

альному плані лібералізація є ефективною, навіть високоефективною. Оскільки соціальна оцінка лібералізації (і будь-якого іншого економічного процесу) вища, ніж її економічна оцінка, то в широкій історичній перспективі потрібно вже однозначно позитивно оцінювати економічну лібералізацію, хоча в найближчій перспективі і особливо – на поточний момент часу її оцінка вже не така однозначна в чистому соціальному плані вона може бути і негативна [3, с. 86].

Дещо більш віддаленими, ніж соціальні, є позитивні інтелектуальні наслідки розвитку і поглиблення процесів лібералізації. Наш узагальнювальний аналіз світового досвіду розвитку практики інтелектуалізації економічних систем дає підстави вважати, що в короткотривалому і власне довготривалому ринковому періодах лібералізація продовжує негативно впливати на інтелектуальний розвиток людини. Однак у межах і особливо – за межами гіпердовготривалого ринкового періоду (тобто у віддаленій історичній перспективі) інтелектуальні ефекти лібералізації можуть бути особливо значимими. Пояснюється це тим, що інтелектуальна сфера будь-якої економічної системи значно інерційніша, ніж соціальна і, особливо, економічна сфери. Тобто збільшити обсяги грошового доходу, а це одна з цілей власне економічного розвитку і економічного функціонування, значно легше, ніж покращити соціально-матеріальні умови життя чи духовно-інтелектуального розвитку людини. Для реалізації соціальних і духовних чи духовно-інтелектуальних цілей потрібен значно довший період часу, ніж для реалізації власне економічних цілей.

**Висновки.** Сказане не означає, що інтелектуальна сфера економічних систем менш еластична щодо зміни такого параметра як лібералізація, ніж їх власне економічна чи соціальна (соціально-економічна) сфера. Вона також дуже (навіть більше, ніж економічна і соціальна сфери) чутлива до зміни рівня лібералізації, однак ця чутливість проявляється позитивно і з значною силою лише в гіпердовготривалому, а іноді за його межами, періоді. Тобто тут варто наголосити, що чутливість (позитивного порядку) інтелектуальної ефективності функціонування економічних систем до зміни рівня лібералізації вища, ніж економічної і соціальної ефективності, однак вона проявляється через значніший проміжок часу. Якщо порівнювати загальний вигляд кривої економічної, соціальної і духовної ефективності функціонування певних економічних систем лібералізаційного порядку, то можна зробити такий висновок: по-перше, у короткотривалому ринковому періоді крива економічної лібералізаційної ефективності стрімко піднімається вгору, а криві соціальної та інтелектуальної ефективності – вниз (перша – менше, друга – більше); по-друге, у довготривалому ринковому періоді крива економічної лібералізаційної ефективності стабілізується і є менш горизонтальна, а криві соціальної і духовної лібералізаційної ефективності продовжують знижуватися (перша – менше, друга – більше), по-третє, у гіпердовготривалому ринковому періоді крива економічної ефективності починає стрімко знижуватись, а криві соціальної та інтелектуальної ефективності, навпаки, піднімаються вгору, причому стрімкість підйому останньої більша, ніж першої, що свідчить про значніші позитивні ефекти впливу лібералізації на інтелектуальну сферу економічної системи, ніж на соціальну

## Література

1. Башнянин Г.І. Ефективність капіталізації і лібералізації економічних систем в умовах ринкової транзакції: методологічні проблеми метрологічного аналізу / Г.І. Башнянин, Ю.І. Турянський. – Львів : Вид-во ЛКА, 2008. – 480 с.
2. Башнянин Г.І. Регуляційна ефективність економічних систем / Г.І. Башнянин, Г.С. Третьак, Н.Б. Буряк // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.9. – С. 134-141.
3. Малова Т. Капіталізація в умовах російської економіки / Т. Малова. – М. : Изд-во "Либроком", 2009. – 208 с.
4. Філіпенко А.С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку / А.С. Філіпенко. – К. : Вид-во "Знання України", 2002. – 190 с.
5. Шевчик Б.М. Особливості формування і розвитку постсоціалістичних національних економічних систем: Проблеми реформування економіки України в умовах транзиції / Б.М. Шевчик. – Харків : Вид-во ХІБМ, 1998. – С. 57-59.
6. Шніцер М. Порівняння економічних систем / М. Шніцер. – К. : Вид-во "Основи", 1997. – 519 с.

