

стимулюватиме зростання виробництва, підвищить якість продукції, а насамперед, підвищить рівень задоволеності такої потреби особистості, як потреба у безпеці. Підвищення рівня задоволеності потреб працівників підвищує їх стресостійкість, вони більш віддано ставляться до організації.

## ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз проблеми стратегічного управління персоналом різних форм професійної діяльності визначає:

1. Стратегії є необхідною умовою діяльності організації в сучасних соціально-економічних умовах.
2. Здійснення стратегічного управління вимагає від керівника розвитку таких здібностей, як: гнучкість мислення, високий рівень адаптивних здібностей, схильність до ризику тощо.
3. Різні види професійної діяльності визначають характер стратегічного управління персоналом.
4. Особливий характер стратегічного управління персоналом, чия професійна діяльність пов'язана з незвичайними та екстремальними умовами.
5. Розвиток особистості працівника – це запорука успішної професійної діяльності. В зв'язку з цим основу формування готовності до професійної діяльності розглядають не тільки як розвиток операційно-технічних умінь та навичок, а й такий визначальний параметр готовності, як комплексна здібність. Комплексна здібність розглядається як утворення, що складається з мотиваційної (схильність до певної діяльності) та інструментальної (інтелектуальні і емоційні механізми регуляції діяльності) сторін.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Вірна Ж.П. Професійна ідентифікація: побудова і валідація тесту кольорових відношень (для діагностики усвідомлення професійного образу) / Ж.П. Вірна // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – №3.
2. Ефремов В.С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В.С. Ефремов, И.А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №2.
3. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: теория и практика : учеб. пособ. для вузов / А.Т. Зуб. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 415 с.
4. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №2. – С. 54–59.
5. Катькало В.С. Исходные концепции стратегического управления и их современная оценка // В.С. Катькало. – Российский журнал менеджмента. – 2003. – №1. – С 7–30.
6. Климов Е.А. Как выбирать профессию / Е.А. Климов. – М. : Просвещение, 1990. – 159 с.
7. Кондрашова Л.В. Моральна психологічна готовність студента до вчительської діяльності / Л.В. Кондрашова. – К. : Вища шк., 1987.
8. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях ; [пер. с англ.] / Дж. Коул. – М. : Вершина, 2004. – 352 с.
9. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности / Н.В. Кузьмина. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1967. – 256 с.
10. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1997. – 704 с.
11. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / С.А. Попов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 344 с.
12. Портер М. Конкуренция / М. Портер. – М. : Вильямс, 2010. – 608 с.
13. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием / Е.Э. Смирнова. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1977.
14. Управление персоналом: энциклопедический словарь / [под ред. А.Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА, 1998. – VIII ч. – 453 с.
15. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебное пособие / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с.

УДК 159.9 : 33

## РІВЕНЬ ТА ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЗАГАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БІЗНЕС-СТРУКТУР ДО РОБОТИ В ПРОЕКТІ

**О.О. Берднікова**

*науковий кореспондент лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень та чинники розвитку загального компонента психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті. Розкрито взаємозв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та організаційно-професійними (посада, освіта, стаж роботи) і соціально-демографічними (стать, вік) характеристиками персоналу.

*Ключові слова:* бізнес-структури; проекти; персонал; психологічна готовність до роботи в проектах; загальний показник психологічної готовності до роботи в проекті.

В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень и факторы развития общего показателя психологической готовности персонала бизнес-структур к работе в проекте. Раскрыта взаимосвязь между уровнем развития общего показателя психологической готовности персонала бизнес-структур к работе в проекте и организационно-профессиональными (должность, образование, стаж работы) и социально-демографическими (пол, возраст) характеристиками персонала.

