

принцип духовності життєдіяльності студентів, принцип самоорганізуючої творчості майбутніх професіоналів, принцип суб'єктності та свідомості, принцип комплементарності (доповнення), принцип суб'єктивного контролю, принцип особистісного целепокладання студента, принцип метапредметних основ освітнього процесу вищої школи, принцип ситуативності навчання. Освіта розглядається як продукт соціуму, зміст якого залежить від подій, що відбуваються в державі та за її межами. Модернізація освітнього простору асоціюється з такими процесами, як генерація, інтенсифікація, оптимізація, гуманізація, реформування і модернізація. Запобігання або обмеження проникнення антигуманістичних засобів в навчальний процес вищої школи є одним з основних задач викладача ВНЗ. Конструктивними методами навчання вважається комплекс методичних засобів, спрямованих на формування переконання майбутніх професіоналів сприймати себе як найвищу цінність, що допоможе їм переорієнтувати себе, своє «Я» з позиції пасивного відтворення в позицію самоорганізованої, творчої особистості, яка зможе наповнити сенсом свою професійну діяльність і свою життєву творчість.

Ключові слова: вища школа, принципи, модернізація, студент, викладач.

Подано до редакції 08.04.2017

УДК: 378.22: 373.61 (043.3)

DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2017-5-4>

Олег Александрович Долженков,

доктор політичних наук, доцент, завідувач

кафедри управління освітніми закладами та державної служби,

Наталія Миколаївна Черненко,

доктор педагогічних наук, доцент, в.о. професора

кафедри управління освітніми закладами та державної служби,

Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського,

вул. Старопортофранківська, 26, м. Одеса, Україна

ОСОБИСТІСНА ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ДО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

У сучасних мінливих ринкових умовах здатність керівника, менеджера прогнозувати і запобігати негативним впливам і досягати мети довгострокових програм розвитку установи, організації, освітнього закладу – важлива складова його компетентності, яку в світі та спеціальній літературі прийнято позначати через понятійний конструкт «готовність до управління ризиками». Метою статті є презентація результатів оцінювання особистісної готовності керівників до управління ризиками. Доведено, що стан готовності можна сформулювати і розвинути. Будь-яка готовність особистості, зокрема до управління ризиками у професійній діяльності, характеризується мобілізацією ресурсів суб'єкта праці на виконання конкретної діяльності. «Готовність до ризику» тлумачимо як особистісну характеристику, що визначає стратегію поведінки в умовах невизначеності, яка спирається на аналіз ситуації і власних можливостей, виявляється у поведінці, діях і судженнях людини. Визначено показники особистісної готовності керівників до управління ризиками: усвідомлення керівниками необхідності і важливості управління ризиками, наявність мотиваційної настанови до управління ризиками, схильність керівників до ризику, настанова на позитивні зміни, толерантність до невизначеності, асертивність, гнучкість мислення. Виявлено важливість і необхідність цілеспрямованої підготовки до управління ризиками як керівників з досвідом роботи, так і майбутніх фахівців, недостатню готовність керівників до управління ризиками та необхідність покращення науково-методичного, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення підготовки керівників.

Ключові слова: готовність, особистісна готовність, керівник, ризик, управління ризиками.

Постановка проблеми

В умовах агресивної конкурентної боротьби на ринку послуг пріоритетного значення для якості роботи установ, організацій, освітніх закладів набуває здатність керівників виявляти нехарактерні для рідянської системи підприємницькі компетенції, ціннісні установки та способи дій. Окрім необхідності адекватно визначати напрями розвитку установи, організації, освітнього закладу в умовах нестабільності та невизначеності, відслідковувати кон'юнктуру

ринку освітніх послуг та оцінювати місце на ньому, керівники вимушені прогнозувати та враховувати можливі нормативно-правові, кадрові, економічні, методичні та інші ризики для існування установи, організації, освітнього закладу.

У сучасних мінливих ринкових умовах здатність керівника, менеджера прогнозувати і запобігати негативним впливам, досягати мети довгострокових програм розвитку установи, організації, освітнього закладу є важливою складовою його компетентності, яку в

світі та спеціальній літературі прийнято позначати через понятійний конструкт «готовність до управління ризиками».

