

РІВЕНЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВИРОБНИКАХ ВИРОБІВ З ПЛАСТМАС УКРАЇНИ

THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL CULTURE AT THE MANUFACTURERS OF PLASTIC PRODUCTS OF UKRAINE

Кукоба В.П.

*доктор економічних наук, професор,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

Kukoba V.P.

*DrSc in Economic, Professor,
Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman*

Чебакова Т.О.

*асистент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

Chebakova T.O.

*assistant,
Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman*

У статті наведено результати дослідження зміни об'єктивних параметрів, що характеризують рівень організаційної культури на підприємствах, які виготовляють вироби з пластмас. На основі узагальнення результатів теоретичного дослідження економічної сутності організаційної культури підприємства виокремлено її ключові складові (інтелектуальна, техніко-технологічна, соціальна, нормативно-правова, професійна, комунікативна, інформаційна) та основні параметри, що їх характеризують. Застосовуючи метод бінарної логіки для цілей оцінювання наявності у підприємств певних складових організаційної культури визначено у математичному виразі рівні цієї культури на підприємствах – виробниках пластмас.

Ключові слова: організація, культура підприємства, організаційна культура, рівень організаційної культури.

В статье приведены результаты исследования изменения объективных параметров, характеризующих уровень организационной культуры на предприятиях, производящих изделия из пластмасс. На основе обобщения результатов теоретического исследования экономической сущности организационной культуры предприятия выделены ее ключевые составляющие (интеллектуальная, технико-технологическая, социальная, нормативно-правовая, профессиональная, коммуникативная, информационная) и основные параметры, которые характеризуют. Применяя метод бинарной логики для целей оценки наличия у предприятий определенных составляющих организационной культуры определен в математическом выражении уровне этой культуры на предприятиях – производителях пластмасс.

Ключевые слова: организация, культура предприятия, организационная культура, уровень организационной культуры.

The article presents the results of a study of changes in objective parameters characterizing the level of organizational culture in enterprises manufacturing plastic products. Based on the generalization of the results of a theoretical study of the economic essence of the organizational culture of the enterprise, its key components (intellectual, technical, technological, social, regulatory, professional, communicative, informational) and the main parameters that characterize are identified. Applying the method of binary logic for the purpose of assessing the presence of certain components of an organizational culture in enterprises, the level of this culture at plastic manufacturing enterprises is defined in mathematical terms.

Keywords: organization, enterprise culture, organizational culture, organizational culture level.

Вступ. Дедалі частіше об'єктами досліджень процесів управління підприємствами стають стан і тенденції зміни організаційної культури цих господарюючих суб'єктів. Це відбувається тому, що найважливішим джерелом конкурентних переваг успішних організацій стають не стільки фінансові й матеріально-технічні фактори, скільки розвиненість

і особливості організаційної культури, носіями якого є персонал підприємства. Проблема формування і розвитку організаційної культури підприємства як фундаменту для підвищення конкурентоспроможності сучасних організацій є надзвичайно актуальною. На даний час не обґрунтовано методик визначення та оцінювання стану організаційної культури

промислових підприємств і особливо це стосується підприємств, що виготовляють вироби з пластмас. Тому проблема оцінювання рівня організаційної культури, як фундаменту для підвищення ефективності діяльності підприємства є надзвичайно актуальною.

Для будь-якої організації важливим аспектом є забезпечення ефективної діяльності підприємства. До цього відносять не лише отримання максимального прибутку, але й подальший стратегічний розвиток за рахунок економії не лише ресурсів, а й часу для виконання операцій. При цьому повинні враховуватись не лише матеріальні та фінансові ресурси, а й організаційна культура підприємства. Організаційна культура підприємства представляє собою управлінський інструмент та має ефективний вплив на складові організації. Сформувавши організаційну культуру підприємства високого рівня, можна очікувати підвищення продуктивності праці персоналу та ефективності управління.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Дослідженням організаційної культури підприємства займалась значна кількість науковців, таких як, М. Альвесон [12], Ф. Зінов'єв [3] окреслює сутність і вплив організаційної культури на ефективність діяльності підприємства, Д. Ліфінцев [7], Т. Кригульська [5], А. Асаул [1] висвітляє культуру організації як складову частину тих ресурсів, які будь-яка організація використовує для створення вартості, Е. Молл [8], Л. Карамушка [4], М. Богатирев [2] розглядає організаційну культуру як інструмент управління і описав в своїй праці вплив організаційної культури на складові організаційного розвитку і навпаки. Аспектами кількісного оцінювання рівня організаційної культури підприємств займались вітчизняні та зарубіжні вчені, серед них В. Кукоба [6], У. Оучі [13] та ін. Методи оцінки в своїх працях описує В. Устищенко [10], В. Стоянова [9] проте жоден з авторів на сьогоднішній день не проводив оцінку поточного стану рівня організаційної культури на підприємствах-виробниках продукції з пластмас.

