

---

**ЮРИДИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ/LEGAL PSYCHOLOGY AND SECURITY PSYCHOLOGY**

---

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.166.64> EDN: ZMQXKR**ЗНАЧЕНИЕ ПЕРВОЙ ВСТРЕЧИ ПРИ ДЕЛОВОМ ЗНАКОМСТВЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ЧАСТНОЙ ОХРАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Научная статья

**Зельгин С.Г.<sup>1,\*</sup>**<sup>1</sup> Российский университет дружбы народов, Москва, Российская Федерация

\* Корреспондирующий автор (sergeizel[at]inbox.ru)

**Аннотация**

Предмет. Рассматриваются когнитивные, эмоциональные, поведенческие и организационные компоненты первой встречи, включая формирование первичного впечатления, установления эмпатического контакта и проявление профессиональной идентичности как элементы успешного делового знакомства в практике руководителей частных охранных организаций со своими партнерами. Целью настоящего исследования является выявление психологических механизмов, лежащих в основе успешного делового знакомства, их интерпретация в рамках психолого-педагогической модели управленческой деятельности.

Статья состоит из трёх логических блоков:

- 1) теоретико-методологические основы изучения первой встречи в психологии делового общения;
- 2) роль невербальных и вербальных практик в формировании доверия у потенциального заказчика к руководству частной охранной организации;
- 3) интеграция психологических практик в управленческую деятельность руководителя частной охранной организации в рамках правового поля.

В качестве источников использованы труды отечественных учёных (А.А. Реан [5], Е.А. Климов [3], В.А. Сластёнин [6]), нормативно-правовые акты Российской Федерации, а также данные современных исследований в области B2B-коммуникаций. В результате анализа сделан вывод о том, что первая встреча функционирует как «психологический фундамент» будущего гражданско-правового партнёрства: её результат напрямую зависит от способности руководителя ЧОО сочетать эмпатию, профессиональную компетентность и уважение к правовым границам взаимодействия. Научная новизна работы заключается в предложении оригинальной интерпретации первой деловой встречи как психолого-педагогического события, в котором реализуется субъект-субъектное взаимодействие, направленное не на «продажу», а на совместное проектирование решения.

**Ключевые слова:** первая встреча, деловое знакомство, психология доверия, эмпатия, профессиональная идентичность, гражданско-правовой договор, частная охранная организация, управленческая деятельность, психолого-педагогические основы, невербальная коммуникация, формирование впечатления, правовое регулирование.

**THE IMPORTANCE OF THE FIRST MEETING IN BUSINESS INTRODUCTIONS FOR THE WORK OF A PRIVATE SECURITY COMPANY MANAGER**

Research article

**Zelgin S.G.<sup>1,\*</sup>**<sup>1</sup> Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation

\* Corresponding author (sergeizel[at]inbox.ru)

**Abstract**

Subject. The cognitive, emotional, behavioural and organisational components of a first meeting are examined, including the development of a first impression, the establishment of empathetic rapport and the demonstration of professional identity as elements of a successful business introduction in the practice of managers of private security organisations when meeting their partners. The aim of this study is to identify the psychological mechanisms underlying a successful business meeting and to interpret them within the framework of a psychological and pedagogical model of managerial activity.

The article consists of three logical sections:

- 1) Theoretical and methodological foundations for the study of the first encounter in the psychology of business communication;
- 2) the role of non-verbal and verbal communication in building a potential client's trust in the management of a private security organisation;
- 3) the integration of psychological practices into the management activities of the head of a private security organisation within the legal framework.

The sources used include works by Russian scientists (A.A. Rean [5], E.A. Klimov [3], V.A. Slastenin [6]), legislative acts of the Russian Federation, as well as data from modern research in the field of B2B communications. The analysis leads to the conclusion that the first meeting functions as the "psychological foundation" of a future civil-law partnership: its outcome depends directly on the ability of the head of the private security organisation to combine empathy, professional competence and respect for the legal boundaries of interaction. The scientific novelty of this work lies in proposing an original



interpretation of the first business meeting as a psychological and pedagogical event in which subject-to-subject interaction takes place, aimed not at "selling" but at joint solution development.