*Ключевые слова:* бизнес-структуры; проекты; персонал; психологическая готовность персонала бизнес-структур к работе в проекте; общей показатель психологической готовности персонала бизнес-структур к работе в проекте.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Аналіз літератури показує, що проблема підготовки до проектної діяльності в сучасних організаціях є однією із актуальних проблем. Вона знайшла відображення в низці праць зарубіжних [2; 15; 16; 17], російських [3; 9] та українських [4; 8; 12; 14] авторів. У цих працях розкрито сутність проектів, їх види, етапи реалізації, особливості технології управління проектами тощо. Що ж стосується вивчення рівня розвитку основних складових та загального показника психологічної готовності персоналу організацій до роботи в проекті, а також чинників, які впливають на їх становлення, то вона, наскільки нам відомо, не виступала раніше предметом дослідження, зокрема, на матеріалі вітчизняних бізнес-структур.

Враховуючи актуальність та недостатню розробленість проблеми, нами було визначено такі завдання дослідження:

1. Дослідити рівень розвитку основних компонентів та загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті.
2. Проаналізувати взаємозв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та організаційно-професійними (посада, освіта, стаж роботи) характеристиками персоналу.
3. Розкрити взаємозв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та соціально-демографічними (стать, вік) характеристиками персоналу.

## МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилось за допомогою комплексу методик «Психологічна готовність персоналу бізнес-структур до роботи в проекті», який включав авторську анкету та низку тестових методик.

Дослідження проведено в 2010 р. серед персоналу бізнес-структур м. Києва. Всього в дослідженні взяло участь 190 осіб.

Дослідження виконано в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр., науковий керівник – проф. Л.М. Карамушка).

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

### 1. Рівень розвитку основних компонентів та загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах

Представимо, насамперед, результати порівняльного аналізу рівня розвитку всіх компонентів психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах.

Як видно із *табл. 1*, де компоненти психологічної готовності розміщені згідно з вираженістю високого рівня розвитку (від найвищого до найнижчого), на *першому місці* за рівнем вираженості високого рівня розвитку знаходиться *когнітивний компонент психологічної готовності персоналу до роботи в проектах*. *Високий рівень* його розвитку зафіксовано орієнтовно в третини опитаних (33,2%).

*Таблиця 1*

#### Рівень розвитку основних компонентів та загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах (у % від загальної кількості опитаних)

Компоненти психологічної готовності	Рівень розвитку компонентів		
	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
Когнітивний	27,9	27,6	33,2
Особистісний	27,4	44,2	28,4
Мотиваційний	18,4	57,9	23,7
Операційний	50,5	36,8	12,6
<i>Загальний показник готовності</i>	<i>24,2</i>	<i>44,7</i>	<i>31,1</i>

*Друге місце* займає *особистісний компонент психологічної готовності персоналу до роботи в проектах*, високий рівень розвитку якого виявлено дещо в меншій кількості опитаних (28,4%).

*Третє місце* посідає *мотиваційний компонент психологічної готовності персоналу до роботи в проектах*, високий рівень розвитку якого зафіксовано приблизно в такій ж кількості опитаних (23,7%).

І *четверте*, останнє, місце займає *операційний компонент психологічної готовності персоналу до роботи в проектах*, високий рівень розвитку виявлено у значно меншій кількості опитаних (12,6%), порівняно із попередніми компонентами готовності. Звертає на себе увагу той факт, що низький рівень операційного компонента виявлено в половині опитаних (50,5%).

Тобто можна говорити про наявність *диспропорції* в рівні розвитку компонентів психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах. При цьому незаперечним є той факт, що найбільш «практичний» і «технологічний» компонент психологічної готовності, яким є операційний компонент, водночас є найбільш «проблемним» і демонструє значні прогалини в рівні розвитку психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах.

Результати дослідження узгоджуються з даними, які отримані іншими авторами стосовно «розриву» компонентів психологічної готовності до різних аспектів професійної діяльності (ділового спілкування,

ведення переговорів, введення змін тощо) у менеджерів як реально працюючих [5], так і майбутніх [1; 11]. Причому, це спостерігається у менеджерів, які працюють у різних сферах: освіти [1; 6; 7], державній службі [14], підприємстві [10] тощо. Це, на наш погляд, можна пояснити тим, що сьогодні у вищій школі та в системі післядипломної освіти приділяється мало уваги психологічній підготовці фахівців різних напрямків, зокрема, учасників проектів, що призводить до недостатньої ефективності їх роботи.

