

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ключові слова: людський капітал, соціальна відповідальність, фармацевтична організація

Соціальна парадигма, нові ролі фармацевтичних фахівців, загострення етичних питань на фоні високої комерціалізації потребують їх відображення у базових засадах управління фармацевтичними організаціями (ФО) [1]. При цьому важливого значення набуває реалізація ними належної соціальної відповідальності [2, 3, 4], під якою розуміється система відносин, що відтворює діяльність, яка орієнтована на досягнення економічного і соціального ефекту у процесі суспільного виробництва; створення стабільного економічного середовища існування; інтелектуалізацію основного ресурсу національної економіки – людського капіталу (ЛК) [5].

Метою нашої роботи стало вивчення сутності ЛК як об'єкта соціальної відповідальності ФО та практичних аспектів формування структури інвестування у ЛК фармацевтичної галузі.

Матеріали та методи дослідження

Для досягнення поставленої мети було використано теоретичні й емпіричні методи: інформаційний пошук, узагальнення, моделювання. Матеріалами дослідження слугували результати фундаментальних і прикладних досліджень вітчизняних і зарубіжних фахівців із зазначеного вище питання.

Результати дослідження та обговорення

Основоположниками теорії ЛК стали Нобелівські лауреати Т. Шульц (1979 р.) і Г. Беккер (1992 р.). Зокрема, Т. Шульц дав такий коментар ЛК: «Розглядайте всі людські здібності або як вроджені, або як придбані. Властивості, які є цінними і можуть бути розвинені за допомогою відповідних вкладень, будуть ЛК» [6].

Наразі немає єдиної спільної думки у науковців щодо змістового наповнення категорії «ЛК» та універсальних шляхів його розвитку. ЛК у широкому визначенні [7, 8] – це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, які забезпечують ефективне і раціональне функціонування ЛК як продуктивного фактора розвитку. У короткому розумінні ЛК – це інтелект, здоров'я, знання, якісна та продуктивна праця і якість життя. В Оксфордському тлумачному словнику по бізнесу ЛК визначається як «вміння і майстерність, загальні або специфічні, набуті людиною в ході професійної підготовки і виробничого досвіду» [9].

Еволюція теорії ЛК відображає зв'язок між освітою, знаннями, вміннями, навиками, досвідом індивіда, рівнем фізичного здоров'я та його заробітками.

Такий взаємозв'язок впливає на суб'єкт господарювання, де використовується цей капітал, і економіку держави загалом. Під впливом теорії ЛК відбувається переорієнтація соціальної політики держав.

Необхідно зазначити, що у концепції сталого розвитку поряд з терміном «ЛК» існує ключове для неї поняття «людський потенціал», під яким розуміють наявний в певному суспільстві ресурс, що дає людині можливість не тільки зберігати себе, а й саморозвиватися як самостійний елемент сучасної загальнолюдської культури і цивілізації.

Поняття «ЛК» входить у поняття «людський потенціал», оскільки останнє не тільки фіксує співвідношення витрат на освіту та охорону здоров'я з подальшим обчисленням їхньої ефективності, але і виявляє момент саморозвитку людини. Економіка тим самим доповнюється психологією і (більш широко) соціальною антропологією. Це особливо важливо для економіки знань (інформаційної економіки) – нової соціально-економічної стадії, характерної для економічно розвинених країн [10].

ЛК, як і людський потенціал, – основні передумови формування соціального капіталу, який включає духовні та матеріальні цінності суспільства, соціальний, правовий і політичний устрій, а також визначає можливості та умови його існування і розвитку як елементу світової спільноти, його внесок у культуру людства, здатність збереження себе і самовідтворення, гарантувати права людини й умови для всебічного розвитку її особистості. Соціальний капітал складається з низки базових елементів: організація системи освіти і рівень освіченості суспільства, стан здоров'я населення та організація охорони здоров'я, інформаційна безпека країни, демографічна ситуація, престиж країни на міжнародній арені в галузі економіки, науково-технічних досягнень і військово-стратегічного потенціалу, економічна ситуація суспільства, а також його суспільно-політичний устрій [10].

Такий стан речей призводить до нового підходу у розумінні та визначенні місця ЛК у господарській діяльності ФО. Він розглядається як довгостроковий економічний ресурс, прибутковість використання якого збільшується з часом.

