго [5, с. 97].

В свою очередь, необходимо отметить, что бывают ситуации, когда костяк коллектива ориентируется на негативные тенденции и переносит их на весь коллектив, навязывая свое видение профессиональной деятельности другим членам коллектива.

В силу этого можно констатировать, что не всякая сплоченность в коллективе является положительным явлением.

Только та положительна, которая формируется на основе правильно понятых интересов службы и общественно полезных целей.

Сложной и трудоемкой задачей любого руководителя является, направленная профессиональная деятельность на создание сплоченного и эффективно действующего коллектива. Именно поэтому руководителю вменяется в обязанности обеспечение благоприятного социально-психологического климата, формирование из наиболее опытных сотрудников профессионального работающего коллектива и укреплении дисциплины в коллективе.

Основную часть служебного времени начальник подразделения тратит на непосредственную работу с людьми, как показывает практическая деятельность руководителей ГИБДД, это порядка 65 %.

80 % эффективной деятельности подразделения ГИБДД достигаются за счет умений начальника сплачивать коллектив и эффективного управления таким коллективом для выполнения профессиональных задач, и только 20 % эффективной деятельности подразделения ГИБДД зависит от профессиональных компетенции руководителя.

Опрос руководителей структурных подразделений ГИБДД, проходящих обучение по программам повышения квалификации в Московском областном филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя в 2021 г., позволил выделить следующие факторы эффективности служебной деятельности сплоченного коллектива:

1. В таком коллективе приятнее работать, положительный эмоциональный фон сплоченного коллектива позитивно влияет на профессиональную деятельность, стимулирует результативность службы каждого отдельного сотрудника.

2. Положительный морально-психологический климат, в том числе в отношении взаимной требовательности, способствует развитию реальной конкуренции, конкуренции между коллегами по работе.

3. Сплоченный коллектив характеризуется высокой самоотдачей, отсутствием текучести кадров, стабильностью своего состава, а также низким уровнем либо отсутствием нарушений служебной дисциплины и положительным поведением во внеслужебное время.

Деятельность служебных коллективов ГИБДД МВД России подтверждает, что сотрудники служебного коллектива зачастую хотят видеть в начальнике не только официальное лицо, управленца, человека, которому нужно подчиняться, но и человека, которому доверяют, за которым идут и поддерживают его идеи, зная, что он на стороне коллектива, который пользуется истинным авторитетом и является неформальным лидером.

Список литературы

1. Темняков Д. А. Обучение слушателей и курсантов обеспечению личной профессиональной безопасности как профессиональная необходимость, его проблемы и педагогические возможности // Психология профессионализма сотрудников правоохранительных органов : Материалы научно-практической конференции. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2002. С. 189–196.
2. Темняков Д. А. Проблемы профессионального образования сотрудников органов внутренних дел // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : Международная конференция, посвященная празднованию 15-летия Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя : сборник научных трудов. М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. С. 460–463.
3. Темняков Д. А., Темнякова Е. Д. Педагогическая эвальвация результативности использования технических средств обучения в образовательных организациях Российской Федерации : учебное пособие. Ижевск : Типография «МарШак», 2019.
4. Административная деятельность полиции : учебное пособие. Ч. 2 / [О. Э. Николаев и др.]. Руза : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2015.
5. Темняков Д. А. Использование сотрудниками полиции технических средств фотовидеофиксации противоправных действий во время проведения массовых мероприятий // Вестник Московского университета МВД России. 2015. № 9. С. 94–97.