

Внутренняя социальная ответственность фармацевтических компаний Украины

Посылкина О. В., Братишко Ю. С.

*Кафедра управления и экономики предприятия
Национальный фармацевтический университет,
г. Харьков, Украина*

bratishko@i.ua

Сегодня все большее количество украинских ФК занимается вопросами формирования и развития социальной ответственности (СО). Рост заинтересованности и осознание полезности социально ответственного поведения для ФК подтверждается значительным финансированием ФК социальной сферы, увеличением количества социально ориентированных проектов, реализуемых ФК течение последних лет, наличием на некоторых ФК должностей менеджеров по СО, наличием на официальных сайтах ФК информации по направлениям СО, регулярным составлением и обнародованием социальных отчетов, получением значительных мест в нацрейтингах наиболее социально ответственных компаний, а также участие в рейтингах по Индексу прозрачности и подотчетности компаний в Украине.

К составляющим СО ФК можно отнести составляющую качества, социальную, экологическую, управленческую, правовую и составляющую развития, которые реализуются как в виде внутренней и внешней ответственности. Внутренняя СОФБ – это способность субъектов фармацевтической отрасли брать на себя обязательства финансового, экономического, социального и этического характера за последствия их деятельности перед персоналом, акционерами и собственниками. По результатам наших исследований можно сделать выводы, что к внутренней СО ФК принадлежит деловая практика по повышению уровня качества трудовой жизни персонала: 1) создание условий для обеспечения надлежащих условий и безопасности труда, что подтверждается наличием соответствующих сертификатов, таких, как OHSAS серии 18000 на ПАО «Фармак» и на ПАО НПЦ «Борщаговский ХФЗ»; 2) обеспечение социально значимой заработной платы, которая давала бы возможность воспроизводить рабочую силу в полном объеме и стабильную ее выплату – так уровень заработной платы в ФК выше среднего в Украине и имеет положительную тенденцию; 3) дополнительное медицинское и социальное страхование персонала предоставляются сегодня лишь некоторыми ФК; 5) помощь в критических ситуациях (например, в случае сложного заболевания, лечение которого требует больших финансовых затрат) – так, по результатам наших исследований, разовая материальная помощь персоналу в ФК Украины составляет в среднем 3-5 % от годового фонда оплаты труда на ФК; 6) ФК оказывают материальную помощь в особых случаях для персонала (свадьба, рождение ребенка и т.д. зачастую в размере месячного оклада сотрудника); 7)

осуществляют выплаты, касающиеся полной или частичной компенсации затрат персонала на питание (организация системы питания персонала), некоторые ФК в зимний и весенний период принимают меры по витаминизации питания сотрудников; 8) некоторые ФК предоставляют персоналу услуги по транспортировке к месту и от места работы, например, к ближайшей станции городского метрополитена; 9) ФК развивают собственную социальную инфраструктуру либо компенсируют затраты персонала на посещение тренажерных залов, бассейнов и других спортивных учреждений; 10) предоставляют путевки на санаторно-курортное лечение сотрудников и членов их семей; 11) предоставляют персоналу дополнительный оплачиваемый отпуск; 12) ФК занимаются разработкой и реализацией программ, направленных на смягчение и ликвидацию социальных последствий при реструктуризации ФК (содействие в трудоустройстве после увольнения персонала, осуществление компенсационных выплат работникам, которых сократили); 13) развитие персонала через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации персонала; 14) ФК оплачивают обучение управленческого персонала на курсах иностранных языков; 15) компенсируют затраты управленческого персонала на участие в профессиональных тренингах и семинарах; 16) компенсируют затраты управленческого персонала на телефонную связь и интернет; 17) некоторые ФК организуют работу корпоративных библиотек; 18) обязательное и полное выполнение норм трудового законодательства также является направлением внутренней СО ФК; 19) ФК проводят активную работу по формированию кадрового резерва по ключевым управленческим должностям; 20) поддерживают принципы гендерного и прочего равенства в вопросах трудоустройства и развития персонала, продвижения его по карьерной лестнице, осуществляют прозрачную процедуру найма персонала; 21) стоит отметить наличие программ трудовой адаптации для молодых специалистов в некоторых ФК; 22) многие ФК сотрудничают с ВУЗами относительно предоставления баз практики для студентов; 23) в ФК распространено привлечение молодых сотрудников к участию в разнообразных проектах, в которых они получают уникальный профессиональный опыт; 24) современные ФК уделяют внимание формированию корпоративной культуры и здоровой психологической атмосферы в коллективе; 25) занимаются организацией досуга сотрудников. По результатам наших исследований можно сделать выводы, что к внутренней СО ФК также принадлежит практика по удовлетворению интересов акционеров и собственников ФК Украины, что выражается в стабильной выплате дивидендов и доходов от участия в капитале ФК. Однако, сегодня ФК не создают дополнительных рабочих мест, провоцируют высокую интенсивность труда персонала. Перспективными направлениями внутренней СО ФК могут быть организация дополнительного пенсионного обеспечения персонала, финансирование получения управленческим персоналом второго образования, развитие методов мотивации.