

Є. М. Ахромкін,

д-р екон. наук,  
завідувач магістратурою,  
Східноукраїнський національний  
університет ім. В. Даля,  
м. Луганськ,

І. А. Попова,

канд. екон. наук,  
вчений секретар,

О. В. Перепелюкова,

економіст,  
Луганська філія  
Інституту економіко-правових  
досліджень НАН України

## ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Розглянуто види інновацій. Виявлено за допомогою соціологічного дослідження чинники впливу на інноваційну активність як підприємств, так і працівників.

*Ключові слова:* інновації, інноваційна активність, системи стимулювання, чинники, заробітна плата, форми і методи стимулювання.

Національні інтереси країни вимагають негайних і ефективних заходів, спрямованих на підвищення рівня якості життя населення, яке залежить від інноваційного розвитку вітчизняного виробництва. Основним чинником, який сприяє розвитку економіки та забезпечує ефективне використання трудового потенціалу, є інноваційна активність працівників. Отже, забезпечити інноваційний розвиток вітчизняного виробництва як на державному, так і регіональному рівнях можливо лише шляхом побудови ефективної системи спонукання до конкурентоспроможної та науково-технічної праці в реалізації стратегічних завдань інноваційного розвитку промислових підприємств. У зв'язку з цим найбільшої актуальності набувають проблеми відновлення винахідницької та раціоналізаторської діяльності на промислових підприємствах, створення стимулів для розвитку інноваційної праці, яка пов'язана з розробкою і впровадженням інновацій.

Проблеми стимулювання інноваційної діяльності підприємств розглядали-

ся у роботах О. І. Амоші, В. П. Антонюк, В. М. Геєця, В. П. Семиноженка, В. В. Стадник, Л. І. Федулової [1–5]. Також значний внесок у вивчення питань розвитку інноваційної праці в системі економіки знань здійснили: Д. П. Богиня, А. М. Колот, П. Самуельсон, М. В. Семикіна, І. Шумпетер [6–11].

Незважаючи на значну кількість робіт із проблем інноваційної діяльності підприємств, мотивації та стимулювання інноваційної праці, існуюча складна ситуація в інноваційній діяльності потребує подальшого розвитку й поглиблення досліджень у цьому напрямі. Здійснення інноваційних перетворень на підприємствах вимагає від персоналу активного включення до цього процесу, що потребує розробки відповідних заходів із забезпечення у трудових колективах підвищення престижу працівників-інноваторів. У свою чергу це обумовлює розробку необхідної діючої системи стимулювання щодо підвищення інноваційної активності робітників підприємства. *Це й обумовило мету роботи — дослідження проблем стимулювання інноваційної*

© Є. М. Ахромкін, І. А. Попова,  
О. В. Перепелюкова, 2012

*активності працівників підприємств (на прикладі підприємств Луганської області).*

У даний час перед країною в цілому та регіонами особливо гостро стоїть проблема оновлення виробничих потужностей, що обумовлено різким скороченням інвестицій в основний капітал, подальшим вкладенням підприємцями коштів, перш за все у торгово-посередницьку і фінансову діяльність. Крім того, державні й регіональні органи влади також не сприяють розвитку науково-технічної й інноваційної політики, що і призвело до домінування в українській економіці низькотехнологічних робочих місць, які не сприяють створенню умов для виробництва конкурентоздатної продукції. У той же час це спричинило за собою низьку продуктивність праці й погіршило якість продукції, загальмувало зростання оплати праці [12].

Сучасний економічний стан промислових підприємств як України, так і Луганської області не відповідає необхідності створення конкурентної економіки. Натомість ефективна сучасна бізнесова діяльність все більше пов'язана з розробкою, впровадженням і використанням інновацій. На цій підставі виникає необхідність дієвої координації зусиль із посилення розвитку інноваційної діяльності та створення умов для стабілізації економіки країни. Відомо, що рівень впровадження інновацій в Україні надзвичайно низький, наслідком чого є низка чинників, які пов'язані з галузевими ознаками, регіональними особливостями, розмірами підприємств тощо.

