

УДК 615.2/3: 658.78

О. В. Посилкіна, О. А. Яремчук*, О. Ю. Горбунова

*Національний фармацевтичний університет,***ТОВ «Фармтехнологія», м. Мінськ*

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті обґрунтовано необхідність та актуальність дослідження соціально-економічного потенціалу вітчизняних фармацевтичних підприємств. Доведено необхідність об'єктивної оцінки соціально-економічного потенціалу для розвитку та підвищення ефективності функціонування фармацевтичних підприємств. Запропоновано визначення, структуру та алгоритм оцінки величини соціально-економічного потенціалу з урахуванням специфіки галузі.

Ключові слова: соціально-економічний потенціал, оцінка потенціалу, структура потенціалу, синергетичний ефект, фармацевтичне підприємство.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Фармацевтичне виробництво має певні ознаки, які значною мірою відрізняють його від інших галузей промисловості. Виробники лікарських засобів (ЛЗ) стикаються з такими його особливостями, як великий вплив сезонного фактора, короткий термін придатності більшості препаратів, сильний тиск з боку іноземних конкурентів, жорстке регулювання з боку держави, посилені вимоги до якості продукції та професійної підготовки працівників.

Водночас фармацевтична промисловість України сьогодні володіє достатніми проектними потужностями щодо випуску ЛЗ, поступово оновлює технології виробництва, створює наукові центри з розробки та впровадження нових ЛЗ.

Економічний потенціал у діяльності фармацевтичних підприємств (ФП) є базовим, він складає основу їх ефективного функціонування. Проте, зважаючи на головну особливість фармацевтичного сектору, — соціальну спрямованість його діяльності, необхідно також активно розвивати соціальний потенціал ФП. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах переходу підприємств фармацевтичної галузі до міжнародних стандартів якості.

Як свідчать проведені дослідження, визначальними елементами в процесі формування розвинутого соціального потенціалу ФП сьогодні

стає розвиток корпоративної культури, заохочення системи самоменеджменту, використання етичного кодексу фармацевтичного працівника, впровадження деонтологічних норм та правил поведінки та ін.

Слід зазначити, що останнім часом спостерігається тенденція підвищення уваги з боку керівників ФП щодо побудови системи управління соціальними процесами та соціальним розвитком ФП, оскільки стає зрозуміло, що без задоволення матеріальних та духовних потреб членів колективу, їх постійного розвитку неможливо досягти економічного розвитку підприємства.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

В окремих роботах [4; 5] пропонується підхід до інтегральної оцінки впливу рівня трудового потенціалу на результативність діяльності ФП в умовах впровадження міжнародних стандартів якості. У методичних підходах до оцінки соціально-економічної ефективності фармацевтичного виробництва, запропонованих у роботі [7], опрацьована модель впливу реалізації соціальних заходів на підвищення ефективності фармацевтичного виробництва.

О.В. Степанова, розглядаючи соціальний потенціал підприємств, підкреслює, що його реалізація можлива через впровадження соціально-економічної стратегії підприємства, яка включає такі елементи, як система соціального забезпечення, система участі в прибутках, тех-

нологізація та гуманізація трудових процесів, трудове виховання та освіта [9].

Дослідженню економічної складової СЕП у науковій літературі приділяється набагато більше уваги. Її вивченням займалися такі вчені, як А. С. Воронкова, Л. С. Сосненко, Є. В. Ляпін, О. І. Олексюк, І. М. Рєпіна, О. С. Федонін [2; 3; 8; 10] та ін., у зв'язку з чим, теорія містить різні погляди авторів щодо сутності, змісту та структури економічного потенціалу підприємства.

При проведенні оцінки економічного потенціалу підприємств з точки зору ресурсного підходу визначається вартість доступних ресурсів (активів), а при використанні результативного напрямку оцінка економічного потенціалу зводиться до розрахунку максимальної кількості благ, яку підприємство здатне виробити при певній кількості, якості та структурі ресурсів.

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Проведений аналіз виявив, що в науковій літературі відсутні роботи, які містять оцінку рівня та ефективності використання СЕП ФП, що перешкоджає розробці високоефективного інструментарію управління ним.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Таким чином, необхідність виділення СЕП ФП полягає в тому, що тільки завдяки збалансованості економічних ресурсів і можливостей та відповідній організації системи соціального розвитку персоналу можливе досягнення стратегічних цілей підприємства.

