(cc) BY

Беркович Ольга Ефимовна
канд. пед. наук, доцент
Горбунова Светлана Сергеевна
студентка
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
г. Нижний Новгород, Нижегородская область

КОНФЛИКТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКСПЕРТА-КРИМИНАЛИСТА

Аннотация*: в статье рассматриваются конфликтные ситуации в профессиональной деятельности судебного эксперта (криминалиста). Раскрыто понятие конфликта, даны его характеристики, причины возникновения и способы разрешения. Авторами также приведены примеры влияния конфликтных ситуаций на коллектив.*

Ключевые слова*: конфликт, конфликтные ситуации, причины возникновения конфликтов, судебный эксперт, профессиональная деятельность.*

Актуальность заявленной темы заключается в том, что профессия эксперта-криминалиста имеет большое значение в уголовном процессе. В своей профессиональной деятельности он контактирует с участниками уголовного процесса, руководителем экспертно-криминалистического отдела, экспертами-коллегами. Те или иные разногласия в интерсубъектном взаимодействии сторон могут спровоцировать их конфликт.

Человек в течение жизни сталкивается с конфликтными ситуациями. Конфликт представляет собой естественный процесс, так как он является одним из проявлений закона диалектического развития – единства и борьбы противоположностей. Конфликты могут возникать в различных видах деятельности человека.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Часто конфликтные ситуации возникают между людьми, работающими в одном учреждении, отличающимися по характеру, по мировоззрению, по интересам – в силу своего воспитания и своих индивидуально-личностных особенностей.

Понятие «конфликт» имеет большое количество определений, одно из которых – «столкновение противоположных взглядов, мнений, целей» [1, с. 118]. З.М. Борзиева говорит о том, что данное толкование характеризуется тремя признаками:

1) наличие личностного смысла для одного или обоих субъектов;

2) наличие конфликтной ситуации (обстоятельств, помогающих выявлению противоположных взглядов, мнений и целей;

3) наличие инцидента (стечение обстоятельств, в которых каждый открыто выражает свое недовольство).

В юридической и психологической науке известны виды конфликтов, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности эксперта-криминалиста:

1) внутриличностный – выполнение экспертом своих профессиональных обязанностей мешает выполнению других по статусу ролей (например, из-за большого количества работы эксперт не может уделить достаточного времени семье);

2) межличностный – конфликт между следователем, назначившим экспертизу, и экспертом (например, следователь собрал определенную совокупность косвенных доказательств и просит подкрепить эксперта эту совокупность положительной экспертизой. По итогам проведения исследования эксперт приходит к категорическому отрицательному выводу. Также примером может являться ситуация, когда руководитель ЭКО поручает эксперту производство почерковедческой экспертизы. Для её производства криминалист хочет выбрать методику ЭКЦ МВД. Однако, руководитель настаивает на использовании методики МИНЮСТа);

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3) между личностью и группой – эксперт не согласен с мнением коллектива (например, на должность руководитель ЭКО назначили некомпетентного человека, который, по его мнению, неверно распределяет производство экспертиз среди экспертов-криминалистов и составляет неудобный график дежурств. Остальных членов коллектива устраивает назначенный руководитель, а его решения воспринимаются ими как справедливые. В результате разногласий во мнениях эксперта и коллектива возникает конфликт «личность-группа»).

М.Х. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоурн выделяют следующие основные причины профессиональных конфликтов:

– различия в целях: чем больше специализация внутри организации, тем больше взаимного непонимания, т.к. у каждого структурного подразделения свои интересы;

– различия в представлениях о ценностях;

– различия в манере поведения и жизненном опыте;

– неудовлетворительные коммуникации, ведущие к взаимному непониманию сотрудничающих сторон [2, с. 520–522].

Другие авторы отмечают, что причинами конфликтов в коллективе могут являться:

– недовольство низким уровнем заработной платы;

– отсутствие повышения;

– накопившийся стресс, вызванный внешними или внутренними факторами;

– неэффективная организация деятельности.

Как известно, конфликты в профессиональной деятельности несут негативные последствия, к которым относят: разрушение единства коллектива, ухудшение психологической атмосферы, появление напряжённости и враждебности.

В науке выделяется пять основных стилей поведения субъектов в конфликте:

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

1) конфронтация, которая выражается в желании достичь удовлетворения собственных интересов в ущерб интересам другой стороны;

2) приспособление, которое выражается в ущемлении своих интересов ради интересов другой стороны;

3) избегание, которое выражается в уклонении от стремления достижения собственных целей;

4) компромисс, который выражается во взаимном добровольном соглашении с отказом от некоторой части собственных целей;

5) сотрудничество, которое выражается во взаимодействии сторон, где цели и интересы полностью удовлетворяют обе стороны.

Способами разрешения конфликтов в профессиональной деятельности эксперта-криминалиста являются:

– разъяснение руководителем требований, предъявляемых к работе эксперта и определение зоны его ответственности (каждый эксперт-криминалист должен понимать, какие задачи он должен выполнить на работе, что именно входит в круг его компетенции);

– предоставление руководителем нужных ресурсов для работы (нехватка и ограниченность материальных ведет к борьбе за них);

– создание комфортных условий работы;

– строгое соблюдение методологических рекомендаций (действия эксперта при проведении исследования должны соответствовать справочно-методологическим указаниям);

– своевременное, справедливое и систематическое вознаграждение за проделанную работу.

Конфликты, возникающие в ходе профессиональной деятельности эксперта-криминалиста, проявляются в форме противоречий, возникающих в результате столкновения различных позиций и мнений их участников в рамках сложившихся обстоятельств. Возможность разрешения конфликтов напрямую зависит от объективных действий их субъектов.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Борзиева З.М. Конфликт, виды конфликта и этапы его развития / З.М. Борзиева // Молодой ученый. – 2021. – №5 (347). – С. 118–119 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/347/78241/

2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – С. 520–522.

3. Короходкина К.Г. Конфликтные ситуации внутри рабочего коллектива и пути выхода из них / К.Г. Короходкина // Молодой ученый. – 2018. – №20 (206). – С. 234–236 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/206/50401/

4. Рыбакова Н.Н. Способы разрешения конфликтов в организации в современных условиях / Н.Н. Рыбакова // Молодой ученый. – 2017. – №45 (179). – С. 201–204 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/179/46373/

5. Хижняк Д.С. Роль эксперта в уголовном процессе / Д.С. Хижняк, В.В. Лефтерова // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, апрель 2019 г.). – Казань: Молодой ученый, 2019. – С. 72–75 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/conf/law/archive/327/14869/

6. Попов А.И. Актуальные проблемы использования специальных знаний эксперта и специалиста в разрешении конфликтов и конфликтных ситуаций в ходе предварительного расследования: дис. канд. ... юрид. наук: 12.00.09 / Попов Алексей Игоревич; [Место защиты: Калинингр. юрид. ин-т МВД России]. – Калининград, 2009. – 191 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)