

## РАЗДЕЛ IV. ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

---

УДК 159.9.072

DOI: 10.18384/2310-7235-2018-1-104-116

### О МОДЕЛИ РАБОТЫ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ГОССЛУЖБЫ

**Путивцев П.В.**

*Московский государственный областной университет*

*105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация*

**Аннотация.** В статье выдвигается научно-прикладная задача исследования модели работы практического психолога в организации. По итогам теоретического анализа нормативных актов о психологической работе в организациях госслужбы и анкетного опроса ответственных лиц вышестоящих органов, руководителей и рядовых сотрудников предложены основные модели работы практического психолога в организации и их существенное содержание. Выделены преимущества и возможные недостатки этих моделей. Представлен анализ предпочтительного использования указанных моделей деятельности в организациях госслужбы. Сделаны выводы о востребованности предлагаемых моделей работы практического психолога в организациях государственной службы. Предложены практические рекомендации для выбора оптимальной модели психологической работы.

**Ключевые слова:** модели работы практического психолога в организации, ориентированность на формирование трудового коллектива, ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника, ориентированность на профессиональный результат, ориентированность на профессионализацию работника.

### ON THE MODEL OF A PRACTICAL PSYCHOLOGIST'S WORK IN THE ORGANIZATIONS OF STATE SERVICE

**P. Putivtsev**

*Moscow State Regional University*

*10A, Radio ul., Moscow, 105005, Russian Federation*

**Annotation.** The article presents the scientific and applied task of studying the model of a practical psychologist's work in the organization. According to the results of the theoretical

analysis of regulations for psychological work in state service organizations and a survey of the authorities, managers and staff, the basic models of a practical psychologist's work in the organization are proposed. Besides, their essential content is given. The advantages and possible disadvantages of these models are highlighted. The article presents the analysis of the preferred use of these models of activities in civil service organizations. Conclusions about the relevance of the proposed models are made. Practical recommendations for choosing the optimal model of psychological work are offered.

**Keywords:** *models* of a practical psychologist's work in the organization, orientation on formation of labor collective; orientation on the solution of individual problems of an employee, orientation on professional results; orientation on professionalism of a worker.

Проблема организации психологической работы в условиях эффективного управления предприятием (учреждением) является актуальной и имеет прикладной характер. От того, как будет организовано функционирование психологической службы, зависят не только эффективность профессиональной деятельности учреждения, повышение уровня профессионализма сотрудников, их психологическое здоровье, но и дальнейшая профессиональная карьера специалиста-психолога. Речь идёт о создании особой прикладной модели работы психолога в организации. Решению этой задачи посвящено значительное количество публикаций, например: А.В. Быкова, А.П. Двинаина, О.Н. Истратовой, И.Н. Носса, И.В. Сыромятникова, М.Ю. Шейниса, Т.И. Шульги и др. [2; 4; 8; 12; 21; 22]. Однако, несмотря на многочисленные рекомендации по организации психологической службы, психолог, начиная практическую деятельность в конкретном учреждении, порой затрудняется выбрать верную стратегию своей работы, сталкиваясь с невысокой эффективностью, а иногда и с малой востребованностью выбранного направления.

В этой связи возникло предположение, что не все предлагаемые модели

работы практического психолога одинаково востребованы в организациях государственной службы и в существенной степени зависят от непосредственных социальных заказчиков – потребителей психологических услуг.

Для проверки указанной гипотезы проведены теоретический анализ указанной проблематики и исследование практического опыта психологической работы в учреждениях государственной службы. В период с 2012 по 2017 гг. были изучены более 30 нормативных актов о психологической работе в силовых, правоохранительных, в том числе таможенных, ведомствах, в административных организациях г. Москвы. Проведён опрос 45 ответственных лиц вышестоящих контрольных органов, курирующих работу подразделений психологического обеспечения профессиональной деятельности, 18 руководителей организаций, 65 непосредственных руководителей подразделений и 520 рядовых сотрудников указанных ведомств госслужбы.