### **Башнянин Г.И., Турянский Ю.И., Дунас А.И. Временная эффективность либерализации экономических систем**

На общетеоретическом и метрологическом уровнях исследовано влияние фактора времени на эффективность развития либерализационных процессов в экономиках переходного типа. Авторами прослежено формирование такого специфического экономического параметра как либерализационный эффект (или либерализационная эффективность), а также выявлен характер взаимосвязи между собственно либерализацией и политическим рынком.

**Ключевые слова:** либерализация, эффективность, экономическое сознание, экономическая идеология.

### **Bashnyanyn G.I., Turiansky Yu.I., Dunas O.I. Time effectiveness of performance liberalization of economic systems**

In the article on general theoretical and metrological level investigate the influence of the time factor on the effectiveness of liberalization processes in transition economies. The authors traced the formation of such specific economic variables such as the effect of liberalization (or liberalization efficiency), but also revealed the nature of the relationship between the actual liberalization and political market.

**Keywords:** liberalization, efficiency, cost consciousness, economic ideology.

УДК 331.108.38

**Проф. М.В. Римар, д-р екон. наук;  
аспир. П.З. Козак – НУ "Львівська політехніка"**

### **ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Напрями і способи оцінювання професійної адаптації розподілено на два рівні (підприємство, працівник). Названо основні цілі оцінювання професійної адаптації персоналу на підприємстві. Сформовано перелік показників, за якими доцільно оцінювати професійну адаптацію працівника. Проаналізовано проблеми, які ускладнюють оцінювання професійної адаптації та запропоновано шляхи їх вирішення.

**Ключові слова:** професійна адаптація персоналу, оцінювання, трудовий потенціал, робоче місце, добір персоналу, система, управління.

**Вступ.** В умовах нарощування виробничих потужностей підприємствами важливо розуміти наскільки трудовий потенціал персоналу відповідатиме таким змінам. Оцінка професійної адаптації персоналу належить до показників,

які оперативнo й об'єктивно характеризують будь-які зміни у діяльності виробничого підприємства. Окрім того, така оцінка відіграє значну роль в аналізі усієї системи управління персоналом, оскільки звикання працівника до роботи на виробничому підприємстві охоплює мотивацію праці, трудову дисципліну, продуктивність виробничих підрозділів, плинність кадрів, мобільність персоналу тощо. У зв'язку з цим її потрібно розглядати як альтернативу діагностики ефективності організації роботи виробничого підприємства.

Проблематика оцінювання професійної адаптації персоналу загалом і на виробничих підприємствах зокрема пов'язана в основному з вибором методики його проведення. Більшість науковців вважають, що оцінка професійної адаптації належить до суто описових методів, підкріплених лише елементарними показниками (дисциплінарні порушення, відсоток помилкових рішень тощо). На наш погляд, такі проблеми потрібно розглядати на рівні підприємства, яке потребує аналізу його системи професійної адаптації, і на рівні працівника, котрий намагається відповідати вимогам керівництва щодо якості праці на конкретній посаді і для конкретної професії.

Серед основних недоопрацювань у питанні оцінки професійної адаптації персоналу на виробничому підприємстві:

I рівень (оцінка підприємства) – відсутність критеріїв оцінювання дій керівника стосовно професійної адаптації працівників, не розроблено схему оцінювання персоналом заходів з професійної адаптації, немає чіткості у розподілі відповідальності за результати професійної адаптації, поверховість у ставленні до добору працівників як основи професійної адаптації;

II рівень (оцінка працівника) – не розроблено системи оцінювання професійної адаптації різних категорій персоналу (жінки, чоловіки, молодь тощо), не встановлено взаємозалежності між регіональними показниками розвитку і показниками професійної адаптації, недосконалий механізм оцінювання окремих елементів (напрямів) професійної адаптації (морально-вольові і фізичні навантаження), не сформовано переліку показників трудової активності персоналу, від яких залежить професійна адаптація.