Аналіз наукової, вітчизняної та зарубіжної літератури дає можливість констатувати вивчення різних аспектів готовності до ризику такими вченими: Л. Абсалімовою, С. Биковою, Г. Вайнер, О. Вдовіченко, О. Дишкант, Н. Коганом, Ю. Козелецьким, Т. Корниловою, М. Котіком, С. Кумбсом, В. Петровським, О. Санніковою, Г. Солнцевою, Е. Хабібулліним, О. Хлонь, Т. Хомуленко, О. Чебікінін та ін.

Останнім часом активізувалися дослідження проблеми ризику в управлінській і проектній діяльності (І. Арлюкова, В. Гриньова, В. Кравченко, А. Старостіна, С. Хаджиррадева та ін.), у галузі управління освітою (І. Абрамова, Н. Кічук, Т. Костюкова, І. Лисенко, Н. Нікітін, А. Соложнін, П. Щеглов та ін.), фаховій підготовці керівників навчальних закладів (В. Андрущенко, В. Берека, А. Губа, Г. Єльнікова, І. Зязюн, Н. Кічук, В. Кремень, А. Кузьмінський, А. Сущенко та ін.).

Мета статті: презентувати результати оцінювання особистісної готовності керівників до управління ризиками.

Завдання дослідження:

- уточнити сутність поняття «готовність до ризику»;
- визначити показники особистісної готовності керівників до управління ризиками та діагностувальні методики;
- виявити рівні особистісної готовності керівників до управління ризиками.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз, порівняння й узагальнення філософської, психологічної, педагогічної, управлінської, економічної науково-методичної літератури з проблем особистісної готовності керівників до управління ризиками; *емпіричні:* тестування, анкетування, опитування; методи математичної статистики.

Виклад основного матеріалу

Складність і багатоаспектність феномену ризику зумовлюють існування різноманітних трактувань поняття «готовність до ризику». Під «готовністю до ризику» більшість як вітчизняних, так і зарубіжних авторів розуміють особистісну характеристику, що визначає стратегію поведінки в умовах невизначеності (Г. Айзенк, П. Вайнцвайг, М. Дмитрієва, М. Котик, Т. Корнілова, Н. Левінцова, Г. Никифорова, А. Петровський, В. Снетков та ін.).

Розглядаючи поняття «готовність до ризику», Г. Айзенк трактує його як схильність до пошуку сильних відчуттів, але відрізняє її від імпульсивності, більш тісно пов'язаної з темпераментом [1]. П. Вайнцвайг аналізує «готовність до ризику» як позитивну характерну складову «хоробрості». М. Котик включає в поняття «готовність до ризику» як стійкі якості людини, так і ситуативні чинники трудового завдання, по відношенню до яких складається така

готовність [4]. У концепції Т. Корнілової готовність до ризику розуміється як особистісна властивість саморегуляції, що виявляється в людині при прийнятті рішень і виборі стратегій поведінки в умовах невизначеності [3]. Н. Левінцова розглядає це поняття як властивість особистості, як особливе утворення, що має свою власну структуру, яка включає такі складові як активність / поріг активності, певні особистісні якості та соціально-демографічні характеристики / параметри, що впливають на формування готовності до ризику [5, с. 50]. Ю. Козелецький пов'язує готовність до ризику з можливостями суб'єкта досягати поставлені цілі і регулювати свої пізнавальні та поведінкові стратегії. Г. Никифорова, М. Дмитрієва, В. Снетков наголошують, що готовність до ризику проявляється у поведінці, діях і судженнях людини, вибір варіанту поведінки в умовах небезпеки визначається оцінками судженнями, кожне з яких спирається на аналіз ситуації і власних можливостей. Так, шанси на успіх чи уникнення невдачі можуть розцінюватися людиною у зв'язку з її можливостями контролювати розвиток ситуації, корегування власної поведінки в ній, запобігання негативним наслідкам зробленого вибору тощо. Водночас поведінка людини у ситуаціях небезпеки залежить не лише від об'єктивних умов, але і від того, наскільки адекватно ці умови відбиваються у її свідомості [7, с. 209]. В. Петровський розглядає готовність суб'єкта до особистісного ризику як динамічне утворення, що визначається активністю самого суб'єкта [6].

«Готовність до ризику» тлумачимо як особистісну характеристику, що визначає стратегію поведінки в умовах невизначеності, яка спирається на аналіз ситуації і власних можливостей, виявляється у поведінці, діях і судженнях людини.

