

ними для них. У разі недостатньої психологічної допомоги можливі негативні зміни емоційної сфери особистості працівників по типу вигорання і професійної деформації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алоян А.М. Тактика дійсвий патрульно-постовой служби нарядов милиции –Харьков, 2000. -107 с.
2. Тімченко А.В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции. –Х.: Изд-во ХВУ, 1997. –168 с.
3. Чупосов М.А. Особенности формирования адекватного поведения работника ОВД при выполнении служебных обязанностей в опасных ситуациях // Право і безпека. –2004. –Т.3. –№2. –С.218–221.

4. Злотіков А.Л. Емоційна сфера як основний компонент у структурі психологічних механізмів формування емоційної стійкості // П наук. конф. молодих вчених Харківського військового університету: Тези доповідей; 16-17 квітня 2003 р. -Ч.І. -Харків: ХВУ, 2003. -С.19.
5. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. –СПб.: Питер, 2006. –224 с.
6. Esser. Axel. Konfliktlaehigkeit. Gewerkschaft der Polizei –Bundesvorstand -- Abt. Bildung/Werbung. Paap, 2004. -69 s.
7. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Медведєв В.С. Професійна психологія в органах внутрішніх справ. Загальна частина: Курс лекцій. –К.: УАВС, 1995. –218 с.

Надійшла до редакції 25.03.2007

ЛИТВИНОВА Г.А. ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЭМОЦИОНЕННЫХ СИТУАЦИЙ РАБОТНИКАМИ ПАТРУЛЬНОЙ СЛУЖБЫ МИЛИЦИИ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ
Анализируются типовые профессиональные эмоциональные ситуации, которые присущи деятельности патрульной службы милиции; исследован вопрос о способах выхода работников ПСМ из неблагоприятных эмоциональных состояний.

LITVINOVA G.A. FEATURES OF PERCEPTION OF PROFESSIONAL STRESS SITUATIONS BY THE EMPLOYEES OF PATROL SERVICE A MILITIA WITH DIFFERENT EXPERIENCE OF WORK.

The professional stress situations of models, which are inherent activity of patrol service a militia, are analyzed; a question is also explored in relation to the methods of output of workers of patrol service from the unfavorable emotional states.



Н.Е. МЛОРАДОВА

канд. психол. наук

Харківський національний університет внутрішніх справ

УДК 159.923+331.101.3-057.36

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНО-СМИСЛОВОЇ ТА МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Розглядаються та аналізуються гендерні особливості різних мотиваторів соціально-психологічної активності працівників ОВС та їх вплив на професійну діяльність.

В сучасній психології вивчення професійної діяльності людини займає одне з центральних місць. Одним із провідних чинників становлення особистості спеціаліста, вдосконалення його професійних навичок виступає саме позитивна мотивація професійної діяльності.

Враховуючи особливі умови діяльності працівників ОВС (неспортований робочий день, спілкування з асоціальним елементом, фізичні та психічні перевантаження, ризик травмування або поранення та ін.), цілком логічно припустити, що це призводить до змін у мотиваційній та ціннісно-смысловій сферах особистості правоохоронців. Та ці зміни не завжди носять позитивний характер. Крім того, останнім часом до правоохоронних органів до складу різних підрозділів залучаються багато жінок, які теж

відчувають всебічний вплив всіх факторів професійної діяльності на особистісну соціально-психологічну активність. Тому актуальність дослідження проблеми вивчення гендерних особливостей ціннісно-смыслова та мотиваційної сфери працівників ОВС не викликає сумніву.

У різні часи дослідженням мотиваційної сфери особистості у вітчизняній та зарубіжній психології займалися такі науковці, як І.М. Сеченов, К.А. Абульханова-Славська, Д.А. Леонтьєв, Ф.Є. Василюк, В.А. Ядов, Д.Н. Узнадзе, С.Л. Рубинштейн, Г.С. Костюк, Б.С. Кружков, А.Г. Здравомислов, Л.С. Виготський, В. Франкл, А. Адлер, А. Маслоу, Е. Еріксон, Е. Фромм, М. Рокіч та багато інших.

Мета нашої роботи полягає у виокремленні гендерних особливостей життєвих цінностей та окремих мотивів

поведіння працівників ОБС.

