

СЕКЦІЯ 6. МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Актуальні питання управління соціальною відповідальністю фармацевтичного бізнесу

*Братішко Ю. С., к. фарм. н., доцент кафедри управління, економіки
та забезпечення якості у фармації,*

*Національного фармацевтичного університету
bratishko1411@gmail.com*

Соціальна відповідальність фармацевтичного бізнесу (СВФБ) – це здатність суб'єктів фармацевтичної галузі брати на себе зобов'язання фінансового, економічного, соціального і екологічного характеру за наслідки їхньої діяльності перед всіма зацікавленими сторонами, яка реалізується через етичну поведінку з урахуванням інтересів і очікувань всіх стейкхолдерів при дотриманні чинного законодавства і міжнародних стандартів на принципах добровільності і взаємної вигоди.

Отже, вивчення переліку та напрямків регулювання СВФБ міжнародними стандартами є важливим напрямком наших досліджень.

Нами визначено перелік міжнародних стандартів, які стосуються різних аспектів регулювання та управління соціально відповідальною діяльністю фармацевтичних підприємств (ФП) (рис. 1), які згруповані за такими складовими СВФБ як: відповідальність перед пацієнтами та споживачами за своєчасне забезпечення ефективними, безпечними та доступними за ціною лікарськими засобами; відповідальність за екологічну безпеку перед місцевим співтовариством; відповідальність за нормотворчу діяльність та сприяння розвитку професійної та вищої освіти; відповідальність за розвиток ділової репутації та партнерських відносин перед бізнес-середовищем (постачальниками; інвесторами; бізнес-партнерами; податковими та фінансово-кредитними установами; конкурентами); відповідальність перед суб'єктами системи охорони здоров'я (перед лікувальними закладами, перед лікарями, фармацевтами та провізорами); відповідальність перед суспільством, суспільними організаціями та засобами масової інформації; відповідальність перед персоналом та профспілками за суспільно-трудова безпеку; відповідальність за фінансово-економічну безпеку перед акціонерами, власниками та партнерами, які реалізуються як у вигляді внутрішньої та зовнішньої відповідальності з метою забезпечення сталого соціально-економічного розвитку фармацевтичної галузі.

Слід зазначити, що при тому, що сучасні ФП в Україні активізували власну соціально відповідальну діяльність, впровадження міжнародних стандартів в цій сфері здійснюється повільними темпами. Результати аналізу частоти впровадження стандартів, які регламентують різні аспекти соціальної відповідальності наведені на рис. 2.