Цілком справедливо вчені зазначають, що стан готовності можна сформулювати і розвинути. Будь-яка готовність особистості, зокрема до управління ризиками у професійній діяльності, характеризується мобілізацією ресурсів суб'єкта праці на виконання конкретної діяльності.

Отже, особистісну готовність керівників до управління ризиками розглядаємо як цілісне утворення, що включає в себе низку особистісних характеристик, основними з яких є такі: мотиваційні (потреба успішно виконувати поставлене завдання, інтерес до діяльності, настанова на зміни, прагнення досягти успіху тощо); пізнавальні (усвідомлення обов'язків, управлінського завдання, оцінка її значущості для досягнення кінцевих результатів діяльності і для себе особисто, уявлення ймовірних змін обставин тощо); емоційні (почуття професійної та соціальної відповідальності, впевненість в успіху, наснага); вольові (управління собою і мобілізація сил, зосередження на завданні, ігнорування факторів, що заважають, подолання сумнівів, страху).

Показниками особистісної готовності керівників до управління ризиками визначено: *усвідомлення керівниками необхідності і важливості управління*

ризиками, наявність мотиваційної настанови до управління ризиками, схильність керівників до ризику, настанова на позитивні зміни, толерантність до невизначеності, асертивність, гнучкість мислення.

Зазначені показники вимірювалися такими діагностувальними методиками: усвідомлення керівниками необхідності і важливості управління ризиками (питальник «Управління ризиками у навчальних закладах – вимога часу»); наявність мотиваційної настанови до управління ризиками (методика «Визначення прагнення до ризику та рівня мотивації досягнення цілі й успіху» Т. Елерса); схильність керівників до ризику (діагностика «PSK» Шуберта); настанова на позитивні зміни (методика «Особистісна готовність до змін PCRS» за Н. Бажановою, Г. Бардієр); толерантність до невизначеності (методика «Толерантність до невизначеності» Г. Солдатової); асертивність (методика на асертивність А. Кареліна); гнучкість мислення (методика А. Лачинса «Гнучкість мислення»).

Зауважимо, що зазначені вище методики, які використовувалися для оцінювання, мають не тільки

$$K_1 = \frac{\Pi_{11} + \Pi_{12} + \Pi_{13} + \Pi_{14} + \Pi_{15} + \Pi_{16} + \Pi_{17}}{7} = \frac{1,11(B_{11} - 10) + 2,5B_{12} + (B_{13} + 50) + 0,57(B_{14} - 35) + 100 - 1,04(B_{15} - 16) + 50(B_{16} - 1) + 100B_{17}}{7}$$

де: K_1 – розрахована кількість балів за всіма показниками особистісної готовності;

B_{1i} – кількість балів, отриманих опитуваним за показниками 1.1 – 1.7;

Π_{1i} – стандартизована (переведена до шкали 0 – 100) кількість балів, отримана опитуваним за показниками 1.1 – 1.7.

Таблиця 1.

Коефіцієнти переходу до шкали оцінювання 0 – 100 та розрахункові формули

| Показники | Кількість балів за шкалою відповідної методики | Коефіцієнт зрушення лівої границі | Коефіцієнт розтягування/стиснення |
|---|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| 1.1. Усвідомлення важливості управління ризиками у навчальних закладах (Π_{11}) | від 10 до 100 | $10 - 0 = 10$ | $\frac{100}{100 - 10} = 1,11$ |
| Розрахункова формула | | $\Pi_{11} = 1,11(B_{11} - 10)$ | |
| 1.2. Наявність мотиваційної настанови до управління ризиками (Π_{12}) | від 0 до 40 | $0 - 0 = 0$ | $\frac{100}{40 - 0} = 2,5$ |
| Розрахункова формула | | $\Pi_{12} = 2,5B_{12}$ | |
| 1.3. Схильність до ризику (Π_{13}) | від -50 до 50 | $-50 - 0 = -50$ | $\frac{100}{50 + 50} = 1$ |
| Розрахункова формула | | $\Pi_{13} = B_{13} + 50$ | |
| 1.4. Настанова на зміни (Π_{14}) | від 35 до 210 | $35 - 0 = 35$ | $\frac{100}{210 - 35} = 0,57$ |
| Розрахункова формула | | $\Pi_{14} = 0,57(B_{14} - 35)$ | |
| 1.5. Толерантність до невизначеності (Π_{15}) | від 16 до 112 | $16 - 0 = 16$ | $\frac{100}{112 - 16} = 1,04$ |
| Розрахункова формула | | $\Pi_{15} = 100 - 1,04(B_{15} - 16)$ | |
| 1.6. Асертивність (Π_{16}) | від 1 до 3 | $1 - 0 = 1$ | $\frac{100}{3 - 1} = 50$ |
| Розрахункова формула | | $\Pi_{16} = 50(B_{16} - 1)$ | |
| 1.7. Гнучкість мислення (Π_{17}) | від 0 до 1 | - | $\frac{100}{1 - 0} = 100$ |
| Розрахункова формула | | $\Pi_{17} = 100B_{17}$ | |

