

ОЦІНКА СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ

Посилкіна О. В., Братішко Ю. С.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

kaf.yep@nuph.edu.ua

Вступ. Сьогодні разом із економічними чинниками все більшу роль у забезпеченні конкурентоспроможності фармацевтичних компаній, досягнення високої продуктивності та рентабельності фармацевтичного виробництва починають відігравати соціально-відповідальні позиції фармацевтичного підприємства, приєднання до його компетенції заходів підтримки природоохоронних питань, розробки та здійснення програм розвитку соціальної інфраструктури компанії, формування напрямків соціального, та психологічного забезпечення фармацевтичного персоналу, введення положень етичної поведінки у взаєминах зі стейкхолдерами. Таке перенесення акцентів у менеджменті фармацевтичних компаній потребує забезпечення інтеграції принципів, методів та інструментів соціальної відповідальності у діяльність фармацевтичних підприємств як у поточному періоді, так і в перспективі. Тому формування, реалізація та оцінка існуючої стратегії соціальної відповідальності стає невід'ємним елементом соціально відповідального менеджменту суб'єктів фармацевтичної галузі.

Мета дослідження полягає у визначенні напрямків удосконалення стратегії соціальної відповідальності фармацевтичного підприємства на підставі використання сучасного економіко-математичного апарату та визначення впливу рівня соціальної відповідальності на фінансово-господарські результати діяльності фармацевтичного підприємства.

Методи дослідження. У роботі були використані методи теоретичного (аналіз, синтез, узагальнення теоретичних та експериментальних розробок досліджуваної проблеми у науковій літературі) та емпіричного пізнання, метод множинної регресії, таксономічний метод.

Результати дослідження. Для оцінки стратегії соціальної відповідальності нами сформована система локальних показників:

- показник відповідність оплати праці;
- показник відношення соціальних інвестицій на охорону праці до собівартості реалізації;
- показник приросту робочих місць;
- показник питомої ваги працівників у віці до 35 років;
- показник професійного розвитку; показник впроваджених патентів;
- показник плинності кадрів; показник відношення соціальних інвестицій до прибутку;
- показник темпу зростання соціальних інвестицій;

- показник темпу зростання студентів які пройшли практику на підприємстві за рік;
- показник відношення витрат на соціальну підтримку навколишньої спільноти до чистого прибутку.

У табл. 1 надано характеристику економічного змісту локальних показників оцінки стратегії соціальної відповідальності. Приклад розрахунку наведено у табл. 2.

Таблиця 1

Характеристика локальних показників оцінки стратегії соціальної відповідальності фармацевтичної компанії

Показники	Формула розрахунку	Економічний зміст показника
Показник відповідності оплати праці (P_1)	$P_1 = ЗП_{с.підпр.} / ЗП_{с.галузь}$, де $ЗП_{с.підпр.}$ та $ЗП_{с.галузь}$ – відповідно середньомісячна заробітна плата на підприємстві та в галузі, грн.	Показує відношення розміру середньої заробітної плати по підприємству та по галузі, тобто наскільки рівень оплати праці на підприємстві відповідає галузевим стандартам, зростання даного показника оцінюється як позитивна тенденція.
Показник відношення соціальних інвестицій на охорону праці до собівартості реалізації (P_2)	$P_2 = CI_{ох.праці} / C_{реаліз}$, де $CI_{ох.праці}$ – соціальні інвестиції на охорону праці, тис. грн.; $C_{реаліз.}$ – собівартість реалізації, тис. грн.	Показують долю соціальних інвестицій до собівартості реалізації продукції, зростання даного показника оцінюється як позитивна тенденція.
Показник приросту робочих місць (P_3)	$P_3 = Ч_{звіт.рік} / Ч_{мін.рік}$, де $Ч_{звіт.рік}$ та $Ч_{мін.рік}$ – відповідно чисельність працівників за звітний та минулий рік, чол.	Показує зміни кількості робочих місць, зростання даного показника оцінюється як позитивна тенденція.
Показник питомої ваги працівників у віці до 35 років (P_4)	$P_4 = Ч_M / Ч_{ссп}$, де $Ч_M$ – кількість працівників віком до 35 років, чол.; $Ч_{ссп}$ – середньооблікова чисельність працівників, чол.	Показує долю робітників у віці до 35 років у загальній чисельності працівників підприємства, зростання даного показника оцінюється як позитивна тенденція
Показник професійного розвитку (P_5)	$P_5 = Ч_{п} / Ч_{ссп}$, де $Ч_{п}$ – кількість працівників, яких було навчено новим професіям, чол.	Показує долю робітників, які протягом звітного періоду були охоплені будь-якою формою навчання, зростання даного показника оцінюється як позитивна тенденція