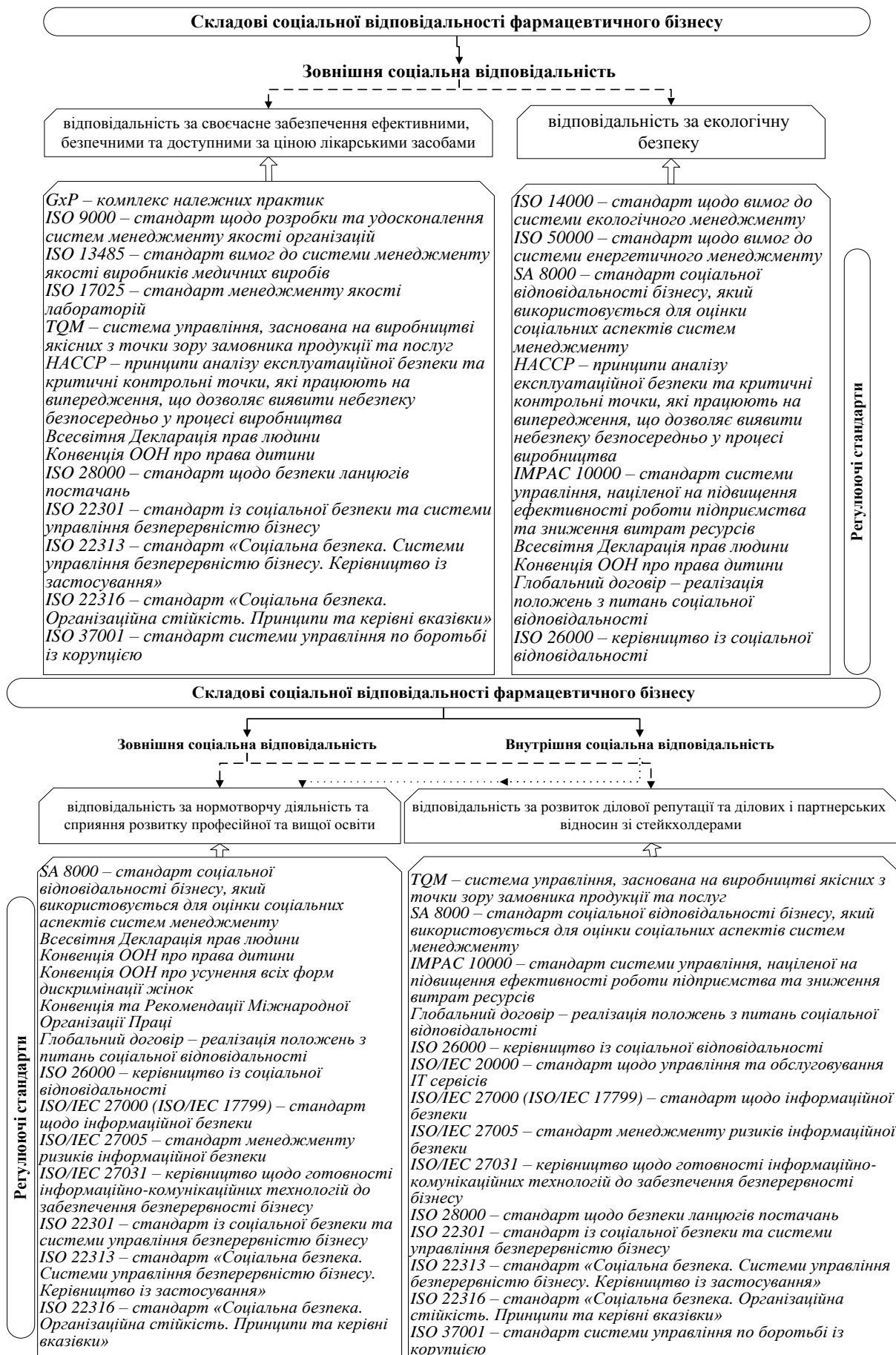


Рис. 1. Регулюючі стандарти за складовими СВФБ [власна розробка] (початок)

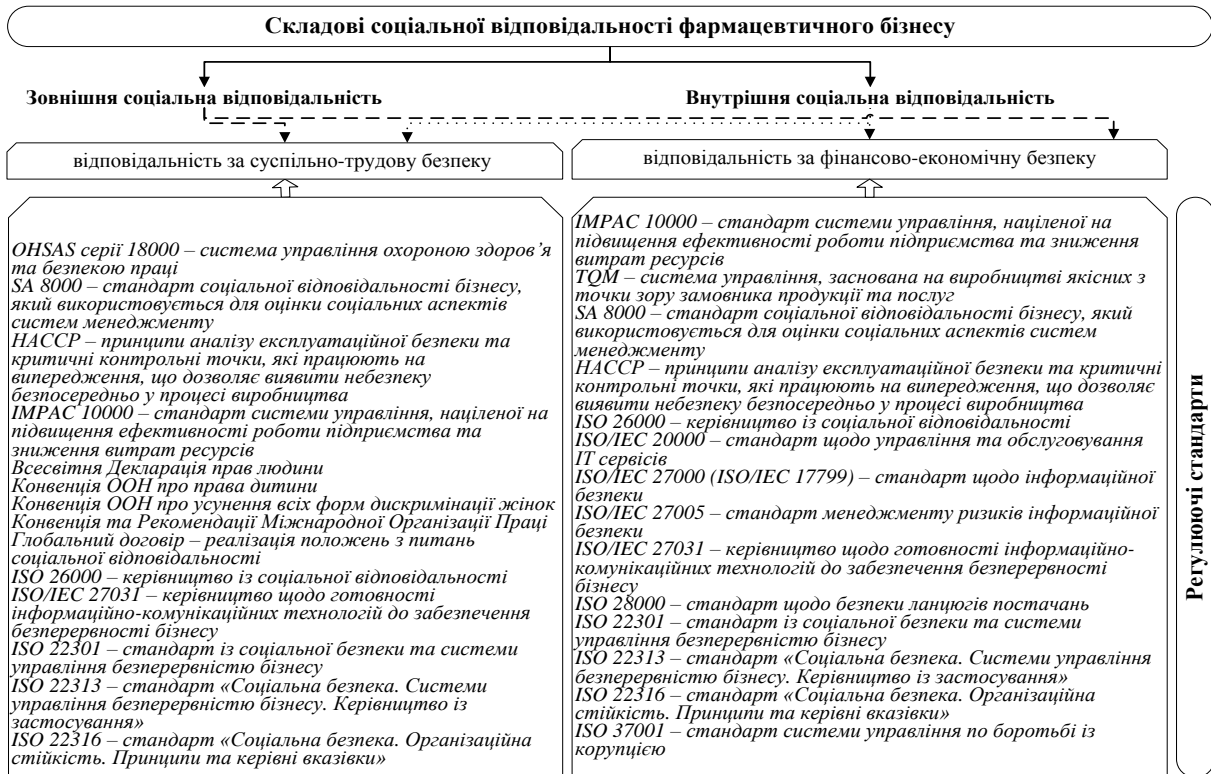


Рис. 1. Регулюючі стандарти за складовими СВФБ [власна розробка] (закінчення)

На рис. 2 зображений розподіл досліджених ФП України за частотою впровадження міжнародних стандартів, які регулюють певний напрямок соціально відповідальної діяльності.

