

**Роль человеческого фактора в работе отделов, осуществляющих  
регистрационную, экзаменационную деятельность, технический надзор  
Государственной инспекции безопасности дорожного движения**

Борисова С.Е.

Орловский юридический институт МВД России (Орел)

В настоящее время осуществление профессиональной деятельности сотрудниками органов внутренних дел происходит в условиях реформирования Министерства внутренних дел Российской Федерации. В связи с этим возрастает роль человеческого фактора и управленческой компетентности, во многом определяющих моральный настрой сотрудников и вероятность достижения качественных результатов труда.

Нами проведен опрос 43 начальников (заместителей) отделов (отделений), осуществляющих регистрационную, экзаменационную деятельность, технический надзор ГИБДД территориальных органов МВД России на районном уровне, повышавших квалификацию в мае 2012 года в Орловском юридическом институте МВД России. Использованы методика «Формулирование модульных стратегий организации» (В.М. Снетков, 2001) и опросник Блейка-Моутон «Оценка стиля деятельности руководителя».

В соответствии с полученными результатами в качестве доминирующих проблем опрошенными названы неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, недостаточная управленческая компетентность, вмешательство в рабочий процесс иных физических и юридических лиц, отсутствие достаточных по площади помещений и нерациональный режим работы.

Опираясь на модульно-функциональную модель организации (В.М. Снетков, 2001), стоит отметить, что указанные проблемы являются разноплановыми, но взаимообусловленными.

Наиболее существенным выступает социально-психологический модуль, включающий неблагоприятную социально-психологическую атмосферу в коллективе и недостаточную управленческую компетентность, которые неразрывно связаны друг с другом, поскольку психологический климат в коллективе находится в прямой зависимости от адекватности и грамотности стиля и методов руководства.

Одновременно с этим важны проблемы, представленные в функционально-коммуникативном модуле и отражающие межличностные коммуникации, обусловленные особенностями взаимоотношений сотрудников с внешней средой. По мнению опрошенных проблемы указанного характера связаны как с объективными причинами (недостаточным материально-техническим обеспечением деятельности, нехваткой времени и большим объемом работы), так и причинами субъективного характера. Среди вторых называются некоторые

личностные особенности сотрудников (неумение быть беспристрастными, переживание состояния психической напряженности, недостаточная профессиональная компетентность, неумение грамотно и понятно излагать свои мысли) и психологические характеристики граждан (агрессивность, неадекватное поведение в отношении сотрудников, обостренное в последние годы, непонимание содержания осуществляемой сотрудником деятельности, недобросовестность и недостаточное воспитание).

Не менее значимым является управленческий модуль, предусматривающий рациональный режим работы. По мнению респондентов, нерациональность графика работы обусловлена, прежде всего, сокращением кадров и штатной численности подразделений и, как следствие, высоким уровнем загруженности (в том числе бумажной работой), выполнением не свойственных подразделению функций (задач сотрудников дорожно-патрульной службы ГИБДД).

Результаты самооценки стиля деятельности опрошенных руководителей показали, что подавляющее их большинство ориентируется на задачу, а не на персонал и придерживается стиля, занимающего промежуточное положение между авторитарным и производственно-командным управлением.

С одной стороны, данный стиль является приемлемым в обстоятельствах, при которых требуется максимальная мобилизация психологических (интеллектуальных, личностных) сил при недостатке временных и материально-технических ресурсов. С другой стороны, длительно и постоянно проявляющийся такой стиль способен нежелательным образом влиять на моральное состояние сотрудников, приводить к деперсонализации и «эмоциональному выгоранию».

Учитывая результаты проведенного исследования, следует сделать вывод не только о целесообразности улучшения условий трудовой деятельности рассматриваемой категории сотрудников, но и о необходимости повышения управленческой компетентности руководителей, формирования способности использовать современные психологические технологии в работе с личным составом.

### **Литература**

1. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2001.