Окрім того, потрібно зазначити ще декілька важливих характеристик ЛК. По-перше, ЛК майже не піддається диверсифікації, оскільки ступінь віддачі від його використання залежить від бажання індивіда, його особистих інтересів, матеріальної і моральної зацікавленості, відповідальності й культури. По-друге, інвестиційний період у ЛК значно більший, так як співпадає з тривалістю трудового життя працівника (особливо у контексті неперервного навчання). По-третє, ступінь ризиків вкладень вищий ніж будь-де, тому що пов'язаний з бажанням людини працювати, з її працездатністю. По-четверте, ефект від реалізації ЛК може бути різноманітним, починаючи від доходу у вигляді заробітної плати і закінчуючи моральним задоволенням, підвищенням соціального статусу в колективі та суспільстві.

Як видно з даних моделі, поданої на рисунку, складовими ЛК ФО або корпоративного ЛК є: загальний, специфічний та інтелектуальний ЛК, ноу-хау, особливі управлінські та інтелектуальні технології, включаючи комп'ютерні та інформаційні технології, що підвищують конкурентоспроможність ФО.

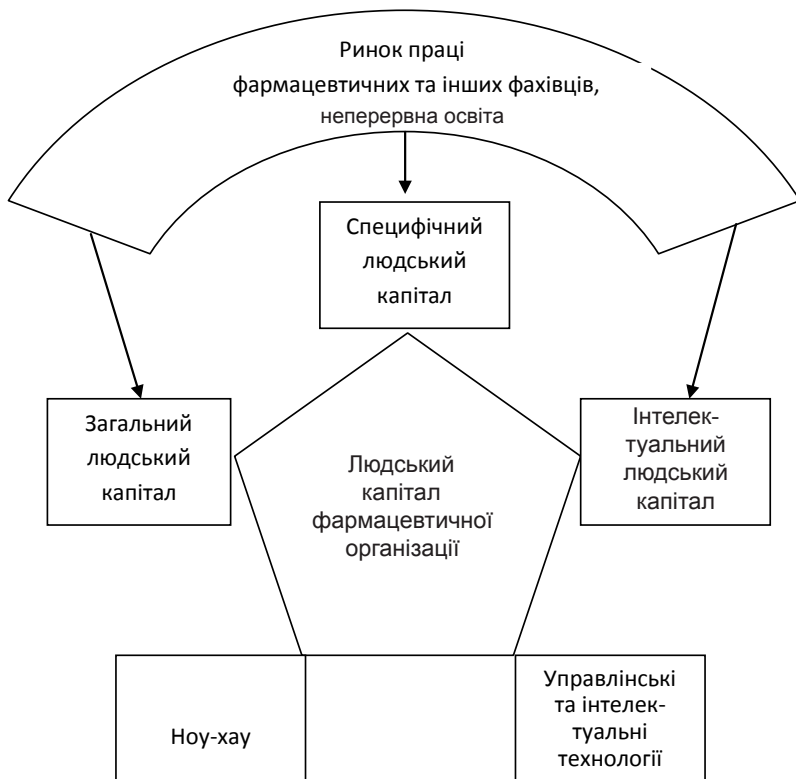


Рис. Складові людського капіталу фармацевтичної організації

Джерело: власна розробка

При цьому під загальним ЛК розуміється такий індивідуальний ЛК, який може бути реалізований на різних робочих місцях, в різних організаціях, під специфічним – індивідуальний ЛК, який може бути використаний лише на певному робочому місці, тільки в конкретній ФО, а під інтелектуальним – індивідуальний ЛК, втілений в людині у формі її освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду [11, 12]. Варто зазначити, що ЛК ФО формується завдяки ринку праці та системі неперервної, зокрема фармацевтичної, освіти.

У свою чергу така складова як ноу-хау визначається як сукупність незапатентованої практичної інформації ФО, яка одержана завдяки досвіду і випробуванням, та є секретною, суттєвою і визначеною [13]

ЛК формується за рахунок інвестицій у підвищення рівня і якості життя, в інтелектуальну діяльність, зокрема – у виховання, освіту, здоров'я, знання (науку), підприємницьку особистість, підприємницький клімат, в інформаційне забезпечення праці, у формування ефективної управлінської ланки, у безпеку людей та бізнесу і економічну свободу, а також у культуру, мистецтво та ін. Тобто, інвестиції в ЛК (соціальне інвестування) становлять будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини і, тим самим, продуктивність праці працівників [10].

