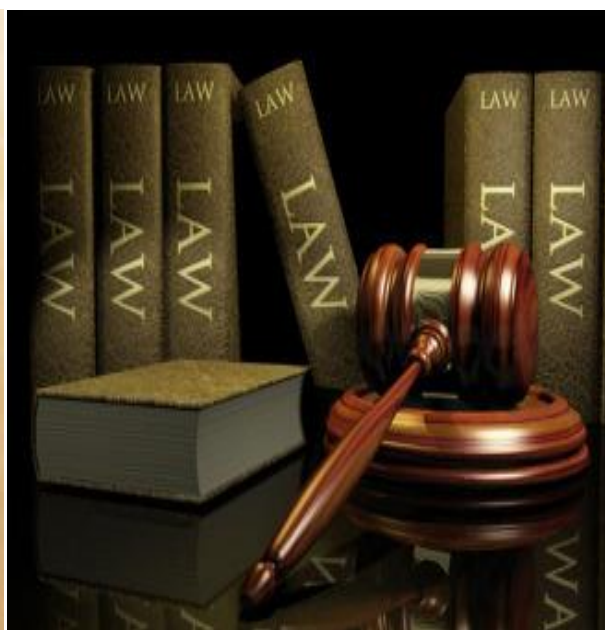


**ЗАПОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ ВЧЕНИХ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ЦЕНТР ІНІЦІАТИВ МОЛОДІ»
БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНЕ ТОВАРИСТВО
«УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР ЗАХИСТУ ПРАВ ПАЦІЄНТІВ»
ТОВ «МЕДПРАВО-КОНСАЛТИНГ»
ТОВ «КЛІНІКА ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ № 1»
ІСПАНСЬКА КОМПАНІЯ LOREN COSTA LLORET SL**

СОЦІАЛЬНІ, ПРАВОВІ ТА УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ, СВІТОВИЙ ДОСВІД

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**05 ЛЮТОГО 2021 РОКУ
Льорет-де-Мар**



Бушуєва Інна Володимирівна,
завідувач кафедри управління і економіки
фармації та фармацевтичної технології
Запорізького державного медичного
університету, д. фарм.н., професор

Борисенко Наталія Миколаївна,
декан факультету магістерської та
бакалаврської підготовки Черкаської
медичної академії, к. іст.н.

Кучмістова Олена Феодосіївна,
професор кафедри військової фармації
Української військово-медичної академії,
к.біол.н., доцент

УДОСКОНАЛЕННЯ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ПРАТ ФФ «ВІОЛА»

Як показали проведені дослідження, основними проблемами в теорії і практиці оцінки соціальної відповідальності суб'єктів господарювання відсутність комплексної системи оцінок, адекватної сучасним міжнародним стандартам та цілям сталого розвитку, на вирішеність проблеми співставності критеріїв оцінки соціальної відповідальності суб'єктів ринкових відносин.

Аналіз існуючих методів оцінки соціальної відповідальності на мікрорівні дозволяє стверджувати, що більшість індикаторів стосуються відносин з персоналом та відображають такі складові КСВ: правову, економічну, етичну.

В українській практиці Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» почав визначати Індекс прозорості та підзвітності, який відображає критерії зовнішнього оцінювання підприємств за даними їх веб-ресурсів.

Для експрес-аналізу рівня соціальної відповідальності ФК нами пропонується використовувати кількісні методи оцінки, що базуються на методах та процедурах аналізу показників господарської діяльності компанії. Кількісні методи більше підходять для оцінки причинно-наслідкових зв'язків на основі показників результатів діяльності. Для вимірювання рівня соціальної відповідальності ПрАТ ФФ «ВІОЛА» рекомендований перелік показників, наведений у табл. 1.

Запропонована методика оцінювання рівня КСВ ПрАТ ФФ «ВІОЛА» передбачає послідовність певних дій (рис1): визначаються цілі оцінювання; ідентифікуються об'єкти оцінювання; обґрунтовуються критерії (показники) оцінювання; обґрунтовується бажаний (еталонний) рівень критеріїв (показників) оцінювання; виконується розрахунок фактичної величини критеріїв (показників); визначається величина відхилення фактичного значення показників від їх бажаного рівня; розробляється система заходів щодо усунення розривів, якщо вони мають місце.

