

DOI: 10.33270/03243401.35
УДК 159.9:159.9.075

Теоретико-методологічне підґрунтя оцінки ефективності діяльності психолога (компаративний аналіз)

АНДРОСЮК Вячеслав*

кандидат психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ

м. Київ, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9106-2586>;

ЮРЧЕНКО-ШЕХОВЦОВА Тетяна

кандидат психологічних наук, науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання

Національної академії внутрішніх справ

м. Київ, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6541-3410>

Анотація. Проблема оцінки ефективності роботи персоналу є актуальною в будь-який період. Нині постає питання визначення ефективності діяльності психологів у сфері безпеки й оборони України. Однак відсутність чітких критеріїв, за якими можна було б оцінити й визначити ефективність діяльності психолога, зокрема психолога у сфері безпеки та оборони, не дає такої можливості. Метою статті є вивчення й аналіз різних теоретико-методологічних підходів до визначення ефективності роботи психолога та місця кваліфікації й компетентності в оцінці ефективності роботи психолога, окреслення підґрунтя для розробки критеріїв ефективності професійної діяльності психологів МВС України в умовах воєнного стану. Методологією є загальна теорія професійної діяльності, компетентнісний підхід щодо оцінки професіоналізму виконавця. Наукова новизна полягає в тому, що висвітлено теоретичні підходи до проблеми визначення ефективності професійної діяльності; окреслено сутність понять ефективності, продуктивності та результативності праці; акцентовано на поглядах українських та іноземних фахівців щодо розуміння ефективності діяльності психолога. У процесі дослідження визначено, що ефективність діяльності психолога взаємопов'язана з його особистісними та професійно важливими якостями; може залежати від професійного спрямування, специфіки виду діяльності, кваліфікаційних вимог, посадових обов'язків, нормативних документів, що регламентують діяльність психолога. Неодмінною складовою ефективності діяльності психолога є дотримання ним етичних і моральних норм, провідних професійних мотиваційних тенденцій. Встановлено, що критерії оцінювання ефективності діяльності психолога різноманітні й мають поділ на об'єктивні та суб'єктивні. Оцінювання діяльності психолога полягає в зовнішній оцінці – з боку керівництва та колег, а також внутрішній – самооцінці. Перспективою майбутніх досліджень є розробка критеріїв ефективності професійної діяльності психологів системи МВС України в умовах воєнного стану.

Ключові слова: ефективність; продуктивність; результативність; професійно важливі якості; критерії оцінки; психолог.

Історія статті:

Отримано: 25.01.2024

Переглянуто: 20.02.2024

Прийнято: 27.03.2024

Рекомендоване посилання:

Андросюк В., Юрченко-Шеховцова Т. Теоретико-методологічне підґрунтя оцінки ефективності діяльності психолога (компаративний аналіз). *Юридична психологія*. 2024. № 1 (34). С. 35–45. doi: 10.33270/03243401.35.

*Відповідальний автор

© Андросюк В., Юрченко-Шеховцова Т., 2024

Вступ

Одним з ключових чинників організації трудової, суспільно необхідної діяльності є ефективний менеджмент, зокрема той напрям, який стосується підбору, розстановці та забезпеченню функціонування кваліфікованого й продуктивного персоналу. Робота з персоналом полягає в обов'язковому врахуванні результатів оцінювання кількісних і якісних характеристик праці виконавців з метою створення найліпших умов для їх збереження, професійного зростання, відповідального та відданого ставлення до колективу організації.

На важливості вказаної проблематики акцентували такі науковці й практики, як: Т. Бучинська (2017), О. Григор'єва (2018), А. Лобза (2018), В. Соколовська (2019) та інші, які присвятили свої дослідження теоретико-методологічним основам оцінки персоналу щодо розробки принципів, підходів і методів процедури оцінювання. Учені слушно зауважують, що якісне оцінювання діяльності персоналу надає можливість з'ясувати, яким чином працівник досягає намічених результатів праці й чи дійсно він відповідає вимогам, визначеним певною професією та займаною посадою (Honcharenko, 2023). Безумовно, оцінка роботи виконавців у природничих і технічних галузях полегшується за наявності більш-менш чітких кількісних і якісних характеристик матеріалізованих результатів праці, що неможливо стверджувати щодо тих галузей, де кінцевий продукт роботи не може бути оцінений відносно об'єктивно. Зазначене повною мірою стосується професійної діяльності психологів, стосовно яких донині відсутні чіткі критерії якості та продуктивності праці, відсутні надійні й апробовані методики оцінювання її ефективності та результативності.

У сучасних умовах воєнного стану особливо вагомою постала проблема оцінки ефективності роботи психологів сектору безпеки й оборони України, яким доводиться в бойових і повсякденних умовах надавати якісну та результативну допомогу комбатантам, пораненим і звільненим з полону, членам родин військових, широким верствам цивільного населення.

Ефективне та змістовне оцінювання персоналу можливе в процесі врахування об'єктивних і суб'єктивних методів.

Матеріали та методи

Мета статті полягає в здійсненні компаративного аналізу сучасних теоретичних і методологічних підходів до проблеми визначення ефективності професійної діяльності загалом і психологічної праці зокрема.

Відповідно до мети визначено завдання дослідження:

– з'ясувати сутність понять ефективності, продуктивності та результативності праці;

– окреслити об'єктивне й суб'єктивне підґрунтя розробки критеріїв ефективності професійної діяльності психологів системи МВС України в умовах воєнного стану;

– встановити місце кваліфікації та компетентності в оцінці ефективності роботи психолога.

Методологічну основу теоретико-компілятивного дослідження становить загальна теорія професійної діяльності, компетентнісний підхід щодо оцінки професіоналізму виконавця.

У процесі дослідження застосовано такі методи, як: аналіз і узагальнення результатів прикладних досліджень у галузі психології праці, професіографії та менеджменту правоохоронної діяльності.

