

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.

- **Распределение.** Чрезвычайно важно максимально точно определить, какие задачи новый сотрудник хочет и реально способен выполнять в настоящий момент времени. Это, во-первых, позволяет избежать неэффективности от постановки несоответствующих уровню сотрудника задач, но также и от несоответствия выполняемой работы творческим потенциалу и стремлению сотрудника.
- **Самоуправление и партнёрство.** Этот пункт основывается на принципе вовлечения всех без исключения участников организации как в процесс коллективного управления организацией, так и самостоятельного принятия необходимых решений на своём компетентном уровне, что одновременно усиливает ощущение себя единым целым с корпоративным организмом всех без исключения участников организации, а также обеспечивает намного большие мотивацию и чувство ответственности у сотрудников.
- **Наставничество.** Создание эффективной корпоративной культуры требует пересмотра привычной иерархической структуры отношений в организациях. Руководитель должен быть, прежде всего, наставником для своих подчинённых, помогающим им преодолевать трудности и раскрывать свой потенциал, учитывая индивидуальные особенности каждого из подведомственных ему участников организации.
- **Мониторинг.** Для нормального функционирования и развития организации необходим постоянный анализ состояния её составляющих, в том числе и её участников. Это касается как выявления причин возникновения проблем в работе конкретного сотрудника, так и состояния развития каждого участника, возможной необходимости смены его рода деятельности либо же спектра задач и т.п.. Это позволяет заранее устранять нежелательные негативные эффекты и стимулировать развитие организации, помогая сотрудникам в решении возникших проблем и обеспечивая им возможность самореализации и как профессионального, так и личностного роста.

Правильное построение организационной культуры, в которой развитие организации и её участников является неразрывным процессом, позволит максимально повысить эффективность функционирования современных организаций и экономики в целом.

УПРАВЛІННЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЄЮ ВИРОБНИЦТВА ТА ПРОДУКЦІЇ ЯК ОДИН З ЕФЕКТИВНИХ ЗАСОБІВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ

*Деордієва В.А., ДВНЗ “НГУ”, м. Дніпропетровськ
Доновська Ю.В., ДВНЗ “НГУ”, м. Дніпропетровськ*

Необхідність здійснення диверсифікації зумовлена зміною мети діяльності суб'єктів господарювання від отримання прибутку на збереження та забезпечення розвитку та визначається мотивами. До складу мотивів