По итогам анализа открытых документов и литературных источников об организации психологической службы представлен ряд основных направлений работы организационного психолога:

1) определение «социально-психологического диагноза» (выявление закономерных связей между службой конкретного сотрудника и жизнедеятельностью общества [3, с. 53; 6, ст. 4; 9, с. 13–26; 11; 13; 14, с. 146–169; 20, с. 12–15; 24]);

2) социально-психологическая диагностика организаций, результатом которой является знание социально-психологических факторов, определяющих жизненно важные позиции этих организаций [5, с. 15–24; 7; 14, с. 122–182; 17, с. 88–95; 18, с. 15–20];

3) выявление закономерностей и тенденций личностного и профессионального развития госслужащего в процессе труда [1, с. 4–6; 7, с. 386; 9, с. 20; 10, с. 130–155; 15, с. 6–9; 16; 12; 22, с. 12–16];

4) раскрытие закономерностей, возможностей и факторов психофизиологической регуляции организма в условиях профессиональной деятельности [6, ст. 6; 11; 14, с. 203–219; 23].

Выбор оптимального направления психологической работы, в том числе исходя из анализа практического опыта в учреждениях государственной службы, требует от психолога следующих действий.

Во-первых, установить основные приоритеты своей работы в учреждении. Такими приоритетами могут быть: обеспечение кадровой и воспитательной работы; индивидуальная работа с сотрудниками, испытывающими различные психологические трудности; психологическое обеспечение достижения конечного результата профессиональной деятельности; психологическое сопровождение профессионализации сотрудников.

Во-вторых, организационному психологу нужно чётко сформулировать

ведущие направления деятельности, определить соответствующие цели и задачи. Без выполнения этого условия не представляются возможными реальное планирование психологической работы и обоснование возможных затрат.

В-третьих, подготовить психологический инструментарий, утвердить критерии оценки психологической деятельности как важные компоненты презентации профессионализма специалиста-психолога. Применением валидных, надёжных, достоверных методик организационный психолог демонстрирует профессионализм, формирует комплекс эффективных практических рекомендаций и приобретает уважительное отношение коллег к результатам психологической работы.

Опыт психологической работы в силовых и правоохранительных ведомствах, центрах профессиональной адаптации и профориентации военнослужащих, уволенных в запас, выявил основные модели работы практического психолога в организации. Условно они получили названия:

1) «Ориентированность на формирование трудового коллектива»;

2) «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника»;

3) «Ориентированность на профессиональный результат»;

4) «Ориентированность на профессионализацию работника».

Указанные модели представлены на рисунке 1.

В рамках первой модели «Ориентированность на формирование трудового коллектива» суть психологической деятельности заключается в научно-методическом обеспечении

кадровой и воспитательной работы. Психолог принимает активное участие в формировании идеологии работы с персоналом, организывает и проводит работу по профессионально-психологическому отбору и расстановке кадров, обеспечению профессиональной и личностной надёжности сотрудников, профилактике трудовых

конфликтов, сплочению коллектива, предотвращению кадровой текучести, сохранению и приумножению внутрикорпоративных традиций. Как правило, работа психолога имеет большое количество оценочных показателей, позволяющих наглядно представить эффективность психологической работы.



Рис. 1. Модели работы практического психолога в организации

Вторая модель «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника» предполагает основным направлением деятельности психолога оказание помощи сотрудникам, испытывающим различные

психологические или социально-психологические трудности. Психологам, работающим в данном направлении, часто присуще специфическое отношение к сотрудникам, выражающееся в интересе лишь к тем, кто имеет

определённые нарушения в поведении, которые надо исправлять [22, с. 11, 12]. Указанная модель работы психолога имеет малозначимый характер для руководства организации, ибо оценочные показатели психологической деятельности не масштабны и не презентабельны. Более того, результаты индивидуальной работы психолога в итоговые отчёты деятельности учреждения, как правило, не включаются. При этом оказание индивидуальной психологической помощи сотрудникам является одним из важнейших направлений профессиональной деятельности психолога, формирующим не только профессиональное мастерство специалиста, но и его авторитет среди сотрудников и членов их семей.