Отримані дані в цілому свідчать, на наш погляд, про необхідність, насамперед, *підвищення* рівня операційного компонента готовності та забезпечення певного *балансу* всіх компонентів у структурі психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах

Щодо *загального показника* рівня розвитку психологічної. психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах (табл. 1), то отримані дані показують, що *високий рівень* розвитку цього показника зафіксовано в незначній кількості опитаних (31,1%). *Середній рівень* виявлено в 44,7% опитаних. І *низький рівень* притаманний 24,2% опитаних.

Отже, можна говорити про *недостатній рівень* розвитку загального показника психологічної. психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах.

Таким чином, в цілому, можна зробити висновок про те, що дослідження виявило *недостатній рівень* психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах та засвідчило необхідність приділення спеціальної уваги їх психологічній підготовці з цього напрямку професійної підготовки.

## 2. Взаємозв'язок між рівнем загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та організаційно-професійними характеристиками персоналу

Дослідження виявило наявність статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та організаційно-професійними характеристиками персоналу (табл. 2).

Таблиця 2

### Взаємозв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проектах та організаційно-професійними характеристиками персоналу (у % від загальної кількості опитаних)

Організаційно-професійні характеристики		Рівень розвитку загального показника		
		Низький	Середній	Високий
Посада	Топ-менеджери	10,2***	57,1***	32,7***
	Менеджери середнього рівня	24,5***	66,4***	9,1***
	Працівники	45,2***	51,6***	3,2***
Освіта	Вища	19,5***	64,2***	16,4***
	Середня спеціальна	48,4***	48,4***	3,2***
Стаж роботи	До 10 років стажу	43,1***	55,2***	1,7***
	Від 11 до 20 років стажу	17,7***	64,6***	17,7***
	Понад 20 років стажу	13,2***	64,2***	22,6***

\*\*\* -  $p < 0,001$

Так, зокрема, встановлено, що існує статистично значущий зв'язок ( $p < 0,001$ ) між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та *посадою персоналу*. Суть такого зв'язку проявляється в тому, що в міру підвищення посади персоналу рівень розвитку загального показника психологічної готовності до роботи в проекті зростає. Так, високий рівень розвитку загального показника спостерігається у 3,2% працівників, у 9,1% менеджерів середнього рівня і в 32,7% топ-менеджерів. Тобто у топ-менеджерів рівень розвитку загального показника психологічної готовності до роботи в проекті удесятеро вищий, ніж у спеціалістів, і понад утричі вищий, ніж у менеджерів середнього рівня.

Також слід звернути увагу на те, що в міру зниження посади значно зростає кількість працівників із низьким рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті: топ-менеджери – 10,2%; менеджери середнього рівня – 24,5%; працівники – 45,2%.

Отже, у процесі психологічної підготовки персоналу бізнес-структур до роботи в проекті особливу увагу потрібно приділяти, на наш погляд, працівникам та менеджерам середнього рівня.

Окрім того, встановлено статистично значущий зв'язок ( $p < 0,001$ ) між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та *освітою персоналу*. Про це свідчить той факт, що високий рівень розвитку загального показника спостерігається лише у 3,2% персоналу із середньою спеціальною освітою і в 16,4% (уп'ятеро більше) в персоналу із вищою освітою.

Слід підкреслити також, що серед персоналу із середньою спеціальною освітою майже половина (48,4%) тих працівників, які мають низький рівень загального показника психологічної готовності до роботи в проекті, в той час як серед працівників із вищою освітою число тих, які мають низький рівень розвитку загального компонента, складає 19,5%.

Таким чином, можна говорити про те, що підвищення рівня освіти позитивно впливає на підвищення рівня психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті. Отже, персоналу

із середньою спеціальною освітою потрібно приділяти, на наш погляд, особливу увагу у процесі психологічної підготовки до роботи в проєкті.