Результати й обговорення

З метою розуміння змісту матеріалу статті, вважаємо за необхідне насамперед визначити поняття процедури оцінювання персоналу. У наукових вітчизняних джерелах ми встановили близько десяти формулювань оцінки персоналу (Didur, 2011). Як зазначає В. Савченко (2002), оцінювання персоналу – процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових й особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам.

У теорії та практиці професіографії поняття «ефективність праці», «продуктивність праці» та «результативність праці» не завжди коректно ототожнюються (Cherneh, 2012), що зумовлює необхідність їх конкретизації.

Термін «ефективність» (лат. effectus (ефект) – результат дії, наслідок і effectivus (ефективний)) – результативний, продуктивний, дієвий, той, що дає результат (Rybachuk, Zhurko, & Hanziienko, 2015).

Ефективність праці розуміється як соціально-економічна категорія, що визначає рівень досягнення певної мети у співвідношенні до рівня раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів (Labor efficiency...).

Ефективність праці – це успішне виконання завдань, що потребує розвитку й опановування знаннями, уміннями, навичками; здатності послідовно та надійно реалізовувати ці знання, вміння і навички під час виконання завдань (Maguir, 2024).

«Продуктивність праці» (англ. productivity, labour productivity; нім. Arbeitsleistung f, Leistung f, Arbeitsproduktivität f) – це показник трудової діяльності працівників. Характеризує кількість продукції, виробленої за одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції. Часто також вимірюється доданою вартістю на одного працівника (Labor productivity...).

Продуктивність праці розглядають відповідно до ефективності трудової діяльності людей. Зростання продуктивності праці прирівнюється

до підвищення її результативності (Cherneha, 2012). Професійна продуктивність є одним з провідних критеріїв професіоналізації та характеризує ефективність професійного розвитку особистості й ступінь відповідності цього процесу соціально-професійним вимогам (Kokun, 2012).

Деякі науковці вважають, що ефективність є важливим показником результативності діяльності, її якісною властивістю, характеризує ступінь раціонального використання ресурсів й об'єктивність отриманих результатів (Rybachuk, Zhurko, & Hanzienko, 2015). Водночас результативність можна розглядати як підсумки праці, які, відповідно, можуть бути як позитивними, так і негативними (запланованими чи незапланованими).

Отже, питання щодо вивчення факторів і закономірностей ефективності роботи практичних психологів є актуальним. Зокрема, у галузі психологічних наук ефективністю вважають отримання максимального результату за мінімальних витрат, а точніше – досягнення поставлених цілей; відповідність отриманого

результату поставленим цілям і завданням. Поняття «ефективність» передусім стосується тематичної множини, наприклад: ефективне спілкування, ефективні переговори, психологічна організація ефективної діяльності, ефективний співробітник, ефективна робота колективу тощо (Efficiency. Psychologist...).

Слушною є думка Чижевського С., що ефективність психологічної роботи визначається як ступінь відповідності результатів зазначеної діяльності наміченим цілям і нормативним вимогам (Chyzhevskyi, 2023).

У фаховій літературі прослідковуємо різні погляди на критерії оцінки та показники ефективності професійної діяльності психолога, зокрема щодо впливу особистісної тривожності (Berehova, & Dzhyhun, 2021). Науковці акцентують на взаємозалежності ефективності діяльності психолога від його особистісних і професійно важливих якостей (Tsilmak, 2020; Piletskyi, 2021; Tashmatov, 2022; Yurkov, 2022). Так, виокремлено такі професійно важливі якості психолога (див. табл.):

Таблиця 1

Професійно важливі якості психолога

№ з/п	Перелік професійно важливих якостей
1.	Професійні знання, професійні вміння та навички
2.	Комунікабельність, контактність, вміння спілкуватися, динамічність і гнучкість, уміння вислухати, співчувати, терпимість до недоліків інших
3.	Емоційна стриманість, уміння приховувати свої мимовільні оцінки й емоційні реакції, емоційна стійкість, раціоналізм у встановленні контактів
4.	Професійна спостережливості: уміння помічати в зовнішньому вигляді, у мові інших людей, у їх поведінці особливості, які можуть свідчити про глибоку тривогу особи, розгубленість, її таємні бажання
5.	Інтелектуальні якості: логічність, пластичність і динамічність мислення, здатність виокремлювати суттєве й узагальнювати, прогнозувати реакції іншого
6.	Високий рівень загальної культури поведінки психолога. Професійний такт: делікатність, повага до людини, доброзичливість, визнання її прав на свободу думки, почуттів, поведінки. Доброта, любов до людей, порядність, соціальність. Дисциплінованість, відповідальність, упевненість у власних силах, рішучість, організованість, ініціативність
7.	Спрямованість виконання особливого роду функцій, обов'язків, що гарантує успіх роботи психолога та теоретичний пошук шляхів розв'язання теоретичних завдань
8.	Адекватність і сталість самооцінки, сенситивність, емпатійність, фрустраційна толерантність, відсутність внутрішніх особистісних конфліктів, які обумовлюють проєкції, психологічні захисти тощо; уміння рефлексувати щодо себе та інших, дій і станів тощо; сильний тип нервової системи, стресостійкість, акторські, творчі здібності
9.	Відкритість як особистість для клієнта; щира зацікавленість; турбота про клієнта; уміння зберігати рівний і доброзичливий стиль спілкування; відмова від моралі та нав'язування своєї думки; довіра до клієнта
10.	Знання психологом власних особистісних особливостей, здібностей, можливостей, сильних і слабких сторін, способів компенсації недоліків

Фахівці окреслюють такі ключові характеристики, які мають бути притаманні психологу: прагнення до навчання, постійного професійного розвитку; емпатія; здатність до розв'язання проблем; дотримання межі професійних й особистісних кордонів; надійність; терпіння; дотримання етичних стандартів і міжкультурна чутливість (Down, 2018; Pyroh, & Shykyrava, 2020).

