

## **ВЕНЧУРНЕ ІНВЕСТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

*Загорудько В.Л., Трофимова К. С., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ*

Конкурентоспроможність національної економіки є одним з основних пріоритетів сучасності. Впровадження інноваційної моделі розвитку - альтернативний шлях до виведення економіки України на світовий рівень конкурентоспроможності. Інструментом реалізації інноваційної моделі розвитку є національна інноваційна система. Однією зі складових національної інноваційної системи, що виконує функції підтримки розвитку новаторських технологічних компаній, є інститути венчурного інвестування - венчурні фонди та венчурні компанії.

Індустрія венчурного інвестування займає важливу позицію в комплексі заходів по переходу держави на модель інноваційного розвитку та підвищення конкурентоспроможності на світових ринках капіталу, оскільки сприяє стимулюванню економіки шляхом активного інвестування та підтримки бізнесу з високим потенціалом росту в існуючих і знову створюваних секторах промисловості та сфері послуг.

Світовий досвід показує, що роль венчурної індустрії полягає в:

перерозподілі фінансових ресурсів в масштабах економіки завдяки ряду переваг, таким як оперативність прийняття інвестиційних рішень, чітка оцінка ризиків і відсутність суб'єктивних підходів при розподілі фінансових ресурсів; створенні нових комерційних успішних інноваційних підприємств; створенні додаткових робочих місць для висококваліфікованого персоналу у нових інноваційних сферах; підвищенні норми прибутку в економіці в цілому.

Таким чином, венчурні фонди потрібно розглядати як один з видів інститутів венчурного інвестування, основним призначенням яких є інвестування інноваційного бізнесу.

Розвиток українського венчурного бізнесу, як складової частини інвестиційного бізнесу, став сьогодні специфічним явищем. Більшість компаній з управління активами є фіктивними, створеними з метою ухилення засновників від оподаткування або використовуються венчурні фонди в інтересах окремих компаній всупереч загальнодержавним інтересам.

Системою заходів для стимулювання венчурного інвестування є:

1. Пряме надання державою прямих інвестицій або кредитів під низькі відсотки, запровадження схеми податкового стимулювання інноваційної діяльності, у тому числі: надання пільг в оподаткуванні лише тим венчурним фондам, які здійснюють фінансування проектів, що відповідають пріоритетним напрямкам та стратегії інноваційного розвитку держави; розробка програм та механізмів щодо можливостей застосування податкових канікул для малих та середніх венчурних фірм;

2. Зниження державою венчурних ризиків приватних інвесторів, шляхом державних гарантій за кредитами венчурним фондам або новим малим

компаніям та врегулювання системи захисту інтелектуальної власності українських розробників та підприємців.

3. Розвиток венчурної та інноваційної інфраструктури, важливим елементами якої є технопарки, бізнес-інкубатори, центри трансферту технологій та венчурні фонди; проведення інноваційних конкурсів, експертних рад, венчурних ярмарків національного та регіонального рівня. Необхідним є поєднання всіх елементів інноваційної інфраструктури в інформаційну мережу, що дозволить взаємодіяти бізнесу й капіталу.

Отже, венчурне підприємництво в Україні є досить перспективним, хоча на даному етапі розвитку економіки України існує ще багато перепон для ефективної і прозорої роботи компаній в даній сфері. Так як в Україні ще не існує сформованого ринку венчурного підприємництва, то необхідно вирішити ряд складних комплексних проблем як у правовому аспекті (зокрема, законодавче визначення венчурного підприємництва, його державна підтримка та стимулювання), так і в напрямку розвитку інфраструктури венчурного підприємництва.

## **ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ**

*Моисеев А. С., Котович С.М., ГВУЗ «НГУ», г. Днепрпетровск*

Важность и необходимость создания и развития системы организационной культуры в настоящее время провозглашают все без исключения руководители и управленцы. Однако в современных организациях понятия организационных культуры и ценностей на практике сводятся лишь к созданию комплекса внешних формальностей, на практике имеющих мало общего с изначально поставленной задачей.

Настоящая организационная культура, прежде всего, основывается на общей заинтересованности всех участников организации в её конструктивном развитии и процветании, что возможно только при условии обеспечения каждому её участнику возможности развиваться в составе организации самому, причём прежде всего творчески как личность, а не только лишь в материальном и карьерном аспектах. При этом важно, чтобы каждый конкретный участник видел своё развитие и развитие организации как единый неразрывный взаимосвязанный процесс.

Эффективная система, обеспечивающая полную интеграцию каждого из участников в процесс развития организации и достижения её целей, должна включать в себя, как минимум, пять базовых элементов:

- **Отбор.** При приёме каждого нового участника в организацию важно максимально точно понять, насколько идея и цель существования организации ему близки, чего он ожидает от своей деятельности в этой организации: только материальной выгоды или же реализации творческого потенциала.