Третья модель «*Ориентированность на профессиональный результат*» имеет сущностью психологическое обеспечение достижения конечного результата профессиональной деятельности (выполнение боевой задачи, пресечение незаконной деятельности, достижение итоговой оценки успеваемости, получение максимальной прибыли и т. д.), в том числе решения тактических служебных задач. Модель деятельности психолога имеет важный характер для внесения личного вклада специалиста в общую «копилку» достижений сотрудников. Без чёткого определения критериев и оценочных показателей психологического обеспечения решения профессиональных задач и регулярного подведения его итогов деятельность психолога может быть обесценена на фоне успехов непосредственных исполнителей.

Основой четвёртой модели работы психолога «*Ориентированность на*

*профессионализацию работника*» является психологическое сопровождение профессионализации, заключающееся в создании социально-психологических условий успешной профессиональной деятельности сотрудников и их личностного роста. Такая модель работы психолога позволяет сделать его важным, необходимым и самостоятельным элементом в системе управления организацией. Однако сопровождение профессионализации сотрудников преимущественно осуществляется через непосредственного руководителя традиционными формами и методами управленческого и воспитательного взаимодействия. Такой подход выдвигает на передний план роль руководителя среднего звена, оттеняя деятельность психолога, так как утверждается преимущество скрытых форм воздействия психолога по сравнению с непосредственным его вмешательством в служебные и личностные отношения сотрудников. В этом случае психолог только помогает руководителю направить процесс управления профессиональным развитием конкретных сотрудников. Итоговые результаты работы психолога будут «растворяться» в основных показателях деятельности руководителей, сопровождаемых сотрудников, учреждения в целом. Оценка психологической работы возможна лишь по субъективным показателям: удовлетворённости трудом сотрудников, руководителей и т. д.

Из анализа практического применения обозначенных основных моделей работы психолога в организациях государственной службы установлено, что наиболее предпочтительной является модель «*Ориентированность на формирование трудового коллектива*».

Частота предпочтительного использования указанных моделей деятельности в организациях госслужбы показана на рисунке 2.

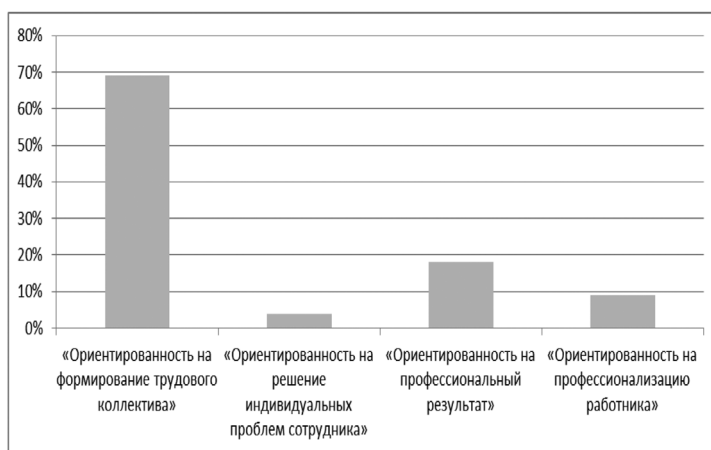


Рис. 2. Модели психологического обеспечения профессиональной деятельности в организациях госслужбы

Анализ запросов на деятельность организационного психолога в учреждениях госслужбы со стороны вышестоящих контрольных органов, непосредственного руководства, сослуживцев показал, что указанные категории «потребителей» психологических услуг неоднозначно воспринимают пользу представленных моделей психологической работы. В силу необходимости проведения глубокого статистического анализа в области принятия эффективных управленческих решений вышестоящие органы, курирующие работу подразделений психологического обеспечения профессиональной деятельности, испытывают потребность в отчётах психолога с максимальным количеством показателей в работе. С учётом статистической массовости и информативности показателей модель «Ориентированность на формирование трудового коллектива» больше других может со-

ответствовать запросу вышестоящих контрольных организаций.