Метою статті є представлення для всебічного наукового обговорення результатів дослідження зміни кількісних параметрів складових організаційної культури підприємств з виробництва пластмас у всіх контекстах та визначення їх впливу на ефективність діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Сучасний стан економіки України вказує на необхідність уваги керівників підприємств до використання внутрішніх факторів розвитку, зокрема, до організаційної культури. Не викликає сумнівів той факт, що застосування у практиці ефективного управління підприємствами сучасних методів підвищення рівня організаційної культури дозволяє сформувати суб'єкту господарювання необхідні конкурентні переваги по відношенню до інших підприємств.

Використання організаційної культури як провідного управлінського інструменту передбачає розробку методик для оцінювання рівня розвитку, особливостей, чинників впливу цієї культури на ефективність діяльності підприємств, підвищення

конкурентоспроможності, економії часу та коштів, виявленню і детальній характеристиці. Саме тому, у якості інструменту для встановлення поточного стану організаційної культури на підприємстві та виявлення рівня її впливу на окремі напрями діяльності цих суб'єктів господарювання доцільно використовувати розроблену автором методику оцінювання рівня організаційної культури підприємств [11]. З урахуванням досвіду обробки та інтерпретації економічних даних, а також з метою спрощення процедури оцінювання стану організаційної культури підприємств формулу, що було запропоновано у попередній публікації [11] трансформовано до такого вигляду:

$$COD = \frac{\sum_{i=1}^n CODL_n}{n}, \quad (1)$$

де, COD – загальний рівень організаційної культури підприємства; $CODL_n$ – рівень організаційної культури структурного підрозділу для якого виконуються розрахунки

$$CODL_n = \sqrt[3]{PRF_n * COM_n * SOC_n * INT_n * TECH_n * INF_n * LWI_n}, \quad (2)$$

де, PRF_n – показники за професійною складовою; COM_n – показники за комунікативною складовою; SOC_n – показники за соціальною складовою; INT_n – показники за інтелектуальною складовою; $TECH_n$ – показники за техніко-технологічною складовою; INF_n – показники за інформаційною складовою; LWI_n – показники за нормативно – правовою складовою.

Запропонована методика кількісного оцінювання рівня організаційної культури підприємств за своєю формою і підходами до визначення параметрів організаційної культури принципово відрізняється від існуючих тим, що акцентує увагу на виявленні і диференційованому розрахунку параметрів організаційної культури підприємств та дозволяє встановити причинно-наслідкові зв'язки з показниками рівня організаційної культури і результативністю функціонування суб'єктів господарювання. З використанням цієї методики розраховано параметри складових організаційної культури для дев'яти підприємств-виробників виробів з пластмас України (табл. 1). Це дозволило визначити диференційовані рівні параметрів цієї культури для кожного з обраної групи підприємств, а також оцінити ступінь розвиненості внутрішньокорпоративних відносин, що сформувалися на цих підприємствах.

Для визначення сфер діяльності на підприємствах для яких доцільно сформувати свою диференційовану культуру діяльності доцільно розглянути значення локальних показників, що характеризують ступінь упорядкованості діяльності відповідно до певних складових організаційної культури підприємств. За локальними показниками, які характеризують професійну складову організаційної культури підприємств найвищі рівні мають ПАТ «Укрпластик» (0,41) і ТОВ «Планета пластик» (0,39), при цьому найнижче значення цього показника у ПРАТ «Будпластик» (0,30). Це вказує на те, що на всіх підприємствах робота з відбору кадрів здійснюється відповідно до вимог технологічних процесів виробництва,

Рівень організаційної культури на підприємствах з виробництва пластмас (станом на 01.07.2019 р.)