Безумовно, ефективність діяльності психолога залежить від його професійної кваліфікації, наявності таких критеріїв, як: знання психології

певної галузі, відповідний рівень володіння найрізноманітнішими психологічними методами, високий власний інтелектуальний та особистісний розвиток.

Крім того, слід зазначити, що ефективність діяльності психолога також опосередковується дотриманням етичних і моральних норм (O'Donohue, & Fisher, 2022; Hilbig, Thielmann, & Böhm, 2022; Maguir, 2024):

1. Повага до прав і гідності особи.

Поважати гідність клієнтів і приділяти належну

увагу їхнім моральним і культурним цінностям. Ставитися до своїх клієнтів як до людей із внутрішньою цінністю, які мають право визначати власні пріоритети. Дбати про те, щоб неналежним чином не втручатися в приватне життя клієнтів. Розглядати як конфіденційну всю інформацію (зокрема усну, письмову й електронну), отриману під час своєї роботи, за винятком випадків, коли закон потребує розкриття. Наскільки це можливо, гарантувати те, що клієнти розуміють і погоджуються на будь-які професійні дії, які вони пропонують.

2. Компетентність. Постійно підтримувати та вдосконалювати свої професійні навички й етичну свідомість. Визнавати те, що психологічні знання, власний досвід і працездатність обмежені, і дбати про те, щоб не перевищувати ці межі.

3. Відповідальність. У своїй професійній і науковій діяльності діяти гідно, довірливо, мати високу репутацію та бути відповідальним перед клієнтами й суспільством. Уникати заподіяння шкоди клієнтам і учасникам дослідження. Співпрацювати з колегами й іншими фахівцями, щоб забезпечити найкраще обслуговування клієнтів і діяти позитивно для вирішення етичних дилем.

4. Цілісність. Бути чесним і точним щодо своєї кваліфікації, ефективності послуг, які вони пропонують, і результатів своїх досліджень. Вживати заходів для подолання особистого стресу та підтримки власного психічного здоров'я. Поводитися з іншими справедливо, відкритим і прямолінійним чином, поважати професійні зобов'язання та діяти, щоб роз'яснити будь-яку плутанину щодо своєї ролі чи обов'язків. Там, де це можливо, уникати використання обману стосовно учасників дослідження. Не використовувати професійні стосунки для сексуальної чи іншої експлуатації клієнтів й активно боротися з конфліктами інтересів. Вживати заходів проти шкідливої чи неетичної поведінки колег або представників інших професій (Maguir, 2024).

Етичний кодекс поведінки психолога містить:

– загальні принципи (це, наприклад, компетентність, чесність, професійна та наукова відповідальність, повага до прав і гідності людей, турбота про добробут інших і соціальна відповідальність);

– конкретні етичні стандарти, пов'язані з їхньою роллю щодо пацієнтів й експериментів (Wahass, 2005).

Британські психологи дотримуються етичних принципів Британського психологічного товариства. В Ірландії – це принципи діяльності Психологічного товариства, а в США – Етичні рекомендації Американського психологічного товариства, яких дотримуються під час усіх видів психологічних досліджень і практики.

Етика полягає в тому, щоб завжди вважати найвищими інтереси клієнта щодо вимог ситуації, дослідження чи інших приватних інтересів. Конфіденційність також є важливим етичним принципом, якого ми повинні дотримуватися, працюючи з професіоналами (Maguir, 2024).

У разі визначення ефективності діяльності психолога та рівня його професіоналізму слід враховувати специфіку конкретного виду діяльності. Водночас критерії, що визначають можливість виконання функцій психолога, є різноплановими.

З огляду на те, що професійних психологів за спеціалізацією класифікують на психологів-дослідників, психологів-педагогів і психологів-практиків, існують різні вимоги до їхніх професійно важливих особистісних якостей, професійних обов'язків і критеріїв ефективності їхньої діяльності. Структура професійно важливих якостей груп психологів має якісну своєрідність, пов'язану зі специфікою «професійного середовища» (Parshyna, 2008).

Зазначена класифікація типів психологічної професії має такий вигляд:

– *психолог-науковець (дослідник)* – діяльність пов'язана з науковими дослідженнями, спрямованими на пошук нових психологічних знань, встановлення психологічних закономірностей. Професійно важливими є здібності до пошуку нових знань, їх узагальнення, здатність використовувати психологічні знання на практиці (Metelska, 2017). За результатами вивчення взаємозв'язку професійно важливих якостей для психологів-науковців важливими є спостережливість, мисленнєві, волевові та комунікативні властивості особистості (Parshyna, 2008);

– *психолог-педагог (викладач психології)* – основна діяльність – психологічне просвітництво та навчання психологічним знанням (проведення лекцій, семінарів, практичних занять, керівництво психологічною самоосвітою людей). Для викладача психології важливою є здатність систематизувати й передавати знання іншим (Mashchak, 2022);

– *психолог-практик* – основна діяльність – застосування психологічних знань для виконання практичних завдань (психологічна діагностика та консультування, корекційна й розвиваюча робота, психологічна профілактика) (Down, 2018). Психологи-практики прагнуть до спілкування, не втомлюються від цього. На думку науковців, психологам-практикам притаманні: виражена готовність до контактів, загальна інтелектуальність, уміння підтримувати контакти, стресостійкість у процесі спілкування, уміння контролювати власну поведінку, атракція, емпатія, емоційне зараження, самостійне прийняття рішень. Розвинуті комунікативні якості особистості, «талант

спілкування» – важлива складова в їхній професійній діяльності (Parshyna, 2008).