Продовження таблиці 1

Показник плинності ка- дрів (П ₆)	$P_6 = \frac{Ч_{звільн.}}{Ч_{ссп}}$, де $Ч_{звільн.}$ – кількість праців- ників, яких було звільнено за порушення трудової дисци- пліни, невідповідальності займаній посаді та за влас- ним бажанням, чол.	Показує частку працівників, яких було звільнено через недотри- мання трудової дисципліни та за власним бажанням у загальній кі- лькості працівників підприємс- тва; зростання показника є нега- тивною тенденцією
Показник впроваджених патентів (П ₇)	П ₇ – кількість впроваджених патентів фармацевтичної компанії	Показує кількість впроваджених патентів на підприємстві, зрос- тання даного показника оціню- ється як позитивна тенденція
Показник від- ношення соці- альних інвес- тицій до при- бутку (П ₈)	$P_8 = \frac{СІ}{П}$, де СІ – соціальні інвестиції, тис. грн.; П – прибуток, тис. грн.	Показує долю соціальних інвес- тицій у відношенні прибутку під- приємства, зростання показника оцінюється як позитивна тенден- ція
Показник темпу зрос- тання соціаль- них інвести- цій (П ₉)	$P_9 = \frac{СІ_{звіт.рік}}{СІ_{мін.рік}}$, де $СІ_{звіт.рік}$ та $СІ_{мін.рік}$ – відпо- відно розмір соціальних ін- вестицій у звітному році та минулому, тис. грн.	Показує зміни темпу зростання соціальних інвестицій, зростання показника оцінюється як позити- вна тенденція
Показник те- мпу зростання студентів, які пройшли практику на підприємстві (П ₁₀)	$P_{10} = \frac{Ч_{с.звіт.рік}}{Ч_{с.мін.рік}}$, де $Ч_{с.звіт.рік}$ та $Ч_{с.мін.рік}$ – відпо- відно кількість студентів, які пройшли практику у звіт- ному році та минулому, чол.	Показує зміни темпу зростання кількості студентів, які пройшли практику на підприємстві, зрос- тання показника оцінюється як позитивна тенденція
Показник від- ношення ви- трат на соціа- льну підтри- мку навколи- шньої спіль- ноти до чис- того прибутку (П ₁₁)	$P_{11} = \frac{В_{соц.під.}}{ЧП}$, де $В_{соц.під.}$ – витрати на соціа- льну підтримку навколиш- ньої спільноти, тис. грн.; ЧП – чистий прибуток, тис. грн.	Показує долю витрат на соціа- льну підтримку навколишньої спільноти до чистого прибутку підприємства, зростання показ- ника оцінюється як позитивна те- нденція

Результати розрахунку локальних та інтегрального показників стратегії соціальної відповідальності та коефіцієнту синергізму для підприємства ПАТ «Фармак»

Показники	Роки	2013	2014	2015	2016	2017
Інтегральний показник оцінки стратегії соціальної відповідальності		0,282	0,298	0,297	0,241	0,272
Показник відповідності оплати праці (П ₁)		1,10	1,13	1,09	1,09	1,08
Показник відношення соціальних інвестицій до прибутку (П ₈)		2,24	2,58	2,57	2,25	1,67
Показник темпу зростання соціальних інвестицій (П ₉)		1,082	1,092	1,095	1,098	1,098
Показник відношення соціальних інвестицій на охорону праці до собівартості реалізації (П ₂)		1,17	1,20	1,23	1,24	1,27
Показник приросту робочих місць (П ₃)		1,072	1,083	1,088	1,089	1,091
Показник питомої ваги працівників у віці до 35 років (П ₄)		21,5%	22,7%	23,6%	24,7%	24,8%
Показник темпу зростання студентів, які пройшли практику на підприємстві (П ₁₀)		1,2	1,25	1,2	1,28	1,30
Показник професійного розвитку (П ₅)		20,5%	21,3%	22,2%	23,4%	24,4%
Показник впроваджених патентів (П ₇)		3	3	3	1	2
Показник плинності кадрів (П ₆)		15,4%	16,5%	17,8%	19,1%	20,4%
Показник відношення витрат на соціальну підтримку навколишньої спільноти до чистого прибутку (П ₁₁)		4,1%	5,0%	3,5%	2,5%	3,4%
Коефіцієнт синергізму ($K_{\text{СИНЕРГ}}$)		-	0,997	1,014	0,877	1,014

Висновки. Стратегія соціальної відповідальності досліджуваного підприємства за 2014 та 2016 роки була не досконалою, так як синергетичний ефект був відсутній. Стійке існування синергетичного ефекту від взаємодії складових стратегії соціальної відповідальності (за умови перевищення коефіцієнта синергізму 1 за весь період дослідження) зафіксовано лише за 2015 то 2017 роки, що вказує на недосконалість наявної стратегії соціальної відповідальності. Для удосконалення стратегії соціальної відповідальності необхідно запровадити практику її регулярної оцінки та в перспективі впровадити відповідний міжнародний стандарт з управління соціальною відповідальністю.