

(ФОП), при цьому роздрібнює свій бізнес та використовує спрощену систему оподаткування.

Розв'язання існуючих проблем податкової системи України має відбуватися через послідовну реалізацію стратегічних цілей реформування податкової системи України, а саме: підвищення конкурентоспроможності вітчизняного бізнесу; легалізація тіньового сектору; активізація інвестиційних процесів в економіці; розробка простих і зрозумілих податкових норм для суб'єктів господарювання; скорочення витрат платників на нарахування і сплату податків та держави на їх адміністрування; адаптація податкового законодавства України до законодавства ЄС; забезпечення умов для добровільного виконання вимог податкового законодавства платниками податків; запровадження інформаційно-аналітичної системи державної податкової служби в національному масштабі; автоматизація процесів оподаткування з використанням сучасних технологій

Література:

1. Аналіз співвідношення прямих та непрямих податків в Україні. URL: http://www.rusnauka.com/36_PVMN_2012/Economics/15_123887.doc.htm

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНДИКАТОР ІНКЛЮЗИВНОГО ЗРОСТАННЯ БІЗНЕСУ

Г. В. ЗАПОРОЖЕЦЬ, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри менеджменту і публічного адміністрування
*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

В Україні на розвиток людського капіталу впливає велика кількість дестабілізуючих чинників, що істотно підвищує рівень соціального ризику для людей стати ізгоями: скорочення кількості робочих місць і зростання рівня безробіття, бідність, у тому числі серед працюючого населення, ризик не отримати роботу відповідно до набутого кваліфікаційного рівня, ризик втратити роботу, дефіцит бюджету та позабюджетних фондів тощо.

Сьогодні, в Україні, для більшості організацій, корпоративна культура – це невід'ємний стиль, без якого вже неможливо виходити на ринок товарів і послуг, а для інших – самосвідомість, набуття особливого сенсу професійної діяльності, без якої складно існувати. Нарешті, для сучасних організацій корпоративна культура є найсильнішим мотиваційним фактором.

Сьогодні організація позиціонується як самостійне полікультурне об'єднання зі своїми унікальними цінностями, нормами, ритуалами, традиціями, міфами, легендами, героями, фольклором, субкультурою, іміджем, корпоративним духом, що є частиною сучасної парадигми менеджменту.

Вплив корпоративної культури на функціонування організацій має різноплановий, а подекуди інертний характер, однак найчастіше проявляється

через: процеси, структуру, систему взаємовідносин. Зважаючи на те, що корпоративна культура поєднує майже всі аспекти: духовний, матеріальний, соціальний, інформаційно-комунікаційний, то результативність її впровадження в організації може стати індикатором інклюзивного зростання бізнесу.

Проблемам інклюзивного зростання присвячені праці багатьох вчених. Серед них: Д. Аджемоглу та Д. Робінсон, Е. С. Райнерт, Дж. Подеста, З. М. Бедос, С. Голандер, Р. Райнері та Р. Р. Альмейда, Дж. Гупта та К. Вегелін та ін.

В узагальненому розумінні інклюзивний (від англ. inclusiveness – залученість) є новітнім трактуванням сучасного розвитку, сутність якого полягає в необхідності посилення залучення до вирішення проблем соціально-економічного розвитку усіх верств населення й різних за статусом груп, а також включення до цього процесу усіх територій.

Світовий банк визначає «інклюзивне зростання», як зростання швидкими темпами, стає, широко поширене по всіх секторах економіки, що залучає значну частину трудових ресурсів країни і характеризується рівністю можливостей в доступі до ринку праці і ресурсів. Головний акцент у даному визначенні робиться на продуктивній зайнятості для всіх груп працездатного населення, включаючи жінок, як важливої умови зниження рівня бідності, більше, ніж на розподілі доходів [1].

Тобто, інклюзивне зростання – це зростання, яке дозволяє залучити більшу частину трудових ресурсів до ефективної економічної діяльності завдяки чому забезпечити більшій частині населення більш високий рівень життя.

Для впровадження у практику теорії інклюзивного розвитку та інклюзивного зростання існує блок цілій у сферах: зайнятості, інновацій, зміни клімату та впровадження зеленої енергетики, освіти, боротьби з бідністю та соціального відчуження [2].

Корпоративна культура сучасних організацій повинна дотримуватися теорії інклюзивного зростання бізнесу. Це обумовлено тими обставинами, що дотримання організацією базових принципів корпоративної культури впливає на подальший її стан, ефективність прийняття управлінських рішень, результативність діяльності працівників та їх зростання у всіх аспектах задоволеності: духовному, матеріальному, соціальному, інформаційно-комунікаційному.

У результаті проведеного дослідження зроблено висновок, що інклюзивне зростання бізнесу напряму залежить від рівня корпоративної культури організації, оскільки феномен корпоративної культури у контексті інноваційної парадигми управління має потужний вплив на всі аспекти якості життя людини.

Література:

1. Ending Poverty and Sharing Prosperity. Global Monitoring Report 2014/15. Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2015. 240 p. URL: <http://www.worldbank.org/en/publication/global-monitoring-report>

FINANCIAL INCLUSIVITY: FEATURES AND CLASSIFICATION

I. M. KRYVTSUN, PhD in Economics, Docent,
Associate Professor of the Department of Economics of Enterprise and Investment
National University «Lviv Polytechnic», Lviv

Through modern communication devices and social networks, banks and other financial institutions are included in our daily lives.

In era of Big Data, it seems like financial services companies know everything there is to know about our lives as consumers – where we live, what we do for a living, how much we make, how much we have saved, what we buy and what we might want to purchase in the future [1].

In recent researches [2–3], financial inclusion or financial inclusivity is considered by authors as population financial service coverage level. The study [2] author gives also the definition financial exclusion that is associated with the saturation and deprivation processes.

Exploring financial inclusivity, most authors consider the banks as main financial service institutions. However, research author [2] identifies among financial service providers alongside the banks both official and unofficial financial intermediaries.

The study [4] authors understand financial inclusivity as a complete and evolving banking and financial ecosystem based on Blockchain and «Mobile Financial Solutions» and other technologies; as alternative to the traditional banking and financial system that foresees banking as a right for everyone, everywhere.

The expectations of bank customers are shifting as a result of their digital experiences with online retailers, tech companies, and other entities, and this is changing their interactions with banks in fundamental ways [5].

More and more studies are emerging, exploring financial inclusivity without the need for banks or intermediaries. Absolute freedom provided as long as the inclusive businesses philosophy is respected and the rights of the most vulnerable are safeguarded [4].

The technological revolution and its achievements using in the financial area promoted to interpreting financial inclusion beyond banking.

In particularly, the study [6] offered the term digital financial inclusion as the possibility of access to formal financial services for the general public based on the implementation of basic principles of digital interaction between financial intermediaries and consumers, the use of innovative financial products, services, digital channels, as well as customer service and fundraising systems.

A comprehensive study of the financial inclusion phenomenon requires its systematization by such features as the type of financial institution, the financial service area, ways and instruments that ensure inclusion, etc. Presented in the table