

имеющихся в уголовном деле доказательств, руководствуясь при этом законом и совестью.

К сожалению, в законах РФ нет определения совести, а само это понятие не имеет четко очерченных границ. Тогда как ею руководствоваться судьям и иным должностным лицам, что бы следовать нормам УПК? В связи с тем, что судья при оценке доказательств должен руководствоваться совестью, возникает ряд проблем [3]. Хотя бы потому, что совесть каждый может понимать по-своему...

На мой взгляд, пришло время на законодательном уровне рассмотреть проблемы применения полиграфа в судопроизводстве и единой системе оценки доказательств, полученных при использовании полиграфа и для этого принимать какие-то нормативные акты.

#### **Примечания и литература:**

1. п.19. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2010 г. № 28 "О судебной экспертизе по уголовным делам"
2. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации. - М., 2010.
3. Статья Гапарян Н.С. «Нужна ли суду совесть» сайт <http://pravorub.ru/articles/9735.html>

*Ерофеев Сергей Юрьевич  
Старший эксперт отдела криминалистики,  
майор юстиции Следственного управления  
СК РФ по Орловской области  
Тел.: 89103444977 E-mail: erofff@rambler.ru*

**Андреев С. В.**

### **ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗОВАННОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОТРЯДОВ МОБИЛЬНЫХ ОСОБОГО НАЗНАЧЕНИЯ МВД РОССИИ КАК ПРОГНОЗ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В статье обоснована актуальность изучения характеристик организованности подразделений ОМОН МВД России. Рассмотрены механизмы влияния организованности группы на эффективность ее совместной деятельности; а также способы изучения организованности малых групп. Определены перспективы применения данных методик в диагностике способности к эффективной деятельности подразделений ОМОН МВД России.

Ключевые слова: группы боевого порядка отрядов мобильных особого назначения МВД, прогноз эффективной деятельности, экс-

тремальные условия, коллектив, параметрическая концепция, организованность.

Одной из актуальных проблем социально-психологического обеспечения органов внутренних дел является своевременное получение психологами подразделений и непосредственными командирами объективной информации об уровне развития социально-психологических характеристик групп боевого порядка отрядов мобильных особого назначения МВД России (Далее - «ОМОН МВД России»), позволяющих прогнозировать их способность к эффективной, надежной деятельности в экстремальных условиях несения службы. [Социально-психологический 2001: 5-11]

Выполняя служебно-боевые задачи, личный состав ОМОН МВД России действует в группах боевого порядка (группах захвата, заслонах, засадах и т. д.). Сотрудники ОМОН МВД России, входящие в группы боевого порядка, в процессе выполнения служебно-боевых задач подвергаются воздействию внешних стресс факторов (оперативная обстановка, природные условия, переизбыток или недостатка информации и т.п.) и внутренних, вызываемых стрессом взаимодействия между собой. [Смирнов, Долгополова 2007; Сарычев С.В. 2000]

В зависимости от стадии зрелости «служебного коллектива» (группы боевого порядка) эти факторы могут как положительно (возрастание активности, повышение продуктивности, эффективности деятельности, стеничности эмоционального климата и т.п.), так и отрицательно ("депрессивный синдром" - безразличие, апатия; деморализация, конфликты и т.п.) действовать на эффективность деятельности подразделения. [Социально-психологический 2001: 5-11]

Несмотря на это, сотрудники ОМОНа должны выполнить поставленные служебно-боевые задачи, которые характеризуются высокой степенью опасности для жизни и здоровья граждан, реальной угрозой уничтожения объектов особой важности и жизнеобеспечения, или иными условиями, когда промедление может повлечь тяжелые и необратимые последствия.

В связи с этим, перед психологами МВД России стоит проблема разработки и подбора диагностических методик, позволяющих прогнозировать готовность групп боевого порядка эффективно осуществлять совместную деятельность в экстремальных условиях.

Деятельность групп боевого порядка характеризуется тем, что совместные действия возникают в результате строго согласованных индивидуальных, которые заранее четко распределены между сотрудниками и соотношены друг с другом во времени и пространстве в соответствии с занимаемой должностью и специализацией сотрудника, а также поставленными перед подразделением задачами. [Голованов 2001]