**Метою роботи** є поглиблення теоретичних уявлень та удосконалення практичних варіантів оцінювання професійної адаптації персоналу на виробничому підприємстві, через побудову низки логічних зв'язків у системі управління персоналом.

**Аналіз останніх публікацій.** За останні декілька років видано чимало наукових робіт, у яких зроблено спробу, прямо чи опосередковано, сконцентрувати усі шляхи оцінювання професійної адаптації персоналу підприємства в одному напрямі. Цій тематиці присвятили свої роботи: В.А. Савченко, В.К. Гупалов, В.М. Данок, В.М. Лич, Л.В. Балабанова, Л.І. Федулова, М.І. Мурашко, О.О. Хандій, С.В. Шекшня та інші науковці

У монографії [1] на прикладі багатьох країн розглянуто широке коло обставин суспільного значення, які зумовлюють потребу в оперативній оцінці професійного стану зайнятого населення України, зокрема професійної адаптації, що, на нашу думку, є завданням національної системи кваліфікацій, запропонованої авторами для подальшого розвитку.

Продовжують дослідження цієї теми науковці Д. Богиня і О. Грішнова, які вважають, що рівень безробіття цілком реально знизити, оптимізувавши задоволення професійних вимог суспільства [2]. Іншими словами, потрібно адаптувати потенційних (молодь) або фактичних безробітних до професій, які на цей час не користуються популярністю. А перед цим необхідно оцінити умови адаптації у таких професіях, тобто організацію праці. Не випадково у роботі [3] акцентують увагу на проектуванні організації робочого місця, бо це підґрунтя професійної адаптації працівників: "під організацією робочого місця розуміється створення певного комплексу організаційно-технічних умов для безперервного і якісного здійснення трудового процесу, тобто оснащення, устаткування, планування та обслуговування робочого місця" [3, с. 216].

Вирішення завдань, пов'язаних з організацією робочого місця, потребує інвестицій у людський капітал. Однак на вітчизняних підприємствах таке поняття рідко беруть до уваги, тому інвестиціями в людський капітал зазвичай називають витрати на персонал. Таку думку поділяє й О. Грішнова: "витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим потоком доходів у майбутньому" [4, с. 54].

**Виклад основного матеріалу.** Зважаючи на очевидну дворівневість в оцінці професійної адаптації (оцінка підприємства, оцінка працівника), пропонуємо докладніше розглянути кожен рівень. Отже, оцінка професійної адаптації як структурованого впливу підприємства, на наш погляд, має проводитися у двох площинах – фінансово-економічній і організаційній.

Під час фінансово-економічного оцінювання насамперед необхідно зосередити увагу на витратах підприємства на професійну адаптацію, зокрема за такими позиціями: охорона праці (спецодяг, інвентар), додаткове навчання або підвищення кваліфікації персоналу, матеріальне стимулювання працівників, що адаптуються, витрати на зарплату спеціалістам, які працюють над професійною адаптацією персоналу, надбавки працівникам – наставникам адаптантів, витрати на оснащення робочого місця.

Величина названої сукупності витрат на одного працівника є аналітичною інформацією. Якщо її порівнювати з такою ж інформацією підприємств, схожих за характеристиками, а саме: кількістю працівників і видами виробничої діяльності, – то можна встановити залежність між фінансуванням заходів із професійної адаптації та успішністю певного підприємства загалом або стосовно таких важливих елементів функціонування будь-яких виробничих організацій, як персонал і система управління. Наприклад, порівнюючи витрати на зарплату спеціалістам, призначеним для проведення професійної адаптації, та витрати, пов'язані з додатковим оснащенням персоналу, з аналогічними видатками схожих підприємств, отримуємо доволі красномовні висновки з таких питань, як залежність позитивних зрушень на підприємстві від введення нових технологій у виробництві, управлінні, обліку тощо або вплив поновлення засобів праці на рівень матеріальних втрат виробництва чи травматизм.

Як бачимо, статті і суми витрат, пов'язані з професійною адаптацією, мають варіативний характер. Те саме стосується часових рамок, у котрих беруться дані для аналізу. Одним із ймовірних варіантів може бути сезонне коливання

витрат на професійну адаптацію. Тобто вагомим фактором є зовнішні умови стимулювання таких витрат, що залежить від специфіки роботи підприємства у різні періоди року.