З огляду на проведені дослідження, питання побудови системи СВФБ згідно вимогам міжнародних стандартів якості й досі є актуальним для суб'єктів фармацевтичної галузі України.

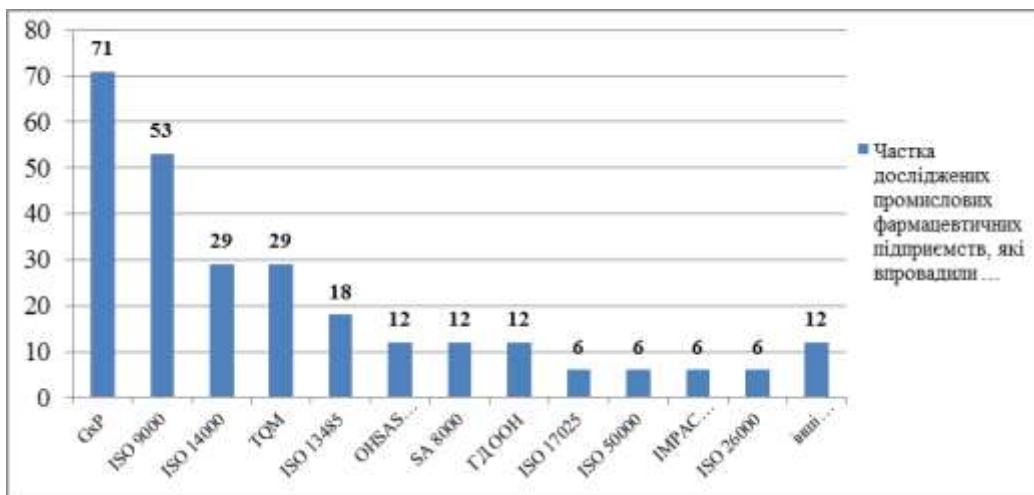


Рис. 2. Розподіл досліджених промислових фармацевтичних підприємств України, які впровадили міжнародні стандарти якості [власна розробка]

Отже, можна зробити висновок, що в сучасних умовах жорсткої конкурентної боротьби за лояльність споживачів, а також намагання виходу вітчизняних ФП на зовнішній ринок, робить дуже актуальним впровадження на вітчизняних ФП міжнародних стандартів якості, які стосуються соціальної відповідальності бізнесу. Подібна практика підвищує імідж вітчизняних ФП, сприяє укріпленню позитивної ділової репутації, що в решті решт призводить до зміцненню конкурентних позицій українських ФП як на вітчизняному, так і на міжнародному фармацевтичних ринках.

Управління організаційними змінами як обов'язкова умова сучасного менеджменту

*Бугаєнко А. Ю. здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня 3 курсу спеціальності «Менеджмент» ОПП «Менеджмент організацій і адміністрування» Національного фармацевтичного університету
gordetpol_7@ukr.net*

Серйозні перетворення в галузі охорони здоров'я, насамперед що стосуються набуття автономності закладами в адміністративній діяльності та можливості залучення коштів з різних джерел, зумовлюють необхідність повного та оптимального використання потенціалу медичних організацій. Завдяки умінню управлінців його можна перетворити на конкурентну перевагу організації і досягнути поставлених цілей на ринку. З одного боку, керівник закладу з автономним статусом отримав значно більшу свободу у розпорядженні активами, фінансами, формуванні кадрової політики, визначенні внутрішньої організаційної структури закладу, а з іншого – зіштовхнувся з багатьма непорозуміннями та труднощами. Медичне підприємство почало функціонувати у певному конкурентному середовищі, назріла необхідність у розробленні стратегій боротьби за споживача та застосуванні інструментів і методів, які визначають позиціонування послуг підприємства на цільовому ринку. Сучасні умови роботи більшості організацій є такими, що впровадження змін перетворилося з надзвичайної події в постійний планомірний процес.

Організаційні зміни є одним із стратегічних векторів сприяння здоров'ю. Значну частину свого часу люди проводять у межах установ з метою створення сприятливого середовища для вибору здорового способу життя. Організації – складні, функціонально комплексні соціальні системи, які мають у своєму розпорядженні різні ресурси, характеризуються різноманітністю учасників, їх ролей і взаємозв'язків. І якщо організаційна зміна - це процес запровадження змін, то організаційні зміни необхідно запроваджувати на різних рівнях в межах організації. Для сприяння здоров'ю важливим є розуміння процесів організаційних змін. Аналіз процесів змін дозволяє формувати ефективні стандарти діяльності організації та сприятливе середовище, які підтримують практики, сприятливі для здоров'я. Поштовхом до організаційних змін є: