

2. Бочаров В. В. Финансовый анализ. – СПб.: Питер, 2001. – 240 с.
3. Бриггем Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент: в 2-х т. – СПб.: Экономическая школа, 1997. – 1120 с.
4. Быкова Е. В. Показатели денежного потока в оценке финансовой устойчивости предприятия // Финансы. – 2000. – №2. – С. 56–59.
5. Ван Хорн Д. К., Вахович Д. М. (мл.) Основы финансового менеджмента / Пер. Пелявского О. Л. – 12-е изд. – М.; СПб.; К.: Вильямс, 2007. – 1225 с.
6. Галасюк В. В. О необходимости использования понятия «условный денежный поток» // Фондовый рынок. – 2000. – № 18. – С. 18 – 20.
7. Гриньова В. М., Коюда В. О. Фінанси підприємств: Навч. посібник. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2004. – 424 с.
8. Дзюблюк О. Особливості оцінювання грошового потоку підприємства в системі банківського аналізу кредитоспроможності позичальника // Банківська справа. – 2001. – № 1. – С. 8 – 12.
9. Ковалёва А. М., Лапуста М. Г., Скамай Л. Г. Финансы фирмы: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 416 с.
10. Коласс Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции и методы: Учеб. пособ.: Пер. с франц. / Под ред. Соколова Я. В. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 116 с.
11. Кононенко О. Анализ финансовой отчетности. – 4-е изд., перераб. и доп. – Х.: Издательский дом «Фактор», 2006. – 200 с.
12. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 4 «Звіт про рух грошових коштів» № 87 від 31.03.99 р. // www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.
13. Райс Т., Койли Б. Финансовые инвестиции и риск. – К.: Издательское бюро ВНУ, 1995. – 592 с.
14. Рындин А. Г., Шамаев Г. А. Организация финансового менеджмента на предприятии. – М.: Русская деловая литература, 1997. – 147 с.
15. Слав'юк Р. А. Фінанси підприємств: Навч. посібник. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 460 с.
16. Сорокіна О. М. Трансформація показників та методів аналізу діяльності сільськогосподарських підприємств адекватно ринковим відносинам: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.07.02 / Дніпропетровський держ. аграрний ун-т. — Д., 2000. — 18 с.
17. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання. – К.: КНЕУ 2003. – 554 с.
18. Тяг Р. Б. Планирование деятельности предприятий. – К.: МАУП, 1998. – 156 с.
19. www.ukrstat.gov.ua.

Надійшла 26.03.2009

УДК 314(477)

О. В. ПЕТРИШИНА, Р. С. КВАСНИЦЬКА
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У статті висвітлені результати дослідження управління людськими ресурсами як одного з важливих чинників управління організацією. Розглянуті причини відчуження від праці. Запропоновані мікро- і макроекономічні чинники підвищення конкурентоспроможності персоналу.

The article explains the results of a research of human resources management as one of important factors of company management. The reasons of labor estrangement are observed. The article also proposes micro- and macroeconomic factors of raising the personnel competitiveness.

Актуальність теми. Завдання побудови конкурентоспроможної економіки потребують виявлення невикористаних резервів, залучення яких може дати додатковий корисний ефект у русі суспільства на шляху до євроінтеграції. До таких резервів, зокрема, можуть бути віднесені ціннісні орієнтації працівників підприємств, які стають базою формування трудових мотивів, активної чи пасивної трудової поведінки на ринку праці, формують певне ставлення до оновлення знань. Сьогодні все більше стає зрозумілим, що гарантом успіху розпочатих в Україні ринкових перетворень має бути, насамперед, пробудження трудової активності громадян, реалізація та розвиток трудового потенціалу в інтересах зростання добробуту кожного, а отже, й країни в цілому. На тлі перехідного періоду, в умовах економічної та духовної кризи, масового безробіття стихійно відбуваються зовсім інші, протилежні явища, які засвідчують поглиблення процесів відчуження працівників від трудової діяльності, негативно відбиваються на трудовій свідомості і надовго в ній закріплюються.

Фахівці спостерігають, як з невідворотністю, часом досить гострою і трагічною, руйнуються трудові цінності, погіршується якість трудового потенціалу, що, безумовно, матиме масштабні наслідки стосовно стану свідомості населення та стану економіки, якщо не станеться радикального зламу негативних тенденцій. Звідси виникає нагальна потреба осмислення всієї повноти кризи праці, яка за своїм змістом

знаходить концентрований вираз у процесі відчуження працівника від трудової діяльності. Саме розв'язання проблеми відчуження уявляється, на нашу думку, похідною у побудові концепції якісного оновлення трудового менталітету.