Результати дослідження також показали наявність статистично значущого зв'язку ( $p < 0,001$ ) між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті та **стажем роботи персоналу**. Суть цього зв'язку проявляється в тому, що зі збільшенням стажу роботи підвищується рівень психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті. Так, у персоналу зі стажем роботи до 10 років високий рівень розвитку когнітивного компонента спостерігається лише у 1,7% опитаних, в той час як у персоналу зі стажем роботи від 11 до 20 років – у 17,7% опитаних, а в персоналу зі стажем роботи понад 20 років – у 22,6% опитаних. Отже, персонал зі стажем роботи до 10 років потребує, на наш погляд, особливої уваги в контексті здійснення психологічної підготовки із означеної проблеми.

Суттєвим є також аналіз того факту, що зі збільшення стажу роботи, особливо після 10 років, різко зменшується кількість тих працівників, які мають низький рівень психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті. Про це свідчить той факт, що серед працівників зі стажем до 10 років кількість тих, які мають низький рівень загального показника психологічної готовності, становить 43,1%, в той час як серед працівників із стажем від 11 до 20 років та понад 20 років кількість працівників із низьким рівнем розвитку загального показника різко зменшується (відповідно 17,7% і 13,2%).

Отже, працівникам зі стажем до 10 років потрібно приділяти особливу увагу у процесі їх психологічної підготовки до роботи в проєкті.

У цілому, можна зробити висновок, що всі *організаційно-професійні характеристики персоналу* достатньо суттєво впливають на рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу до роботи в проєкті.

### 3. Взаємозв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєктах та соціально-демографічними характеристиками персоналу

Дослідження також показало наявність статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті та соціально-демографічними характеристиками персоналу (див. *табл. 3*).

Як видно із табл. 3, існує статистично значущий зв'язок ( $p < 0,05$ ) між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті та **статтю персоналу**. Суть такого зв'язку проявляється в тому, що жінки дещо випереджають чоловіків щодо рівня розвитку загального показника. Так, серед жінок дещо більше, ніж серед чоловіків, тих, хто має високий рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті (19,0% проти 10,8%).

Також слід підкреслити, що серед чоловіків удвічі більше, ніж серед жінок, тих працівників, які мають низький рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті (30,6% проти 15,2%).

Отже, підготовці чоловіків до роботи в проєкті потрібно, на нашу думку, приділити особливу увагу.

Таблиця 3

#### Взаємозв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєктах та соціально-демографічними характеристиками персоналу (у % від загальної кількості опитаних)

Соціально-демографічні характеристики		Рівень розвитку загального показника		
		Низький	Середній	Високий
Стать	Чоловіки	30,6*	58,6*	10,8*
	Жінки	15,2*	65,8*	19,0*
Вік	До 30 років	47,2***	50,9***	1,9***
	Від 31 до 40 років	18,3***	67,6***	14,1***
	Понад 40 років	12,1***	63,6*	24,2***

\*\*\* -  $p < 0,001$ ; \*\* -  $p < 0,05$

Що ж до впливу **віку** на рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті, то тут також виявлено сильний статистично значущий зв'язок ( $p < 0,001$ ) між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті та цим чинником. Суть виявленої закономірності проявляється в тому, що з віком рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті зростає. Так, високий рівень розвитку загального показника спостерігається у 1,9% осіб у віці до 30 років, у 14,4% осіб у віці від 31 до 40 років та у 24,2% осіб у віці понад 40 років.

Виявлена закономірність простежується і щодо даних, які отримані стосовно низького рівня розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті. Так, серед працівників до 30 років кількість опитаних, у яких виявлено низький рівень розвитку загального показника психологічної готовності, становить 47,2%, в той час як серед працівників від 31 до 40 років та

понад 40 років кількість опитаних, у яких виявлено низький рівень розвитку загального показника психологічної готовності, становить орієнтовно в три-чотири рази менше (відповідно 18,3% та 12,1%).