Руководство организации более всего заинтересовано в достижении итогового результата (выполнение боевой задачи, пресечение незаконной деятельности, достижение итоговой оценки успеваемости и т. д.). В этой связи руководители в большей степени нуждаются в конкретных управленческих рекомендациях специалиста-психолога. Решение этой задачи может обеспечить модель психологической работы «Ориентированность на профессиональный результат». Остальные модели вызывают у руководства негативные переживания: от досады из-за вынужденной, на его взгляд, отвлекаемости от основной работы на сторонние вопросы (индивидуальные проблемы сотрудников, межличностные и межгрупповые конфликты и т. д.) до открытого раздражения от потока информации, на обработку которой не хватает времени (статистические

отчёты, объёмный анализ социально-психологической обстановки и т. д.).

Руководители отдельных подразделений в большей степени хотели бы видеть организационного психолога в качестве личного помощника в решении проблем работы с персоналом с целью разделения ответственности за работу с людьми с должностным лицом учреждения. Тем организационным психологам, кто не использует активно модель «Ориентированность на профессионализацию работника» в своей работе, такие руководители высказывают свои претензии наиболее часто.

По результатам опроса мнения рядовых сотрудников о психологическом самочувствии указанная категория, соответственно, признаётся, что нередко испытывает различные психологические или социально-психологические трудности в службе и требует к себе повышенной заботы со стороны руковод-

ства, причём в индивидуальном порядке. В этом случае реализация моделей психологической работы, напрямую не связанной с оказанием персональной (не только психологической) помощи сотрудникам, вызывает у них разочарование и пессимистичное отношение к результатам психологических мероприятий, направленных на формирование трудового коллектива, решение служебных задач, повышение уровня профессионализма сотрудников. Модель «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника» для рядового персонала более желательна.

Анализ запросов на деятельность организационного психолога в учреждениях госслужбы со стороны вышестоящих контрольных органов, руководства организации, непосредственных руководителей подразделений, рядовых сотрудников показан на рисунке 3.

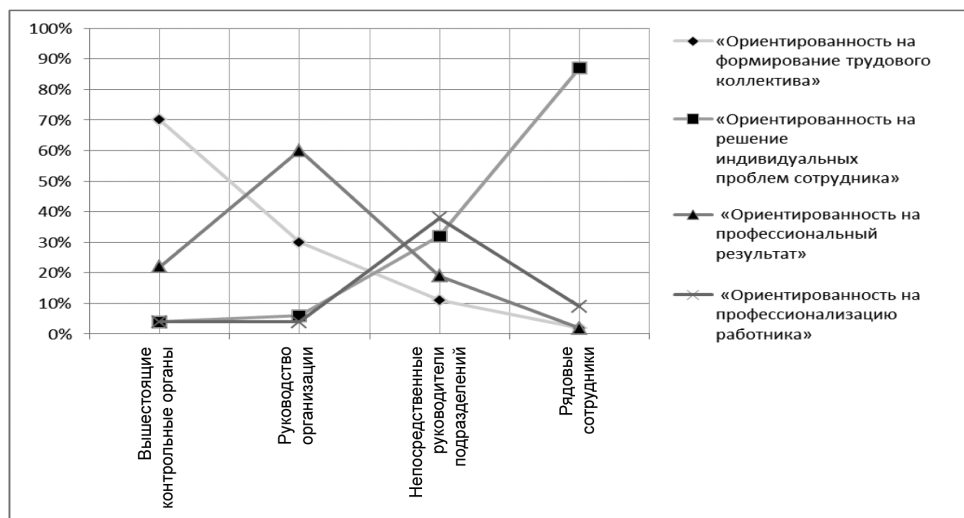


Рис. 3. Запросы на деятельность организационного психолога в учреждениях госслужбы

Чем выше должностное положение руководства, тем чаще у него возника-

ют запросы на работу психолога по модели «Ориентированность на формиро-

вание трудового коллектива» ( $r_{xy} = 0,63$ ;  $p \leq 0,05$ ). Чем ниже уровень статуса руководителя и ответственности за принятие управленческих решений, тем больше обращается внимания на недостатки реализации модели психологической работы «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника» ( $r_{xy} = -0,52$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Исходя из общих показателей востребованности применения моделей психологической работы в зависимости от категорий госслужащих, уста-

новлены необходимость и важность функционирования всех указанных моделей работы организационного психолога.

