

Складовими соціальної відповідальності фармацевтичного бізнесу (СВФБ) сьогодні є: відповідальність перед пацієнтами та споживачами за якість; відповідальність за екологічну безпеку перед місцевим співтовариством; відповідальність за нормотворчу діяльність та сприяння розвитку професійної та вищої освіти; відповідальність перед бізнес-середовищем (перед постачальниками; бізнес-партнерами; інвесторами; 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 персоналом та профспілками; відповідальність перед акціонерами та власниками, які реалізуються як у вигляді внутрішньої та зовнішньої відповідальності з метою забезпечення сталого соціально-економічного розвитку.

Але водночас із значною розробленістю напрямків та об'єктів СВФБ відкритим лишається питання щодо формування у ФП чіткого уявлення про суб'єкти управління соціально відповідальною діяльністю. Аналіз фактичного складу персоналу вітчизняних ФП довів, що питаннями формування, управління та розвитку соціально відповідальної діяльності на ФП сьогодні займаються PR-менеджери, контент-менеджери, менеджери з розвитку, копірайтери, регіональні менеджери, менеджери з продажів та маркетологи. А ось аналіз інтернет-сайтів та інтернет-порталів з працевлаштування дав змогу зробити висновок, що лише 2 % з проаналізованих вакансій досліджуваних ФП стосуються потреби у профільних фахівцях – спеціалістах з управління соціально відповідальною діяльністю. Як свідчить проведений аналіз, сучасні ФП висувають значні вимоги до посади менеджера із соціальної відповідальності. Узагальнення вимог до сучасного менеджера із соціальної відповідальності наведено на рис. 1.

Необхідно відмітити той факт, що жодне з проаналізованих ФП, висуваючи суттєві вимоги до кандидатів на посади менеджерів із соціальної відповідальності, не вказало навіть діапазон пропонованої заробітної плати. За світовими даними, 80% спеціалістів у сфері соціальної відповідальності мають річну зарплату більш ніж \$60 000, 44,4% – від \$70 000 до \$110 000. При середньомісячній зарплаті у фармацевті 8 000 – 10 000 грн., кандидат на посаду менеджера із соціальної відповідальності, за оцінками експертів, може розраховувати на зарплату на 20-30 % більшу. Отже, для фармацевті, яка є галуззю, в якій питання соціальної відповідальності мають дуже велике значення, актуальним є відкриття спеціалізації «менеджер із соціальної відповідальності у фармацевті» в межах галузі знань «менеджмент».

ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Гетало О. В.

Запорізький державний медичний університет, м. Запоріжжя, Україна

Однією з важливих проблем у службі охорони праці вітчизняних підприємств є те, що вона побудована на принципах «коригувальних дій», тобто реагування на випадки які уже відбулися, а не на принципах «запобіжних дій» – їх профілактики, що не дозволяє визначити найбільш важливі і першорядні профілактичні роботи з охорони праці та направляти на них в першочерговому порядку фінансові та матеріальні ресурси. Це призводить до розробки великої кількості заходів та нераціонального розподілу і втрати тимчасових, фінансових і матеріальних ресурсів, що виділяються на охорону праці. До того ж, реалізація заходів, щодо покращення умов праці, вимагає залучення досить великих коштів, які в подальшому призводять до збільшення собівартості виготовленої продукції. У підсумку спостерігається зменшення рівня доходів підприємства, через що більшість підприємців не вважають такі витрати необхідними.

Результати аналізу сучасних тенденцій розвитку систем управління охороною праці (СУОП), які спостерігаються в світі, показують, що багато країн пов'язує економічні показники діяльності підприємств з охороною праці. Досвід північноамериканських країн свідчить, що кожний долар, спрямований на поліпшення умов і забезпечення охорони праці на виробництві, дає прибуток у розмірі близько 2,6 доларів.

Різноманітність підходів, щодо оцінки економічної ефективності профілактичної діяльності в охороні праці дозволяє підприємцям обрати найбільш прийнятний для них варіант. Виділяється щонайменше три підходи стосовно можливості та необхідності оцінок ефективності в охороні праці:

- перший з них полягає в тому, що профілактичні заходи мають бути прибутковими (принаймні, не збитковими);
- другий підхід, навпаки, заперечує можливість економічної оцінки заходів з охорони праці взагалі;
- третій підхід, найбільш реальний, полягає у тому, що певні заходи можуть приносити економічну віддачу та її можна визначити, але і можливі заходи однозначно не вигідні.

На фармацевтичних підприємствах (ФП) для економічної оцінки ефективності роботи СУОП доцільно порівнювати показники працезахоронної діяльності з плановими даними, показниками минулих періодів, з показниками підприємств-зразків, визначати позитивний і негативний вплив різних факторів на показники, що вивчаються, досліджувати причини їх змін, надавати висновки і пропозиції щодо подальшого розвитку охорони праці. Необхідність здійснення економічної оцінки охорони праці на ФП обумовлено також встановленням зв'язку працезахоронних витрат з фінансовими результатами виробництва з метою визначення доцільності та ефективності витрат на охорону праці.

Таким чином, належне функціонування СУОП на ФП призводить до збільшення фонду робочого часу, зменшується плинність кадрів, зменшуються витрати на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, що пов'язані з виробничим травматизмом тощо, а його економічна оцінка дозволить визначити ефективність витрат працезахоронного призначення та виявити резерви поліпшення стану умов і охорони праці.

ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА УКРАЇНИ

Котвіцька А. А., Вороніна О. М., Кубарева І. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

За сучасних умов розвитку соціально-економічних відносин в суспільстві збільшується потреба у підвищенні рівня якості життя населення, що відображається в національних соціальних стандартах. На практиці для економічно розвинених країн характерне функціонування ефективної роботи системи соціального партнерства. Не зважаючи на те, що Україна на сьогодні знаходиться у стані соціальних суперечностей, країна має намір щодо досягнення громадянської злагоди в суспільстві шляхом узгодження соціально-економічних інтересів зацікавлених сторін, що можливо тільки за допомогою злагодженої роботи системи соціального партнерства.

Фармацевтичний сектор соціально значущою ланкою народного господарства України та здійснює вплив на підвищення соціальних показників рівня якості життя населення країни, що закріплено у Концепції розвитку фармацевтичного сектору галузі охорони здоров'я України на 2011 - 2020 роки. Вітчизняні фармацевтичні підприємства-виробники приймають участь у державній системі соціального партнерства, впроваджуючи в практичну діяльність різноманітні соціальні програми, які спрямовані на