У той же час зауважимо, що відчуження від праці руйнує поєднання суб'єкта і об'єкта праці, гармонійну цілісність трудової діяльності і життя людини. Внаслідок цього виникає трудова апатія, відбувається втрата професіоналізму як результат незацікавленості у підвищенні кваліфікації, знижується трудова активність, ефективність праці, якість продукції, стає фактом недотримання трудової і технологічної дисципліни та інші атрибути відчуження, які переконливо характеризують послаблення трудової мотивації [1]. Відчуження від результатів праці обумовлює знецінення орієнтацій трудової свідомості на інтенсивну, високопродуктивну працю, значна частина працівників за своєю ментальністю починає надавати переваги одержанню доходів іншим, більш легким шляхом, з найменшими трудовими зусиллями, частіше всього поза виробничою сферою. Виходячи з цього, забезпечення ефективності праці вимагає підвищення мотивації трудової діяльності працівників, що неможливо без усунення причин масового відчуження в економіці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченню такого питання як управління людськими ресурсами присвячено праці і дослідження таких українських вчених, як О. І. Амоша, Д. П. Богиня, Н. С. Власенко, М. С. Кармазин, О. Г. Осауленко, В. П. Попович, М. В. Семикіна, О. Ф. Новікова, В. Г. Щокін та ін. Проте проблема залишається невирішеною і потребує подальшого вивчення на усіх рівнях управління.

Метою статті є висвітлення результатів дослідження сучасних особливостей управління персоналом та їх трансформації.

Виклад основного матеріалу. Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди наділені інтелектом. Вони постійно розвивають взаємовідносини, засновані на довготривалій основі. У сучасних умовах цінність людських ресурсів постійно зростає, що призвело до формування системи управління людськими ресурсами.

В управлінні організацією далеко не останнє місце посідають людський фактор, психо логічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Мистецтво керівництва й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління людськими ресурсами є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації [4].

Персонал найскладніший об'єкт управління в організації, оскільки він, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати висунуті до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси та ін. Часто керівники основну увагу спрямовують на фінансові, виробничі питання, на проблеми матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не приділяючи при цьому достатньої уваги людям, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. На тлі сучасної економічної кризи, падіння рівня життя більшості населення, джерелом масового відчуження працівників від продуктивної праці є, на нашу думку, вкрай низька ціна робочої сили. До речі, останнє обумовлено не тільки сучасними матеріальними труднощами періоду ринкової трансформації економіки, але й комплексом історичних, соціально-економічних та політичних чинників. Як відомо, традиційно низька ціна робочої сили в Україні в умовах всеохоплюючої економічної кризи сьогодні стала нижче її реальної вартості. Внаслідок цього стають неможливими: по-перше, просте відтворення робочої сили; по-друге, повна реалізація робочої сили, її потенційних можливостей у процесі трудової діяльності; по-третє, подальший розвиток робочої сили як сукупної здатності до праці у напрямі підвищення дії конкурентоспроможності. Ці помилки занадто дорого коштують. Без людей не має організації. Без потрібних людей жодна організація не зможе досягти своєї мети і запланованих результатів.

Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були передові ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися не можливо.

Світовий досвід доводить, що співробітники, орієнтовані на підвищення конкурентоспроможності, забезпечують підприємству значні конкурентні переваги. Для ефективного вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу необхідно враховувати цілий ряд умов як глобального, так і локального характеру. До глобальних або макроекономічних умов відносяться демографічна ситуація в регіоні, пропозиція і попит на робочу силу, державна політика у сфері трудових відносин і т.д. До локальних або мікроекономічних – умови і організація праці, формування фонду оплати праці, розвиток особистих якостей і компетенцій, підвищення кваліфікації співробітників [2].

Не дивлячись на значний вплив макроекономічних чинників, основою підвищення конкурентоспроможності персоналу, на наш погляд, є мікроекономічні умови. В першу чергу це пов'язано з тим, що основні навички і професійно значущі якості співробітників закладаються саме в процесі трудової діяльності на конкретному підприємстві. При цьому важливо не тільки забезпечити наявність на підприємстві конкурентоздатного персоналу, але і створити необхідні умови для його ефективної роботи як на даному відрізку часу, так і в перспективі (тобто реалізацію його конкурентних переваг). Для цього необхідно комплексно підходити до рішення питань конкурентоспроможності. Будь – яка праця протікає

успішніше, якщо подобається людині, викликає інтерес, бажання виконати роботу творчо. В цих випадках йде мова про дії зовнішніх і внутрішніх стимулів праці. Зовнішні стимули є сукупністю обставин, умов праці, які змушують людину працювати. Зовнішні стимули носять соціальний, загальнообов'язковий характер і не залежать від кожного з нас окремо.