Є своєрідні формули чинників ефективності діяльності психологів-дослідників і психологів-практиків:

– формула ефективності психолога-дослідника:

$$E_{\text{ф.}} = 0,31A + 0,78B + 0,47N$$

($E_{\text{ф.}}$ – ефективність діяльності, A – готовність до контактів, B – загальна інтелектуальність, N – вміння підтримувати контакт);

– формула ефективності психолога-практика:

$$E_{\text{ф.}} = 0,72A + 0,29B + 0,29H + 0,29N$$

(A – готовність до контактів; B – загальна інтелектуальність; H – потреба у контактах з іншими людьми; N – уміння підтримувати контакт)(Martsenok, 2014).

Орієнтуючись на визначені формули, науковці зауважують, що фактор N – «схильність до активного спілкування» – не є визначальним і мало впливає на успішність професійної діяльності психологів-дослідників. Водночас вкрай важливим є загальний інтелект; раціональність у встановленні та підтриманні контактів; стриманість у разі виявлення загального інтересу до людини (Martsenok, 2014).

Психологи спроможні працювати в різних галузях і сферах – освіті, медицині, соціальних службах, збройних силах, правоохоронних органах, політиці, спорті, рекламі, на підприємстві, приватній практиці тощо.

Оцінюючи ефективність діяльності, розрізняють об'єктивні (якість, продуктивність) та суб'єктивні критерії (активізація розумових, когнітивних здібностей людини, відпрацьованість дій, операцій, зрілість мотиваційно-вольових компонентів, задоволеність процесом праці та результатом, успіх/неуспіх у попередній діяльності).

Поняття «критерій» (грец. – *kriterium*) – засіб для судження, здатність розрізнення; вимоги для визначення або оцінки; ознака, взята за основу класифікації (Criterion...).

Об'єктивні критерії оцінювання діяльності психолога розробляють різні відомства, установи, підприємства, у підпорядкуванні яких перебувають психологічні служби (підрозділи). Офіційну оцінку ступеня кваліфікації психолога та його професійної діяльності може надати виключно фахівець-психолог. Оцінка професійної кваліфікації практичного психолога охоплює аналіз його методичної, теоретичної та практичної підготовки, рівень опанування професійними методами роботи. Психолога оцінюють керівництво, колеги (колеги-психологи) за окремими емпіричними показниками (Ruda, 2013).

Оцінювання ефективності діяльності психолога за певними критеріями керівництвом і колегами зазначається як експертна оцінка.

Критерії оцінки діяльності психолога з боку керівництва – це передусім різні кількісні показники його роботи (наприклад, кількість проведених психодіагностичних методик і охоплених психодіагностичним обстеженням респондентів, проведених заходів, занять або тренінгів, підготовлених довідок, звітів, характеристик, рекомендацій, повідомлень тощо).

Професійна асоціація німецьких психологів зазначає, що шкільні психологи беруть участь у регулярних заходах з документування, оцінювання та страхування якості своєї роботи у співпраці зі своїми керівниками (Müller et al., 2021).

З боку колег-психологів оцінювання здійснюється переважно за якісними особливостями та результатами діяльності: володіння професійними навичками практичної роботи з людьми, валідними психодіагностичними методиками, різноманітними корекційними та консультативними техніками й прийомами, методами сучасної тренінгової роботи; рівень професійної теоретичної підготовки; науково-дослідницька робота (уміння організувати й провести психологічний експеримент; опанування сучасними методами обробки результатів психологічного дослідження; кількість публікацій, участь у наукових конференціях, у роботі наукових психологічних товариств); особиста професійна репутація та популярність (відгуки колег, клієнтів, адміністрації).

Критерії оцінювання власної професійної діяльності й компетентності ґрунтуються на сформованій професійній самосвідомості та Я-концепції психолога. Передусім це оцінка самим психологом якості власного професійного розв'язання психологічних проблем і досягнення якісних результатів у роботі з людьми.

Оскільки результати психологічної роботи можуть бути віддаленими в часі, існує думка, що критерії таких оцінок дуже суб'єктивні. Водночас психологи можуть бути критичними до себе та своєї роботи.

Члени Австралійської асоціації психологів вважають, що вискоефективний психолог повинен оцінювати результати кожного сеансу та відгуки клієнтів. Вимірювання результатів і відгуків клієнтів орієнтують психологів на покращення результатів діяльності психолога (Faps, & Maps, 2022).

Ефективність діяльності психологів, зокрема ефективність психологічного втручання, вимірюють за допомогою опитувальників для самозвіту (Gazzillo et al., 2017).

Фахівці Центру компетенції шкільної психології Франкфуртського університету імені Йоганна

Вольфганга Гете зауважують, що шкільних психологів просять систематично оцінювати результати своєї роботи для забезпечення стандартів якості надання психологічних послуг керівниками (Müller et al., 2021).

У США до звітування щодо діяльності психологів включають «використання результатів досліджень як основи для ефективного надання послуг» і «використання методів збору даних для оцінювання послуг на індивідуальному, груповому та системному рівнях» (Skalski et al., 2015; Venturo-Conerly et al., 2022).

Ефективність вимірюють також за допомогою підрахунку кількісних показників роботи психолога, наприклад, кількості використаних тестів або кількості клієнтів, або часу, присвяченого певним видам діяльності (Müller et al., 2021).

Ефективність психологічного консультування, психотерапії та психокорекції значною мірою полягає у вмінні спілкуватися з клієнтом, що передбачає щире зацікавлення людьми, їхнім способом життя, емоціями, думками, вміння добирати правильні слова й тон, які забезпечують встановлення необхідного контакту, вміння слухати, терпіння. Структура здатності до спілкування має такі складові:

- уміння повно та правильно сприймати людину (спостережливість);
- уміння розуміти внутрішні властивості й особливості людини (інтуїція);
- уміння співпереживати (емпатія);
- уміння аналізувати власну поведінку (рефлексія);
- уміння керувати собою та процесом спілкування (Lozova, 2014).

