

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

© 2014 ЛЕБЕДИНСЬКА О. С.

УДК 658:[005.95:005.92]

Лебединська О. С. Особливості технології проведення аудиту персоналу на підприємстві

Метою даної роботи є обґрунтування необхідності технології аудиту персоналу на промислових підприємствах у кризових умовах. У статті проводиться узагальнення основних складових технології аудиту персоналу на промислових підприємствах. Досліджено основні складові технології організації проведення аудиту персоналу. Узагальнено послідовність етапів, сукупність завдань, процедури виконання аудиту персоналу у визначених підсистемах соціально-трудої сфери. Виділено сім основних етапів організації аудиту персоналу. Перспективами подальшого дослідження на рівні аналізу є вивчення особливостей технології організації проведення аудиту персоналу при здійсненні господарської діяльності сучасними підприємствами. У прикладному аспекті ще недостатньо вивченими залишаються конкретні механізми і технології аудиту персоналу.

Ключові слова: аудит, персонал, аудит персоналу, технологія аудиту персоналу, етапи аудиту персоналу, організація аудиту персоналу.
Бібл.: 8.

Лебединська Олена Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: lenylichka@mail.ru

УДК 658:[005.95:005.92]

UDC 658:[005.95:005.92]

Лебединская Е. С. Особенности технологии проведения аудита персонала на предприятии

Целью данной работы является обоснование необходимости технологии аудита персонала на промышленных предприятиях в кризисных условиях. В статье проводится обобщение основных составляющих технологии аудита персонала на промышленных предприятиях. Исследованы основные составляющие технологии организации проведения аудита персонала. Обобщена последовательность этапов, совокупность заданий, процедуры проведения аудита персонала в определенных подсистемах социально-трудої сфери. Выделено семь основных этапов организации аудита персонала. Перспективами дальнейшего исследования на уровне анализа является изучение особенностей технологии организации проведения аудита персонала при осуществлении хозяйственной деятельности современными предприятиями. В прикладном аспекте еще недостаточно изученными остаются конкретные механизмы и технологии аудита персонала.

Ключевые слова: аудит, персонал, аудит персонала, технология аудита персонала, этапы аудита персонала, организация аудита персонала.
Библ.: 8.

Лебединская Елена Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: lenylichka@mail.ru

Lebedynska O. S. Features of the Technique of Audit of Staff in the Enterprise

The article is aimed at substantiation of necessity of technique of audit of staff at industrial enterprises in crisis conditions. In the article synthesis of the main components of technique of audit of staff at industrial enterprises is carried out. Basic components of technique of organizing of audit of staff were studied. Sequence of stages, combination of tasks, procedures for conducting the audit of staff in certain subsystems of the social and labor sphere was generalized. Seven major stages of audit of staff were allocated. Prospects of further studies on the level of analysis is the study of the peculiarities of technique of audit of staff in carrying out economic activities of modern enterprises. As for the applied aspect, the particular mechanisms and techniques of audit of staff are still not sufficiently studied.

Key words: audit, staff, audit of staff, technique of audit of staff, stages of audit of staff, organizing of audit of staff.

Bibl.: 8.

Lebedynska Olena S. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Human Resource Management and Labour Economics, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: lenylichka@mail.ru

На сьогоднішній день більшість теоретиків і практиків менеджменту погоджуються з думкою, що формування ефективної системи аудиту персоналу сучасних вітчизняних підприємств має базуватися на виявленні та врахуванні тенденцій змін факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ. Нестабільна політична ситуація, що спостерігається в Україні, зміни в кредитно-фінансовій системі, зниження інвестиційної привабливості підприємств, несприятлива демографічна ситуація, що впливає на рівень забезпеченості підприємств необхідним персоналом, є зовнішніми факторами, що визначають умови функціонування підприємства. Керівництво підприємств, на жаль, не може знизити їх негативний вплив на ефективність діяльності, однак повинне обов'язково враховувати їх у процесі формування стратегії своєї діяльності та системи аудиту персоналу як її невід'ємної складової. Недосконалий механізм контролю, характерний для українських підприємств, що не відповідає сучасним вимогам, є застарілим

і неефективним, є фактором внутрішнього середовища, отже, знаходиться у діапазоні управління керівництва підприємства, тобто його вплив може бути скоригований у бажаному для підприємств напрямі. Таким чином, питання технології організації аудиту персоналу в кризових умовах потребує належної уваги і на сьогоднішній день є досить актуальним.