Внутрішні стимули (мотиви) є сукупністю намірів, бажань людини, спонукаючих її працювати. В трудовій діяльності це, перш за все, почуття обов'язку, відповідальності, інтерес до самого процесу праці і придбання знань, прагнення підвищити свою професійну підготовку і кваліфікацію. Внутрішні стимули носять індивідуальний, особовий характер і залежать від рівня вихованості і свідомості кожного. Високі усвідомлені мотиви роботи — рушійна сила внутрішньої активності у всіх формах праці. Зовнішні і внутрішні стимули переплітаються один з одним, утворюючи психологічний фундамент спрямованості і активності робітників, формуючи конкурентні переваги всього персоналу.

Мотивуючи співробітників підвищувати рівень кваліфікації, дотримуватися трудової дисципліни, керівництво, тим самим, сприяє зростанню підвищення конкурентоспроможності персоналу. На більшості українських підприємств існують значні резерви підвищення продуктивності та ефективності праці. Проте відсутність продуманого, послідовного механізму мотивації не дає можливості співробітникам реалізувати свій потенціал, працювати з повною віддачею, що веде до текучості кадрів. На сьогоднішній день зміна місця роботи є одним із засобів досягнення особистих цілей — збільшення заробітної платні, посадового і професійного росту.

Крім мотивації, важливим елементом формування конкурентоспроможності персоналу є система планування, обліку і контролю трудової діяльності. І якщо для робітників така система, як правило, детально опрацьована, апробована і успішно (більш менш) застосовується на практиці, то для працівників розумової праці та управлінців питання організації трудової діяльності є відкритим, таким що вимагає всебічного вивчення. Актуальність досліджень в даному напрямі обумовлена тим, що саме розумова праця, в першу чергу, створює конкурентні переваги конкретного суб'єкта господарювання. Так, саме результати роботи управлінського персоналу і працівників творчих професій багато в чому забезпечують конкурентоспроможність продукту [3].

Ще одним напрямом формування конкурентоспроможності персоналу є організація праці на достатньо високому рівні. Організація праці є одним з головних питань всього суспільного життя. Це положення відноситься до всіх видів праці. В культурі праці, як і в культурі поведінки, є зовнішня і внутрішня сторони, причому зовнішня сторона культури праці є і проявом, і умовою формування внутрішньої, прихованої її сторони. Співробітник, що не уміє навести лад на своєму робочому місці, в своїх записах, часто не може упорядкувати свої думки, і навпаки, всі великі менеджери працювали не тільки багато, але і організовано. Вони вміли чітко планувати свою працю і відпочинок, працювали систематично. Досвід багатьох людей і дані науки свідчать про те, що починати роботу по виробленню навиків розумової праці потрібно із загальної її організації. До неї входять організація режиму дня, робочого місця, навиків планування і обліку, оформлення результатів праці. З часом ці навиків зовнішньої сторони культури розумової праці переходять в звички, стають невід'ємним, природною потребою особи. Зовнішній порядок в роботі приводить до впорядкування думок і прихованих розумових дій. Таким чином, внутрішня зібраність і організованість дозволяють співробітнику самостійно формувати і нарощувати конкурентні переваги, повнота реалізації яких прямо залежить від його бажання і працездатності.

В організаційному плані робота є процес, розподілений в часі за етапами. Аналізуючи розумову працю як процес, легше зрозуміти сильні та слабкі сторони його організації, що впливають на його ефективність в цілому. Так, практика показує, що співробітники часто не мають чітких, продуманих планів роботи і майже цілком покладаються на записи завдань і поточні розпорядження. Часто відсутні письмові плани роботи на тиждень, місяць, рік. Проблема є також те, що кількість виконаної роботи контролюють всі (в рамках, передбачених завданнями), а про способи перевірки якості багато керівників часто забувають. Таким чином, фактично робота не є виконаною, хоча співробітник витрачає певні зусилля і час на її виконання. Отже, планування роботи невіддільно від її обліку, що повинне бути обов'язковою умовою здійснення трудової діяльності. Тому обов'язково треба передбачити форми контролю і самоконтролю за ходом виконання і кінцевими результатами діяльності. Звичайно, контроль за якістю виконання завдань повинні здійснювати керівники підрозділів, але перевірити самого себе повинен вміти кожен співробітник. Будь — яка діяльність завершується оформленням результатів праці. Недбалість в даному випадку може звести нанівець всю попередню роботу. Щоб правильно оформити результати праці, потрібно, перш за все, усвідомити необхідність цієї роботи для поточної і подальшої діяльності. Даний етап потрібно розглядати як засіб підвищення своєї професійної підготовки в цілому.

