

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРЕННЕГО УБЕЖДЕНИЯ ЭКСПЕРТА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ЭКСПЕРТИЗ

После проведения экспертизы эксперт, основываясь на полученных в ходе исследования результатах и своем внутреннем убеждении, формирует вывод и составляет экспертное заключение. Проблема внутреннего убеждения эксперта привлекает внимание как ученых-криминалистов (с 50-х гг. XX в.), так и представителей органов уголовного преследования и суда. Существенные трудности возникают у органов, ведущих уголовный процесс, при оценке экспертных заключений, в которых в ходе исследования одним конкретным методом сформированный вывод не подтверждается, а базируется на комплексе промежуточных результатов, полученных различными методами. В итоге окончательный вывод носит субъективный характер и формируется преимущественно на основе внутреннего убеждения эксперта. Существующее мнение о том, что внутренне убеждение эксперта – его интуитивная, не обоснованная позиция, которая определена исключительно субъективным фактором, представляется не совсем верным. Возникает вопрос: что такое внутреннее убеждение и как оно может служить основанием истинного вывода в экспертном исследовании?

Изучение внутреннего убеждения эксперта в настоящее время идет по двум направлениям: гносеологическому и психологическому. В первом случае исследуется механизм познавательной деятельности эксперта, на базе которой формируется внутренне убеждение. В психологическом аспекте изучается непосредственный процесс его формирования и структура. Несмотря на то что внутренне убеждение признано категорией субъективной, оно не поддается никакой проверке и не включает в себя ничего объективного. Процесс формирования внутреннего убеждения имеет как субъективные, так и объективные основания, что логически вытекает из философской теории отражения, где процесс познания, как процесс отражения, представляет собой воспроизведение предметов в их объективных свойствах и отношениях друг к другу.

К субъективным основаниям внутреннего убеждения эксперта необходимо отнести профессиональную компетентность и психологические особенности лица. Профессиональная компетентность – специальные знания, которыми обладает эксперт в той или иной области науки, техники, ремесла, его мировоззренческие принципы и установки, знания и навыки в применении приемов, методов и средств изуче-

ния различных объектов материального мира, критерии проверки полученных результатов, профессиональный опыт. Психологические особенности лица определяют важные в профессии эксперта качества: скрупулезность, внимание, наблюдательность, логичность и критичность ума, креативность и глубина мышления, мотивированность суждений, усидчивость и т. д.

Объективные основания формирования внутреннего убеждения эксперта вытекают из самого экспертного процесса. Эксперт, перед тем как приступить к проведению исследования, тщательно изучает обстоятельства дела, условия в которых были обнаружены и изъяты объекты экспертизы, исследует непосредственно сами объекты, сравнительный материал, поставленные перед ним вопросы, что в дальнейшем определяет приемы, методы и средства исследования. На подготовительной стадии методики проведения экспертизы у эксперта с учетом его профессиональной компетенции формируется внутреннее убеждение относительно механизма образования объектов, возможной групповой и индивидуальной идентификации и т. д. Основываясь на профессиональном опыте, эксперт формирует определенные гипотезы с целью найти ответ на поставленные перед ним вопросы. Проводя эксперименты, применяя различные технические средства и методы, на основе полученных данных у эксперта появляется определенная уверенность в правильности того или иного суждения в подтверждении той или иной гипотезы.

При проверке экспертным путем истинности суждения в случае получения положительного результата у эксперта формируется устойчивое внутренне убеждение в правильности сделанного вывода. Психологические особенности лица в экспертном процессе являются определяющими в оперативности и достоверности полученных результатов.

Таким образом, объективные основания внутреннего убеждения эксперта представляют собой систему, элементами которой выступают:

- достоверность и достаточность обстоятельств по делу, известных эксперту, в рамках которого назначена экспертиза;

- достаточность и надлежащее качество представленных на исследование объектов и сравнительного материала;

- научная обоснованность, полнота, логичность и достоверность экспертного процесса, промежуточных и конечных результатов;

- возможность апробации в целях проверки истинности сформированных выводов.