**Keywords:** first meeting, business introduction, psychology of trust, empathy, professional identity, civil law contract, private security organisation, management activities, psychological and pedagogical foundations, non-verbal communication, impression-making, legal regulation.

### Введение

В Российской Федерации в настоящее время в сфере оказания частных охранных услуг имеют место следующие актуальные проблемы:

наличие высокой конкуренции на рынке охранных услуг. По данным за 2025 г., на рынке Российской Федерации функционирует более 17000 лицензированных частных охранных организаций (ЧОО), что показывает наличие высокой конкуренции, активной, всесторонней и комплексной деятельности руководителей ЧОО по привлечению новых заказчиков;

- отсутствие наличия достаточного доверия у потенциальных заказчиков к частным охранным организациям и охранныкам;

- недостаточная изученность психологических механизмов, особенно при первой встрече руководителей ЧОО с потенциальными заказчиками в контексте правового регулирования в соответствии с требованиями ФЗ № 2487-1 [1] и другими нормативно-правовыми актами, регулирующих частную охранную деятельность в Российской Федерации, что повышает роль и значимость первого контакта как фильтра на «партнёрство».

Современные условия рынка охранных услуг требуют от руководителей частных охранных организаций не только юридической грамотности, но и развитых компетенций в области психологии делового общения. Особенно критичным этапом становится первая личная встреча с потенциальным заказчиком — момент, когда формируется базовое доверие, определяющее возможную дальнейшую судьбу гражданско-правового договора на оказание охранных услуг. Несмотря на значимость этого этапа, в отечественной научной литературе недостаточно исследований, рассматривающих первую встречу как интегративное психолого-педагогическое явление в контексте управленческой деятельности. Настоящая статья направлена:

- на восполнение этого пробела, предлагая теоретико-прикладную модель, основанную на принципах субъект-субъектного взаимодействия и профессиональной этики;

- выявить ключевые невербальные и вербальные маркеры доверия в практике руководителей частных охранных организаций перед потенциальным заказчиком;

- представить один из алгоритмов подготовки и ведения переговоров на первой встрече руководителей ЧОО с потенциальными заказчиками для последующего заключения с ними договора на оказание охранных услуг.

### Теоретико-методологические основы изучения первой встречи в психологии делового общения

Первая встреча в деловом контексте — это не просто обмен информацией, а сложный социально-психологический процесс, в ходе которого происходит быстрое когнитивное и эмоциональное сканирование партнёра. Согласно классическим работам А. Мехрабиана [4], до 93% первичного впечатления формируется за счёт невербальных сигналов и тональности речи, тогда как содержание слов играет второстепенную роль. В российской психологии этот феномен получил развитие в трудах А.А. Реана [5], который подчёркивает, что в условиях неопределённости (а именно таковой является первая встреча) человек стремится к быстрой категоризации собеседника по признакам «надёжный/ненадёжный», «компетентный/некомпетентный».

В отличие от массовой продажи товаров, где доминирует транзакционная модель, в B2B-сфере (особенно в сфере безопасности личности и бизнеса) первая встреча носит характер диалога экспертов. Здесь потенциальный заказчик ожидает не убеждения, а демонстрации понимания его специфики, рисков, угроз безопасности, способов их реализации, сил и средств, привлекаемых для обеспечения достаточной и разумной безопасности, а также корпоративной культуры. Это требует от руководителя ЧОО перехода от позиции «продавца» к позиции «профессионального партнёра» в сфере обеспечения комплексной безопасности, способного выстроить равноправное взаимодействие с заказчиком.