Наукові дослідження різних аспектів аудиту персоналу, у т. ч. щодо технології організації аудиту персоналу на підприємстві, знайшли відображення в працях таких зарубіжних і вітчизняних економістів, як Алборов Р. А., Андреев В. Д., Бодюк А. В., Давидов Г. М., Колот А. М., Назарова Г. В., Сметанко О. В. та інших. Проте, питання щодо технології організації аудиту персоналу не дістали належного наукового висвітлення й обґрунтування і потребують подальшого дослідження. Роботи цих вчених присвячені здебільшого окремим етапам, завданням або процедурам здійснення аудиту персоналу за окремими підсистемами соціально-трудої сфери.. Актуальність і

недостатня вивченість зазначених питань зумовили постановку завдання. З вищезазначеного можна сформулювати *мету*, яка полягає у визначенні основних складових технології організації аудиту персоналу на підприємстві.

Вивчення, аналіз і узагальнення досліджень вітчизняних і зарубіжних фахівців дозволили розробити технологію організації проведення аудиту персоналу, яка є послідовністю етапів, сукупністю завдань і процедур виконання аудиту персоналу підсистем соціально-трудової сфери. За результатами аналізу було виділено сім етапів процесу планування аудиту персоналу: постановка мети і завдань аудиту персоналу; оцінка існуючого середовища суб'єкта перевірки; вибір стратегії та її реалізація; складання загального плану аудиту; підбір і уточнення процедур аудиту персоналу; розробка програми аудиту персоналу; коригування загального плану і програми аудиту персоналу.

Перший етап: попередня оцінка умов проведення аудиту персоналу передбачає:

- ✦ збір загальних відомостей (ознайомлення з підприємством, основними напрямками діяльності, соціально-економічними умовами функціонування, стратегічними цілями та їх взаємозв'язком з політикою менеджменту персоналу);
- ✦ проведення попередньої діагностики стану соціально-трудової сфери і виявлення можливих проблем;
- ✦ розробка попереднього плану аудиторської перевірки: визначення об'єкта, мети, завдань, термінів (трудомісткості) і можливих вигод для організації від проведення аудиторської діяльності;
- ✦ обговорення його з клієнтом;
- ✦ визначення аудиторської «команди»;
- ✦ обговорення стратегії та підготовки аудиту.

Основним завданням попереднього етапу є оцінка можливості проведення аудиту, яка може бути одержана під час ознайомлення з фінансово-господарською діяльністю, і проведення попередньої діагностики стану соціально-трудової сфери організації.

Володіючи достатніми знаннями про економічні умови функціонування підприємства, його положення в галузі, про основні зовнішні та внутрішні чинники, що формують рівень як фінансово-економічного становища підприємства, так і рівень соціально-трудової сфери в рамках даного об'єкта аудиту, можна забезпечити можливість для адекватного проведення аудиторської перевірки [1; 2; 5].

Попередню оцінку підсистем соціально-трудової сфери можна здійснити на основі експертного опитування, яке проводиться в рамках попередньої діагностики стану соціально-трудової сфери. Таким чином, у випадку, якщо аудиторська фірма вважає за можливе і необхідне проведення аудиту, вона переходить до формування аудиторської «команди» і укладає договір з економічним суб'єктом.

У ході підбору персоналу, який здійснює перевірку, необхідно враховувати: складність роботи; бюджет робочого часу для кожного етапу і напряму аудиту; передбачувані терміни роботи; кількісний склад аудиторської групи; кваліфікаційний рівень членів групи;

наявність спеціальних навичок (наприклад, у сфері фінансового аудиту) і необхідність залучення додаткової експертизи.

Другий етап: розробка плану аудиторської перевірки. Планування в цілому розглядається як «осмислене попередження майбутніх дій». Відповідно до міжнародних стандартів планування аудиту – це розробка загальної стратегії та деталей аудиторської перевірки [1, с. 42]. При цьому можна виділити три основні причини, враховуючи які, аудитору слід планувати свою діяльність: 1) для отримання достатньої та необхідної інформації про стан соціально-трудової сфери; 2) для подальшого бюджетування аудиторської діяльності; 3) для раціонального розподілу і координації роботи аудиторів.