Свою чергою, організаційну оцінку професійної адаптації на підприємстві потрібно розглядати у контексті дотримання принципів планування, організації та контролю за цим процесом, охоплюючи питання розподілу відповідальності за проведення професійної адаптації персоналу, суті та ефективності заходів з професійної адаптації, специфіки добору працівників, стажу роботи управлінців. Особливої уваги заслуговує оцінка заходів з професійної адаптації та добору працівників, оскільки вони є структурними елементами діяльності підприємств.

У першому випадку потрібно визначити регулярність проведення заходів, їх системність з погляду належності до обов'язків конкретного керівника, а саме рівень дослідженості, розробленості, контролю за цими заходами з боку кожного управлінця, покликаного сприяти професійній адаптації на підприємстві. Також необхідно визначитися з метою оцінювання заходів професійної адаптації – це оцінка їх ефективності з метою удосконалення чи пошук шляхів скорочення витрат, пов'язаних із професійною адаптацією.

Загалом ці варіанти схожі між собою, оскільки ґрунтуються на дослідженні корисності підтримки професійної адаптації. Тому логічно що розпочинаються вони ідентично – із формування переліку усіх формальних і неформальних заходів з подальшим ранжуванням за двома критеріями – витратністю і значущістю (ефективністю). Кінцевими кроками будуть відповідно виявлення найвитратніших і водночас малоефективних заходів з професійної адаптації персоналу, які мають бути замінені більш прогресивними, або їх скорочення, якщо мета аналізу – пошук шляхів зменшення витрат.

У разі оцінювання заходів з добору працівників як частини системи професійної адаптації персоналу підприємства доцільно виокремити ті його елементи, котрі безпосередньо стосуються процесу адаптації (співбесіда, тестування). Суть співбесіди і тестування у ракурсі ймовірної адаптації полягає в отриманні від кандидата і наданні йому якомога повнішої змістовної інформації під час двостороннього контакту. Її якість і обсяг виступають об'єктом оцінювання, оскільки відіграють важливу роль у подальшій професійній адаптації новачка. Зумівши одержати достовірну інформацію про уміння, навички, досвід, соціально-психологічні особливості людини, цілком реально спрогнозувати результати професійної адаптації, а надання актуальних відомостей про підприємство тільки стимулюватиме вливання нових кадрів.

Саме з добору і розпочинається оцінка професійної адаптації працівника. На відміну від оцінювання цього процесу залежно від впливів підприємства, оцінка професійної адаптації конкретного працівника охоплює не тільки організаційні та фінансово-економічні аспекти, а й соціально-психологічні. Передусім це пов'язано з його здатністю співпрацювати з колегами, керівництвом та іншими партнерами у напрямі поліпшення свого професійного становища. Це передбачає низку ініціатив: генерацію ідей, регулярне подання пропозицій, постійний діалог з керівниками, конструктивна дискусія з професійних питань, гнучка позиція у ставленні до професії. Оцінка таких ініціатив значною мірою

суб'єктивна, але істотна для орієнтування у термінах професійної адаптації, що є основою цього процесу.

Орієнтуватись у такій оцінці, безсумнівно, слід на середньостатистичні показники на підприємстві. Це може бути опитування професійно адаптованого персоналу на тему "Період звикання до роботи на підприємстві", де увага зосереджуватиметься на спогадах і думках працівників про власний період професійної адаптації, а ключовим питанням буде: "Які, на ваш погляд, особистісні якості дали змогу вам успішно пройти професійну адаптацію на підприємстві?".