Так, наприклад, основними струмуючими чинниками розвитку інноваційної діяльності малих і середніх підприємств є брак фінансових коштів; недостатність попиту на нову продукцію за цінами, необхідними для забезпечення рентабельності продукції; нестача кваліфікованого персоналу, необхідного для інноваційної діяльності. Також важливою перешкодою для інновацій, особливо за межами великих міст, може бути відсутність інфраструктури. Можливі й інші причини: підприємству може бракувати знань про технології або ринках, здатних бути необхідними для розробки якоїсь інновації, або воно не може знайти відповідних партнерів для спільних інноваційних проектів [13].

Інноваційні процеси сильно розрізняються від галузі до галузі змістом розробок, швидкістю технологічних змін, структурою взаємозв'язків і доступом до знань, а також організаційними структурами та інституційними чинниками. Для деяких галузей характерні швидкі зміни і ради-

кальні інновації, для інших — менші, поетапні зміни. У високотехнологічних галузях дослідження та розробки грають центральну роль в інноваційній діяльності, тоді як інші галузі більшою мірою покладаються на освоєння запозичених знань і технологій. Так, слід зазначити, що у низько та середньотехнологічних галузях інноваціям приділяється незначна увага, ніж у високотехнологічних. Однак інновації у низько та середньотехнологічних галузях з-за їх значної питомої ваги в загальній кількості галузей можуть суттєво вплинути на економічне зростання як регіону, так і країни в цілому. Для даних галузей характерними є поетапні інновації та запозичення. Відмінності в інноваційній діяльності між галузями (в залежності, скажімо, від того, переважають чи поетапні або радикальні інновації), у свою чергу, пред'являють різні вимоги до організаційних структур підприємств.

Узагальнюючи вищевикладене, слід зазначити, що основними стримуючими чинниками інноваційної діяльності підприємств є: нестача коштів для розвитку інноваційної діяльності; недостатня фінансова підтримка з боку держави; значний обсяг витрат на нововведення; недосконалість законодавчої бази інноваційного розвитку; високий економічний ризик впровадження інновацій; тривалий термін окупності інновацій; нестача кваліфікованих кадрів, здатних сприймати інновації; низький платоспроможний попит на нову продукцію; гальмування розвитку високотехнологічних галузей промисловості; зниження рівня конкурентоспроможності економіки України.

Фундаментальне значення серед усіх чинників, які сприяють інноваційному розвитку, мають трудові ресурси, що включають реальні й потенційні інтелектуальні здібності, здоров'я, знання і практичні навички, за допомогою яких можна створювати додану вартість. Виділяють декілька чинників, за якими можна визначити ступінь інноваційності трудових ресурсів підприємств. Важливим чинником інноваційності є здатність співробітників підприємства пропонувати нові ідеї. Ініціативність, винахідливість, уміння мислити нестандартно, креативність, уміння шукати і знаходити області для оптимізації на підприємстві є навиком, який необхідний в сучасному світі. Також слід зазначити, що сучасний стан сфери праці характеризується застарілим і неефективним механізмом спонукання персоналу до інноваційної діяльності, яка пов'язана з проявом творчості, розробкою нових продуктів і підходів до конструювання, збуту продукції.

З метою виявлення основних стримуючих чинників впливу на діючі системи стимулювання працівників до інноваційної активності було проведено соціологічне дослідження на підприємствах Луганської області на підставі розробленої анкети (рис. 1). При цьому проводилося додаткове інтерв'ю з топ-менеджерами і провідними фахівцями з проблем стимулювання інноваційної активності працівників цих підприємств. У статті висвітлено основні результати досліджень проблем стимулювання інноваційної активності працівників на підприємствах Луганської області.

Опитування проводилося на 150 підприємствах (за різними видами діяльності) Луганської області (рис. 2).

Як видно з рис. 2, у соціологічному опитуванні прийняли участь підприємства машинобудівної галузі — 28,3 %, харчової промисловості — 22,4 %, легкої промисловості — 15,1 %, металургії — 12,3 %, підприємства енергетики — 8,7 %, торгівлі — 7,2 %, житлово-комунального господарства — 3,8 %, підприємства інших видів діяльності — 2,2 %.