Узв'язку з цим складання загального плану аудиторської перевірки, який визначає послідовність дій аудитора (тобто по яких напрямках і з якою інтенсивністю проводитиметься перевірка) повинно включати: визначення об'єкта (які організаційні підрозділи повинні бути піддані аудиту), мети і завдань (основних напрямів аудиту) аудиторського дослідження; розробка аудиторської програми, яка передбачає визначення чисельності та обов'язків аудиторів, графіка їхньої роботи, витрат часу на окремі види перевірок; докладного опису аудиторських процедур, що є одночасно інструкцією для працівників, які беруть участь в аудиті, та інструментом контролю правильності виконання роботи; розробка системи показників, за допомогою яких буде досліджений кожен об'єкт аналізу; визначення послідовності та періодичності проведення аудиту; опис способів дослідження об'єктів, що вивчаються; бюджетування аудиторської діяльності (планування грошових коштів, що спрямовуються на організацію аудиту).

Загальний план аудиторської перевірки повинен служити керівництвом при здійсненні програми аудиту персоналу, яка є детальним переліком змісту аудиторських процедур, необхідних для практичної реалізації плану аудиту.

Третій етап: збір і підготовка інформації до аналізу. Реалізація даного етапу передбачає: визначення інформаційної бази і джерел її отримання; розробку опитувальних листів, бланків інтерв'ю тощо; збір і підготовку до аналізу необхідної інформації (перевірка її точності, приведення у порівнянний вигляд тощо).

Основні напрями, у рамках яких передбачається збір необхідної інформації, представлено в схемі аудиторського аналізу соціально-трудової сфери, яка розроблена на основі узагальнення й аналізу матеріалів спеціальної літератури, присвяченій дослідженню соціально-трудових показників:

У схему аудиторського аналізу соціально-трудової сфери пропонуємо включати сім основних підсистем: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці та соціальна захищеність», «Діяльність служб управління персоналом» та інтегральний блок «Економічна ефективність соціально-трудової сфери» [3; 4; 7].

У кожній підсистемі аудиторського аналізу слід виділяти завдання (напрями) аналізу, визначати інформаційну базу, необхідні показники (об'єкти), що підлягають аудиторській перевірці в рамках підсистеми, що вивчається.

Інтегральний блок «Економічна ефективність соціально-трудової сфери» не містить завдань, джерел інформації та необхідних показників, оскільки рішення про рівень ефективності соціально-трудової сфери ухвалюється в ході експертної оцінки, що ґрунтується на результатах аудиту всіх підсистем [2; 6; 8].

Таким чином, здійснення аудиторської діяльності на основі даної схеми дозволить одержати найбільш достовірну інформацію, охопивши всі можливі області та напрями аудиту персоналу і підвищити його ефективність.

На даному етапі збирається інформація по основних показниках, таких як: чисельність промислово-виробничого персоналу, фонд робочого часу та інших, які є базовими для визначення розрахункових і критерійних показників.

Крім того, визначення даних показників як основних обумовлено тим, що показники цієї категорії найбільшою мірою присутні в первинних облікових документах і локально розроблених звітних формах кожної організації.

Отже, основні показники можуть бути зібрані як аудиторами-фахівцями у сфері управління персоналом і економіки праці, так і фахівцями ширшого економічного профілю.

Розрахункові та критерійні показники визначаються і аналізуються безпосередньо аудитором (фахівцем) у сфері управління персоналом і економіки праці під час наступних етапів аудиту.

Четвертий етап: аналіз аудиторської інформації та попередня оцінка результатів аудиту персоналу. У ході аналітичної обробки зібраної інформації використовуються такі методи, як групування, розкладання, узагальнення показників, визначення середніх або відносних величин та інші.

Етап попередньої оцінки результатів аудиту доцільно реалізовувати в нтакій послідовності:

- ✦ характеристика зміни звітних показників по відношенню до планових, базисних, нормативних показників;
- ✦ аналіз причин (чинників) змін і відхилень показників, що підлягають соціально-трудовому аудиту;
- ✦ оцінка збитку, нанесеного чинниками, які негативно впливають;
- ✦ визначення величини соціально-трудових ризиків і шляхів їх зниження.

Методи оцінки діяльності керівників і фахівців, які використовуються на промислових підприємствах, не дозволяють у повному обсязі виявити професійні якості та результативність управлінського персоналу усіх підрозділів, а також лише фрагментарно враховують вплив їхньої діяльності на економічну безпеку підприємства.