Оцінка й управління соціально-економічним потенціалом ФП, а також розробка стратегії його розвитку можуть бути проведені лише при розгляді СЕП як певної структури, в якій взаємодіють усі структуроутворюючі елементи.

З огляду на те, що сучасні соціально-економічні системи відрізняються великою кількістю елементів та зв'язків між ними, високим ступенем динамічності, наявністю нефункціональних зв'язків, оцінка потенціалу ФП потребує комплексного підходу.

Після визначення структури потенціалу та відбору локальних показників на підставі первинної документації розраховуються локальні, комплексні та інтегральні показники стану СЕП. З цією метою найдоцільніше використовувати метод таксономічного аналізу за допомогою програмного пакету STATISTICA 6.0.

Враховуючи те, що процеси у внутрішньому та зовнішньому середовищі ФП носять системний характер та взаємовпливають один на один, доцільно визначити величину взаємного впливу

окремих елементів СЕП за допомогою методу кореляційного аналізу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведені дослідження дозволили визначити СЕП ФП як багатоаспектну, динамічну складову загального потенціалу підприємства, яка спрямована на ефективне використання ресурсів, досягнення місії і цілей діяльності підприємства, задоволення інтересів власників та потреб споживачів в якісних та доступних ЛЗ, а також отримання максимального економічного та соціального ефекту шляхом забезпечення збалансованої взаємодії відповідних складових його СЕП.

Запропонований алгоритм оцінки СЕП ФП наведено на рисунку.

Вибір показників оцінки — один з перших та найбільш відповідальних етапів у процесі проведення оцінки соціально-економічного потенціалу.

З огляду на різноманітність варіантів використання широкого кола показників для оцінки соціально-економічного потенціалу підприємства та спираючись на проведені дослідження щодо частоти використання певних коефіцієнтів, авторами запропоновано систему показників для проведення оцінки СЕП ФП за його складовими — соціальною та економічною (табл. 1).

У процесі досліджень обґрунтовано, що до складу соціального потенціалу входять такі субпотенціали: кадровий, соціальної забезпеченості та захищеності, організації праці, мотиваційний, творчо-інтелектуальний. Економічний потенціал складається з наступних субпотенціалів: виробничо-технологічного, фінансового, маркетингового, управлінського, інноваційно-інвестиційного.

Діагностика взаємозалежності субпотенціалів проводилася в такій послідовності: формування масиву показників, що підлягають аналізу, перевірка масиву на однорідність за допомогою розрахунку коефіцієнтів варіації та середньоквадратичного відхилення, розрахунок безпосередньо коефіцієнта кореляції для виявлення взаємозалежності між елементами СЕП, визначення величини залежності на підставі шкали Чеддока та перевірка адекватності отриманих результатів.

На підставі отриманих результатів будується матриця оцінки зв'язку між елементами, яка дозволяє наочно оцінити щільність цього зв'язку (табл. 2). Результати досліджень свідчать про те, що елементи соціально-економічного потенціалу мають тісний або вельми тісний зв'язок одне з одним.

