

Стадія «виходу»	Наявність налагодженої роботи компанії та хороших позицій на ринку, постійного прибутку	Випуск акцій. Отримання інвесторами доходів у вигляді дивідендів або через продаж своїх часток у бізнесі	Продаж компанії чи її частини інвестиційному фонду або великому інвестору
-----------------	---	--	---

Для забезпечення ефективності впровадження інвестицій у стартапи, необхідно створити певні інноваційні механізми, які б стимулювали залучення приватних інвестицій в інноваційні підприємства та проекти. Їх створення надасть широкі можливості для ефективної презентації компаній інвесторам, зручні та ефективні комунікації між усіма категоріями учасників ринку та інформаційно-аналітичну підтримку.

Підводячи підсумки, варто зазначити, що Україна має достатньо великий інноваційний потенціал. Обираючи інноваційний напрямок діяльності, стартап матиме більше шансів на розвиток, якщо приділяти йому більше уваги. Чим більше надходить до країни інвестиційного капіталу, тим швидше здійснюється розвиток національної економіки, а тому і покращується якість життя населення. Для того, аби мати змогу залучати до державних проєктів ще більше інвестиційних вкладів, необхідно довести, що стартап є перспективним напрямком інвестиційної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бондаренко Т. Г., Ісаєва К. О. Стартапи: актуальні питання розвитку. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/startapy-v-rossii-aktualnye-voprosy-razvitiya>
2. Нікітіна А. В., Павленко Е. А., Захарова А. О. Розвиток стартапінгу в Україні. Режим доступу - <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/342>

УДК 005.73:004

Голіонко Н.Г.¹, Кістерська О.Л.²

¹ к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», м. Київ, Україна

² здобувач вищої освіти, ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЦИФРОВОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасний розвиток інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій істотно посилює їх важливість для людей, та ступінь їх використання у спілкуванні, побуті, професійній діяльності, культурі, політиці. Можливості успішних цифрових перетворень більш вірогідні у

тих організаціях, які здатні швидко навчатися, змінюватись, адаптуватися до нових реалій. Та чи не ключовим у таких цифрових трансформаціях є формування і розвиток відповідної трансформаційної культури організації.

Зазначимо, що, на нашу думку, *цифрова культура бізнес-організації* це сукупність певних правил, принципів і цінностей, сформована у корпоративній культурі конкретної компанії, і яка характеризує використання технологій для взаємодії з суспільством і вирішення завдань у професійній діяльності. Особливої затребуваності, такі нові цифрові компетентності працівників компаній набули у період Covid-карантину. Важливим тут стало підвищення рівня цифрових навичок співробітників, грамотності і умінь користування сучасними технологіями і програмним забезпеченням, навички організування віддаленої роботи та формування і належного дотримання графіка власних активностей.

Менеджери цифрових трансформацій сучасних організацій, як зарубіжних Google, Amazon, eBay, так і українських ДТЕК, МХП та ін. вважають, що універсальної формули для формування цифрової культури не існує. Кожна компанія шукає власний шлях, причому має врахувати безліч факторів, від розмірів організації, стану конкуренції в галузі до специфічного розвитку культури у власній країні.

Як приклад успішного формування цифрової культури наведемо досвід ДТЕК. Зокрема, зі слів очільника цифровізації компанії - Дмитра Осики, в процесах цифрової трансформації важливо пріоритетними вважати зміни в людях і процесах, навіть, якщо інформаційні технології розглядаються нами як каталізатор змін. Тож, основними принципами формування цифрової культури є наступні [1]:

- 1) *Колаборація*: робота в крос-функціональних командах, коли співпраця цінується більше, ніж індивідуальні зусилля. Успіх в цифровій культурі відбувається завдяки колективній роботі і обміну інформацією між департаментами, підрозділами і функціоналами;
- 2) *Тестування і навчання* - організація бере на себе ризики і перевіряє інноваційні рішення, помилки вважаються досвідом і знанням, заохочується сміливість, а не обережність. У цифровій культурі людям пропонується ризикувати, аналізувати невдачі, вчитися на помилках;
- 3) *Формування екосистеми*: компанія розвивається разом з конкурентами, партнерами, стейкхолдерами, зовнішнім світом;
- 4) *Робота на основі даних* як беззаперечний тренд цифрових змін. При повному забезпеченні якості даних та інформації (через певні інструменти і методи аналізу даних), всі рішення приймаються лише на

основі даних. Потрібно оцінювати та аналізувати дані і вчитися їх використовувати;

- 5) *Клієнтоорієнтованість*: в центрі всіх напрямів діяльності – клієнт або користувач, причому при розробці продуктів (послуг) співробітники ставлять себе на місце клієнта;
- 6) *Автономність* і розширення прав і можливостей співробітників: працівники мають отримати автономію для прийняття власних рішень;
- 7) *Динаміка прийняття рішень*: співробітники діють і реагують швидко, існує акцент на діях, а не на плануванні. У швидко мінливому цифровому світі планування і прийняття рішень повинні переходити від довгострокового до короткострокового;
- 8) *Відкритість*: комунікації між різними рівнями в ієрархії - прямі і чесні. Дуже важливий пункт - це трансформація "вертикальної" комунікації (за ієрархією - згори донизу) на "горизонтальну", контролю - на делегування;
- 9) *Ціннісний підхід*, як пріоритет при розробці продуктів та рішень,
- 10) *Відкритість до радикальних змін* - співробітники відкриті до рішень, які докорінно змінюють звичні бізнес-моделі.

Формування цифрової культури в компанії має бути поступовим, тому важливо розуміти, що такий процес є тривалим. Отже, варто зважати на потребу у розумінні і підтримці команди при виявленні певних невдач, на формування впевненості у вірному напрямку руху, на створення відповідних механізмів підтримки та вимірювання ефективності змін, а також на постійний розвиток відповідних компетенцій та експертизи (власних і командних), що в результаті неодмінно приведе до отримання реальних прикладів успішних цифрових змін у культурі компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Д. Осика Успішна цифрова трансформація починається з культури. Електронний ресурс: режим доступу: <https://dtek.com/media-center/news/uspeshnaya-tsifrovaya-transformatsiya-nachinaetsya-s-kultury/>