

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ: ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Посилкіна О. В., Братішко Ю. С.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Сьогодні все більша кількість вітчизняних фармацевтичних компаній (ФК) опікується питанням формування та розвитку такого напрямку своєї діяльності як соціальна відповідальність (СВ). Зростання зацікавленості та усвідомлення корисності СВ для ФК підтверджується значним фінансуванням ними соціальної сфери, великою кількістю соціально орієнтованих проєктів, які реалізовані ФК протягом останнього десятиріччя, наявністю на деяких ФК посад менеджерів із СВ, наявністю на офіційних сайтах компаній інформації щодо напрямків СВ, регулярним складанням та оприлюдненням соціальних звітів, посіданням значних місць у національних рейтингах найбільш відповідальних ФК України, а також вітчизняні ФК стають лідерами рейтингів щодо Індексу прозорості та підвітності компаній в Україні.

Отже, до складових СВФБ можна віднести складові якості, соціальну, екологічну, управлінську, правову та складову розвитку, які реалізуються як у вигляді внутрішньої та зовнішньої відповідальності. Внутрішня СВФБ – це здатність суб'єктів фармацевтичної галузі брати на себе зобов'язання фінансового, економічного, соціального і етичного характеру за наслідки їх діяльності перед персоналом, акціонерами та власниками.

За результатами наших досліджень можна зробити висновки, що до внутрішньої СВФБ належить ділова практика щодо підвищення рівня якості трудового життя персоналу: 1) ФК забезпечують належні умови та безпеку праці, що підтверджується наявністю відповідних сертифікатів, таких як OHSAS серії 18000; 2) забезпечують соціально значущу заробітну плату, яка давала б можливість відтворювати робочу силу повною мірою і стабільну її виплату; 3) додаткове медичне і соціальне страхування персоналу надаються сьогодні лише деякими ФК; 4) деякі ФК здійснюють допомогу в критичних ситуаціях (наприклад, у разі складного захворювання, лікування якого вимагає великих фінансових витрат); 5) надають матеріальну допомогу в особливих випадках для персоналу (весілля, народження дитини, смерть родичів і так далі частенько в розмірі місячного окладу співробітника); 6) здійснюють виплати, що стосуються повної або часткової компенсації витрат персоналу на харчування (організація системи харчування персоналу, вітамінізація харчування); 7) деякі ФК надають персоналу послуги з транспортування до місця і від місця роботи, наприклад, до найближчої станції міського метрополітену; 8) сучасні ФК розвивають власну соціальну інфраструктуру або компенсують витрати персоналу на відвідування тренажерних залів, басейнів та інших спортивних закладів; 9) надають путівки на санаторно-курортне лікування співробітників і членів їх сімей; 10) надають персоналу додаткову оплачувану відпустку; 11) реалізують програми, спрямовані на пом'якшення та ліквідацію соціальних наслідків при реструктуризації ФК (сприяння у працевлаштуванні після звільнення персоналу, здійснення компенсаційних виплат працівникам, які потрапили під скорочення); 12) здійснюють розвиток персоналу через навчальні програми та програми підготовки та підвищення кваліфікації персоналу; 13) деякі ФК сплачують за навчання управлінського персоналу на курсах іноземних мов; 14) компенсують витрати управлінського персоналу на участь в професійних тренінгах та семінарах; 15) компенсують витрати управлінського персоналу на телефонний зв'язок і Інтернет; 16) деякі ФК організують роботу корпоративних бібліотек; 17) виконують норми трудового законодавства; 18) проводять активну роботу з формування кадрового резерву за ключовими посадами; 19) підтримують принципи гендерної та іншої рівності в питаннях працевлаштування і розвитку персоналу, просування його по кар'єрних сходах, здійснюють прозору процедуру підбору, відбору і найму

персоналу; 20) мають програми трудової адаптації; 21) виступають базами практики для студентів; 22) залучають молодих фахівців до участі в різних проектах, в яких вони отримують унікальний професійний досвід; 23) приділяють увагу формуванню корпоративної культури і здорової психологічної атмосфери в колективі; 24) займаються організацією дозвілля персоналу. Однак, ФК не створюють додаткових робочих місць, провокують занадто високу конкуренцію в колективі та високу інтенсивність праці персоналу.

За результатами наших досліджень можна зробити висновки, що до внутрішньої СВФБ також належить практика щодо задоволення інтересів акціонерів і власників ФК України, що виражається в стабільній виплаті дивідендів і доходів від участі в капіталі ФК.

Зовнішня СВФБ – це здатність суб'єктів фармацевтичної галузі брати на себе зобов'язання фінансового, економічного, екологічного, соціального і етичного характеру за наслідки їх діяльності перед державою та органами державної влади, органами місцевого самоврядування, місцевим співтовариством, суспільством та суспільними організаціями, споживачами, клієнтами, пацієнтами, лікарями та провізорами, постачальниками, бізнес-партнерами, конкурентами, фінансово-кредитними та податковими закладами, інвесторами, засобами масової інформації та іншими зацікавленими сторонами (рис. 1).



Рис. 1. Об'єкти (стейкхолдери) соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу

За результатами проведених досліджень можна зробити висновки, що до зовнішньої СВ ФК належить: 1) ділова практика щодо впровадження у ФК України систем менеджменту якості для забезпечення населення лікарськими засобами належної якості; 2) ділова практика щодо впровадження ФК систем екологічного менеджменту для забезпечення відповідального поведіння до навколишнього середовища; 3) ділова практика щодо впровадження ФК систем соціально орієнтованого менеджменту та СВ для забезпечення довгострокових переваг та побудови партнерських відносин зі стейкхолдерами. Іншими напрямками зовнішньої СВ ФК України сьогодні є: наявність на власному Інтернет-сайті розділу щодо СВ; оприлюднення цілей діяльності ФК; розкриття інформації про місію ФК; наявність реалізованих соціальних програм розвитку; розкриття інформації про коло бізнес-партнерів; розкриття інформації про корпоративну СВ компанії; наявність документів, які підтверджують націленість діяльності на СВ; розкриття інформації про благодійність, меценатство та рівень соціальних витрат; оприлюднення соціальної (нефінансової) звітності; наявність у вільному доступі фінансових звітів ФК; участь у конкурсах з СВ та ін.