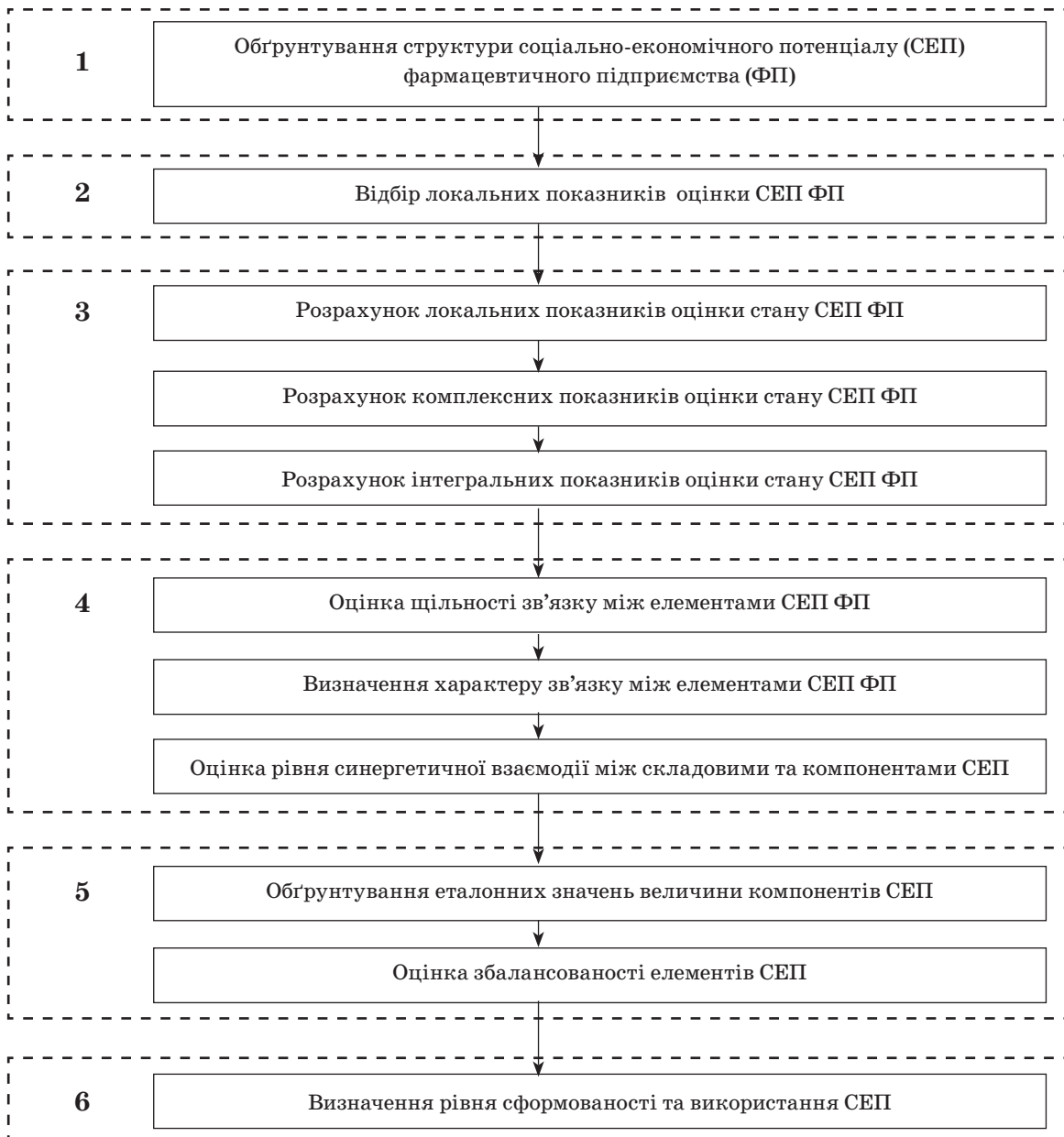


Рис. Запропонований алгоритм оцінки СЕП ФП

За умови побудови ефективної структури соціально-економічного потенціалу і забезпечення збалансованості всіх його складових повинен виникати синергічний ефект, тобто ефект зростання загальної величини СЕП у порівнянні з алгебраїчною сумою його складових.

Для розрахунку коефіцієнту синергізму (Ксин.) взаємодії складових СЕП нами рекомендовано використовувати формулу:

$$K_{\text{син.}} = \frac{T_{\text{СЕП}}}{\sum_{i=1}^j TK_{\text{СЕП}}^i},$$

де $T_{\text{СЕП}}$ — темп приросту величини інтегрального показника СЕП;

$TK_{\text{СЕП}}^i$ — темп приросту i -го комплексного показника за j -ю складовою СЕП;

j — кількість складових у структурі СЕП.

Про наявність синергічного ефекту від взаємодії складових СЕП ФП свідчить нерівність: $K_{\text{син.}} > 1$.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

1. У сучасних умовах все більшого значення набувають соціальні аспекти діяльності ФП, оскільки персонал є не тільки найважливі-

**СИСТЕМА КОМПЛЕКСНИХ СКЛАДОВИХ ТА ЛОКАЛЬНИХ
ПОКАЗНИКІВ, РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЛЯ ОЦІНКИ СЕП ФП**