На ефективність діяльності психолога, зокрема на ефективність процесу консультування значний вплив мають особистісні якості психолога: здатність концентруватися та бути уважним до емоцій клієнта, відкритість, сприйнятливність поглядів, відмінних від своїх, гнучкість, терпимість, об'єктивність мислення, міжособистісна взаємодія (Fedan, 2015).

Чимало вчених, які вивчали ефективність роботи психологів-практиків, дійшли думки, що важливим критерієм ефективності психологічного впливу (втручання) є полегшення стану клієнта (клінічне симптоматичне полегшення) (Gazzillo et al., 2017; Pinto et al., 2017; Kykhtiuk, & Fedotova, 2021).

Отже, метою оцінювання діяльності психолога є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності психологів, зростання їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності надання психологічних послуг.

Висновки

1. Сучасний менеджмент професійної діяльності передбачає активну роботу з персоналом, зокрема щодо оцінки ефективності його праці. Доступні наукові джерела зазвичай містять як синонімічні поняття «ефективність», «продуктивність» та «результативність», хоча їх змістовний аналіз виявив суттєві відмінності. Ефективність праці, на нашу думку, це соціально-економічна категорія, натомість продуктивність і результативність відображають кількісно-якісні характеристики виконаної роботи.

2. У галузі психологічних наук ефективність визначається відповідністю отриманого результату зазначеним цілям і завданням. На думку науковців, ефективність професійної діяльності психологів насамперед залежить від їхніх особистісних і професійно важливих якостей. Водночас їх перелік і змістовне наповнення, компетенцій та особистісних характеристик психолога різноманітне і може містити наявні знання, вміння та навички, комплекс індивідуальних якостей і здібностей тощо.

3. Залежно від професійного спрямування психолога (психолог-дослідник, психолог-педагог чи психолог-практик), до нього висувують різні вимоги щодо наявності в них низки професійно важливих якостей, компетенцій у сфері аналізу психологічно насичених ситуацій, застосування найрізноманітніших психологічних методів, технік і технологій рівня інтелектуального й особистісного розвитку особистості психолога.

4. Критерії оцінки ефективності діяльності психолога є різноплановими та диференціюються відповідно до специфіки його виду діяльності, кваліфікаційних вимог, посадових обов'язків, нормативно-правових документів, що регламентують діяльність психолога тощо, і щодо дотримання ним етичних і моральних норм, провідних професійних мотиваційних тенденцій.

5. Критерії оцінки діяльності психолога поділяють на об'єктивні та суб'єктивні, вони містять низку зовнішніх і внутрішніх показників: експертну оцінку (керівництво, колеги, клієнти, фахівці-психологи) та самооцінювання результатів діяльності психолога. Зокрема критерій оцінювання власної професійної діяльності та компетентності ґрунтується на сформованій професійній самосвідомості й продуктивній Я-концепції психолога.

Перспективою майбутніх досліджень є розробка критеріїв ефективності професійної діяльності психологів системи МВС України в умовах воєнного стану.

References

- [1] Berehova, N., & Dzhyhun, L. (2021). Personal anxiety of a psychologist and its influence on the effectiveness of professional activity. *Psychology Travelogs*, 1, 30-38. doi: 10.31891/pt-2021-1-3.
- [2] Buchynska, T.V. (2017). Personnel evaluation as an important element of effective management. *Economics and enterprise management*, 1(57), 59-64. Retrieved from http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/1_57_2017_ukr/10.pdf.
- [3] Cherneha, I.I. (2012). *Problems of defining the concepts of productivity and labor efficiency*. Retrieved from <https://lib.udau.edu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/1c821991-6d6d-40d1-ad50-8bd3b3b221e2/content>.
- [4] Chyzhevskiy, S. (2023). Team building in military units: socio-psychological aspect. *Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, 73(3), 158-173. doi: 10.33099/2617-6858-2023-73-3-158-173.
- [5] Criterion. Site "Wikipedia. Free encyclopedia". Retrieved from <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B9>.
- [6] Didur, K.M. (2011). Modern methods of personnel evaluation. *Efficient economy*, 11. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776>.
- [7] Dowd, M. (2018). The Top Eight Characteristics a Psychologist Should Have. *Work. Careers. Personal Care & Service Jobs*. Retrieved from <https://work.chron.com/top-eight-characteristics-psychologist-should-14099.html>
- [8] Efficiency. Psychologist. Site "Encyclopedia of practical psychology". Retrieved from <http://psychologis.com.ua/effektivnost-1.htm>.
- [9] Faps, B.M., & Maps, S.C.I. (2022). The highly efficient psychologist. *InPsych.*, 44. Retrieved from <https://psychology.org.au/for-members/publications/inpsych/2022/vol-44-spring-2022/the-highly-efficient-psychologist>.
- [10] Fedan, O.V. (2015). Features of authenticity of a practical psychologist: theoretical analysis. *Theoretical and applied problems of psychology. Collection of scientific papers*, 3(38), 493-500.
- [11] Gazzillo, F., Schimmenti, A., Formica, I., Simonelli, A., & Salvatore, S. (2017). Effectiveness is the gold standard of clinical research. *Res Psychother*, 20(2). doi: 10.4081/ripppo.2017.278.
- [12] Hilbig, B.E., Thielmann, I., & Böhm, R. (2022). Bending Our Ethics Code. *European Psychologist*, 27(1), 62-70. doi: 10.1027/1016-9040/a000431.
- [13] Hojatkah, S.M., Mesbah, I., & Parvaneh, A. (2021). Effectiveness of Group Counseling based on Lazarus Multimodal Approach on Psychological Well-being of Male Students. *Journal of Counseling Research*, 20(78). doi: 10.18502/qjcr.v20i78.6786.
- [14] Honcharenko, O.H. (2023). Personnel evaluation methods and their impact on the effectiveness of organizational systems. *Scientific Bulletin of Severshchyna*, 2(11), 63-75. doi: 10.32755/sjeducation.2023.02.063.
- [15] Hryhorieva, O.V. & Hrybova, A.M. (2018). Application of an effective system of assessment of personnel and determination of its impact on the results of the activity of the enterprise. *Efficient economy*, 12. doi: 10.32702/2307-2105-2018.12.107
- [16] Hrynychuk, O. (2018). Psychological readiness of future psychologist officers for professional activity: basic criteria and indicators. *Collection of scientific works: psychology*, 22, 106-115. doi: 10.15330/psp.22.106-115.
- [17] Kokun, O.M. (2012). *Psychology of professional formation of a modern specialist*. Kyiv: Inform.-analit. ahenstvo.
- [18] Kykhtiuk, O., & Fedotova, T. (2021). Psychological support of personality: methods and features of work of a clinical psychologist. *Psychological Prospects Journal*, 38, 63-75. doi: 10.29038/2227-1376-2021-38-63-75.
- [19] Labor efficiency. Site "Wikipedia. Free encyclopedia". Retrieved from https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.
- [20] Labor productivity. Site "Wikipedia. Free encyclopedia". Retrieved from https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.
- [21] Lobza, A.V., & Shcherbina, K.V. (2018). Development of the company's personnel evaluation system: implementation of the CRI approach. *A young scientist*, 12(64), 291-295. doi: 10.32839/2304-5809/2018-12-64-70.
- [22] Lozova, O.M. (Eds.). (2014). *Competency approach in professional training of future psychologists*. Vinnytsia: 4 Vindruk. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/33689839.pdf>.