Табл. Показники оцінювання стану професійної адаптації на виробничому підприємстві [5-7]

Назва	Показник	Трактування
Плинність кадрів	ПлП=КЗ/Ч	ПлП – плинність персоналу; КЗ – кількість працівників, звільнених за власним бажанням; Ч – середньооблікова чисельність працівників, чол.
Стабільність персоналу	СП=ЗСР/Ч	СП – стабільність або "відданість" персоналу (середній стаж роботи на підприємстві); ЗСР – загальна сума років роботи на підприємстві (усього персоналу)
Рівень дисципліни персоналу	РД=НяР/Тф	РД – рівень дисципліни (неявок на роботу); НяР – неявки на роботу, людино-днів; Тф – фактично відпрацьовано, людино-днів
Відповідність кваліфікації працівників ступеню складності виконуваних ними робіт	ВК= СТРрб/СТРрт	ВК – відповідність кваліфікації працівників ступеню складності виконуваних ними робіт; СТРрб – середній тарифний розряд групи робітників; СТРрт – середній тарифний розряд робіт, що виконуються
Коефіцієнт загального обігу робочої сили (Кзо)	Кзо= ЧПп+ЧПз/Чсо	ЧПп – кількість працівників, прийнятих за звітний період; ЧПз – кількість працівників, звільнених за звітний період; Чсо – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт заміщення (Кз)	Кз = Чп – ЧПз/Чсо	
Коефіцієнт обігу з прийняття (Коп)	Коп=Чп/Чсо	
Коефіцієнт обігу зі звільнення	Коз=Чз/Чсо	
Коефіцієнт внутрішнього обігу (Квнутр)	Квнутр= Чвнутр/Чсо	Чвнутр – кількість працівників, що брали участь у внутрішньому русі
Коефіцієнт посадового досвіду	Кдосв=В/60	В – досвід роботи на певній посаді у місяцях з урахуванням відпустки; 60 – максимальний термін роботи на певній посаді, у місяцях
Коефіцієнт підвищення кваліфікації	Кквал=Н/ПН	Н – відношення тривалості навчання до підвищення кваліфікації за весь період роботи за спеціальністю, у місяцях; ПН – нормативна тривалість навчання для підвищення кваліфікації, у місяцях
Коефіцієнт раціоналізаторської ефективності	Крац=РП/В·12	РП – кількість ідей, пропозицій, запропонованих працівником за весь період роботи за спеціальністю; В – тривалість роботи працівника за спеціальністю, у місяцях
Коефіцієнт оперативності виконання робіт	Копер=М/Р	М – фактичний обсяг робіт, виконаних вчасно; Р – обсяг робіт, виконаних упродовж періоду, що аналізується

Довершенням такого оцінювання виступає аналітичне бачення причин успіху адаптації того чи іншого працівника з боку керівництва, яке також зобов'язане звертати увагу не тільки на окремі випадки професійної адаптації, а й слідкувати за узагальненими тенденціями результатів такої адаптації, що охоплюють уже згадувані організаційну та фінансово-економічну оцінку. На наш погляд, цього реально досягти використовуючи сукупність таких показників (табл.).

Як бачимо, серед пріоритетних показників організаційної та фінансово-економічного оцінювання результатів професійної адаптації персоналу – три групи показників – вони вимірюють трудовий потенціал, інтенсивність руху та керованість персоналу. Кожна з них надає блок об'єктивних висновків про стан справ у кожному елементі професійної адаптації персоналу.

Наприклад, рівень трудового потенціалу працівника свідчить про ймовірність його повторної адаптації на підприємстві, пов'язаної з ротацією кадрів. Інтенсивність руху персоналу показує, наскільки часто відбувається професійна адаптація, у яких підрозділах вона менш успішна, які категорії працівників потребують більшої підтримки тощо. Своєю чергою, керованість персоналу визначає, наскільки позитивно колектив сприймає заходи з професійної адаптації і які з них необхідно коректувати в оперативному режимі.

Зважаючи на різновекторність процесу професійної адаптації персоналу, доводиться враховувати ймовірність непередбачуваного випадку при оцінці цього процесу, тож керівництво має бути готове креативно вирішувати подібні проблеми.

**Висновки.** Оцінювання професійної адаптації персоналу на підприємстві обов'язково потрібно класифікувати залежно від суб'єкта та мети. Ця потреба зумовлена двома істотними чинниками – плануванням проекту оцінювання персоналу та формуванням бюджету оцінювальних процедур.