Економічний потенціал	Соціальний потенціал
<p align="center">Виробничо-технологічний субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник фондоозброєності (В1) • показник фондівдачі (В2) • показник зносу ОФ (В3) • показник оновлення ОФ (В4) • показник рівня автоматизації та механізації виробництва (В5) • показник матеріаломісткості (В6) • показник матеріалівдачі (В7) • показник витрат на 1 грн. товарної продукції • показник продуктивності праці (В7) 	<p align="center">Кадровий субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник освітнього рівня персоналу (К1) • показник питомої ваги персоналу у віці до 35 років (К2) • показник «старіння» персоналу (К3) • показник статевої структури персоналу (К4) • показник адміністративно-управлінського персоналу (К5) • показник професійного розвитку (К6)
<p align="center">Фінансовий субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник забезпеченості власними обіговими коштами (Ф1) • показник автономії (Ф2) • показник покриття (Ф3) • показник абсолютної ліквідності (Ф4) • показник співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості (Ф5) • показник обіговості готової продукції (Ф6) • показник обіговості запасів (Ф7) • показник рентабельності продажів (Ф8) 	<p align="center">Субпотенціал соціальної забезпеченості та захищеності</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник соціальної забезпеченості персоналу (С1) • показник рівня захворюваності персоналу (С2) • показник вільного часу персоналу (С3) • показник питомої ваги середніх витрат на навчання та підвищення кваліфікації у виторгу від реалізації (С4)
<p align="center">Маркетинговий субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник оновлення асортименту (М1) • показник відповідності виробничій програмі (М2) • показник зняття з виробництва (М3) • показник експорту (М4) • показник питомої ваги витрат на рекламу (М5) • показник питомої ваги витрат на маркетинг (М6) • показник долі ринку (М7) • показник темпу росту об'ємів продажів (М8) 	<p align="center">Субпотенціал організації праці</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник небезпечності праці (О1) • показник ефективності використання робочого часу (О2) • показник плинності трудових ресурсів (О3)
<p align="center">Управлінський субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник питомої ваги управлінського персоналу (У1) • показник питомої ваги управлінського персоналу з вищою освітою (У2) • показник ефективності організаційної структури (У3) • показник рівня організації виробництва (У4) • показник інформаційної озброєності (У5) 	<p align="center">Мотиваційний субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник преміювання (М1) • показник участі в капіталі (М2) • показник випередження продуктивності (М3) • показник відповідності оплати праці (М4) • показник ділової кар'єри (М5)
<p align="center">Інноваційно-інвестиційний субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник упровадження нових технологій (І1) • показник питомої ваги оригінальних препаратів у загальному обсязі випуску (І2) • показник питомої ваги нематеріальних активів у загальній сумі (І3) • показник питомої ваги витрат на НДКРР у виторгу від реалізації (І4) 	<p align="center">Творчо-інтелектуальний субпотенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> • показник кількості наукових публікацій на одного працівника (Т1) • показник кількості патентів на одного працівника (Т2) • показник кількості раціональних пропозицій на одного працівника (Т3)

- шим елементом процесу виробництва ЛЗ, але й головним їх стратегічним ресурсом, який визначає рівень ефективності та результативності діяльності.
2. З урахуванням високого рівня соціалізації фармацевтичного виробництва в умовах його переходу на міжнародні стандарти якості введено в науковий обіг поняття соціально-економічного потенціалу ФП.
 3. Запропонований алгоритм інтегральної оцінки СЕП ФП на підставі використання таксономічного методу. Використання запропоновано-

- го підходу дасть змогу отримати комплексну характеристику СЕП ФП з врахуванням вагомості кожної його складової та об'єктивно оцінити ступінь його використання на кожному підприємстві. Обґрунтована система комплексних і локальних показників оцінки СЕП ФП.
4. З використанням методу кореляційного аналізу доведена висока залежність складових соціального й економічного потенціалів ФП один від одного.
 5. Запропоновано використання коефіцієнту синергізму для вимірювання рівня збалан-

**МАТРИЦЯ ОЦІНКИ ЩІЛЬНОСТІ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ЕЛЕМЕНТАМИ
СЕП НА ПІДСТАВІ ШКАЛИ ЧЕДДОКА**

Потенціал	Кад- ровий потен- ціал	Потен- ціал со- ціальної забезпе- ченості та захи- щеності	Потен- ціал органі- зації праці	Мотива- ційний потен- ціал	Іннова- ційно- інтелек- туальний потен- ціал	Вироб- ничо- техноло- гічний потен- ціал	Фінан- совий потен- ціал	Мар- кетин- говий потен- ціал	Управ- лін- ський потен- ціал	Іннова- ційно- інвести- ційний потен- ціал
Кадровий потенціал	1									
Потенціал соціальної забезпеченості та захищеності	0,5338	1								
Потенціал ор- ганізації праці	0,2038	0,6281	1							
Мотиваційний потенціал	0,4159	0,4518	0,8775	1						
Інноваційно-ін- телектуальний потенціал	0,4544	0,8115	0,8367	0,5510	1					
Виробничо- технологічний потенціал	0,2386	0,9481	0,7648	0,6225	0,7804	1				
Фінансовий потенціал	0,2382	0,4571	0,93663	0,7744	0,8406	0,5459	1			
Маркетинговий потенціал	0,1751	0,6382	0,9597	0,9296	0,8132	0,7312	0,9120	1		
Управлінський потенціал	0,3509	0,5273	0,9249	0,6480	0,8643	0,6385	0,9392	0,8132	1	
Інноваційно- інвестиційний потенціал	0,2492	0,6331	0,9624	0,7730	0,9247	0,6985	0,9777	0,9392	0,9463	1

сованості складових СЕП ФП. Доведено, що за умов побудови ефективної структури СЕП ФП рівень цього коефіцієнту повинен перевищувати одиницю.

**ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ
ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ**

- Гриньова В. М. Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств: монографія / В. М. Гриньова, О. В. Козирева. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. — 192 с.
- Діагностика стану підприємства. Теорія і практика: монографія / за заг. ред. проф. А. Є. Воронкової. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. — 448 с.
- Лапін Є. В. Оценка экономического потенциала предприятия: монография / Є. В. Лапін. — Сумы: ИТД «Университетская книга», 2004. — 360 с.
- Посилкіна О. В. Управління розвитком трудового потенціалу фармацевтичних підприємств / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко // Управління, економіка та забезпечення якості. — 2008. — № 1. — С. 37–43.
- Посилкіна О. В. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко // Фармацевтичний журн. — 2008. — № 1. — С. 30–38.
- Посилкіна О. В. Обґрунтування та вибір оптимальної стратегії розвитку трудового потенціалу фармацевтичних підприємств: методичні рекомендації / О. В. Посилкіна, Ю. С. Братішко. — Х.: НФаУ, 2008. — 28 с.
- Посилкіна О. В. Методичні підходи до оцінки соціально-економічної ефективності фармацевтичного виробництва / О. В. Посилкіна, О. А. Яремчук, О. В. Козирева // Фармацевтичний журн. — № 2. — 2007. — С. 3–7.
- Сосненко Л. С. Анализ экономического потенциала действующего предприятия / Л. С. Сосненко. — М.: «Издательский дом «Экономическая литература», 2003. — 208 с.
- Степанова О. В. Соціальний потенціал підприємства: формування та оцінка / О. В. Степанова // Збірник матеріалів науково-практичної конференції «Проблеми оцінки економічного потенціалу підприємства та механізм використання його показників», Суми 7–10 червня 2004 р. — Суми: СумДУ, — 2004. — С. 30–32.

10. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк: навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 316 с.
11. Child J. Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and enterprise: Retrospect and prospect / J. Child // *Organization Studies*, — 1997. — № 18. — P. 43–76.
12. Greening D. W. Gray Testing a model of organizational response to social issues inside of the large industrial enterprise / D. W. Greening // *Academy of Management Journal*. — 1994. — № 37. — P. 467–498.
13. Hitt M. A., Tyler B. B. Strategic decision model: Integrating different perspectives / M. A. Hitt, B. B. Tyler // *Strategic Management Journal*. — 1991. — № 12. — P. 327–351.

УДК 615.2/3: 658.78

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

О. В. Посылкина, А. А. Яремчук, О. Ю. Горбунова

В статье обоснована необходимость и актуальность исследования социально-экономического потенциала отечественных фармацевтических предприятий. Доказана необходимость объективной оценки социально-экономического потенциала для развития и повышения эффективности функционирования фармацевтических предприятий. Предложено определение, структура и алгоритм оценки величины социально-экономического потенциала с учетом специфики отрасли.

Ключевые слова: социально-экономический потенциал, оценка потенциала, структура потенциала, синергетический эффект, фармацевтическое предприятие.

UDC 615.2/3: 658.78

ACTUAL ASPECTS OF ESTIMATION SOCIO-ECONOMIC POTENTIAL OF PHARMACEUTICAL ENTERPRISES

O. V. Posilkina, A. A. Yaremchuk, O. Y. Gorbunova

A necessity and actuality research of socio-economic potential by domestic pharmaceutical enterprises is grounded in the article. The necessity of objective estimation of SEP is well-proven for development and increase of efficiency of functioning of FP Determination, structure and algorithm estimation of size of SEP, is offered taking into account the specific pharmaceutical industry.

Keywords: socio-economic potential, research of socio-economic potential, pharmaceutical enterprise.

Адреса для листування:

61001, м. Харків, вул. О. Невського, 18.

Кафедра управління та економіки підприємства
НФаУ.

Тел: 8(057) 771-81-47

Надійшла до редакції: 19.12.08