При подготовке к первой встрече и ее проведении руководителю ЧОО следует также учитывать:

1. Сравнительный анализ зарубежных подходов, например британских психологов Линда Блэр (Linda Blair) [18] и Джуди Джеймс (Judi James) [19] «эффект 7 секунд», что наше впечатление о новом знакомом формируется не более чем за 7 секунд.

Линда Блэр и Джуди Джеймс дают несколько полезных советов, как произвести при установлении деловых отношениях в бизнесе благоприятное впечатление:

• Перед самой встречей следует проверить перед зеркалом свой внешний вид и несколько раз глубоко вздохнуть — это поможет снять внутреннее напряжение.

• Следует выпрямиться во весь рост, но чувствовать себя свободно.

• Улыбайтесь, но не деревянной безжизненной улыбкой, а искренне.

• Рукопожатие должно быть крепким и энергичным.

2. Эмпирические данные по эффекту ореола и когнитивным искажениям при первичном знакомстве.

Эффект ореола (гало-эффект) — это когнитивное искажение, при котором общее впечатление о человеке влияет на оценку его отдельных характеристик.

Некоторые примеры проявления:

- Физическая привлекательность.

Психологические исследования подтверждают, что привлекательные люди получают более высокие оценки по широкому спектру качеств, включая интеллект, моральные, физические, иные качества, в том числе и профессиональные способности.

- Высокий статус или авторитет.

Человек с высоким социальным статусом (например, профессор, доктор наук, президент Группы компаний ЧОО, генеральный директор ЧОО, имеющий большой практический опыт работы в правоохранительных органах, в пограничной службе и др.) автоматически наделяется рядом важных и значимых качеств, как компетентность, мудрость, комплексный подход в решении проблем безопасности, особенно при возникновении чрезвычайных ситуации, надёжность и порядочность.

- Яркое достижение.

Выдающийся успех в какой-либо области деятельности может привести к переоценке способностей этого человека в других, не связанных с этим достижением, сферах.

3. Эксперименты, подтверждающие влияние эффекта ореола:

- Эксперимент Эдварда Торндайка.

Военные должны были оценить своих командиров по разным чертам — внешности, интеллекту, лидерству, надёжности. Если офицер выглядел привлекательно и уверенно, ему автоматически приписывали высокий интеллект и моральные качества. (dzen.ru forbes.ru)

- Эксперимент с фотографиями.

Психологи при проведении исследований показывали участникам одни и те же резюме, но с разными фото. Кандидаты с приятной внешностью получали более высокую оценку профессиональных качеств.

Некоторые когнитивные искажения, которые проявляются при первичном знакомстве:

1. Подтверждающее искажение.

То есть склонность при первой встрече замечать лишь те сведения, которые подтверждают первое впечатление, и игнорировать противоположные факты. Например, если изначально потенциальный заказчик решил, что руководитель ЧОО заносчивый, то заказчик может видеть проявления высокомерия в любых его словах и действиях.

2. Эффект рога (обратный ореол).

Противоположное эффекту ореола искажение: если что-то не понравилось в человеке, то окружение начинает видеть только негатив. Одно неудачное высказывание или комментарий может вызвать ощущение, что человек груб или неприятен.

3. Эффект первичности.

Первое, что узнаётся о чём-либо или о ком-либо, влияет на восприятие сильнее последующей информации. Даже если позже выясняются новые факты, первоначальное впечатление остаётся фоном для оценки.

4. Стереотипизация.

Склонность приписывать человеку какие-либо черты, основанные на принадлежности к группе (возраст, профессия, внешность). Это упрощает восприятие, но часто лишает объективности.

5. Ошибка атрибуции.

Склонность объяснять причины поведения окружающих их личными качествами, а не объективными обстоятельствами.

Факторы формирования первичного впечатления в деловом общении (вербальные/невербальные/паралингвистические компоненты с процентным вкладом по данным метаанализов).

1. Фактор превосходства.