Для визначення числових інтервалів рівнів особистісної готовності керівників до управління ризиками (низького, задовільного і достатнього) було використано метод середньоквадратичних відхилень [8].

У дослідженні взяли участь керівники з досвідом роботи (експериментальна група) та майбутні керівники (контрольна група). Отримані результати оцінювання рівнів особистісної готовності керівників (з досвідом роботи та майбутніх керівників) до управління ризиками представлено у таблицях 2-3.

Таблиця 2.

Результати особистісної готовності керівників з досвідом роботи до управління ризиками

| Критерії/показники | Рівні | | | | | |
|---|-----------|-------|-------------|-------|---------|-------|
| | Достатній | | Задовільний | | Низький | |
| | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Експериментальна група | | | | | | |
| Усвідомлення необхідності і важливості управління ризиками у навчальних закладах (П ₁₁) | 32 | 20,78 | 77 | 50,00 | 45 | 29,22 |
| Наявність мотиваційної настанови до управління ризиками (П ₁₂) | 42 | 27,27 | 65 | 42,21 | 47 | 30,52 |
| Схильність до ризику (П ₁₃) | 40 | 25,97 | 81 | 52,60 | 33 | 21,43 |
| Настанова на зміни (П ₁₄) | 43 | 27,92 | 78 | 50,65 | 33 | 21,43 |
| Толерантність до невизначеності (П ₁₅) | 41 | 26,62 | 76 | 49,35 | 37 | 24,03 |
| Асертивність (П ₁₆) | 49 | 31,82 | 76 | 49,35 | 29 | 18,83 |
| Гнучкість мислення (П ₁₇) | 23 | 14,94 | 80 | 51,95 | 51 | 33,11 |
| Особистісна готовність | 30 | 19,48 | 76 | 49,35 | 48 | 31,17 |

За результатами діагностування особистісної готовності керівників до управління ризиками за першим показником – усвідомлення необхідності і важливості управління ризиками у навчальних закладах, як бачимо з табл. 2-3, достатній рівень було зафіксовано у 20,78% керівників експериментальної і у 20,89% – контрольної груп; задовільний – у 50,00% і 50,63%; низький – у 29,22% і 28,48% керівників експериментальної і контрольної груп. Достатній рівень

готовності керівників до управління ризиками за другим показником – наявність мотиваційної настанови до управління ризиками – було зафіксовано у 27,27% керівників експериментальної і у 21,52% – контрольної груп. На задовільному рівні виявлено 42,21% керівників експериментальної й у 48,73% – контрольної груп. На низькому рівні за означеним показником виявлено 30,52% керівників експериментальної та 29,75% – контрольної груп.

Таблиця 3.

Результати особистісної готовності майбутніх керівників до управління ризиками

| Критерії/показники | Рівні | | | | | |
|---|-----------|-------|-------------|-------|---------|-------|
| | Достатній | | Задовільний | | Низький | |
| | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Контрольна група | | | | | | |
| Усвідомлення керівниками необхідності і важливості управління ризиками (П ₁₁) | 33 | 20,89 | 80 | 50,63 | 45 | 28,48 |
| Наявність мотиваційної настанови до управління ризиками (П ₁₂) | 34 | 21,52 | 77 | 48,73 | 47 | 29,75 |
| Схильність до ризику (П ₁₃) | 40 | 25,31 | 81 | 51,27 | 37 | 23,42 |
| Настанова на зміни (П ₁₄) | 44 | 27,84 | 81 | 51,27 | 33 | 20,89 |
| Толерантність до невизначеності (П ₁₅) | 37 | 23,42 | 80 | 50,63 | 41 | 25,95 |
| Асертивність (П ₁₆) | 49 | 31,01 | 78 | 49,37 | 31 | 19,62 |
| Гнучкість мислення (П ₁₇) | 24 | 15,19 | 83 | 52,53 | 51 | 32,28 |
| Особистісна готовність | 25 | 15,82 | 82 | 51,90 | 51 | 32,28 |

Як бачимо, за третім показником – схильність до ризику – достатній рівень готовності керівників до управління ризиками було виявлено в 25,97% керівників експериментальної і 25,31% контрольної груп. Задовільний рівень схильності до ризику виявили

52,60% керівників експериментальної і 51,27% – контрольної груп; низький – 21,43% керівників експериментальної та 23,42% – контрольної груп.