Що стосується видів інновацій, які впроваджують підприємства, то слід зазначити, що згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність» виділяють наступні: виробничі, організаційні, управлінські, маркетингові, інформаційні інновації. Сутність виробничої інновації полягає у безпосередній генерації нових ідей, знань, заходів; розробці нових технологічних процесів, продукції та послуг; удосконаленні існуючих технологічних процесів з виробництва продукції; удосконаленні якісних характеристик виробленої продукції та послуг. Під організаційними інноваціями слід розуміти забезпечення розробки і впровадження організаційних заходів, спрямованих на удосконалення функціональної, організаційної, адміністративної структури з метою підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства. Інформаційні інновації пов'язані з використанням сучасних інформаційних технологій забезпечення господарчої діяльності з метою економії часу на отримання необхідної інформації, здешевлення інформаційних ресурсів і розробки власної інформаційної бази підприємства. Управлінські інновації спрямовані на створення та використання прогресивних сучасних форм організації та управління персоналом на підприємстві з метою підвищення продуктивності праці. Маркетингової інновації

обумовлені необхідністю створення та підтримування активної збутової політики підприємства, яка б забезпечувала терміновий збут виробленої продукції або послуг за необхідними обсягами з метою отримання прибутку [14]. Проаналізувавши види інновацій, можна стверджувати, що організаційні й управлінські інновації дублюють одна одну, тому, на нашу думку, їх необхідно об'єднати.

Згідно з рекомендаціями Осло виділяють продуктові, процесні (технологічні), організаційні, маркетингові інновації [13]. На наш погляд, саме це групування інновацій є найбільш сприятливим, тому й використовувалося при розробці та проведенні соціологічного дослідження.

Результати опитування довели, що найбільшу питому вагу майже на всіх підприємствах, що аналізуються, складають процесні інновації, на підприємствах сфери торгівлі приваляють маркетингові, а на підприємствах легкої та харчової промисловості — продуктові. Тільки на підприємствах енергетики використовуються організаційні інновації, пов'язані з використанням прогресивних сучасних форм організації та управління персоналом на підприємстві з метою підвищення продуктивності праці, а також заходи з удосконалення організаційної структури, які спрямовані на підвищення ефективності роботи підприємства. Але слід зазначити, що інноваційна продукція на підприємствах, що аналізуються, складає лише 10 % в загальному обсязі продукції підприємства. Аналіз технічного рівня виробництва показав, що в металургійній промисловості відбувається незначне збільшення на 5 % питомої ваги виробництва киснево-конвертної сталі і на 9 % питомої ваги готового прокату в загальному обсязі сталі; у машинобудуванні відбувається збільшення на 60 % верстатів з ЧПУ і скорочення на 4,1 % верстатів з високою точністю; у хімічній промисловості відбувається скорочення на 4,5 % середнього вмісту живильних речовин в мінеральних добривах і значне скорочення на 91 % виробництв пластмас.

Результати анкетування керівників аналізованих підприємств довели, що серед основних чинників, які перешкоджають інноваційній діяльності на підприємстві, є: недовік власних грошових коштів, недовік кваліфікованого персоналу, недосконалість і недостатність нормативно-правових документів, регулюючих і стимулюючих інноваційну діяльність, опір змінам з боку персоналу, небажання освоювати новий вид діяльності тощо (рис. 3).

# Економіка праці, соціальна економіка та політика

## Шановні керівники підприємств!

Інститут економіко-правових досліджень НАН України  
 проводить дослідження підприємств регіону з питань стимулювання інноваційної активності працівників з метою  
 розробки науково-практичних пропозицій  
 щодо вирішення виявлених проблем

1. У якій галузі спеціалізується Ваше підприємство?  
 2. Які види інновацій здійснює Ваше підприємство?  
 а) виробничі; б) технологічні; в) інформаційні; г) управлінські; д) маркетингові; е) товарні; ж) інше (напишіть що саме)

3. Яку долю складає інноваційна продукція в загальному об'ємі продукції Вашого підприємства?  
 а) до 10%; б) 10–30%; в) 30–50%; г) більше 50%