Суб'єктами оцінювання професійної адаптації вважаємо підприємство, яке її забезпечує, і працівника, котрий демонструє здатність освоюватись у нових професійних умовах. Мета обидвох оцінок схожа, бо пов'язана з визначенням рівня ефективності організаційної та фінансово-економічної складових. Різниця полягає лише у необхідності виявлення трудового потенціалу, тобто меж здатності працівника адаптуватись. У методах оцінювання також є спільність і відмінність, пов'язані в основному з рівнем їх використання (макрорівень, макрорівень). Суть кожного з них полягає у масштабах оцінювання, тобто це комплексний або вибірковий підхід.

Загалом оцінка професійної адаптації персоналу на підприємстві тісно пов'язана зі становищем на ринку праці, постійним удосконаленням професій і якістю праці в суспільстві, що потребує безперервного оновлення її концепції.

### Література

1. Мотивація та соціальний захист персоналу : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А.Г. Бабенка. – Дніпропетровськ : Вид-во ДДФА, 2011. – 400 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – Вид. 3-тє, [перероб. та доп.] – К. : Вид-во "Знання-Прес", 2002. – 313 с.
3. Виробничий менеджмент : підручник. – У 2-х т. / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Ю.В. Гончарова. – К. : Вид-во КНУТД, 2011. – Т. 1. – 338 с.

4. Грішнова О.А. Людський розвиток : навч. посібн. / О.А. Грішнова. – К. : Вид-во КНЕУ, 2006. – 308 с.
5. Шваб Л.І. Економіка підприємства (практикум) : навч. посібн. / Л.І. Шваб. – Житомир : Вид-во ЖДТУ, 2009. – 466 с.
6. Назарова Г.В. Облік, аналіз та аудит персоналу : навч. посібн. / Г.В. Назарова, С.В. Мішина, В.І. Отенко та ін. – Харків : Вид. дім ХНЕУ, 2011. – 260 с.
7. Гуменюк М. Методологические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М. Гуменюк, А. Миронцова // Инновационная экономика. – 2011. – № 23. – С. 65-68.

### **Рымар М.В., Козак П.З. Определение основных направлений оценивания состояния профессиональной адаптации на производственном предприятии**

Направления и способы оценки профессиональной адаптации разделены на два уровня (предприятие, работник). Названы основные цели оценки профессиональной адаптации персонала на предприятии. Сформирован перечень показателей, по которым целесообразно оценивать профессиональную адаптацию работника. Проанализированы проблемы, которые затрудняют оценку профессиональной адаптации и предложены пути их решения.

**Ключевые слова:** профессиональная адаптация персонала, оценка, трудовой потенциал, рабочее место, подбор персонала, система управления.

### **Rymar M.V., Kozak P.Z. Determination of the main trends in evaluation of state of professional adaptation at a manufacturing enterprise**

Directions and methods of evaluation of professional adaptation is divided into two levels (company, employee). The main purposes of evaluation of professional adaptation of their staff have been identified. The list of indexes, helping to evaluate a professional adaptation of an employee, has been formed. The problems which complicate the evaluation of professional adaptation have been analyzed and the ways of their solving have been proposed.

**Keywords:** professional adaptation of staff, evaluation, employment potential, job, staff selection, system, administration.

УДК 338.45:330.132

*Проф. О.Б. Жихор, д-р екон. наук;  
магістрант М.О. Штехан – Харківський інститут банківської справи  
Університету банківської справи НБУ*

### **СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ "ФІНАНСОВИЙ РИЗИК" ТА ЙОГО КЛАСИФІКАЦІЯ**

Досліджено підходи науковців до визначення сутності поняття "фінансовий ризик" та подано власне його визначення. Представлено докладну класифікацію фінансових ризиків, яка дає змогу детально дослідити фінансові ризики на підприємстві для забезпечення ефективної фінансової безпеки підприємства.

**Ключові слова:** фінанси, фінансова безпека, ризик, фінансові ризики, класифікація фінансових ризиків.

**Постанова проблеми.** У сучасних умовах господарювання особливого значення набуває проблема фінансового ризику на підприємстві. У цій ситуації успіх підприємницької діяльності залежить від готовності самого підприємства вчасно та точно визначити певний вид ризику, влучно визначити метод для його оцінювання та аналізу. Іншими словами, для ефективної діяльності потрібно вдосконалити поняття "фінансовий ризик" та представити повну класифіка-