**Запропонований перелік показників оцінки рівня КСВ в
ПрАТ ФФ «ВІОЛА»**

Показники вимірювання внутрішнього середовища	Показники вимірювання зовнішнього середовища
Індекс питомих соціальних інвестицій (ІІ): $II = CI / LI$, де CI - обсяг соціального інвестування; LI – загальний обсяг інвестицій.	Комплексний індекс КСВ (КІ): $KI = (VP + CI + SB) / PV$, де VP - виплачені податки; CI - інвестиції в людський капітал; SB - соціальні видатки; PV - витрати виробничого призначення.
Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі продажів (ІS): $IS = CI / S$, де S - обсяг продажу.	Індикатор перспективного розвитку (ІPR): $IPR = (CI + SB) / PR$, де PR – чистий прибуток.
Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі прибутків (ІP): $IP = CI / PR$	Індикатор соціальних видатків (ІCV): $ICV = SB / PR$

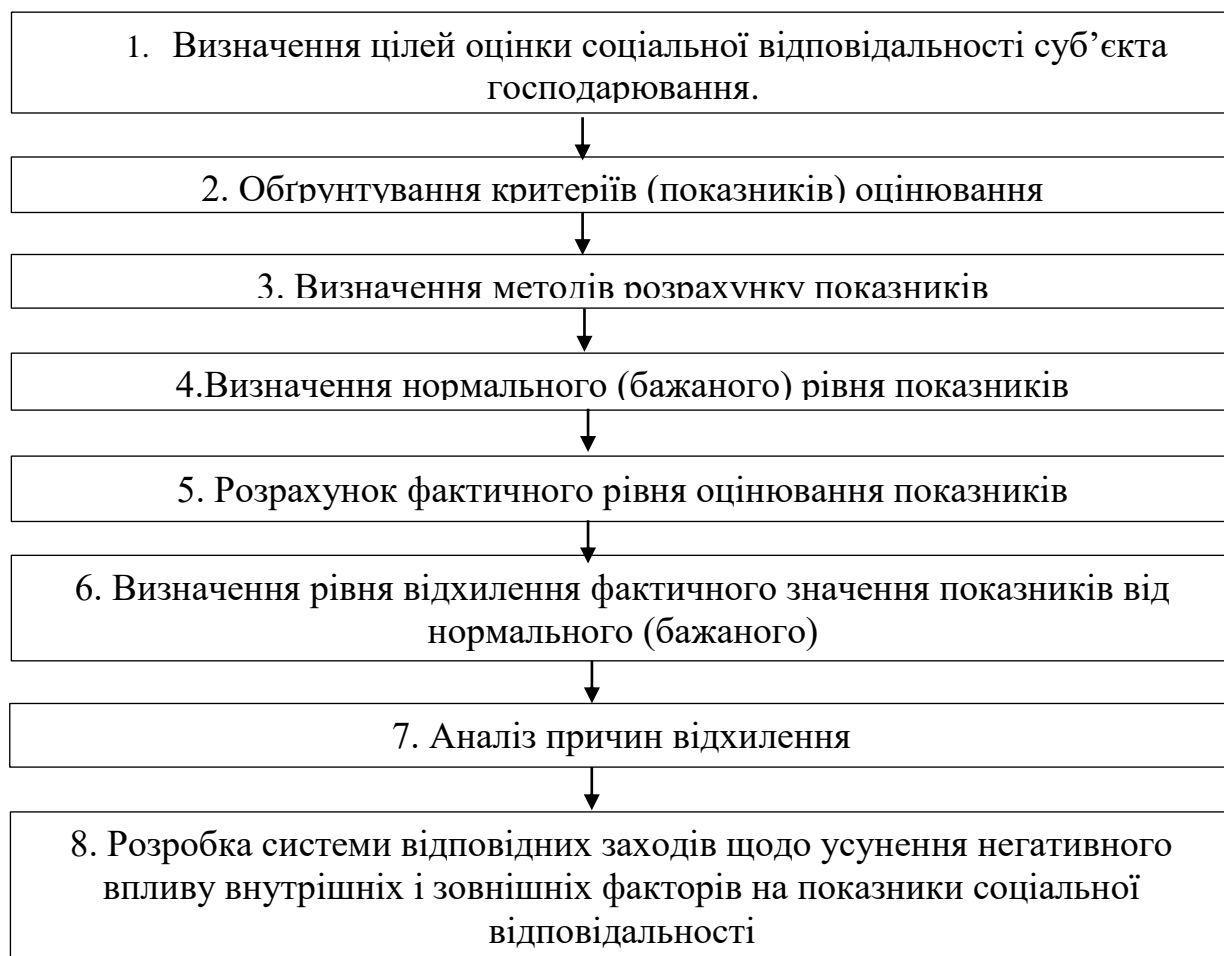


Рис. 1 Запропонований алгоритм оцінки рівня соціальної відповідальності в

ПрАТ ФФ «ВІОЛА»

На підставі проведеного експертного опитування працівників досліджуваної ФК нами визначені бажані (еталонні) значення критеріїв КСВ (табл. 2).

Таблиця 2

Бажані (еталонні) значення показників КСВ для досліджуваного закладу

Назва критерія (показника) для вимірювання СВБ у внутрішньому середовищі	Бажаний рівень показника	Назва критерія (показника) для вимірювання СВБ у зовнішньому середовищі	Бажаний рівень показника
1	2	3	4
1. Індекс питомих соціальних інвестицій (IL)	0,10	4. Комплексний індекс КСВ (KI)	0,12
2. Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі продажів (IS)	0,07	5. Індикатор перспективного розвитку (IPR)	0,15
3. Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі прибутків (IP)	0,05	6. Індикатор соціальних видатків (ICV)	0,07

Результати проведеного порівняння фактичного і бажаного рівня показників КСВ для досліджуваного закладу наведені в таблиці 3.