До таких методів оцінки належать:

- ✦ *матричний* (описовий) метод, що полягає в порівнянні фактичних якостей працівників із сукупністю необхідних для працівника якостей (для кожного працівника встановлюється рівень професійних якостей, яких він повинен досягти);
- ✦ *метод еталону*, що порівнює фактичні дані працівника з характеристиками найбільш успішних працівників даного напрямку (на підставі результатів роботи найбільш успішних працівників розробляються планові показники, яких необхідно досягти іншим працівникам);
- ✦ *цільовий метод оцінки*, за допомогою якого визначається, наскільки раціонально управлінець встановлює цілі та наскільки успішно працює для досягнення цих цілей (можливість оцінки якості рішень і відстежування ступеня їх реалізації);
- ✦ *метод оцінки рис*, заснований на аналізі впливу психологічних властивостей менеджера на ефективність оцінки його діяльності (оцінюється соціально-психологічна характеристика управлінця);
- ✦ *метод аналізу результатів діяльності колективу*, що базується на оцінці діяльності управлінського персоналу підприємства залежно від результатів діяльності колективу (дозволяє визначити зусилля керівника при виконанні конкретного завдання);
- ✦ *метод групової дискусії*, використання якого спрямоване на визначення рівня логічного мислення співробітників, але не дозволяє оцінювати результативність управлінського персоналу підприємства;
- ✦ *метод тестування*, що оцінює працівників за мірою рішення ними заздалегідь підготовлених виробничих тестових завдань;
- ✦ *метод сумованих оцінок*, який полягає у визначенні експертами частоти прояву управлінським персоналом певних якостей та застосування бальної оцінки за певний рівень частоти. Використання даного методу не може бути недоцільним з таких причин: по-перше, сукупність якостей, якими володіють управлінці підприємства, не гарантує їхнє раціональне використання; по-друге, даний метод не передбачає економічної оцінки результатів їхньої діяльності; по-третє, прояв управлінцями певної якості не завжди призводить до результату;
- ✦ *метод заданого угруповання працівників*, що передбачає вибір певного числа чинників оцінки і розподілу працівників за цими чинниками (використовується для кадрової ротації працівників залежно від вимог, що висуваються їм при виконанні певного виду роботи);
- ✦ *метод рангового порядку*, при якому керівник за допомогою певних критеріїв оцінює ступінь використання знань, досвіду, кваліфікації працівника в процесі виконання поставлених завдань, та інші.

Розглянуті методи не дозволяють створити єдину систему оцінки та управлінського персоналу промислового підприємства. Це відбувається через те, що в кожному з них конкретно не вказуються цілі, які стоять перед управлінцями підприємства, а також не обумовлені склад, структура і зміст критеріїв, на підставі яких повинна проводитися оцінка персоналу. Вони не розкривають вплив індивідуально-психологічних властивостей управлінців на ефективність їх діяльності.

Використовуючи ці методи без урахування обґрунтованої системи оцінних критеріїв управлінського персоналу, керівництво промислового підприємства не має можливості всебічно та своєчасно в кількісному вигляді оцінити вплив результативності кожного керівника та фахівця на підвищення рівня економічної безпеки, тобто виявити, в якій мірі розроблені та реалізовані кожним управлінцем рішення підвищують економічну безпеку підприємства, а також оцінити рівень кадрового забезпечення та фінансової незалежності підприємства.

У зв'язку з цим дослідження і вирішення питань, які пов'язані із оцінкою діяльності управлінського персоналу з ціллю своєчасного та ефективного прийняття превентивних мір щодо запобігання, мінімізації та нівелювання негативних чинників для успішного функціонування підприємства, є актуальною проблемою для розвитку теорії та практики прийняття кадрових рішень і має господарське значення.

Саме оцінка кадрових управлінців промислового підприємства дозволяє визначати їх вклад у економічну безпеку підприємства. Оцінки управлінського персоналу повинна здійснюватися на підставі всебічного, постійного та об'єктивного визначення професійних, особових якостей управлінців і результативності їх роботи. На підставі оцінки визначаються ступінь професійної компетентності управлінців для виконання поставлених перед ними. Це повинно здійснюватися за допомогою сукупності якісних і кількісних показників (оцінних критеріїв).

На підставі якісних критеріїв визначаються професійні ознаки управлінців, а саме: вік, освіта, стан здоров'я, стаж роботи, а також рівень індивідуально-психологічних особливостей: воля, пам'ять, відповідальність, інтуїція, антиципація.

Для оцінки результативності діяльності управлінського персоналу в процесі мінімізації ризиків по всіх підрозділах промислового підприємства, пропонується як планові показники використовувати чинники ризику, притаманні певній сфері управління та здійснювати інтегральну оцінку персоналу, що дозволяє оцінити фактичну кваліфікацію управлінців, а також з достатнім ступенем вірогідності прогнозувати ефективність їх майбутньої діяльності спрямованої на зниження ризиків.