У зв'язку з цим управління персоналом зазнало радикальних змін. Формується новий погляд на робочу силу як на один із вирішальних ресурсів економіки, як на "людський капітал". Це форма вираження продуктивних сил людини, що входить у систему соціально орієнтованої змішаної економіки як провідний фактор виробництва. Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб.

Людей у наш час трактують уже не як кадри, а як людські ресурси, цінність яких як фактора успіху

постійно зростає. Поступово сформувалася система управління людськими ресурсами, що замінює стару систему управління кадрами. Вона має на меті відіграти вирішальну роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації. Ця система ґрунтується на концепції людських ресурсів, що визнає необхідність капіталовкладень в їх формування і розвиток. На відміну від концепції управління персоналом, вона виправдовує економічну доцільність витрат, пов'язаних із залученням якісної робочої сили, її безперервним навчанням, підтримкою у працездатному стані і навіть створенням умов для повнішого виявлення можливостей і здібностей, закладених в особистості, для майбутнього її розвитку.

Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання фірми. У зв'язку з цим витрати, пов'язані з персоналом, розглядають не як прикриті втрати, а як інвестиції в людський капітал – основне джерело прибутку. Отже, управління персоналом – це система взаємозалежних організаційно економічних і соціальних заходів з метою створення умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Обов'язковою умовою має бути органічне поєднання управління персоналом із концепцією розвитку організації.

Управління людськими ресурсами – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами. Це системний, плановірно організований вплив через мережу взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом.

Висновки. Протидією відчуженню праці, на нашу думку, є, насамперед, розвиток інтересу працівників до ефективної трудової діяльності та розвитку конкурентоспроможності робочої сили. Виходячи з цього, виникає логічне питання: як забезпечити такий інтерес за сучасних умов? Практика перехідного періоду наочно свідчить, що передусім це стосується, по-перше, проблеми співвідношення економічного та позаекономічного примусу до праці, а по-друге – проблеми зміни ціннісних орієнтирів, якісної трансформації трудового менталітету для мобілізації всіх творчих потенцій особистості та реалізації їх у праці.

Позаекономічний примус створює для роботодавця можливість підтримувати якість трудового життя працівників лише на мінімально прийнятному рівні. Розвиток особистості приймається у розрахунок лише в тій мірі, в якій це зацікавляє власника засобів виробництва (звідси виходять знайомі державні концепції дешевої робочої сили). Саме домінування позаекономічного примусу в праці стає, на нашу думку, передумовою розвитку відчуження від трудового процесу. Ця ж причина, як уявляється, зумовлює обмеженість потреб та ціннісних орієнтацій працівника у сфері праці.

Першим кроком у подоланні відчуження має стати підвищення ціни робочої сили, далі – зміна методів управління людьми і виробництвом у напрямі від “технократичних” поглядів на працівника до гуманізації праці, посилення тенденцій “людських відносин” через участь персоналу в управлінні, власності, прибутках (нагадаємо, останнє визнається в теорії і практиці зарубіжного менеджменту основними напрямками ліквідації відчуження працівника від інтересів фірми).

В умовах сучасного, надто низького, рівня життя в Україні значна частина працівників орієнтується, безперечно, на матеріальні стимули, що не можна не враховувати, але при цьому не слід забувати, що матеріальні стимули є лише складовою загальної зацікавленості в ефективній праці. Ставлення до трудової діяльності, позитивна орієнтація на конкурентоспроможність породжується не лише матеріальними потребами, а цілою ієрархією різноманітних потреб та традицій, що обумовлюють особливості української ментальності з усіма їх відтінками у різних регіонах України.

Більш високий рівень розвитку економіки, безумовно, сприятиме поступовій зміні структури потреб, їх збагаченню, що, відповідно, створить підстави для адекватної зміни структури та обсягу стимулів до праці (і навпаки). Звичайно, цей процес не може бути швидким, особливо з урахуванням інерційності мислення. Можна передбачити, що на етапі економічної стабілізації, в умовах підвищення рівня життя факти відчуження від трудового процесу стануть менш масовими за обсягом, але причини відчуження за своєю структурою матимуть ширший перелік (адекватно зміні потреб та ціннісних орієнтацій).