Таблиця 3

Порівняння фактичних і бажаних показників рівня КСВ для ПрАТ ФФ «ВІОЛА»

	Фактичне значення	Бажане значення	Відхилення
1	2	3	4
1. Індекс питомих соціальних інвестицій	0,06	0,10	-0,04
2. Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі продажів (IS)	0,04	0,07	-0,03
3. Частка соціальних інвестицій у сумарному обсязі прибутків (IP)	0,05	0,03	-0,02
4. Комплексний індекс КСВ (KI)	0,08	0,12	-0,04
5. Індикатор перспективного розвитку (IPR)	0,08	0,15	-0,07
6. Індикатор соціальних видатків (ICV)	0,05	0,07	-0,02

Для оцінки соціально-економічної ефективності запропонованих заходів з КСВ нами була використана удосконалена матриця компанії SUSTAINABILITY (табл. 4).

Матриця ефективності КСВ бізнесу

Фактори успіху бізнесу	Напрямки КСВ				
	у зовнішньому середовищі			у внутрішньому середовищі	
	Поліпшення екологічних процесів	Економічний розвиток місцевості	Розвиток людського капіталу	Соціальний захист працівників	Розвиток корпоративної культури
1	2	3	4	5	6
Зростання доходів Доступ до нових ринків					
Скорочення витрат Продуктивність					
Доступ до капіталу					
Управління ризиками					
Підвищення ділової репутації					
	- немає доказів ефективності				
	- деякі свідчення ефективності				
	- наявні докази ефективності				

Згідно з останніми дослідженнями компанії YOURCAUSE (міжнародної платформи з розроблення технології та просування практики корпоративної соціальної відповідальності в діяльність підприємств), плинність кадрів в компаніях, які впроваджують програми КСВ, зменшується на 50%, продуктивність праці збільшується на 13%. Таким чином можна очікувати, що внаслідок впровадження системи запропонованих заходів плинність кадрів в ПрАТ ФФ «ВІОЛА» зменшиться з 16,7% до 13,36,3%, а річна продуктивність праці збільшиться як мінімум на 6,5% з 1057,05 тис грн/чол. до 1125,76 тис грн/чол.