Анализ использования основных моделей работы практического психолога в успешных подразделениях ведомств госслужбы показал необходимость комплексного их применения. Частотное распределение использования основных моделей работы психолога в успешных организациях госслужбы показано на рисунке 4.

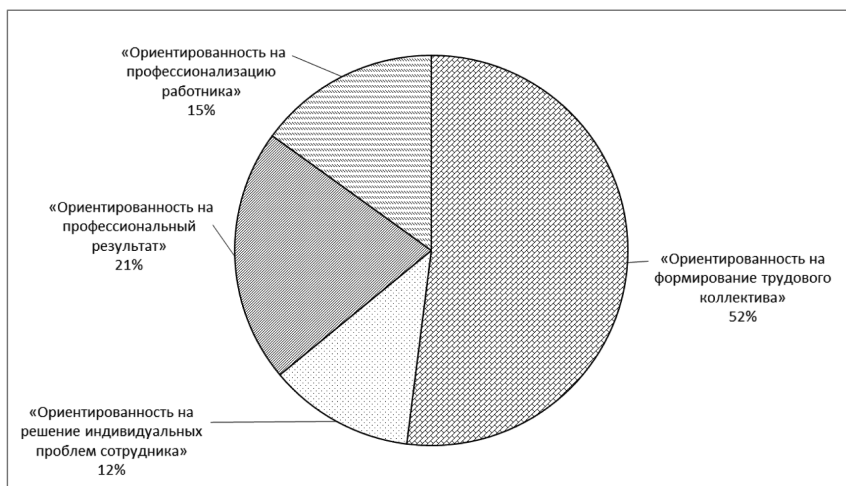


Рис. 4. Применение основных моделей работы психолога в успешных организациях госслужбы

Успешная деятельность невозможна без формирования здорового служебного коллектива, психологического обеспечения достижения конечного результата деятельности организации, оказания индивидуальной психологической помощи сотрудникам, работы над их профессиональным ростом.

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась: в силу различных требований должностных категорий персонала не все предлагаемые модели работы

практического психолога одинаково востребованы в организациях государственной службы. В связи с чем для достижения максимальной эффективности труда психолога прежде всего требуется комплексное применение всех обозначенных моделей психологической работы в организации. Этот факт необходимо учитывать в практической части психологического обеспечения профессиональной деятельности.



Задачей психолога в организации необходимо считать создание и применение моделей психологической работы в целях повышения эффективности деятельности организации, поиска новых путей совершенствования служебного процесса, оценки роли и активности человеческого фактора как одного из компонентов труда и наиболее важного вида ресурсов.

### Выводы

1. В ходе анализа опыта психологической работы в структурах государственной службы (в силовых, правоохранительных ведомствах, административных организациях г. Москвы) установлен ряд основных моделей работы практического психолога в организации: «Ориентированность на формирование трудового коллектива»; «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника»; «Ориентированность на профессиональный результат»; «Ориентированность на профессионализацию работника».

2. Наиболее предпочтительной в практическом применении из обозначенных моделей работы психолога в организациях государственной службы является модель «Ориентированность на формирование трудового коллектива».

3. Предлагаемые модели работы практического психолога не одинаково востребованы со стороны социальных заказчиков в организациях государственной службы. Руководство с высоким должностным статусом за-

интересовано в работе психолога по модели «Ориентированность на формирование трудового коллектива», рядовой персонал – в реализации модели «Ориентированность на решение индивидуальных проблем сотрудника».

4. В успешных подразделениях ведомств госслужбы отмечается комплексное применение основных моделей работы практического психолога.