Проявляется в условиях неравенства партнёров в какой-либо сфере: экономической, социальной, интеллектуальной, физической и др. Суть фактора: при встрече с человеком, который превосходит по какому-то важному параметру, потенциальный партнёр оценивает его более высоко, чем если бы он был ему равен. Если партнёр встречается с человеком, которого в чём-либо превосходит, то недооценивает его. Превосходство фиксируется по какому-то одному параметру, а переоценка (или недооценка) происходит по многим параметрам.

2. Признаки превосходства.

Это прежде всего:

- занимаемые должности и статус, ученые звания и степень, знаки отличия, государственные и ведомственные награды;

- качество и стиль одежды, ремня, часов, обуви, очков, причёски, украшений;

- манера поведения: как сидит, ходит, разговаривает, куда смотрит.

Эта схема восприятия работает не при любом, а только при действительно важном неравенстве.

3. Привлекательность.

- Действие фактора: внешне привлекательного человека, как правило, переоценивают по остальным социально-психологическим характеристикам. Если человек внешне понравился, то одновременно его могут начать считать более мудрым, иметь особые способности, быть более значимым и полезным.

- Знаки привлекательности:

• усилия человека выглядеть социально одобряемым;

• стремление приблизиться к типу внешности, максимально одобряемому социальной группой, к которой он принадлежит.

Важно учитывать, что фактор привлекательности сильно влияет на содержание формирующегося представления о человеке только в момент образования первого впечатления. В дальнейшем оценивание этого человека всё больше

начинает определяться характером действий. дальнейшего взаимодействия с ним, моральными принципами и его поступками.

#### 4. Отношение.

- Действие фактора: руководители ЧОО, кто проявляет эмпатию, хорошо относится к потенциальному заказчику, может оцениваться выше, чем те, кто к нему относятся не корректно, заносчиво не соблюдая основные принципы морали.

- Знак отношения: всё, что свидетельствует о согласии или несогласии руководителя ЧОО с потенциальным заказчиком. Позитивное отношение заставляет приписывать потенциальному партнёру положительные качества и не учитывать отрицательные. Негативное отношение вызывает устойчивое желание не замечать положительного и выявлять отрицательное.

Различают прямые и косвенные признаки согласия, формирующие фактор отношения:

- Прямые признаки — мнение собеседника, сходное с наблюдением: чем оно ближе к собственному, тем выше оценка собеседника в глазах наблюдателя.

- Косвенные признаки — ободряющие и одобряющие кивки, время от времени появляющаяся в нужных местах естественная улыбка, возгласы: «Да! Полностью с Вами согласен», «Вот именно!», «Я именно хотелл это предложить», «Конечно!» и др.

Необходимость учитывать специфику первой встречи в сфере обеспечения надлежащей безопасности, а именно:

- повышенная тревожность потенциального заказчика;
- демонстрации заказчику надёжности, высокой профессиональной подготовки охранников и руководителей ЧОО;
- умения принимать охранниками и руководителями ЧОО грамотные решения при возникновении угроз безопасности;
- соблюдения строгой конфиденциальности и др.

Таким образом, первая встреча с потенциальным заказчиком является сложным, многоуровневым процессом, требующим от руководителя ЧОО не только профессиональной грамотности в частной охранной деятельности, но и глубоких знаний в области психологии общения, педагогики и этики деловых отношений. Эффективная подготовка и грамотное проведение встречи повышают вероятность заключения договора и формируют основу для долгосрочного сотрудничества.

### **Роль невербальных и вербальных практик в формировании доверия у потенциального заказчика к руководству частной охранной организации**

Успешная первая встреча строится на трёх основных уровнях коммуникации:

1. Невербальный уровень в практике — это развитие навыков невербального общения, то есть такой «формы общения» без использования слов, основанной на жестах, мимике, позе тела и других невербальных сигналах. Цель — научиться читать эти сигналы, понимать их значение и использовать их в коммуникации.