Структуру інвестицій у ЛК можна подати у таких видах:

- первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);
- охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють збільшенню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;

- освіта дорослих, що включає неперервний професійний розвиток;
- виховання гуманітарних складових ЛК, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації.

Соціальне інвестування, як форма реалізації соціально відповідального підприємництва, є внутрішньою основою подальшого розвитку соціальної відповідальності будь-якої організації, у тому числі й фармацевтичної. Цей інститут залежить значною мірою не від правових норм, а від добровільних рішень самого інвестора, що приймаються під впливом цілої низки обставин (економічної кон'юнктури, стійкості політичної ситуації в суспільстві, наявності трансформаційних тенденцій в економіці).

У практичному аспекті інвестиції ФО у ЛК можуть бути реалізовані у вигляді сприяння практичному здійсненню загальнодержавних, регіональних, місцевих та міжнародних програм, що спрямовані на поліпшення соціально-економічного становища; поліпшення матеріального становища набувачів благодійної допомоги, сприяння соціальній реабілітації малозабезпечених, безробітних, інвалідів, інших осіб, які потребують піклування, а також надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів; сприяння розвитку науки і освіти, реалізації науково-освітніх програм, надання допомоги вчителям, вченим, студентам, учням; сприяння розвитку культури, в тому числі реалізації програм національно-культурного розвитку, доступові всіх верств населення, особливо малозабезпечених, до культурних цінностей та художньої творчості; надання допомоги талановитій творчій молоді; сприяння охороні і збереженню культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання; надання допомоги у розвитку видавничої справи, засобів масової інформації, інформаційної інфраструктури; сприяння розвитку природно-заповідного фонду та природоохоронної справи; сприяння розвитку охорони здоров'я, масової фізичної культури, спорту і туризму, пропагування здорового способу життя, участь у наданні медичної допомоги населенню та здійсненні соціального догляду за хворими, інвалідами, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують соціальної підтримки та піклування [14].

Інвестуючи у своїх працівників, ФО активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти можуть вкладатися в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, на профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому — на підвищення якості трудового життя.

Висновки

1. На підставі теоретичного узагальнення даних наукової літератури визначено сутність ЛК, його взаємозв'язок з людським потенціалом та соціальним капіталом. Шляхом моделювання виділено п'ять складових ЛК ФО: загальний, специфічний та інтелектуальний ЛК, ноу-хау, особливі управлінські та інтелектуальні технології. При цьому зазначено, що ЛК ФО формується завдяки ринку праці та системі неперервної, зокрема фармацевтичної, освіти.

2. Показано, що вкладення в ЛК стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності й виживання ФО. При цьому витрати, що пов'язані з ними, розглядають як соціальні інвестиції – основне джерело прибутку у майбутньому і як вищу форму соціальної відповідальності ФО.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Громовик Б. П., Унгурян Л. М.* Фармацевтична логістика: фокус на допомозі пацієнту: Монографія. – Львів: РАСТР-7, 2013. – 212 с.
2. Фармацевтичні компанії та корпоративна соціальна відповідальність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://innovations.com.ua/ua/blogs/op-manage/17993/armaceutichni-kompaniji-ta-korporativna-socialna-vidpovidalnist>
3. *Ткаченко Н. О.* Аналіз визначення поняття «соціальна відповідальність» та його інтегроване розуміння у фармації // Запорозж. мед. журн. – 2013. – № 3 (78). – С. 125–128.
4. *Посилкіна О. В., Котлярова В. Г.* Шляхи формування конкурентних переваг вітчизняних фармацевтичних компаній на основі соціальної відповідальності / Соціальна фармація в Україні: стан, проблеми та перспективи: Матер. Всеукр. нак.-практ. інтернет-конф. за участю міжнар. спеціалістів. – Харків: Вид-во НфаУ, 2013. – С. 278–280.
5. *Данилова О. В.* Социальная ответственность бизнеса в системе рыночного хозяйства (теоретико-экономический аспект): Автореф. дис. ... д-ра экон. наук: спец. 08.00.01 – Экономическая теория. – М., 2009. – 32 с.
6. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд., пер. с англ. / Под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
7. *Schultz T.* Capital Formation by Education // J. Polit. Econ. – 1960. – V. 68, N 6. – P. 571–583.
8. *Becker G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education; Third edition. – Chicago and London: University of Chicago Press, 1993. – 412 p.
9. Бизнес. Оксфордский толковый словарь: англо-русский. – М.: Прогресс-Академия, 2004. – 752 с.
10. *Шингаров Г.Х.* Человеческий капитал, человеческий потенциал и социальный капитал // Вестн. Мос. гос. акад. делового администрирования. Серия: Экономика. – 2012. – № 4 (16). – С. 49–58.
11. *Корчагин Ю.* Человеческий капитал – основной фактор развития инновационной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=247>
12. Человеческий капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131754:article>
13. Поняття «ноу-хау» за законодавством України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rda.zolorayon.gov.ua/upravlinnya-justicii/informativnorozyasnuvalna-robota/ponyattya-nouhau-za-zakonodavstvom-ukraini/>
14. Закон України від 05. 07. 2012 року № 5073-VI. Про благодійну діяльність та благодійні організації» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5073-17>