С целью преодоления возникших противоречий между необходимостью применения моделей психологической работы в организации и их востребованностью со стороны руководства и рядового персонала *рекомендуется ряд мероприятий*:

1) участие организационного психолога в собраниях, совещаниях, советах и других мероприятиях руководства по постановке и обсуждению основных целей и задач организации;

2) обсуждение с непосредственными руководителями проблематики личностного и профессионального развития сотрудников подразделений на собраниях по подведению итогов работы за отчетные периоды;

3) проведение психологом учреждения мероприятий психологического просвещения с рядовым персоналом по вопросам возможностей и факторов психофизиологической регуляции субъекта труда в условиях профессиональной деятельности.

*Статья поступила в редакцию 14.02.18*

### ЛИТЕРАТУРА

1. Батищев В.Н., Густова Е.А., Евенко С.Л., Колесник Н.Т. Личностно-профессиональное развитие в условиях эффективного управления организацией: коллективная монография. М., 2016. 124 с.
2. Быков А.В., Шульга Т.И. Психологическая служба в учреждениях социально-педагогической поддержки детей и подростков: учебное пособие. М., 2001. 99 с.

3. Гнездилов Г.В., Лаптев Л.Г., Чернавин Ю.А. Деятельность психологической службы по выводу современной компании из кризиса // Человеческий капитал. 2014. № 10 (70). С. 53–60.
4. Двинин А.П. Успешный психолог: учебное пособие для вузов. СПб., 2007. 224 с.
5. Деркач А.А., Носс И.Н. Акмеологическая диагностика и оценка кадров государственной службы: монография: в 2 т. Т. 1. М., 2011. 214 с.
6. Закон г. Москвы от 07.10.2009 № 43 «О психологической помощи населению в городе Москве» [Электронный ресурс]. URL: [http://mosopen.ru/document/43\\_zk\\_2009-10-07](http://mosopen.ru/document/43_zk_2009-10-07) (дата обращения: 24.02.2018).
7. Игнаткин В.Н., Носс И.Н., Путивцев П.В. Психологическое сопровождение оперативно-служебной деятельности // Вестник Академии налоговой полиции. 2003. Вып. 3. С. 386–392.
8. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. Ростов н/Д., 2007. 638 с.
9. Климова Е.М., Поручкина С.М. Профессиональная этика педагога. М., 2016. 132 с.
10. Колесник Н.Т., Утлик Э.П. Психология организационного управления: учебное пособие. М., 2016. 322 с.
11. Концепция Минобрнауки России от 14.12.2017 № 6/н «Концепция развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_287411](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_287411) (дата обращения: 24.02.2018).
12. Носс И.Н. Психодиагностика в кадровой работе: учебное пособие. М., 2010. 74 с.
13. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 № 514 н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог-психолог (психолог в сфере образования)”» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/71166760> (дата обращения: 24.02.2018).
14. Психологическая работа в Железнодорожных войсках Российской Федерации / под общ. ред. В.Г. Якименко. М., 1998. 351 с.
15. Путивцев П.В. Организация психологической службы: учебное пособие. М., 2018. 180 с.
16. Путивцев П.В. Психологическая оценка учебной деятельности в интеграции образовательных и профессиональных стандартов // Научно-методические подходы к формированию образовательных программ подготовки кадров в современных условиях: сб. статей по итогам IV Международной научно-практической конференции, Москва, 8–9 декабря 2016 г. / отв. ред. В.М. Клычников; сост. М.А. Миненкова. М., 2017. С. 136–139.
17. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности: пособие для специалистов, работающих с персоналом / науч. ред. А.А. Деркач. М., 2001. 640 с.
18. Съедин С.И., Колобова И.Н., Деркач А.А. Рабочая книга психолога таможенного органа: учебное пособие. М., 1998. 268 с.
19. Сечко А.В. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие. М., 2009. 220 с.
20. Социально-психологическая работа во внутренних войсках МВД России / А.Я. Анцупов и др.: учебно-методическое пособие. Ч. 1. М., 2002. 380 с.
21. Сыромятников И.В. Организация психологической работы в воинской части в мирное время. М., 2000. 152 с.
22. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. Самара, 2005. 224 с.