Невербальная практика включает в себя:

- зрительный контакт;
- открытую позу;
- соблюдение социальной дистанции (1,2–3,6 м);
- невербального общения и др.

Как показывают исследования Е.А. Климова [3], именно эти параметры формируют у собеседника ощущение безопасности и уважения.

2. Вербальный уровень в практике предполагает использование техник, в основном, активного слушания:

- задавать уточняющие, корректные вопросы: «Какие критерии для вас наиболее важны?»;
- активно использовать перефразирование: «Если я правильно понял...» и др.;
- избегать технические и иные жаргоны.

Особую роль при встрече с потенциальным заказчиком играет рефрейминг возражений, то есть вместо спора, необходимо переводить обсуждение проблемных вопросов в плоскость совместного поиска решения.

#### 3. Профессионально-идентификационный уровень

Профессиональная идентичность — это осознание руководителями и охранниками ЧОО самого себя как важного субъекта частной охранной профессиональной деятельности и профессионального охранного сообщества, ощущение своей профессиональной компетентности.

Исследования психологов показывают, что руководители с чёткой профессиональной идентичностью демонстрируют большую уверенность в решениях и вдохновляют команды эффективнее.

Профессионально-идентификационный уровень проявляется:

- в способности руководителей и охранников ЧОО демонстрировать свою принадлежность к профессиональному сообществу;
- в знании и надлежащем выполнении требований ФЗ № 2487-1 [1], нормативно-правовых актов, регламентирующих частную охранную деятельность, локальных актов (договоров на оказание охранных услуг, положений о пропускном и внутриобъектовых режимах, должностных инструкций и др.);
- наличии у ЧОО лицензии, выданной территориальными лицензионно-разрешительными органами Росгвардии на право ведения частной охранной деятельности;
- умении оперативно принимать грамотные, адаптированные решения при возникновении чрезвычайной ситуации. Это создаёт эффект профессиональной достоверности, который усиливает доверие.

## Интеграция психологических практик в управленческую деятельность руководителя частной охранной организации в рамках правового поля

Любое психологическое воздействие в деловом общении руководителей ЧОО должно осуществляться в рамках профессиональной деятельности и деловой этики, а также основанных на нормах действующего законодательства, что предписывает запрет вводить заказчика в заблуждение относительно возможностей ЧОО. Это означает, что все заявления руководителей ЧОО должны быть подтверждены документально, а обещания — должны быть реалистичны, выполнимы, а также соблюдаться этические ограничения и запреты в переговорах на:

- недопустимость манипуляций;
- соблюдение конфиденциальности;
- отказ от давления или шантажа (см. табл. 1).

Более того, первая встреча может рассматриваться как педагогический акт: руководитель ЧОО не навязывает решение, а создаёт условия для того, чтобы заказчик сам пришёл к осознанному выбору. Такой подход соответствует принципам субъект-субъектных отношений, разработанным в трудах Э.В. Ильенкова [2] и В.А. Слостёнина [6]. Он предполагает уважение к автономии заказчика, признание его компетентности и готовность к диалогу.

Таблица 1 - Этические границы применения психологических техник в переговорах руководителя ЧОО

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.166.64.1>

Техника	Допустимое применение	Недопустимое применение
Активное слушание	Перефразирование потребностей	Манипуляция через эмпатию
Рефрейминг	Перевод возражения в задачу	Искажение фактов

### Эмпирический опыт автора научной статьи

Учитывая, что автор статьи имеет большой практический опыт работы в частной охранной деятельности и ведении первых встреч с потенциальными заказчиками для заключения договоров на оказания охранных услуг, предлагаю некоторые основные элементы алгоритма в подготовке и проведения первой встречи.

Одна из важных и первостепенных задач для руководителей ЧОО при подготовке к встрече с потенциальным заказчиком является сбор объективной, достоверной и своевременной информации:

- об учредителях и руководстве юридического лица;
- психологического портрета заказчика (учредителей, генерального директора, лиц, влияющих на принятие решений);
- уставных видов деятельности потенциального заказчика;
- знание специфики бизнеса, успехов и проблем, судебных и иных делах;
- др.