- [23] Maguire, L.G. (2024). *Performance Psychology*. Retrieved from <https://larrymaguire.com/what-is-performance-psychology/#:~:text=A%20Definition%20of%20Performance%20Psychology,others%20as%20this%20or%20that>.
- [24] Martsenok, M.O. (2014). Peculiarities of professional and personal readiness of a psychologist for professional activity. *International Scientific Bulletin*, 2(9), 366-382. Retrieved from <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/9826>.
- [25] Mashchak, S.O. (2022). Theoretical model of a psychology teacher as a subject of pedagogical activity. *Scholarly notes of V. I. Vernadsky Tavri National University*, 33(72), 1, 113-117. doi: 10.32838/2709-3093/2022.1/18.
- [26] Metelska, N.Y. (2017). The development of professionally important qualities of future psychologists as a factor in the formation of their professional credentials. *Scientific Bulletin of Kherson State University*, 3(2), 58-62. Retrieved from <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/507313.pdf>.
- [27] Müller, B., Hagen, A., Vannini, N., & Büttner, G. (2021). Measurement of the effects of school psychological services: a scoping review. *Front. Psychol.*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.606228.
- [28] O'Donohue, W., & Fisher, J.E. (2022). Are illiberal acts unethical? APA's Ethics Code and the protection of free speech. *American Psychologist*, 77(8), 875-886. doi: 10.1037/amp0000995.
- [29] Parshyna, Yu.I. (2008). *Study of professionally important qualities of a psychologist*. Kharkiv. Retrieved from <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/114/1/Parshina%20Yu.I.%20Study%20professional%20important%20qualities%20psychologist.pdf>.
- [30] Piletskyi, V. (2021). Acmeological model of the professional activity of a practical psychologist. *Theoretical and applied problems of psychology and social work*, 3(56), 2, 216-226. doi: 10.33216/2219-2654-2021-56-3-2-216-226.
- [31] Pinto, R.A., Kienhuis, M., Slevison, M., Chester, A., Sloss, A., & Yap, K. (2017). The effectiveness of an outpatient Acceptance and Commitment Therapy Group programme for a transdiagnostic population. *Clinical Psychologist*, 21(1), 33-43. doi: 10.1111/cp.12057.
- [32] Pyroh, H., & Shykyrava, N. (2020). Peculiarities of empathy at different stages of professional formation of practical psychologists of the educational system. *Scientific Journal of the National Pedagogical University named after M.P. Drahomanov*, 10(55), 87-99. doi: 10.31392/npu-nc.series12.2020.10(55).09.
- [33] Ruda, H.V. (2013). *Development of the practical psychologist's readiness to interact with the teaching staff of the school* (Dissertation thesis, Kyiv). Retrieved from https://theses.ua.edu.ua/FILES/21/%D0%A0%D1%83%D0%B4%D0%B0_dis.pdf.
- [34] Rybachuk, N.V., Zhurko, T.O., & Hanziienko, Yu.I. (2015). Conceptual aspects of enterprise activity assessment: efficiency and effectiveness. *Efficient economy*, 4. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3977>.
- [35] Savchenko, V.A. (2002). *Management of personnel development*. Kyiv: KNEU.
- [36] Skalski, A.K., Minke, K., Rossen, E., Cowan, K.C., Kelly, J., Armistead, R., & Smith, A. (2015). *NASP Practice Model Implementation Guide*. Bethesda, MD: National Association of School Psychologists.
- [37] Sokolovska, V.V., Babchynska, O.I., & Ivanchenko, H.V. (2019). Personnel evaluation methods: role and significance in management. *Ahrosvit*, 20, 93-98. Retrieved from <https://ir.vtei.edu.ua/card.php?lang=en&id=27690>.
- [38] Tashmatov, V. (2022). Peculiarities of the professional activity of psychologists of the civil service of Ukraine in emergency situations in war conditions. *Disaster and crisis psychological problems*, 3. doi: 10.52363/dcpp-2022.3.3.
- [39] Tsilimak, O. (2020). Classification of professionally important qualities of a psychologist-consultant. *Legal psychology*, 2(27), 17-23. doi: 10.33270/03202702.17.
- [40] Venturo-Conerly, K.E., Fitzpatrick, O.M., Horn, R.L., Ugueto, A.M., & Weisz, J.R. (2022). Effectiveness of youth psychotherapy delivered remotely: A meta-analysis. *American Psychologist*, 77(1), 71-84. doi: 10.1037/amp0000816.
- [41] Wahass, S. H. (2005). The role of psychologists in health care delivery. *J Family Community Med.*, 12(2), 63-70. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3410123>.
- [42] Yurkov, A. (2022). Professional profile of an officer-psychologist of the Armed Forces of Ukraine, as the final result of the formation of professional readiness for activities in extreme and combat conditions. *Perspectives and innovations of science*, 10(15), 331-338. doi 10.52058/2786-4952-2022-10(15)-331-338.