Следовательно, внутренне убеждение эксперта – субъективное суждение, которое обеспечено объективными основаниями, обоснованными в рамках экспертного процесса. В случае возникновения сомне-

ний в правильности сформулированных выводов и истинности внутреннего убеждения эксперта последние подлежат разрешению в рамках совокупного анализа субъективных и объективных факторов их формирования.

Внутреннее убеждение, несмотря на свой субъективный характер, может быть индивидуальным и коллективным (групповым). Коллективное внутреннее убеждение формируется при проведении комиссионных и комплексных экспертиз (в случае проведения исследования комиссией экспертов), которые, в свою очередь, признаны наиболее трудоемкими и сложными видами исследований. Как и вышеназванные экспертизы, структура и психология формирования коллективного внутреннего убеждения сложнее, чем индивидуального. На современном этапе изучению психологических факторов формирования коллективного внутреннего убеждения со стороны научного сообщества достаточного внимания не уделяется. Изучение данной области требует комплексного компетентного подхода и со стороны криминалистической науки, и психологии.

УДК 159.9:34

Г.А. Губарева

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АНТИСТРЕССОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Специфика службы сотрудников правоохранительных органов обуславливает высокий уровень эмоционально-стрессовых нагрузок. Высокая персональная ответственность, ненормированный рабочий день и частая его перегруженность, работа в строго регламентированной деятельности, необходимость контакта с деликвентными личностями, нередко наличие реальной угрозы для жизни оцениваются как условия развития пролонгированного эмоционального стресса.

Состояние психической напряженности, которое формируется в ответ на стрессовое воздействие, в допустимых пределах содействует успешности деятельности сотрудника. Однако повышенная психическая напряженность приводит к развитию дистресса, при котором снижается надежность деятельности, увеличивается ее физиологическая цена, а работоспособность поддерживается за счет перенапряжения ресурсов организма. Психическая напряженность проявляется в нарушении устойчивости психических функций и снижении эффективности деятельности в следующих формах: тормозной (замедление деятель-

ности; общая заторможенность); импульсивной (преобладание ошибочных поспешных действий, суетливость); генерализованной (срыв деятельности, сопровождаемый чувством безразличия, обреченности и депрессией).

Стресс сопровождается мобилизацией функций организма, вызывая сначала функциональные изменения в сердечно-сосудистой, дыхательной, эндокринной и других системах организма, а потом и стойкие органические нарушения, приводящие к возникновению психосоматических заболеваний.

Таким образом, стресс снижает эффективность деятельности сотрудников, приводит к различным заболеваниям, несчастным случаям, а порой и к самоубийствам. Поэтому проблема организации и проведения антистрессовых мероприятий с сотрудниками, деятельность которых осложнена чрезмерным психоэмоциональным напряжением, выдвигается в одну из наиболее важных задач работы с кадрами.

Существуют разработанные психологическими службами различных структур правоохранительной деятельности мероприятия, направленные на восстановление оптимального психоэмоционального состояния и профессиональной работоспособности персонала, повышение уровня их психологической подготовленности, а также психопрофилактику стрессовых нарушений.

Для оценки психофизиологического состояния сотрудников используется комплекс методик: Hand-тест; тест на внимание с использованием таблиц Шульте; координационная проба; проба на функциональное состояние сердечно-сосудистой системы; оценка внешних мимических и поведенческих реакций.

По результатам диагностики выделяют три группы сотрудников по степени психофизиологической адаптации:

1) адаптированные сотрудники. По Hand-тесту определяется низкая вероятность проявления открытого агрессивного поведения, достаточная психологическая активность, уровень психопатологии не превышает 3 баллов. Существенные отклонения в психофизиологическом состоянии не наблюдаются;

2) субкомпенсированные сотрудники. Имеют признаки легкой дезадаптации, имеют функциональные отклонения психофизиологического состояния. По Hand-тесту может определяться высокая агрессивность, низкая или чрезмерная высокая степень психологической активности (количество ответов свыше 40). Уровень психопатологии от 3 до 7 баллов. Отмечается существенное снижение работоспособности. Такая адаптация требует от сотрудников значительного напряжения