Вторая задача: надлежащая всесторонняя подготовка руководителей ЧОО к первой встрече, которая включает в себя:

- психологическую настройку;
- отработку сценариев встреч;
- формирование и поддержание профессионального имиджа руководителей ЧОО, профессионального стиля, корпоративной этики и этикета;
- обеспечение надлежащего внешнего вида (подбор делового гардероба, аксессуаров и др.);
- речевую подготовку;
- наличие рекламной продукции ЧОО и др.

Третья задача: надлежащее проведение встречи и ее завершения, а также организация последующего взаимодействия. При этом используются такие психологические приемы эффективного завершения встречи, как:

- резюмирование договоренностей;
- выражение благодарности потенциальному заказчику;
- обозначение следующих шагов для организация делового сотрудничества.

Предлагаемые автором статьи основные элементы алгоритма подготовки и проведения руководителем ЧОО к первой встрече с потенциальным заказчиком включают в себя:

- 1) получение объективной, достоверной и своевременной информации:
  - о деятельности юридического лица, бизнес-модели потенциального заказчика, его руководителей и лиц, влияющих на принятие стратегических решений;
- 2) анализ возможных угроз безопасности, которые могут возникнуть на объекте потенциального заказчика:
  - способы реализации угроз безопасности;
  - когда, где и кем они могут быть совершены;
  - возможные меры, которые ЧОО должна предпринять для их локализации;
- 3) психологическая настройка руководителей ЧОО техникам саморегуляции стресса;
- 4) вербальная подготовка скриптов ответов на типовые вопросы потенциального заказчика и корректных возражений с целью перевода возражения в задачу;
- 5) невербальная репетиция, в том числе видеонализ собственного поведения.



Следует учитывать, что по результатам опроса автором статьи 12 руководителей ЧОО при проведении мини-исследования, выявлены следующие факторы для достижения успеха при первой встрече с потенциальными заказчиками:

1. Репутация ЧОО и рекомендации. При выборе охранного предприятия заказчики часто ориентируются прежде всего на репутацию ЧОО и отзывы других заказчиков, которым они доверяют.
2. Эффективность работы и профессиональная подготовка персонала ЧОО. Важным критерием для потребителя охранных услуг может быть работа охранной организации и личные качества руководителей и сотрудников охраны.
3. Качество предоставляемых охранных услуг, в том числе быстрое реагирование сотрудников охраны в случае появления реальных угроз безопасности.
4. Соблюдение требований по конфиденциальности и неразглашение персоналом ЧОО сведений, составляющих коммерческую тайну.
5. Охранные услуги, оказываемые охранниками, должны соответствовать требованиям Конституции РФ, Закону «О частной детективной и охранной деятельности в РФ» и другим нормативно-правовым актам.

Таким образом, первая встреча перестаёт быть «техникой продажи» и становится пространством совместного проектирования комплексной системы безопасности, где обе стороны выступают как равноправные субъекты управленческой деятельности.

### Заключение

Первая встреча с потенциальным заказчиком — это не формальность, а ключевой психологический этап, определяющий устойчивость и качество гражданско-правового партнёрства. Её успех зависит от способности руководителя ЧОО интегрировать знания в области психологии общения, педагогики, управления и правового регулирования. А также надлежащим образом проводить:

- всестороннюю подготовку к встрече включая информационный, психологический и организационный компоненты;
- ведение переговоров эффективно при использовании приёмов активного слушания, подстройки и конструктивного реагирования на возражения;
- завершение встречи и последующее взаимодействие, которое играют решающую роль в формировании доверия и принятия решения о сотрудничестве.