Назва складової організаційної культури підприємства	Рівень оціночного показника складової організаційної культури підприємства								
	ПАТ «Укрпластик»	ТОВ «Планета пластик»	ПРАТ «Броварський завод пластмас»	ПРАТ «Здолбунівський завод пластмасових виробів «ІСКРА»	ПРАТ «Завод побутової та промислової хімії»	ПРАТ «Пластмодерн»	ПРАТ «Будпластик»	ПРАТ «Підволочиска фабрика пластмасових виробів»	ПРАТ «Вторполімермаш»
Професійна	0,41	0,39	0,32	0,34	0,38	0,35	0,30	0,32	0,37
Інтелектуальна	0,33	0,28	0,22	0,31	0,32	0,29	0,27	0,29	0,22
Інформаційна	0,27	0,23	0,25	0,20	0,19	0,17	0,22	0,21	0,25
Соціальна	0,28	0,17	0,24	0,25	0,23	0,19	0,21	0,22	0,18
Нормативно-правова	0,30	0,24	0,21	0,22	0,20	0,26	0,20	0,20	0,16
Техніко-технологічна	0,43	0,38	0,36	0,35	0,21	0,24	0,32	0,31	0,34
Комунікативна	0,32	0,28	0,22	0,21	0,25	0,23	0,25	0,24	0,28
Загальний рівень організаційної культури по підприємству	0,32	0,27	0,25	0,26	0,24	0,24	0,24	0,25	0,24

але мало звертається увага на підвищення кваліфікації цього персоналу.

Інтелектуальна складова організаційної культури підприємства характеризується такими показниками і має максимальне значення у ПРАТ «Завод побутової та промислової хімії» (0,32), ПАТ «Укрпластик» (0,33), при мінімумі у ПРАТ «Броварський завод пластмас» (0,22), ПРАТ «Вторполімермаш» (0,22). Ця складова організаційної культури характеризує можливість персоналу підприємства застосувати свої навички та уміння при використанні нових технологій, вмінні реалізувати нові організаційні й управлінські рішення в своїй трудовій діяльності, змодельовувати, розробити, виготовити та реалізувати нові вироби та вже існуючі, тобто високу професійну підготовку персоналу підприємства за фахом у відповідності з профілем його діяльності та виконуваної роботи, яка відповідає сучасному рівню розвитку науки і техніки. Окрім цього, значною мірою, ця складова описує управлінський апарат, так званий топ-менеджмент і систему управління підприємства, її гнучкість й адаптивність до змін на ринку. Можна зробити висновок, що на підприємствах виробників виробів з пластмас досить низький рівень інтелектуальної складової, що свідчить про недостатню високу освіченість кадрів, низький рівень кваліфікації робітників та відсутність кадрової політики.

Лідерами в інформаційній складовій організаційної культури підприємства стали – ПРАТ «Броварський завод пластмас» і ПРАТ «Вторполімермаш» по – 0,25, ПАТ «Укрпластик» – 0,27, найнижчі позиції посідають ПРАТ «Пластмодерн» (0,17), ПРАТ «Завод побутової та промислової хімії» (0,19). Дана складова окреслює інформаційну забезпеченість підприємства, рівень повноти, точності і суперечливості інформації, необхідної для прийняття продуктивних інноваційних рішень. Рівень показників за цією складовою низький – це свідчить про недостатню наявності достовірної

та доцільної інформації, що унеможливує застосування стратегії постійних нововведень.

За соціальною складовою організаційної культури підприємства найвищий шабелі посідає ПРАТ «Здолбунівський завод пластмасових виробів «ІСКРА» (0,25), ПАТ «Укрпластик» (0,28), найнижчий ПРАТ «Пластмодерн» (0,19), ПРАТ «Вторполімермаш» (0,18), ТОВ «Планета пластик» (0,17). Під соціальною складовою ми розглядаємо діяльність, спрямовану на покращення умов праці персоналу, яка здатна сформувати мотивацію працівників до підвищення власного рівня конкурентоспроможності та продуктивності. Підприємства, що мають низькі рівні організаційної культури, повинні найближчим часом здійснити заходи з активізації людського фактора, де трудова діяльність повинна здійснюватись з повним урахуванням не лише організаційно-технічних, а й соціально-психологічних аспектів, які відповідають сучасному розвитку суспільних відносин, біологічними особливостями розвитку людини, етапами її життєвого циклу. У цьому контексті економічна складова організаційної культури повинна розглядатися виключно як складова соціальної політики.