23. Шульга Т.И. Новые направления кадровой политики специалистов социальной сферы (к проблеме разработки профессиональных стандартов) // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2013. № 3. URL: <http://vestnik-mgou.ru/ru/Articles/Doc/428> (дата обращения: 19.01.2018).
24. Этический кодекс психолога (принят V съездом Российского психологического общества от 14.02.2012) [Электронный ресурс]. URL: <http://рпо.рф/рпо/documentation/ethics.php> (дата обращения: 19.01.2018).

#### REFERENCES

1. Batishchev V.N., Gustova E.A., Evenko S.L., Kolesnik N.T. *Lichnostno-professional'noe razvitiye v usloviyakh effektivnogo upravleniya organizatsiei* [Personal and professional development in terms of the effective management of the organization]. Moscow, 2016. 124 p.
2. Bykov A.V., Shulga T.I. *Psikhologicheskaya sluzhba v uchrezhdeniyakh sotsial'no-pedagogicheskoi podderzhki detei i podrostkov* [Psychological service in institutions of socio-pedagogical support of children and adolescents]. Moscow, 2001. 99 p.
3. Gnezdilov G.V., Laptev L.G., Chernavin Yu.A. [The activities of the psychological service on supporting a company in crisis]. In: *Chelovecheskii kapital* [Human capital], 2014, no. 10 (70), pp. 53–60.
4. Dvinin A.P. *Uspeshnyi psikholog* [A successful psychologist]. Saint Petersburg, 2007. 224 p.
5. Derkach A.A., Noss I.N. *Akmeologicheskaya diagnostika i otsenka kadrov gosudarstvennoi sluzhby*. Vol. 1 [Acmeological assessment of civil service personnel. Vol. 1]. Moscow, 2011. 214 p.
6. *Zakon g. Moskvy ot 07.10.2009 № 43 «O psikhologicheskoi pomoshchi naseleniyu v gorode Moskve»* [The law of Moscow from 07.10.2009 no. 43 “On psychological assistance to the population in the city of Moscow”]. Available at: [http://mosopen.ru/document/43\\_zk\\_2009-10-07](http://mosopen.ru/document/43_zk_2009-10-07) (accessed: 24.02.2018).
7. Ignatkin V.N., Noss I.N., Putitvsev P.V. [Psychological support for operational activities]. In: *Vestnik Akademii nalogovoi politzii* [Bulletin of the Academy of Tax Police], 2003, iss. 3, pp. 386–392.
8. Istratova O.N., Eksakusto T.V. *Spravochnik psikhologa-konsul'tanta organizatsii* [Handbook of the counselor of an organization]. Rostov-on-Don, 2007. 638 p.
9. Klimova E.M., Poruchkina S.M. *Professional'naya etika pedagoga* [Professional ethics of a teacher]. Moscow, 2016. 132 p.
10. Kolesnik N.T., Utlik E.P. *Psikhologiya organizatsionnogo upravleniya* [Psychology of organizational control]. Moscow, 2016. 322 p.
11. *Kontseptsiya Minobrnauki Rossii ot 14.12.2017 № b/n «Kontseptsiya razvitiya psikhologicheskoi sluzhby v sisteme obrazovaniya v Rossiiskoi Federatsii na period do 2025 goda»* [The concept of the Ministry of education and science from 14.12.2017 № b/n “The concept of psychological service development in the educational system in the Russian Federation for the period till 2025”]. Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_287411](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_287411) (accessed: 24.02.2018).
12. Noss I.N. *Psikhodiagnostika v kadrovoi rabote* [Psychological testing in the work of personnel]. Moscow, 2010. 74 p.
13. *Prikaz Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity Rossiiskoi Federatsii ot 24.07.2015 № 514 n «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta “Pedagog-psikholog (psikholog v sfere obrazovaniya)”»* [Order of the Ministry of labour and social protection of the Russian Federation from 24.07.2015 No. 514 n “On approval of the professional standard “Teacher-psychologist