Список використаних джерел

- [1] Берегова Н., Джигун Л. Особистісна тривожність психолога та її вплив на результативність професійної діяльності. *Psychology Travelogs*. 2021. № 1. С. 30–38. doi: 10.31891/pt-2021-1-3.
- [2] Бучинська Т. В. Оцінка персоналу як важливий елемент ефективного управління. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. Вип. 1 (57). С. 59–64. URL: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/1_57_2017_ukr/10.pdf.
- [3] Чернега І. І. Проблеми визначення понять продуктивності й ефективності праці. 2012. URL: <https://lib.udau.edu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/1c821991-6d6d-40d1-ad50-8bd3b3b221e2/content>.
- [4] Чижевський С. Командотворення у військових підрозділах: соціально-психологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 73 (3). С. 158–173. doi: 10.33099/2617-6858-2023-73-3-158-173.
- [5] Критерій. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: [сайт]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B9>.
- [6] Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776>.
- [7] Dowd M. The Top Eight Characteristics a Psychologist Should Have. *Work. Careers. Personal Care & Service Jobs*. 2018. URL: <https://work.chron.com/top-eight-characteristics-psychologist-should-14099.html>.
- [8] Ефективність. Психологіс. *Енциклопедія практичної психології*: [сайт]. URL: <http://psychologis.com.ua/effektivnost-1.htm>.
- [9] Faps B. M., Maps S. Cl. The highly efficient psychologist. *InPsych*. 2022. Vol. 44. URL: <https://psychology.org.au/for-members/publications/inpsych/2022/vol-44-spring-2022/the-highly-efficient-psychologist>.
- [10] Федан О. В. Особливості автентичності практичного психолога: теоретичний аналіз. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. № 3 (38). С. 493–500.
- [11] Gazzillo F., Schimmenti A., Formica I., Simonelli A., Salvatore S. Effectiveness is the gold standard of clinical research. *Res Psychother*. 2017 Vol. 20. No. 2. doi: 10.4081/ripppo.2017.278.
- [12] Hilbig B. E., Thielmann I., Böhm R. Bending Our Ethics Code. *European Psychologist*. 2022. No. 27 (1). P. 62–70. doi: 10.1027/1016-9040/a000431.
- [13] Hojatkhah S. M., Mesbah I., Parvaneh A. Effectiveness of Group Counseling based on Lazarus Multimodal Approach on Psychological Well-being of Male Students. *Journal of Counseling Research*. 2021. Vol. 20. Issue 78. doi: 10.18502/qjcr.v20i78.6786.
- [14] Гончаренко О. Г. Методи оцінки персоналу і їх вплив на ефективність діяльності організаційних систем. *Науковий вісник Сіверщини*. 2023. № 2 (11). С. 63–75. (Серія «Освіта. Соціальні та поведінкові науки»). doi: 10.32755/sjeducation.2023.02.063.
- [15] Григор'єва О. В., Грибова А. М. Застосування ефективною системи оцінювання персоналу та визначення її впливу на результати діяльності підприємства. *Ефективна економіка*. 2018. № 12. doi: 10.32702/2307-2105-2018.12.107
- [16] Гринчук О. Психологічна готовність майбутніх офіцерів-психологів до професійної діяльності: основні критерії та показники. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. № 22. С. 106–115. doi: 10.15330/psp.22.106-115.
- [17] Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.
- [18] Кихтюк О., Федотова Т. Психологічна підтримка особистості: методи та особливості роботи клінічного психолога. *Psychological Prospects Journal*. 2021. № 38. С. 63–75. doi: 10.29038/2227-1376-2021-38-63-75.
- [19] Ефективність праці. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: [сайт]. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.
- [20] Продуктивність праці. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: [сайт]. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.
- [21] Лобза А. В., Щербина К. В. Розробка системи оцінки персоналу підприємства: реалізація підходу КРІ. *Молодий вчений*. 2018. № 12 (64). С. 291–295. doi: 10.32839/2304-5809/2018-12-64-70.
- [22] Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: монографія / авт. кол.; під наук. ред. О. М. Лозової. Вінниця: 4 ВІНДРУК, 2014. 184 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/33689839.pdf>.
- [23] Maguir L. G. Performance Psychology. 2024. URL: <https://larrygmaguire.com/what-is-performance-psychology/#:~:text=A%20Definition%20of%20Performance%20Psychology,others%20as%20this%20or%20that>.