Достатній рівень готовності керівників до управління ризиками за четвертим показником – настанова

на зміни – було зафіксовано 27,92% керівників експериментальної і 27,84% – контрольної груп; задовільний – діагностовано у 50,65% керівників експериментальної та в 51,27% – контрольної груп; низький рівень продемонстрували більшість керівників експериментальної і контрольної груп – 21,43% та 20,89% відповідно.

За показником «толерантність до невизначеності» достатній рівень було зафіксовано лише у 26,62% і 23,42% керівників експериментальної та контрольної груп. Найбільша кількість респондентів мали задовільний рівень – 49,35% керівників експериментальної і у 50,63% – контрольної груп. Низький рівень толерантності до невизначеності зафіксовано у 24,03% – в експериментальній і 25,95% – у контрольній групах.

За шостим показником – асертивність – достатній рівень було зафіксовано у 31,82% керівників експериментальної і у 31,01% – контрольної груп; задовільний – у 49,35% і 49,37%; низький – у 18,83% і 19,62% керівників експериментальної і контрольної груп.

Достатній рівень готовності керівників до управління ризиками за показником «гнучкість мислення» було виявлено у 14,94% керівників експериментальної і 15,19% контрольної груп. Задовільний рівень схильності до ризику виявили 51,95% керівників експериментальної і 52,53% – контрольної груп; низький – 33,11% керівників експериментальної та 32,28% – контрольної груп.

Узагальнення даних за всіма показниками засвідчило, що на достатньому рівні було виявлено в

19,48% керівників експериментальної і 15,82% контрольної груп. Задовільний рівень особистісної готовності до управління ризиками був у 49,35% керівників експериментальної і в 51,90% – контрольної груп; на низькому рівні: 31,17% – в експериментальній і 32,28% – у контрольній групах.

Висновки

Узагальнюючи і підсумовуючи отримані результати за показниками особистісної готовності керівників до управління ризиками, зазначимо, що максимальну кількість студентів було виявлено у межах кожного з показників на таких рівнях: на достатньому – за показником «асертивність» і в експериментальній (31,82%), і контрольній (31,01%) групах; на задовільному – за показником «схильність до ризику» в експериментальній (52,60%) і «гнучкість мислення» – контрольній групах (52,53%); на низькому рівні – за показником «гнучкість мислення» (в обох групах – 33,17% і 32,28% відповідно).

Виявлено важливість і необхідність цілеспрямованої підготовки до управління ризиками як керівників з досвідом роботи, так і майбутніх фахівців; недостатню готовність керівників до управління ризиками та необхідність покращення науково-методичного, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення підготовки керівників.

Предметом подальших наукових досліджень убагажуються питання розробки технології формування готовності керівників до управління ризиками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Айзенк Г. Ю. Структура личности / Г. Ю. Айзенк. – М. : КСП+ ; СПб. : Ювента, 1999. – 464 с.
2. Елисеєв О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.
3. Корнилова Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску : [монография] / Т. В. Корнилова. – М. : Институт психологии РАН, 1997. – 232 с.
4. Котик М. А. Психология и безопасность [монография] / М. А. Котик. – Таллин : Валгус, 1981. – 408 с.
5. Левинцова Н. С. Некоторые структурные особенности готовности к риску, связанные с порогом активности и личностными качествами сотрудников полиции [Электронный ресурс] / Н. С. Левинцова //

Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – № 5. – С. 48–51. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/>.

6. Петровский В. А. Поведение человека в ситуации опасности (к психологии риска) / В. В. Петровский // Новые исследования в психологии. – 1974. – № 1. – С. 23–25.

7. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : [учеб. пособ. / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова]. – СПб. : Речь, 2003. – 448 с.