Мотиваційна сфера займає значуще місце в структурі особистості, виконуючи ряд найважливіших функцій. В даний час мотивація, як психічне явище, трактується по-різному. В одному випадку - як сукупність факторів, що підтримують і направляють, тобто визначають поведінку. В іншому випадку - як сукупність мотивів, у третьому - як спонування, що викликає активність організму і визначає її напрямки. Крім того, мотивація розглядається як процес психічної регуляції конкретної діяльності, як процес дії мотиву і як механізм, що визначає виникнення, напрямки і способи здійснення конкретних форм діяльності, як сукупна система процесів, що відповідають за спонування і діяльність.

Звідси усі визначення мотивації можна віднести до двох напрямків. Перший розглядає мотивацію зі структурних позицій, як сукупність факторів і мотивів. Другий напрямки розглядає мотивацію не як статичне, а як динамічне утворення, як процес, механізм. Однак і в тому, і в іншому випадку мотивація виступає як вторинне явище, стосовно мотиву утворення. Більше того, у другому випадку мотивація виступає як засіб чи механізм реалізації вже наявних мотивів [1-5]. Процеси мотивації спрямовані на досягнення або уникнення поставленої мети, виконання визначеної діяльності і також супроводжуються переживаннями забарвленими позитивними чи негативними емоціями. Мотивацією пояснюється вибір між різноманітними варіантами дій, різними але однаково привабливими цілями.

За даними опитування всіх груп досліджених (працівники слідчих підрозділів ОБС і відділів кримінального розшуку, дільничні інспектори міліції, працівники відділів по зв'язку з громадськістю та ін.) ми відзначаємо наявність гендерних розбіжностей стосовно таких понять, як «цінності людини», «добробут», «розвиток», «гармонія», «любов», «досягнення», «життя».

Так, аналізуючи визначення поняття «цінності людини», ми звернули увагу на те, що досліджувані обох статей перераховують те, що вони вважають цінним для людини: чесність, гуманізм, працелюбність, справедливість, людяність, щедрість, інтелект, доброта, тобто, вкладають розгорнутий зміст у поняття «цінності людини» і трактують його дуже схоже.

Поняття «добробут» більшість жінок розуміє як «моральний та фінансовий достаток», «можливість нормально існувати», а більшість чоловіків розуміє це поняття як «послання фізичної та матеріальної забезпеченості», наявність грошей високий соціальний статус. Сутність поняття «розвиток» близько третини респондентів жінок розуміє як «покращення» (особистісних якостей людини, всіх якостей особистості), як «прогрес», а чоловіки розуміють як «рух вперед» (праплення, досягнення задуманого), «прогрес». Тобто, чоловіки підійшли до відповіді на це питання більш широко, охопивши коло суспільних проблем. В розумінні поняття «гармонія» виявилась цікава тенденція: чоловіки намагалися абстрактно охарактеризувати це поняття, надати йому об'єктивне визначення («взаємозалежні процеси», «співвідношення елементів у всьому», «рівновага»), а жінки давали визначення, виходячи зі свого суб'єктивного розуміння цього поняття («взаєморозуміння», «спокій», «рівновага в собі, сім'ї, суспільстві», «коли життя протікає: душа → людина → навколишній світ → взаємозв'язок»).

При визначенні поняття «любов» у чоловіків та жінок виявилось те що, жінки характеризують любов і як «від-

чуття», і як «почуття». Зокрема, при розумінні цього поняття в якості відчуття, говорили про секс і бажання, а при розумінні в якості почуття, про - прихильність, взаємодопомогу та підтримку, повагу. Чоловіки характеризують поняття «любов» як взаєморозуміння, повагу, розуміння, а також як ніжність, емоційність, вірність, довіру, пристрасть. Також були варіанти, що це - «неймовірний захват, бурхливі емоції без причини по відношенню до іншої людини», «почуття, яке окриляє та штовхає на неординарні вчинки» та ін.