Отже, можна зробити висновок, що персонал у віці до 30 років потребує особливої уваги у процесі психологічної підготовки до роботи в проєкті. Це співвідноситься з розглянутими вище даними, які стосуються впливу стажу на рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті.

Таким чином, можна констатувати, що соціально-демографічні *характеристики персоналу також впливають* на рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу до роботи в проєкті.

## ВИСНОВКИ

1. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку основних компонентів та загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєктах.

2. Виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті і організаційно-професійними (посада в організації, освіта, стаж роботи) та соціально-демографічними (стать, вік) характеристиками персоналу.

3. Отримані дані свідчать про необхідність спеціальної психологічної підготовки персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті, з урахуванням встановлених закономірностей.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Брюховецька О.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О.В. Брюховецька ; АПН України ; Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти. – К., 2007. – 21 с.
2. Бэгноли Ф. Управление проектами ; пер. с англ. / Ф. Бэгноли. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 208 с.
3. Верзух Э. Управление проектами: ускоренный курс по программе MBA / Э. Верзух. – [2-е изд.]. – М. : Диалектика, 2007. – 480 с.
4. Демешко І.А. Специфіка інноваційних проєктів у системі освіти / І.А. Демешко // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. – Серія : педагогічні та психологічні науки. – К., 2010 – Вип. 53. – С. 23–28
5. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів: Сполом, 2011. – 216 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум. – 2003. – 344 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
8. Кобиляцький Л.С. Управління проєктами : навч. посіб. / Л.С. Кобиляцький. – К. : МАУП, 2002. – 200 с.
9. Курбатов В.И. Социальное проектирование : учеб. пособие / В.И. Курбатов, О.В. Курбатова. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 416 с.
10. Лагодзінська В.І. Аналіз мотиваційного компонента психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів / В.І. Лагодзінська // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Т. 1. – Ч. 25. – С. 133–141.
11. Пастухова Т.І. Рівень розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації / Т.І. Пастухова // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка ; Інституту психології імені Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип.14. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 611–621.
12. Парашук Р.В. Використання методу проєктів у процесі навчання військово-спеціальних дисциплін фахівців спеціального зв'язку органів охорони державного кордону / Р.В. Парашук, В.І. Зелений // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. – Серія : педагогічні та психологічні науки. – К., 2009. – Вип. 49. – С.53–59.
13. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді : навч. посіб./ [Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В.В., Альохіна О.І., Михайленко В.О.]. – К. : Наук. світ, 2008. – 182 с.
14. Ткач Т.В. Концептуальні засади психолого-педагогічного проєктування освітнього простору особистості // Вісник Одеського національного університету. – Психологія. – Одеса, 2011. – Вип. 12. – С. 218–226.
15. Портни С.Э. Управление проектами для «чайников» / С.Э. Портни. – М. : Диалектика, 2007. – 368 с.
16. Уиттен Н. Практические советы Нила Уиттена для успешного исполнения проектов ; пер. с англ. / Н. Уиттен. – К. : Технологии управления Спайдер Украина, 2006. – 350 с.
17. Фатрелл Р.Т. Управление программными проектами: достижение оптимального качества при минимуме затрат / Р.Т. Фатрелл, Д.Ф. Шафер, Л.И. Шафер. – М. : Вильямс, 2003. – 136 с.

УДК 159.9 : 33

## ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ТА ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БАНКІВСЬКИХ СТРУКТУР ДО РОБОТИ В КОМАНДІ

**П.П. Блешмудт**

*доцент кафедри соціальної психології та психології управління  
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара*

У статті представлено результати емпіричного дослідження рівня та чинників розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді.

*Ключові слова:* особистісний компонент, психологічна готовність, персонал банківських структур, робота в команді.

В статтю представлені результати експериментального дослідження личностного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді.

*Ключевые слова:* личностный компонент, психологическая готовность, персонал банковских структур, работа в команде.