- (a psychologist in the field of education)""]. Available at: <http://base.garant.ru/71166760> (accessed: 24.02.2018).
14. Yakimenko V.G., ed. *Psikhologicheskaya rabota v Zheleznodorozhnykh voiskakh Rossiiskoi Federatsii* [Psychological work in the Railway troops of the Russian Federation]. Moscow, 1998. 351 p.
  15. Putivtsev P.V. *Organizatsiya psikhologicheskoi sluzhby* [The organization of a psychological service]. Moscow, 2018. 180 p.
  16. Putivtsev P.V. [Psychological evaluation of educational activities in the integration of educational and professional standards]. In: Klychnikov V.M., ed. *Nauchno-metodicheskie podkhody k formirovaniyu obrazovatel'nykh programm podgotovki kadrov v sovremennykh usloviyakh: sb. statei po itogam IV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Moskva, 8–9 dekabrya 2016 g.* [Scientific-methodical approaches to forming educational training programs in modern conditions: collection of papers of the IV international scientific-practical conference, Moscow, December 8–9, 2016]. Moscow, 2017. pp. 136–139.
  17. Derkach A.A., ed. *Rabochaya kniga prakticheskogo psikhologa. Tekhnologiya effektivnoi professional'noi deyatel'nosti* [The working book of a practical psychologist. The technology of effective professional activities]. Moscow, 2001. 640 p.
  18. Syedin S.I., Kolobova I.N., Derkach A.A. *Rabochaya kniga psikhologa tamozhennogo organa* [The working book of a psychologist of the customs authority]. Moscow, 1998. 268 p.
  19. Sechko A.V. *Psikhologiya kadrovogo menedzhmenta* [Psychology of personnel management]. Moscow, 2009. 220 p.
  20. Antsupov A.Ya. et al. *Sotsial'no-psikhologicheskaya rabota vo vnutrennikh voiskakh MVD Rossii. Ch. 1* [Socio-psychological work in the internal troops of the interior Ministry of Russia. Part 1]. Moscow, 2002. 380 p.
  21. Syromyatnikov I.V. *Organizatsiya psikhologicheskoi raboty v voinskoj chasti v mirnoe vremya* [Organization of psychological work in a military unit in peacetime]. Moscow, 2000. 152 p.
  22. Sheinis M.Yu. *Rabochaya kniga psikhologa organizatsii* [The working book of a psychologist of an organization]. Samara, 2005. 224 p.
  23. SHul'ga T.I. [New directions of personnel policy specialists of social sphere (to the problem of development of professional standards)]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta (elektronnyi zhurnal)* [Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)], 2013, no. 3. Available at: <http://vestnik-mgou.ru/ru/Articles/Doc/428> (accessed: 19.01.2018).
  24. *Eticheskii kodeks psikhologa (prinyat V s'ezdom Rossiiskogo psikhologicheskogo obshchestva ot 14.02.2012)* [Ethical code of a psychologist (adopted by the V Congress of the Russian psychological society, 14.02.2012)]. Available at: <http://pno.pf/rpo/documentation/ethics.php> (accessed: 19.01.2018).

---

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Путивцев Павел Викторович – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета;

e-mail: PPutivcev2009@rambler.ru

#### AUTHOR INFORMATION

Pavel V. Putivtsev – PhD in psychological sciences, associate professor of the Department of labor psychology and organizational psychology, Moscow Region State University;

e-mail: PPutivcev2009@rambler.ru

**ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ**

Путивцев П.В. О модели работы практического психолога в организациях госслужбы // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 1. С. 104–116.

DOI: 10.18384/2310-7235-2018-1-104-116

**FOR CITATION**

Putivtsev P.V. On the model of a practical psychologist's work in the organizations of state service. In: Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychology, 2018, no 1, pp. 104–116.

DOI: 10.18384/2310-7235-2018-1-104-116