Показники нормативно-правової складової організаційної культури підприємства мають своїх лідерів, якими є ПРАТ «Пластмодерн» (0,26) і ПАТ «Укрпластик» (0,30) та «аутсайдера» ПРАТ «Вторполімермаш» (0,16). Оскільки нормативно-правова складова являє собою організаційно-функціональний образ системи місцевого самоврядування на підприємстві можна побачити, що вона має дуже низькі показники. Це свідчить про те, що нормативно-правова складова не забезпечена відповідними інструктивно-методичними матеріалами та інструментарієм роботи на рівні відповідних підрозділів. Підвищити показники можливо здійснивши удосконалення відповідних локальних нормативно-правових актів на рівні підприємства.

Техніко-технологічна складова організаційної культури підприємства виділяє таких лідерів – ТОВ «Планета пластик» (0,38), ПАТ «Укрпластик» (0,43), найнижчі показники мають такі підприємства ПРАТ «Завод побутової та промислової хімії» (0,21), ПРАТ «Пластмодерн» (0,24). Отож, ця складова окреслює здатність швидко відреагувати на зміни ринку, технологій, інновацій здійснивши процес перебудовування, переорієнтувавши виробничі потужності і налагодити економічно ефективне виробництво нових виробів, що відповідають на попит споживачів. Техніко-технологічна складова описує матеріально-технічний і технологічний стан організації, наявність резервів та можливостей їх оперативного отримання, гнучкість обладнання й технологій, стрімкої роботи конструкторських і технологічних служб. Проаналізувавши дані за даною складовою ми бачимо достатньо низький рівень техніко-технологічної складової підприємств, що свідчить про низьку ефективність здійснення відтворювальних процесів, а саме недосконалість механізмів внутрішнього трансферу технологій; технічну та технологічну відсталість виробничих й управлінських процесів; неефективна амортизаційна політика тощо.

Комунікативна складова організаційної культури підприємства має таких лідерів за показниками ПАТ «Укрпластик» (0,32) та ТОВ «Планета пластик» (0,28), ПРАТ «Вторполімермаш» (0,28), а останні сходинки посідає ПРАТ «Здолбунівський завод пластмасових виробів «ІСКРА» (0,21) й ПРАТ «Броварський завод пластмас» (0,22). Суть комунікативної складової полягає в обміні інформацією між співробітниками. Описуючи комунікацію у вузькому розумінні значення цього поняття, перш за все необхідно звернути увагу на той факт, що під час спільної діяльності працівники обмінюються між собою різними інтересами, почуттями, пропозиціями, умовами, ідеями, настроями тощо. Усе це можемо розглядати як інформацію, що впливає на роботу працівників, і тоді сам процес комунікації може бути зрозумілий як процес обміну інформацією між індивідуумами. В умовах високої комунікації між персоналом інформація не тільки передається, але й

формується, уточнюється, розвивається та інтерпретується в бажаний результат в залежності від якості комунікативних навичок кожного працівника. Проаналізувавши результати дослідження комунікативної складової організаційної культури підприємств виробників виробів з пластмас ми бачимо низький рівень комунікації між працівниками, підрозділами та керівництвом, що негативно впливає на діяльність підприємств (знижується продуктивність праці, зростає рівень простоїв виробництва), необхідно проводити низку заходів для підвищення комунікації на підприємствах галузі.

З наведених розрахунків можна зробити висновки, що у загальному виді всі підприємства-виробники продукції із пластмас мають низький загальний рівень організаційної культури – менше 20% від оптимального рівня організаційної культури підприємства, а на окремих підприємствах він коливається на рівні, що менше 10% до оптимального значення. Це вказує на потребу у розвитку організаційної культури на ПАТ «Укрпластик», ТОВ «Планета пластик», ПРАТ «Здолбунівський завод пластмасових виробів «ІСКРА» підприємствах та здійсненню заходів із формування такої культури на ПРАТ «Броварський завод пластмас», ПРАТ «Завод побутової та промислової хімії» ПРАТ «Пластмодерн», ПРАТ «Будпластик», ПРАТ «Підволочиська фабрика пластмасових виробів», ПРАТ «Вторполімермаш» підприємствах.

Висновки. Після проведення дослідження було проаналізовано результати та визначені лідируючі підприємства виробники виробів з пластмас України та підприємства з найнижчими показниками в цій галузі за окремими складовими усього підприємства. Лідером за всіма показниками і загальним показником є ПАТ «Укрпластик», інші підприємства галузі займають посередні показники за показниками. В процесі дослідження виявлено занадто низький рівень організаційної культури підприємств виробників виробів з пластмас України, що негативно впливає на поточну ефективність діяльності цих підприємств, та вимагає реалізації комплексу заходів із формування і розвитку організаційної культури підприємств галузі.