Виходячи з таких міркувань, на різних етапах ринкової трансформації економіки проблема відчуження та її впливу на трудову ментальність може мати свій особливий зміст та неоднакові шляхи вирішення. З огляду на викладене, механізм оновлення трудового менталітету має гнучко пов'язувати в єдину мотиваційну систему інтереси працівника з інтересами підприємства, інтересами держави, щоб обмежити та запобігти процесам відчуження від праці, реально задіяти трудовий потенціал суспільства та сприяти його розвитку.

Література

1. Богиня Д. П., Семикіна М. В., Курас І. Ф. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та

практики: Монографія. – Київ: Шторм, 2003. – 382 с.

2. Сулл Дональд Н. Почему хорошие компании терпят неудачу и как выдающиеся менеджеры их возрождают: Пер. з англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 214 с.

3. Славгородская О. Ю., Щербак В. Г. Классификация конкурентных преимуществ персонала предприятия // Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна. – 2005. – Випуск 97. – С. 94 – 101.

4. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. – М.: Маркетинг, 2002. – 892 с.

Надійшла 28.03.2009

УДК 334.138+657.63

Т. О. ПЛАКСІЙ, Г. В. ПУХАЛЬСЬКА
Хмельницький національний університет

МАРКЕТИНГОВИЙ АУДИТ: СУТНІСТЬ, СКЛАДОВІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ

У статті розглянуто поняття маркетингового аудиту, його мету, завдання, методи та роль у діяльності підприємства. Приділена увага питанням планування та проведення маркетингового аудиту

The article observes the concept of marketing audit, its purpose, tasks, methods and the role in the enterprise activity. The great attention is paid to the problems of planning and market audit realization.

Актуальність дослідження. У підприємницькій діяльності маркетинг (від латин. market – ринок) являє собою комплексну систему організації виробництва і збуту продукції, яка орієнтована на задоволення потреб конкретних споживачів, забезпечення конкурентоспроможності даних товарів та послуг й одержання максимального прибутку.

В умовах жорсткого конкурентного середовища є актуальним проведення керівництвом підприємства постійного аналізу та контролю виконання маркетингової програми, складеної на основі дослідження і прогнозування ринку, аналізу внутрішнього та зовнішнього стану підприємства, розробки стратегії та тактики поведінки на ринку.

Кожний керівник підприємства прагне знайти ті пріоритетні напрями своєї діяльності, які забезпечать ефективний розвиток його бізнесу, а головне конкурентоспроможність продукції чи послуг, покриття витрат (особливо на перших етапах становлення) та надходження стабільного прибутку. Тому не дивно, що керівник при прийнятті будь-якого рішення насамперед зацікавиться теперішнім станом підприємства, проаналізує фактори, що вплинуть на подальшу діяльність.

З огляду на вище зазначене, важливу роль в оцінці відповідності маркетингової стратегії наявним потребам підприємства та контролю за її виконанням відіграє аудит. Нагальним завданням керівників є освоєння особливостей проведення маркетингового аудиту на підприємстві та ефективне використання його результатів для коригування своєї діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вперше аудит маркетингу був здійснений на початку 50-х років ХХ століття у США, однак його значення маркетингові експерти почали оцінювати лише в 70-х роках. На вивчення значення та сутності маркетингового аудиту, особливостей його проведення, спрямовані дослідження О. Чередниченко, С. Пономарьової, К. Вольського. Концептуальні підходи до формування технологій маркетингового аудиту розглядав В. Гаспаров. І. Г. Федорищенко досліджував особливості використання даних роздрібного аудиту для ефективного планування діяльності компанії. Н. Г. Слободян висвітлювала значення і сутність маркетингового аудиту як методу аналізу і контролю стратегії фірми, розглядала зміст внутрішнього та зовнішнього аудиту маркетингу. Однак, слід зазначити, що до тепер не розроблено єдиної методології маркетингового аудиту.

Метою статті є визначення сутності, значення аудиту маркетингу та вивчення особливостей його здійснення.

Виклад основного матеріалу. Маркетинговий аудит являє собою систематизоване, критичне та об'єктивне вивчення середовища, цілей та стратегій діяльності підприємства у сфері маркетингу для виявлення можливостей, проблем та розробки плану розвитку, за допомогою якого можливо засобами маркетингу покращити становище підприємства [6, с. 10].

Метою маркетингового аудиту є визначення маркетингових цілей та стратегії маркетингу підприємства.

Завдання маркетингового аудиту полягає у представленні найбільш ефективних шляхів досягнення цілей підприємства.

Характерними рисами маркетингового аудиту є [1, с. 3]:

- 1) комплексність (дослідження всіх головних аспектів маркетингової активності підприємства);
- 2) систематичність (впорядковане вивчення макро- та мікросередовища підприємства,