Таким чином, до складання підсумкової оцінки за наслідками дослідження аудитор повинен провести аналіз кожного виявленого відхилення, оскільки будь-який контроль ефективний лише у випадку, якщо встановлені відхилення будуть проаналізовані з їх причин.

У ході аналізу аудитору необхідно з'ясувати:

а) *причину відхилення*: невірність у розрахунках, безпечність, неправильне розуміння персоналом нормативних актів, навмисне спотворення, проблеми в системі управління персоналом та інші;

б) *періодичність відхилення*: чи є дане відхилення систематичним, або воно випадкове;

в) *наслідки відхилення*: наскільки велике дане відхилення і яким чином воно відобразиться на соціально-економічних і фінансових результатах організації.

Внаслідок аналізу виявлених відхилень та інтерпретації їхніх причин аудитор має можливість визначити ступінь соціально-трудових ризиків і надати рекомендації щодо коректування і приведення у відповідність соціально-трудових показників і явищ законодавчим і нормативним актам, а також цілям і стратегії організації.

П'ятий етап: підсумкова оцінка одержаних результатів враховує узагальнення результатів аудиту персоналу; зведений підрахунок резервів підвищення ефективності використання підсистем соціально-трудової сфери і можливих ризиків; визначення підсумкового рівня ефективності соціально-трудової сфери.

Шостий етап: попередня підготовка аудиторського висновку передбачає, перш за все, обговорення його основних висновків з менеджерами всіх рівнів (лінійними менеджерами, фахівцями у сфері управління персоналом, менеджерами по управлінню персоналом), а також – за необхідності – зі спеціально запрошеними експертами, з метою розробки спільно з ними рекомендацій по використанню результатів аудиторської діяльності.

Сьомий етап: представлення аудиторського висновку. Аудиторський висновок у даному випадку виражає оцінку аудитором відповідності у всіх істотних аспектах механізму управління підсистемами соціально-трудової сфери законодавчо встановленим нормам і локально розробленим критеріям на рівні організації.

Таким чином, на основі огляду української та закордонної економічної літератури, досвіду роботи аудиторських фірм у питаннях технології організації аудиту персоналу можна зробити такі висновки: технологію організації аудиту персоналу доцільно розмежувати на сім етапів з виконанням зазначених завдань і використанням визначених процедур: постановка мети і завдань аудиту персоналу; оцінка існуючого середовища суб'єкта перевірки; вибір стратегії та її реалізація; складання загального плану аудиту; підбір і уточнення процедур аудиту персоналу; розробка програми аудиту персоналу; коригування загального плану і програми аудиту персоналу. Це дозволило включити до складу аудиту персоналу не тільки базові компоненти, а й певні структурні елементи, через які повною мірою розкривається сутність технології аудиту персоналу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Алборов Р. А. Основы аудита : учеб. пособие / Р. А. Алборов, Л. И. Хоружий, С. М. Концевая. – М. : Дело и Сервис, 2001. – 224 с.
2. Андреев В. Д. Практический аудит : справ. пособ. / В. Д. Андреев. – М. : Экономика, 1994. – 366 с.

3. Бодюк А. В. Методологічні та нормативно-правові аспекти аудиту підприємницької діяльності : монографія / А. В. Бодюк. – К. : Кондор, 2005. – 356 с.

4. Господарський кодекс України. Закон України від 16.01.2003 № 436 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – 462 с.

5. Давидов Г. М. Аудит : підручник / Г. М. Давидов. – К. : Знання, 2004. – 511 с. – (Вища освіта XXI століття).

6. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко, О. С. Лебединська [та ін.] ; за ред. Г. В. Назарової. – К. : Знання, 2012. – 573 с.

7. Сметанко О. В. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом з оплати праці в акціонерних товариствах України / О. В. Сметанко // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2. – С. 174 – 180.

8. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.

REFERENCES

Alborov, R. A., Khoruzhiy, L. I., and Kontsevaia, S. M. *Osnovy audita* [Basics of the audit]. Moscow: Delo i Servis, 2001.

Andreev, V. D. *Prakticheskii audit* [Practical audit]. Moscow: Ekonomika, 1994.

Bodiuk, A. V. *Metodolohichni ta normatyvno-pravovi aspekty audytu pidpriemnytskoi diialnosti* [Methodological and legal auditing of business activities]. Kyiv: Kondor, 2005.

Davydov, H. M. *Audyt* [Audit]. Kyiv: Znannia, 2004. [Legal Act of Ukraine] (2003).