Поняття «досягнення» приблизно третина досліджуваних як жінок, так і чоловіків розуміють як позитивний результат, успіх (своїї діяльності, в будь-чому), та як досягнення цілі (в результаті своєї праці, подолання перешкоди). Поняття «життя» всі респонденти характеризували досить різноманітно, а саме: як просто біологічний процес, як постійна боротьба за місце під сонцем, досягнення мети, зрозуміти себе, насолода кожним днем та ін. У розумінні головного у житті відповіді серед жінок і чоловіків дещо різняться. Приблизно третина жінок вважає, що головне в житті - це любов, сім'я. Половина чоловіків також вважає, що головне в житті - це сім'я, дім та достаток. Таким чином, ми бачимо, що в цілому представники обох статей достатньо серйозно відносяться до життєвих цінностей. Але є гендерні розбіжності у відношенні до таких понять, як любов, гармонія, досягнення. У жінок простежується наявність емоційного компонента у розумінні цих понять, а чоловіки все ж таки віддають перевагу соціальній сутності цих цінностей.

Розглядаючи результати подальшого анкетування (таблиця 1) ми бачимо, що при відповіді на 1 запитання майже половина працівників (45 % жінок та 50 % чоловіків) вважають необхідним та важливим підтримування дружніх стосунків з колегами по службі. Але все ж таки жінки більш детально та тремтливо відносяться до підтримування взаємин з колегами, про це свідчать отримані протягом дослідження результати; так, при виборі варіанта відповіді Б (часто докладаю зусиль) були отримані значущі відмінності ($p < 0.05$). Крім цього, 20 % чоловіків відповіли, що рідко докладають зусиль для дотримання дружніх стосунків, тобто для них це не є необхідним.

Друге запитання не викликало значущих розбіжностей у відповідях, тобто ми бачимо, що 95 % досліджених мають бажання, щодо внесення змін у своє оточення. Таке бажання виникає у працівників обох статей досить часто. Наявність значущих розбіжностей визначено при відповіді на третє запитання анкети, що свідчить, що жінки частіше фантазують про те, яких «великих висот» у житті могли би досягти. Тобто, більшість із опитаних жінок не зовсім задоволені своїм статусом.

Викликають інтерес відповіді на п'яте запитання анкети стосовно бажання змінити професію. По-перше, ми бачимо значущі розбіжності у відповідях на рівні $p < 0.05$ та $p < 0.01$ між жінками та чоловіками у межах трьох варіантів відповідей (Б, Г, Д). По-друге, більшість чоловіків так незадоволені своєю працею, що в них виникає бажання змінити професію. Так, у 40 % таке бажання виникає часто, а інші 40 % чоловіків замклюються про не інколи. По-третє, структура відповідей жінок більш рівномірна, тільки 45 % з них інколи мають бажання змінити професію.

Ми отримали також значущі розбіжності при відповіді на шосте запитання анкети стосовно переваг інтересів сім'ї та професійних інтересів. По-перше, ми бачимо, що 40 % жінок інтереси сім'ї ставлять вище ніж професійні інтереси і тільки 10 % чоловіків вважають за необхідне поступати

таким чином. По-друге, 60 % чоловіків вважають за необхідне та доцільне віддавати перевагу професійним інтересам. Аналогічним чином вважають 45 % жінок. Але в ці-

лому жінок все ж таки більше приваблює родина з її інтересами та бажаннями, ніж інтереси професійної діяльності