- [24] Марценюк М. О. Особливості професійної та особистісної готовності психолога до професійної діяльності. *Міжнародний науковий вісник*. 2014. Вип. 2 (9). С. 366–382. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/9826>.
- [25] Мащак С. О. Теоретична модель викладача психології як суб'єкта педагогічної діяльності. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. 2022. Т. 33 (72). № 1. С. 113–117. (Серія «Психологія»). doi: 10.32838/2709-3093/2022.1/18.
- [26] Метельська Н. Й. Розвиток професійно важливих якостей майбутніх психологів як чинник формування їх професійної самосвідомості. *Науковий вісник Херсонського Державного університету*. 2017. Вип. 3. Т. 2. С. 58–62. (Серія «Психологічні науки»). URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/507313.pdf>.
- [27] Müller B., Hagen A., Vannini N., Büttner G. Measurement of the effects of school psychological services: a scoping review. *Front. Psychol.* 2021. Vol. 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.606228.
- [28] O'Donohue W., Fisher J. E. Are illiberal acts unethical? APA's Ethics Code and the protection of free speech. *American Psychologist*. 2022. No. 77 (8). P. 875–886. doi: 10.1037/amp0000995.
- [29] Паршина Ю. І. Вивчення професійно важливих якостей психолога. Харків, 2008. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/114/1/Паршина%20Ю.І.%20Вивчення%20професійно%20важливих%20якостей%20психолога.pdf>.
- [30] Пілецький В. Акмеологічна модель професійної діяльності практичного психолога. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2021. № 3 (56). Т. 2. С. 216–226. doi: 10.33216/2219-2654-2021-56-3-2-216-226.
- [31] Pinto R. A., Kienhuis M., Slevison M., Chester A., Sloss A., Yap K. The effectiveness of an outpatient Acceptance and Commitment Therapy Group programme for a transdiagnostic population. *Clinical Psychologist*. 2017. No. 21 (1). P. 33–43. doi: 10.1111/cp.12057.
- [32] Пирог Г., Шикирава Н. Особливості емпатії на різних етапах професійного становлення практичних психологів системи освіти. *Науковий Часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2020. № 10 (55). С. 87–99. (Серія 12 «Психологічні Науки»). doi: 10.31392/npu-nc.series12.2020.10(55).09.
- [33] Руда Г. В. Розвиток готовності практичного психолога до взаємодії з педагогічним колективом школи : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2013. 2012 с. URL: https://theses.ua.edu.ua/DATA/21/%D0%A0%D1%83%D0%B4%D0%B0_dis.pdf.
- [34] Рибачук Н. В., Журко Т. О., Ганзієнко Ю. І. Концептуальні аспекти оцінки діяльності підприємства: ефективність та результативність. *Ефективна економіка*. 2015. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3977>.
- [35] Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
- [36] Skalski A. K., Minke K., Rossen E., Cowan K. C., Kelly J., Armistead R., Smith A. NASP Practice Model Implementation Guide. Bethesda, MD : National Association of School Psychologists, 2015. 88 p.
- [37] Соколовська В. В., Бабчинська О. І., Іванченко Г. В. Методи оцінки персоналу: роль та значення в управлінні. *Аеросвіт*. 2019. № 20. С. 93–98. URL: <https://ir.vtei.edu.ua/card.php?lang=en&id=27690>.
- [38] Ташматов В. Особливості професійної діяльності психологів державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах війни. *Disaster and crisis psychology problems*. 2022. № 3. doi: 10.52363/dcpp-2022.3.3.
- [39] Цільмак О. Класифікація професійно важливих якостей психолога-консультанта. *Юридична психологія*. 2020. № 2 (27). С. 17–23. doi: 10.33270/03202702.17.
- [40] Venturo-Conerly K. E., Fitzpatrick O. M., Horn R. L., Ugueto A. M., Weisz J. R. Effectiveness of youth psychotherapy delivered remotely: A meta-analysis. *American Psychologist*. 2022. No. 77 (1). P. 71–84. doi: 10.1037/amp0000816.
- [41] Wahass S. H. The role of psychologists in health care delivery. *J Family Community Med.* 2005. No. 12 (2). P. 63–70. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3410123>.
- [42] Юрков А. Професіограма офіцера-психолога Збройних сил України, як кінцевий результат формування професійної готовності до діяльності в екстремальних та бойових умовах. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 10 (15). С. 331–338. doi: 10.52058/2786-4952-2022-10(15)-331-338.

Theoretical and Methodological Basis for Evaluating the Effectiveness of a Psychologist (Comparative Analysis)

ANDROSIUK Viacheslav

PhD in Psychology, Professor, Leading Research Fellow of the Scientific Laboratory on Problems of Psychological Support and Psychophysiological Research of Educational and Scientific Institute of Correspondence and Distance Learning of the National Academy of Internal Affairs

Kyiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9106-2586>;

YURCHENKO-SHEKHOVTSOVA Tetiana

PhD in Law, Research Fellow of the Scientific Laboratory on Psychological Support and Psychophysiological Research of the Educational and Scientific Institute of Correspondence and Distance Learning of the National Academy of Internal Affairs

Kyiv, Ukraine

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6541-3410>

Abstract. The problem of evaluating the effectiveness of personnel has always been relevant. Today, the question of determining the effectiveness of psychologists in the field of security and defense of Ukraine arises. However, the lack of clear criteria by which to evaluate and determine the effectiveness of a psychologist, in particular, a psychologist in the field of security and defense, does not allow this. The purpose of the article is to study and analyze various theoretical and methodological approaches to determining the effectiveness of a psychologist, to determine the place of qualifications and competence in assessing the effectiveness of a psychologist, to outline the basis for developing criteria for the effectiveness of professional activities of psychologists of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine under martial law. Methodology - general theory of professional activity, competence approach to assessing the professionalism of the performer. Scientific novelty. The article highlights theoretical approaches to the problem of determining the effectiveness of professional activity. The essence of the concepts of efficiency, productivity and effectiveness of labor is considered. Particular attention is paid to the views of domestic and foreign experts on understanding the effectiveness of a psychologist. Conclusions. It has been determined that the effectiveness of a psychologist's activity is interrelated with his/her personal and professionally important qualities; it may depend on the professional direction; specificity of the type of activity; qualification requirements; job responsibilities; regulatory documents governing the activity of a psychologist, etc. An integral part of the effectiveness of a psychologist's activity is his or her compliance with ethical and moral standards, leading professional motivational trends. It has been established that the criteria for evaluating the effectiveness of a psychologist's activities are diverse and are divided into objective and subjective. Evaluation of a psychologist's performance includes external evaluation by management and colleagues, as well as internal self-evaluation. Prospect for further research is the development of criteria for the effectiveness of the professional activity of psychologists of the MIA of Ukraine in martial law.

Keywords: efficiency; productivity; effectiveness; professionally important qualities; evaluation criteria; psychologist.