8. Черненко Н. М. Підготовка майбутніх менеджерів освіти до управління ризиками : теорія і практика : [монографія] / Н. М. Черненко. – Одеса : Видавель Букаєв Вадим Вікторович, 2016. – 386 с.

REFERENCES

1. Ayzenk, G. Yu. (1999). *Struktura lichnosti [Structure of personality]*. Moscow: KSP; SPb: Yuventa [in Russian].
2. Eliseev, O. P. (2003) *Praktikum po psikhologii lichnosti [Workshop on the psychology of personality]*. Saint Petersburg: Piter [in Russian].

3. Kornilova, T. V. (1997) *Diagnostika motivatsii i gotovnosti k risku [Diagnosis of motivation and readiness for risk]*. Moscow: Institut psikhologii RAN [in Russian].

4. Kotik, M. A. (1981). *Psikhologiya i bezopasnost [Psychology and safety]*. Tallin: Valgus [in Russian].

5. Levintsova, N. S. (2014). *Nekotorye strukturnyie osobennosti gotovnosti k risku, svyazannyie s porogom aktivnosti i lichnostnyimi kachestvami*

sotrudnikov politsii [Some structural features of risk preparedness associated with the threshold of activity and personal qualities of police officers]. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Buryatsk State University*, 5, 48-51. Retrieved from: <http://cyberleninka.ru/> [in Russian].

6. Petrovskiy, V. A. (1974). Povedenie cheloveka v situatsii opasnosti (k psikhologii riska) [Behavior of a person in a situation of danger (to the psychology of risk)]. *Novyie issledovaniya v psikhologii – New research studies in psychology*, 1, 23-25 [in Russian].

7. Nikiforova, G. S., & Dmitrievoy, M. A., & Snetkova, V. M. (2003). *Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professionalnoy deyatel'nosti [Practice on the psychology of management and professional activity]*. Saint Petersburg: Rech [in Russian].

8. Chernenko, N. M. (2016). *Pidhotovka maybutnikh menedzheriv osvity do upravlinnya ryzykamy : teoriya i praktyka [Preparing future managers for the management of risks: theory and practice]* Odesa: Vydavets Bukayev Vadym Viktorovych [in Ukrainian].

Oleh Dolzhenkov,

Doctor of Political Sciences, associate professor, Head of the Department of Educational Institutions Management and Civil Service,

Nataliia Chernenko,

Doctor of Pedagogy, associate professor, acting professor at the Department of Educational Institutions Management and Civil Service, South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky, 26, Staroportofrankivska Str., Odessa, Ukraine

MANAGERS' PERSONAL READINESS FOR RISK-MANAGEMENT

In modern competitive environment, manager's ability to predict and avoid negative effects and achieve a goal of long-term programmes of the development of an establishment, an organisation or an educational institution is a significant component of his/her competence, which is considered in the world scientific literature as a term "risk-management". The paper aims to present the results of the assessment of managers' personal readiness for risk-management. Every kind of readiness, including readiness for risk-management in professional activities, is characterised by the mobilisation of resources for a certain type of activity. Readiness for risk management is regarded as personal characteristics determining the strategy of behaviour in terms of uncertainty, which is based on the analysis of the situation and one's own abilities, and is manifested in behaviour, acts, and thoughts. The following indicators of managers' personal readiness for risk-management have been distinguished: awareness of the necessity and significance of risk-management, motivation for risk-management, proneness to risks, positive attitude, tolerance to uncertainty, assertiveness, mind flexibility. These indicators have been assessed by means of the following techniques: test-questionnaire "Risk-Management at Educational Institutions as Imperatives", "Motivation to Success" by T. Ehlers, PSK test by J. Schubert, "Personal Change Readiness Survey" by N. Bazhanova, G. Bardier, "Tolerance to Uncertainty" by G. Soldatova, "Assertiveness Test" by A. Karelin, "Cognitive Flexibility" by A. Lachince. The survey involved two groups of the respondents: EG (qualified managers) and CG (future managers/students). Research outcomes show that the greatest number of the respondents according to the indicator "assertiveness" have the sufficient level of its development, according to the indicator "proneness to risk" – satisfactory level, and according to the indicator "cognitive flexibility" – low level in both groups. The results determine the necessity of purposeful preparing both managers and students for risk-management in their professional activities, as well as the necessity of improving scientific and methodical, informational and material support of their training.

Keywords: readiness, personal readiness, manager, risk, risk-management.

Подано до редакції 08.04.2017