Таблиця 1 - Результати анкетування

Категорії аналізу	Жінки	Чоловіки	Ф _{змп}	p
	Кількість проявів, %	Кількість проявів, %		
1. Чи докладаете Ви зусиль для того, щоб підтримувати дружні стосунки з колегами по службі?				
а) загалом	45 (9)	50 (10)	0,316	-
б) часто	10 (2)	-	2,03	p<0,05
в) інколи	35 (7)	30 (6)	0,34	-
г) випадково	5 (1)	-	1,42	-
д) рідко	5 (1)	20 (4)	1,5	-
е) ніколи	-	-	-	-
2. Чи виникає у Вас бажання внести щось нове у своє оточення?				
а) загалом	5 (1)	5 (1)	-	-
б) часто	40 (8)	30 (6)	0,66	-
в) інколи	50 (10)	60 (12)	0,64	-
г) випадково	-	-	-	-
д) рідко	5 (1)	-	1,42	-
е) ніколи	-	5 (1)	1,42	-
3. Чи виникали у Вас фантазії у яких Ви досягли великих висот?				
а) загалом	5 (1)	5 (1)	-	-
б) часто	15 (3)	10 (2)	0,48	-
в) інколи	75 (15)	50 (10)	1,65	p<0,05
г) випадково	-	-	-	-
д) рідко	5 (1)	35 (7)	2,57	p<0,01
е) ніколи	-	-	-	-
4. Чи готові Ви поступитися своїми принципами, якщо цього вимагає Ваше оточення?				
а) загалом	-	-	-	-
б) часто	-	-	-	-
в) інколи	55 (11)	70 (14)	0,98	-
г) випадково	-	-	-	-
д) рідко	45 (9)	10 (2)	2,61	p<0,01
е) ніколи	-	20 (4)	2,93	p<0,01
5. Чи виникало у Вас бажання змінити професію?				
а) загалом	-	-	-	-
б) часто	15 (3)	40 (8)	1,81	p<0,05
в) інколи	45 (9)	40 (8)	0,32	-
г) випадково	15 (3)	-	2,51	p<0,01
д) рідко	10 (2)	-	2,04	p<0,05
е) ніколи	15 (3)	20 (4)	0,42	-
6. Чи буває так, що Ви поступаєтесь своїми інтересами заради інтересів ін. людини?				
а) загалом	-	10 (2)	2,03	p<0,05
б) часто	10 (2)	-	2,03	p<0,05
в) інколи	85 (17)	90 (18)	0,48	-
г) випадково	-	-	-	-
д) рідко	5 (1)	-	1,42	-
е) ніколи	-	-	-	-
7. Чи буває так, що Ви ставите професійні інтереси вище за інтереси сім'ї?				
а) загалом	-	-	-	-
б) часто	-	-	-	-
в) інколи	45 (9)	60 (12)	0,95	-
г) випадково	-	-	-	-
д) рідко	40 (8)	10 (2)	2,29	p<0,01
е) ніколи	15 (3)	20 (4)	0,42	-

Але вся діяльність людини пов'язана з визначеними, об'єктивно існуючими чинниками природного, соціального, техногенного середовища, які не можуть бути виключені (зовнішній ризик) окремим суб'єктом діяльності, але при цьому впливають на нього. У ситуації такого впливу об'єктивно існують полярно протилежні моделі

поведінки, що характеризуються, по-перше, мотивом досягнення успіху, або запобігання невдачі; по-друге, ступенем готовності прийняти ситуацію ризику (від уникнення будь-якого ризику, надмірної обережності до безоглядної схильності до ризику). Професійна діяльність працівників ОВС тісно пов'язана з такими мотивами поведінки. Тому

ми застосовували методики для виявлення особливостей мотивації активності особистості, успіху та запобігання невдачі, готовності до ризику.

Аналізуючи головні мотиватори соціально-психологічної активності, ми бачимо, що існують значущі гендерні розбіжності як за основними мотивам активності, так і за рівнями прояву цих мотивів (таблиця 2). Так, при виборі мотиву досягнення успіху в цілому ми бачимо, що суттєвих розбіжностей у відповідях між жінками-працівниками ОВС та чоловіками-працівниками ОВС не виявлено. Тобто, більшість респондентів протилежних статей мотивує свою соціально-психологічну активність достатньо високим рівнем прояву мотиву досягнення успіху в цілому.

Аналізуючи мотив потяг до влади, ми бачимо, що:

- по-перше, розподіл відповідей між рівнями прояву

мотиву серед жінок та чоловіків неоднаковий. У жінок він більш гармонійний, а у чоловіків в наявності великі показники по високому рівню прояву мотиву (60 %).

- по-друге, 40 % жінок та 25 % чоловіків вважають цей мотив значущим, але не на середньому рівні, тобто у житті для них є більш поштовхові мотиви активності, ніж потяг до влади;

- по-третє, отримані емпіричні значення Φ -критерію за високим рівнем прояву мотиву знаходяться в межі значущості. Тобто, ми отримали дані, які свідчать про те, що чоловіки-працівники ОВС більше жадають влади, ніж жінки-працівники ОВС, як у ситуаціях професійної діяльності, так і в особистому житті. Чоловіки проявляють себе як більш активні, рішучі, сміливі, наполегливі, а жінки, у свою чергу, вважають що влада - не саме головне у житті, і тому не віддають перевагу цьому мотиву.

Таблиця 2 - Рівні прояву мотиваторів соціально-психологічної активності працівників ОВС протилежних статей

Мотиви	Чоловіки			Жінки			Φ_{emp}			p		
	↑%	↔%	↓%	↑%	↔%	↓%	↑	↔	↓	↑	↔	↓
Досягнення успіху в цілому	50	35	15	45	45	10	0,316	0,65	0,48	-	-	-
Потяг до влади	60	25	15	30	40	30	1,94	1,01	1,15	p<0,05	-	-
Тенденція до аффіліації	25	60	15	55	30	15	1,98	1,94	-	p<0,05	p<0,05	-

Примітка: ↓ - низький рівень прояву мотиву; ↔ - середній рівень прояву мотиву; ↑ - високий рівень прояву мотиву.

Аналізуючи результати при виборі мотиву аффіліації в якості домінуючого, ми отримали значущі відмінності по Φ -критерію за двома рівнями: високим та середнім. Аффіліація розуміється як потреба тісно контактувати та вступати у взаємодію з близькими людьми, необхідність групового визнання та поваги до себе. Аналізуючи показники прояву високого рівню цього мотиву ми бачимо, що 55 % жінок-працівників ОВС вважають для себе цей мотив найбільш значимим у особистому житті та професійній діяльності. Тільки 25 % чоловіків вважають аналогічним

чином. Таким чином, для жінок більш значущими є мотиви аффіліації та досягнення успіхів у цілому, а для чоловіків - потяг до влади досягнення успіхів у цілому.

Аналізуючи результати діагностики мотивації успіху та запобігання невдачі серед працівників ОВС протилежних статей (таблиця 3) ми бачимо наявність гендерних розбіжностей, так 45 % чоловіків домінуючим у поведінці є мотивація на успіх і тільки 20 % жінок також надало перевагу цьому мотиву.

Таблиця 3 - Особливості прояву мотивації успіху та запобігання невдачі серед працівників ОВС протилежних статей

Мотивація	Чоловіки	жінки	Φ_{emp}	p
Мотивація на невдачу	15	20	0,42	-
Мотивація на успіх	45	20	1,72	p<0,05
Мотиваційний полюс не визначено	10	35	1,97	p<0,05
Ближче до побоювання невдачі	10	10	-	-
Ближче до мотивації успіху	20	15	0,42	-

викликає інтерес те, що у 35 % жінок мотиваційний полюс не визначено. Це може свідчити про те, що жінки діють в залежності від ситуації і схильні у поведінці вибирати стратегію, аналізуючи всі ситуаційні показники. Тобто, діапазон мотивації поведінки може коливатися від мотивації на успіх до мотивації на запобігання невдачі.

Таким чином, результати дослідження сприяли виявленню значущих гендерних відмінностей як в структурі, так і в рівні прояву домінуючих мотивів поведінки працівників ОВС.

Результати дослідження дозволили виявити рівень сформованості уявлень стосовно головних життєвих цінностей та визначити значущі гендерні розбіжності по деяким напрямкам, а саме: стосовно бажань змінити роботу, у відношення до підтримання взаємин з колегами по службі, у виборі пріоритетів між інтересами сім'ї та профе-

сійними інтересами та у бажаннях зміни професії.

Серед мотиваторів соціально-психологічної активності діяльності було виявлено, що для жінок більш значущими є мотиви аффіліації, а для чоловіків - потяг до влади. Мотив досягнення успіхів є однаково значущим для представників обох статей. Таким чином, подальше вивчення гендерних особливостей мотиваційної спрямованості працівників ОВС є необхідною складовою підвищення професіоналізму правоохоронних органів в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лапшина В.Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудников ОВД // Вісник Ун-ту внутр. справ. -1999. -№ 8.
2. Павліченко А. Ціннісні орієнтації у системі станов-

лення особистості // Психологія і суспільство. -2005. -№ 4. -С.98-120.

3. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учебное пособие /Под ред. Г.В. Дубова и А.В. Опалена. -М.: «Цит-М», 2001. -384 с.

4. Словарь психолога-практика /Сост. С.Ю. Головин. -

Ми.: Харвест, 2003. -976 с.

5. Стойлик А.Ю. Ценностные ориентации: социально-психологический и гендерный аспекты // Журнал прикладной психологии. -2003. -№ 6. -С.60-69.

Надійшла до редакції 24.03.2007

МИЛОРАДОВА Н.Э. ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКОВ ОВД

Рассматриваются и анализируются гендерные особенности различных мотиваторов социально-психологической активности сотрудников ОВД и их влияние на профессиональную деятельность.

MILORADOVA N.E.. GENDER FEATURES OF VALUE-SEMANTIC SPHERE OF POLICE WORKERS

We consider and analyze gender features of different social-psychological activity motivators of police workers and their influence on the professional activity.

УДК 159.94:355.316

Є.К. ОСИНСЬКИЙ

Університет цивільного захисту України

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ОСОБОВОГО СКЛАДУ СПЕЦІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ БЕЗПЕКУ VIP-ПЕРСОН¹

Розглядаються окремі питання значення та ролі професійного відбору й психологічної підготовки особового складу спеціальних підрозділів, що забезпечують охорону та особисту безпеку керівництва країни й VIP-персон

За останні роки у незалежних державах, що утворилися на пострадянському просторі, відзначається стійка тенденція росту насильницьких злочинів (замовлені вбивства, викрадення з метою викупу та ін.), об'єктами яких стали політичні діячі, бізнесмени й банкіри. Жертвами кілдерів стають успішні підприємці, директори та власники заводів. Тільки цього року в Україні скоєно більше 10 резонансних вбивств бізнесменів, наприклад, серед загиблих запорізький підприємець В.Маляр, засновник АТ «Добальцевський завод металургійного машинобудування» Г. Бистряков.

Аналогічне положення характерно й для інших країн СНД. Наприклад, 13.09.2006 року у Москві був вбитий перший заступник голови Центробанку Росії А. Козлов; 21.11.2007 року вбитий заступник голови правління та співвласник КБ «СпецСетьСтройбанк» К. Мещеряков.

Сьогодні створилася практика, коли особисту безпеку керівників комерційних структур забезпечують співробітники їхньої служби безпеки або охоронці приватних охоронних підприємств. Як правило, високооплачувані охоронці-професіонали, або security, мають навички й уміння по виявленню та запобіганню різних видів погроз особистості безпеки охороняємої особи. Однак більшість співробітників приватних охоронних підприємств, що надають послуги із забезпечення особистої безпеки, не завжди психологічно готові до адекватних дій в екстремальних ситуаціях. Питання психологічної підготовки співробітників служби безпеки комерційних структур та приватних

охоронних підприємств є маловивченими й практично не висвітлюються в періодичних виданнях.

У більшості робіт психологічні аспекти професійної діяльності в екстремальних умовах розглядаються окремими авторами (М.Г. Логачев, 2001; О.М. Корнев, 2001; Chris McNab, 2002) у контексті спеціальних підрозділів правоохоронних органів або збройних сил.

Тому метою статті є розгляд значення та ролі системи професійного добору, бойової та психологічної підготовки спеціальних підрозділів зарубіжних країн, особовий склад яких забезпечує охорону та особисту безпеку високопоставлених осіб та VIP-персон. Це дозволить використовувати накопичений досвід при підготовці співробітників охоронних структур України. У такому ракурсі напрямок дослідження в науковій літературі раніше не розглядався.

Для забезпечення особистої безпеки глав держав, урядів і VIP-персон у силових структурах (армія, поліція, служба державної безпеки) більшості країн миру створені спеціальні підрозділи. Наприклад, Управління державної охорони України (УДОУ), Федеральна служба охорони (ФСО) у Російській Федерації, спеціальний підрозділ особистої охорони президента США (Presidential Protective Division, PPD) та ін. Особливе місце у роботі цих підрозділів займає психологічна підготовка.

Державним декретом від 01.01.1984 р. в структурі Національної жандармерії Франції був створений Парашутно-десантний ескадрон швидкого реагування (Escadron Parachutiste d'intervention de la Gendarmerie National, EPIGN). Його важливими функціями є охорона й забезпечення безпеки будинків і персоналу дипломатичних місій та інших представництв Франції за кордоном, охорона

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. психол. наук Логачев М.Г. (ХНУВС).