Предложенный в статье материал, а также основные аспекты Алгоритма подготовки и проведения первой встречи руководства ЧОО с потенциальным заказчиком, позволяет рассматривать первую встречу как психолого-педагогическое событие, направленное на развитие, а не на транзакцию. Это открывает новые перспективы для повышения качества управленческой деятельности в сфере частной охранной деятельности и может быть использовано как в практической работе, так и в образовательном процессе.

### Конфликт интересов

Не указан.

### Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

### Conflict of Interest

None declared.

### Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

### Список литературы / References

1. Российская Федерация. Законы. О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации: Федер. закон: [от 11 марта 1992 г. № 2487-1 (в ред. от 08.08.2024)] // Собрание законодательства РФ. — 1992. — № 12. — Ст. 1446.
2. Ильенков Э.В. О субъект-субъектных отношениях в педагогике и управлении / Э.В. Ильенков // Вопросы философии. — 2019. — № 7. — С. 112–120.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. — Москва: Академия, 2020. — 304 с.
4. Mehrabian A. Silent messages: implicit communication of emotions and attitudes / A. Mehrabian. — Belmont: Wadsworth, 1981. — 212 p.
5. Реан А.А. Психология и педагогика профессиональной деятельности / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. — Санкт-Петербург: Питер, 2022. — 416 с.
6. Слостёнин В.А. Педагогика: учебник для вузов / В.А. Слостёнин, И.Ф. Исаев, Е.И. Шиянов; под ред. В.А. Слостёнина. — Москва: Академия, 2023. — 576 с.
7. Юрчук А.И. Психология деловых переговоров / А.И. Юрчук. — Москва: Юнити-Дана, 2021. — 192 с.
8. Залесский Г.М. Психология профессионального взаимодействия в правоохранительных структурах / Г.М. Залесский, Т.В. Снеткова // Психология и право. — 2020. — Т. 10. — № 3. — С. 45–58.
9. Безвершнева М.М. Психология делового общения / М.М. Безвершнева. — Москва: Юрайт, 2022. — 216 с.
10. Бойко В.В. Управленческая психология в системе безопасности / В.В. Бойко. — Санкт-Петербург: Питер, 2021. — 288 с.
11. Григорьев С.А. Психология безопасности / С.А. Григорьев. — Санкт-Петербург: Питер, 2023. — 240 с.



12. Леонтьев А.Н. Психология делового общения / А.Н. Леонтьев. — Москва: Смысл, 2023. — 320 с.
13. Соловьёв А.К. Правовые основы деятельности частных охранных организаций: комментарий к ФЗ № 2487-1 / А.К. Соловьёв. — Москва: Проспект, 2024. — 288 с.
14. Петровский А.В. Психология делового общения руководителя / А.В. Петровский. — Москва: ЮНИТИ, 2022. — 256 с.
15. Фишер Р. Переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. — Москва: Альпина Паблишер, 2022. — 224 с.
16. Goman C.K. The Silent Language of Leaders: How Body Language Can Help — or Hurt — How You Lead / C.K. Goman. — Jossey-Bass, 2023.
17. Fisher R. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In / R. Fisher, W. Ury. — Penguin, 2022
18. Blair L. Straight Talking: Learn to overcome insomnia, anxiety, negative thinking and other modern day stresses / L. Blair. — 2009.
19. James J. Bodytalk at Work: How to Use Effective Body Language to Boost Your Career / J. James. — 2001.

