

наведених визначень поняття аудиту персоналу, запропоновані різними вченими, не в повній мірі відображають багатоаспектність даної дефініції.

На нашу думку, поняття аудиту персоналу повинно включати, окрім базової компоненти, ще певні структурні елементи, через які в повній мірі розкриється сутність, а саме: чітке спрямування аудиту персоналу, мету його здійснення та врахувати ключову ознаку аудиту як виду діяльності (здійснення аудиту персоналу в інтересах власника).

Саме з урахуванням цього, під аудитом персоналу пропонується розуміти процес довгострокового забезпечення ефективності системи управління персоналом, накопичення й оцінки інформації стосовно організації та діяльності персоналу для визначення ступеня відповідності інформації встановленим критеріям в інтересах власника.

#### Література

1. Мордовін С. К. Організаційно – економічні проблеми та методичні основи аудиту персоналу / О. А. Даниленко // Вісник соціально-економічних досліджень. 2010. – № 32. – С. 87–92.
2. Одегов Ю. Г. Теоретико-методичні засади кадрового аудиту / В. Жуковська // Вісник КНТЕУ. – 2010. – № 4. – С. 49–58.
3. Кібанова А. Я. Процедура здійснення аудиту персоналу на основі врахування можливих ризиків / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Бізнес-Інформ. – 2012. – № 8. – С. 117–120.

Костюк Г.В.\*, Братишко Ю.С.\*\*

*ПАТ «Фармак», Київ, Україна\**

*Национальный фармацевтический университет, Харків, Україна\*\**

**Диагностика социальной ответственности фармацевтического бизнеса**

bratishko@i.ua

Сегодня повышение значимости социально ориентированного менеджмента фармацевтических предприятий (ФП) связано с высокой социальной значимостью фармацевтической продукции; новой ролью персонала, как основного актива предприятия; с ростом инновационного характера труда фармацевтического персонала; с усилением роли корпоративной культуры как источника обеспечения устойчивости, прогнозируемости и прозрачности деятельности ФП, его взаимодействия с партнерами; а также с необходимостью повышения эффективности системы менеджмента качества.

Ядром социально ориентированного менеджмента ФП является система социальной ответственности фармацевтического бизнеса (СОФБ).

По мнению авторов, СОФБ – это способность субъектов фармацевтической отрасли брать на себя обязательства финансового, экономического, социального и экологического характера за последствия их деятельности перед государством, обществом, окружающим сообществом, персоналом, бизнес-партнерами и другими заинтересованными сторонами на основе этических норм с учетом интересов и ожиданий всех стейкхолдеров при соблюдении действующего законодательства и международных стандартов на принципах добровольности и взаимной выгоды. СОФБ предполагает: обеспечение населения качественными, эффективными, безопасными и доступными лекарственными препаратами; создание условий для развития профессиональной ответственности работников фармацевтической отрасли в соответствии с требованиями социальных норм; обеспечение условий экологически чистого производства и содействие улучшению экологической обстановки в местах присутствия производственных мощностей; участие в региональных социальных программах развития территорий и реализация собственных социальных проектов. СОФБ базируется на принципах соблюдения действующего законодательства, учета требований международных стандартов качества и предполагает значительную степень добровольности в реализации социальных мероприятий. Именно добровольный характер реализации социальных мероприятий обуславливает существующее разнообразие подходов к формированию структуры СОФБ.

Для эффективного управления СОФБ необходимо разработать систему ее оценки. Предлагаемый авторами алгоритм оценки СОФБ включает несколько этапов. Первым этапом алгоритма оценки СОФБ является формирование совокупности локальных показателей оценки СОФБ. Необходимость процедуры обоснования системы показателей, которые всеобъемлюще характеризуют СОФБ можно пояснить тем, что учитывая сложность и многогранность социально ориентированной деятельности ФП, ее можно адекватно оценить только с помощью научно-обоснованной системы показателей. Выбор показателей определяется комплексом поставленных задач, отражает взаимосвязь целей диагностики СОФБ с целями управления ФП и его производственно-хозяйственной деятельностью. Для осуществления диагностики и оценки СОФБ авторами обоснованы требования к тем показателям, которые будут использованы в расчетах. Следующим этапом стал окончательный отбор показателей, характеризующих СОФБ по всем ее составляющим. В начале отбор был проведен при помощи экспертного метода. В качестве экспертов выступали руководители ФП и компаний, руководители и работники служб

(отделов) управления персоналом, ученые. Общее количество экспертов составляло более 130 человек.

Следующим этапом исследования была проверка уровня корреляции между локальными показателями оценки СОФБ с целью исключения из выборки показателей, которые имеют высокий уровень связи друг с другом. Если коэффициент парной корреляции двух показателей превышает значение в 0,8, то по шкале Чеддока это свидетельствует об очень высокой связи между показателями и нецелесообразности их одновременного использования, то есть один из них должен исключаться из совокупности. Выбор в середине пары показателей осуществляется в пользу того показателя, который не имеет, или имеет меньшее количество высоких значений корреляции с остальным показателям совокупности. На основании отобранных локальных показателей рассчитываются комплексные показатели, характеризующие все составляющие СОФБ. Методика интегральной оценки СОФБ предусматривает предварительную оценку каждой ее составляющей. Необходимость тщательного отбора показателей, характеризующих СОФБ, можно объяснить тем, что, учитывая всю важность и многогранность социально ориентированной деятельности ФП, ее можно адекватно оценить только с помощью научно-обоснованной системы показателей, выбор которых определяется комплексом задач и отражает взаимосвязь цели оценки СОФБ с целью управления ФП. По результатам расчетов отобраны 46 локальных показателя для оценки СОФБ.

Внедрение предложенного механизма оценки СОФБ позволяет объективно и оперативно диагностировать проблемы в сфере СОФБ; определить совокупность ресурсов, которые могут быть направлены ФП на социально ответственную деятельность; разработать эффективную систему управления СОФБ. Предложенный механизм будет способствовать повышению конкурентоспособности отечественных ФП. Он позволяет учесть особенности внедрения данного подхода не только на отдельном ФП, но и разработать общую систему продвижения и внедрения принципов социальной ответственности на уровне фармацевтической отрасли через реализацию практики определения публичного рейтинга социально ответственных отечественных ФП.

Таким образом, перспективами наших исследований является разработка отраслевой методики оценки уровня социальной ответственности ФП с использованием современного экономико-математического инструментария; создание и апробация методики определения рейтинга социальной ответственности ФП с учетом ведущего отечественного и зарубежного опыта; регламентация социально ответственной деятельности ФП и разработка механизма уровневого социального менеджмента в фармации.