Література:

1. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев. – СПб.: Гуманистика, 2006. – 206 с.
2. Богатырев М. Организационная культура предприятия / Проблемы теории и практики управления – 2005. – №1. С. 104-110.
3. Зінов'єв Ф.В. Сутність і складові організаційної культури підприємства. / Ф.В. Зінов'єв, Д.В. Брустінєв, Я.І. Пижинський. // Держава та регіони. – № 3. – 2010. – С. 46-50.
4. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури : [навч. посіб.] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
5. Кригульська Т.В. Деякі аспекти проблеми структуризації організаційної культури підприємства / Т.В. Кригульська // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 76-80.
6. Кукоба В.П. Упорядковувальний аспект організаційної культури підприємства: сутність, складові, основні атрибути / В.П. Кукоба // Стратегія економічного розвитку України : зб. наук. пр. – Київ : КНЕУ, 2016. – № 39. – С. 20-30.
7. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу / Д.С. Ліфінцев // Актуальні проблеми економіки: наук. екон. журнал. – 2006. – № 2(56). – С. 154-158.
8. Молл Е.Г. Организационная культура / Е.Г. Молл // Организационное поведение : [хрестоматия]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 38-49.
9. Стоянова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности / Менеджмент в России и за рубежом – 2005. – №1. – С. 3-9
10. Устименко В.М. Методи оцінки стану організаційної культури / В.М. Устименко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 1(2). – С. 367-381.

11. Чебакова Т.О. Новації в оцінюванні упорядкувального аспекту організаційної культури підприємства / Т.О. Чебакова // Інвестиції: практика та досвід. – 2018. – 10. – С. 68-72.

12. Alvesson M. Understanding Organizational Culture / M. Alvesson. – London: SAGE Publications. – 2002. – P. 28-30.

13. Ouchi, W. G. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge / William G. Ouchi. – New York: Avon Books, 1981. – 255 p.

УДК 336.2

ПОДАТОК НА ВИВЕДЕНИЙ КАПІТАЛ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

WITHDRAWAL TAX: REALITIES AND PROSPECTS

Лаврова О.О.

*кандидат економічних наук,
старший викладач*

Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького

Lavrova O.O.

Ph.D., Senior Lecturer

Cherkasy National University. B. Khmelnytsky

Мальованна Т.П.

викладач

Черкаського комерційного технікуму

Malovanna T.P.

Lecturer

Cherkasy Commercial College

В статті розглянуто ключові особливості податку на виведений капітал та встановлено основні його переваги в порівнянні з податком на прибуток підприємств. Авторами досліджено можливі фінансові наслідки впровадження такого податку у сучасних ринкових умовах. В результаті сформульовано основні застереження щодо реформування податку на прибуток підприємств у формі підкреслення основних його дієвих переваг та значимості у наповненні бюджету. Досліджено особливості адміністрування існуючого та пропонованого податку, що дозволило виявити додатково бюрократичні перепони на шляху реформи. Узагальнення особливостей податку на виведений капітал дозволило охарактеризувати максимально безпечний спосіб заміни системи оподаткування бізнесу.

Ключові слова: витрати, дивіденди, доходи, капітал, оподаткування, прибуток.

В статье рассмотрены ключевые особенности налога на выводенный капитал и установлены основные его преимущества по сравнению с налогом на прибыль предприятий. Авторами исследованы возможные финансовые последствия внедрения такого налога в современных рыночных условиях. В результате сформулированы основные предостережения относительно реформирования налога на прибыль предприятий в форме подчеркивания основных его действенных преимуществ и значимости в наполнении бюджета. Исследованы особенности администрирования существующего и предлагаемого налога, что позволило выявить дополнительно бюрократические препятствия реформы. Обобщение особенностей налога на выводенный капитал позволило охарактеризовать максимально безопасный способ замены системы налогообложения бизнеса.

Ключевые слова: расходы, дивиденды, доходы, капитал, налогообложения, прибыль.

The article deals with the key features of the capital tax and its main advantages in comparison with the corporate income tax. The authors investigate the possible financial consequences of introducing such a tax in today's market conditions. As a result, the main reservations about reforming the corporate income tax are formulated in the form of emphasizing its main effective advantages and importance in filling the budget. The peculiarities of administering the existing and proposed tax were investigated, which revealed additional bureaucratic obstacles to reform. Generalization of the features of the capital tax allowed us to characterize the safest way to replace the business tax system.

Keywords: expenses, dividends, income, capital, taxation, profit.