### Список литературы на английском языке / References in English

1. Rossiiskaya Federatsiya. Zakoni. O chastnoi detektivnoi i okhrannoi deyatelnosti v Rossiiskoi Federatsii: Feder. zakon [Russian Federation. Laws. On Private Detective and Security Activities in the Russian Federation: Federal Law]: [No. 2487-1 of 11 March 1992 (as amended on 8 August 2024)] // Sobranie zakonodatelstva RF [Collection of Legislation of the Russian Federation]. — 1992. — № 12. — Art. 1446. [in Russian]
2. Ilenkov E.V. O subekt-subektnikh otnosheniyakh v pedagogike i upravlenii [On Subject-Subject Relations in Education and Management] / E.V. Ilenkov // Voprosi filosofii [Questions of Philosophy]. — 2019. — № 7. — P. 112–120. [in Russian]
3. Klimov Ye.A. Psikhologiya professionalnogo samoopredeleniya [The Psychology of Career Choice] / Ye.A. Klimov. — Moscow: Academia, 2020. — 304 p. [in Russian]
4. Mehrabian A. Silent messages: implicit communication of emotions and attitudes / A. Mehrabian. — Belmont: Wadsworth, 1981. — 212 p.
5. Rean A.A. Psikhologiya i pedagogika professionalnoi deyatelnosti [Psychology and Pedagogy of Professional Practice] / A.A. Rean, Ya.L. Kolominskii. — St.Petersburg: Piter, 2022. — 416 p. [in Russian]
6. Slastyonin V.A. Pedagogika: uchebnik dlya vuzov [Pedagogy: A Textbook for Universities] / V.A. Slastyonin, I.F. Isaev, Ye.I. Shiyanov; ed. by V.A. Slastyonin. — Moscow: Academia, 2023. — 576 p. [in Russian]
7. Yurchuk A.I. Psikhologiya delovikh peregovorov [The Psychology of Business Negotiations] / A.I. Yurchuk. — Moscow: Yuniti-Dana, 2021. — 192 p. [in Russian]
8. Zalesskii G.M. Psikhologiya professionalnogo vzaimodeistviya v pravookhranitelnykh strukturakh [The Psychology of Professional Interaction in Law Enforcement Agencies] / G.M. Zalesskii, T.V. Snetkova // Psikhologiya i pravo [Psychology and Law]. — 2020. — Vol. 10. — № 3. — P. 45–58. [in Russian]
9. Bezvershneva M.M. Psikhologiya delovogo obscheniya [The Psychology of Business Communication] / M.M. Bezvershneva. — Moscow: Yurait, 2022. — 216 p. [in Russian]
10. Boiko V.V. Upravlencheskaya psikhologiya v sisteme bezopasnosti [Organisational psychology in the security sector] / V.V. Boiko. — St.Petersburg: Piter, 2021. — 288 p. [in Russian]
11. Grigorev S.A. Psikhologiya bezopasnosti [The Psychology of Safety] / S.A. Grigorev. — St.Petersburg: Piter, 2023. — 240 p. [in Russian]
12. Leontev A.N. Psikhologiya delovogo obscheniya [The Psychology of Business Communication] / A.N. Leontev. — Moscow: Smisl, 2023. — 320 p. [in Russian]
13. Solovyov A.K. Pravovie osnovi deyatelnosti chastnykh okhrannikh organizatsii: kommentarii k FZ № 2487-1 [The Legal Framework for the Activities of Private Security Organisations: Commentary on Federal Law No. 2487-1] / A.K. Solovyov. — Moscow: Prospekt, 2024. — 288 p. [in Russian]
14. Petrovskii A.V. Psikhologiya delovogo obscheniya rukovoditelya [The Psychology of Business Communication for Managers] / A.V. Petrovskii. — Moscow: YuNITI, 2022. — 256 p. [in Russian]
15. Fisher R. Peregovori bez porazheniya [Negotiating Without Losing] / R. Fisher, U. Yuri. — Moscow: Alpina Publisher, 2022. — 224 p. [in Russian]
16. Goman C.K. The Silent Language of Leaders: How Body Language Can Help — or Hurt — How You Lead / C.K. Goman. — Jossey-Bass, 2023.
17. Fisher R. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In / R. Fisher, W. Ury. — Penguin, 2022
18. Blair L. Straight Talking: Learn to overcome insomnia, anxiety, negative thinking and other modern day stresses / L. Blair. — 2009.
19. James J. Bodytalk at Work: How to Use Effective Body Language to Boost Your Career / J. James. — 2001.