Nazarova, H. V. et al. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labour economics and social-labor relations]. Kyiv: Znannia, 2012.

Smetanko, O. V. "Vnutrishnii audyt rozrakhunkiv z personalom z opłaty pratsi v aktsionernykh tovarystvakh Ukrainy" [Internal audit payments to staff on pay in joint stock companies in Ukraine]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 2 (2011): 174-180.

Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiikoho rozvytku [Socialization relations at work in the context of sustainable development]. Kyiv: KNEU, 2010.

УДК 65.012

ВПЛИВ СТРАТЕГІЙ ДИСТРИБУЦІЇ ПРОДУКЦІЇ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ НА ЛОГІСТИКУ

© 2014 ПАЛАСЮК Б. М.

УДК 65.012

Паласюк Б. М. Вплив стратегій дистрибуції продукції фармацевтичної промисловості на логістику

У статті розкрито специфічні особливості дистрибуції продукції фармацевтичної промисловості. Визначено основні тенденції розвитку вітчизняного фармацевтичного ринку. Проаналізовано характерні особливості, притаманні стратегії дистрибуції. Обґрунтовано актуальність використання концепції логістики в дистрибуційній діяльності фармацевтичних підприємств. Досліджено основні види стратегій дистрибуції продукції фармацевтичної промисловості – прямих продаж, гуртових посередників, оптимізації каналів дистрибуції тощо. Показано, що стратегії дистрибуції гуртових посередників пов'язані із процесами консолідації, а серед стратегій дистрибуції на роздрібному фармацевтичному ринку переважає концентрація, формою вираження якої є аптечні мережі. Визначено переваги і недоліки різних стратегій дистрибуції продукції фармацевтичної промисловості. Досліджено їх вплив на дистрибуційну логістичну діяльність.

Ключові слова: дистрибуція, фармацевтична промисловість, стратегія дистрибуції.

Бібл.: 8.

Паласюк Богдан Михайлович – аспірант, кафедра менеджменту підприємницької діяльності, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (вул. Руська, 56, Тернопіль, 46001, Україна)

E-mail: bohdan.palasyuk@gmail.com

УДК 65.012

Паласюк Б. М. Влияние стратегий дистрибуции продукции фармацевтической промышленности на логистику

В статье раскрыты специфические особенности дистрибуции продукции фармацевтической промышленности. Определены характерные особенности, присущие стратегии дистрибуции. Обоснована актуальность использования концепции логистики в дистрибуционной деятельности фармацевтических предприятий. Исследованы основные виды стратегий дистрибуции продукции фармацевтической промышленности – прямых продаж, оптовых посредников, оптимизации каналов дистрибуции и др. Показано, что стратегии дистрибуции оптовых посредников связаны с процессами консолидации, а среди стратегий дистрибуции на розничном фармацевтическом рынке преобладает концентрация, формой выражения которой являются аптечные сети. Определены преимущества и недостатки различных стратегий дистрибуции продукции фармацевтической промышленности. Исследовано их влияние на дистрибуционную логистическую деятельность.

Ключевые слова: дистрибуция, фармацевтическая промышленность, стратегия дистрибуции.

Библ.: 8.

Паласюк Богдан Михайлович – аспірант, кафедра менеджменту і підприємницької діяльності, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя (ул. Русская, 56, Тернополь, 46001, Україна)

E-mail: bohdan.palasyuk@gmail.com

UDC 65.012

Palasiuk B. M. Influence of the Distribution Strategies of Pharmaceutical Industry on Logistics

In the article specific features of the distribution of products of pharmaceutical industry are disclosed. The characteristics appropriate to distribution strategies are identified. Expediency of using the conception of logistics in the distribution of pharmaceutical enterprises is substantiated. Main types of strategies of the distribution of products of pharmaceutical industry, such as direct sales, reselling, optimization of distribution channels etc., are explored. It is displayed that the distribution strategies of wholesale intermediaries are affiliated with consolidation processes and that distribution strategies in the retail pharmaceutical market are dominated by concentration, the formal appearance of which is network of pharmacies. Advantages and disadvantages of various strategies of the distribution of products of pharmaceutical industry are allocated. Their influence on distributive logistic activities is examined.

Key words: distribution, pharmaceutical industry, distribution strategy.

Bibl.: 8.

Palasiuk Bohdan M. – Postgraduate Student, Department of Management and Entrepreneurship, Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University (Ruska str., 56, Ternopil, 46001, Ukraine)

E-mail: bohdan.palasyuk@gmail.com