Надійшла до редакції 07. 07. 2014.

Н. А. Ткаченко¹, Б. П. Громовик²

¹ Запорожский государственный медицинский университет

² Львовский национальный медицинский университет им. Данила Галицкого

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ключевые слова: человеческий капитал, социальная ответственность, фармацевтическая организация

А Н Н О Т А Ц И Я

Сегодня большое значение приобретает реализация фармацевтическими организациями надлежащей социальной ответственности, которая направлена на интеллектуализацию основного ресурса национальной экономики – человеческого капитала.

Цель работы – изучение сущности человеческого капитала как объекта социальной ответственности фармацевтических организаций и практических аспектов формирования структуры инвестирования в человеческий капитал фармацевтической отрасли.

В работе использованы теоретические и эмпирические методы: информационный поиск, обобщение, моделирование. В качестве материалов исследования использованы результаты фундаментальных и прикладных исследований отечественных и зарубежных специалистов по изучаемому вопросу.

На основе теоретического обобщения данных научной литературы определена сущность человеческого капитала, его взаимосвязь с человеческим потенциалом и социальным капиталом. Путем моделирования выделено пять составляющих человеческого капитала фармацевтической организации: общий, специфический и интеллектуальный человеческий капитал, ноу-хау, особые управленческие и интеллектуальные технологии. При этом отмечено, что человеческий капитал фармацевтической организации формируется благодаря рынку труда и системе непрерывного, в частности фармацевтического, образования. Показано, что вложения в человеческий капитал становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фармацевтической организации. При этом расходы, связанные с ними, рассматриваются как социальные инвестиции – основной источник дохода в будущем и как высшая форма социальной ответственности фармацевтических организаций.

N. O. Tkachenko¹, B. P. Gromovik²

¹ Zaporizhzhia State Medical University

² Danylo Halytsky Lviv National Medical University

HUMAN CAPITAL AS A SUBJECT OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN A PHARMACEUTICAL ORGANIZATION

Key words: human capital, social responsibility, pharmaceutical organization

А B S T R A C T

Today, great importance is attached to the implementation of pharmaceutical organizations proper social responsibility, which is aimed to the intellectualization of the main resource of the national economy i.e. human capital.

The purpose of this work is to study the essence of human capital as an object of social responsibility in a pharmaceutical organization and the practical aspects of investing structure formation in to human capital of the pharmaceutical industry.

We have used both theoretical and empirical methods: information search, generalization, modelling. The materials used in the research were the results of fundamental and applied study of domestic and foreign experts on the subject.

On the basis of theoretical generalization of scientific literature data, it was defined the essence of human capital, its relationship with the human potential and social capital. By modelling we have identified five components of human capital in the pharmaceutical organization: general, specific and intellectual human capital, know-how, special managerial and intellectual technologies. At the same time it was noted that human capital is formed owing to the labor market and the system of continuous, in particular pharmaceutical education. It was shown that investments to human capital become long-term factor of competitiveness and survival of pharmaceutical organization. The expenditures associated with them are treated as social investments – the main source of income in the future and as the highest form of social responsibility of pharmaceutical organization.

Электронна адреса для листування з авторами: tkachenkonat@bk.ru