4. Назвіть чинники, які, на вашу думку, перешкоджають інноваційній діяльності вашого підприємства:  
 а) недолік власних грошових коштів;  
 б) низький платоспроможний попит на нові продукти;  
 в) тривалі терміни окупності нововведень;  
 г) недолік кваліфікованого персоналу;  
 д) недолік інформації про нові технології, про ринки збуту і тому подібне;  
 е) недостатність законодавчих і нормативно-правових документів, регулюючих і стимулюючих інноваційну діяльність;  
 ж) опір змінам з боку персоналу, небажання освоювати новий вид діяльності;  
 з) інше (напишіть що саме)

5. Чи вважаєте Ви, що існуючий розмір оплати праці спонукає персонал підприємства до інновацій?

- а) Так. б) Швидше так, чим ні. в) Важко відповісти. г) Швидше ні, чим так. д) Ні.

6. Що, на вашу думку, могло б спонукати персонал до інноваційної діяльності?

7. Які форми заохочення використовують на підприємстві? (необхідне підкреслити).  
 а) премії по підрозділам; б) індивідуальні премії; в) відсотки до заробітної плати; г) підвищення заробітної плати;  
 д) моральне заохочення; е) колективні заходи за рахунок підприємства;  
 інші

8. Оцініть, будь ласка, за допомогою лінійної шкали рівень інноваційної активності працівників в % (обведіть відповідну цифру)

Український рівень трудової активності і самовіддачі	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Високий рівень трудової активності і самовіддачі
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	--

9. Наскільки розмір заробітку працівників Вашого підприємства залежить від ... визначте варіанти

	Повністю залежить	Частково залежить	Не знаю	Швидше залежить	Зовсім не залежить
від умов праці					
від освіти					
професійної підготовки і досвіду роботи					
від участі в інноваційній діяльності					
від економічного стану підприємства					
від того, наскільки адміністрація зацікавлена у працівнику					

10. У якій мірі і як діють наступні заходи на інноваційну діяльність працівників підприємства?

Питання	Абсолютно не діє	Діє		Діє істотно	
		знижує	підвищує	знижує	підвищує
Матеріальне стимулювання					
Моральне стимулювання					
Заходи адміністративної дії					
Трудовий настрій колективу					
Економічні нововведення в компанії					
Загальна соціально-економічна ситуація у країні					
Боязнь втратити роботу					
Елементи змагальності					

11. На вашу думку, основними стимулами для участі в інноваційній діяльності з боку персоналу є:

- участь у процесі комерціалізації результатів інноваційної діяльності;
- підвищення матеріального добробуту;
- активна участь у науковій і громадській діяльності;
- підвищення соціального статусу;
- престиж в суспільстві, популярність;
- підвищення громадської значущості своєї діяльності;
- інтерес до професії;
- передача системи знань і накопиченого досвіду;
- визнання колег;
- можливість реалізувати особисті ідеї і проекти;
- задоволення від роботи;
- професійна самореалізація;
- приємні умови праці;
- самостійність в роботі;
- кар'єрне зростання

(відмітьте 3–4 варіанти відповіді).

12. Напишіть, будь ласка, що треба зробити регіональним органам влади, центрам зайнятості, профспілкам задля підвищення інноваційної активності персоналу на підприємствах регіону

Рис. 1. Анкета

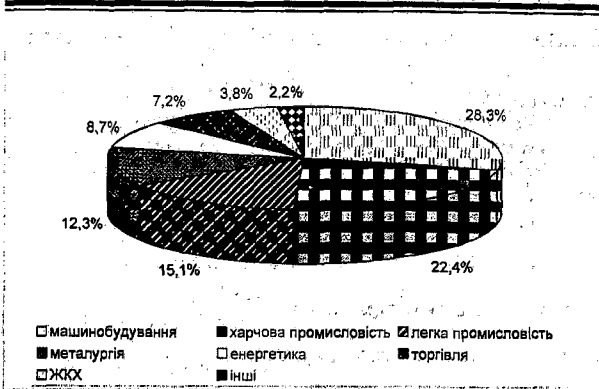


Рис. 2. Види економічної діяльності опитуваних підприємств Луганської області

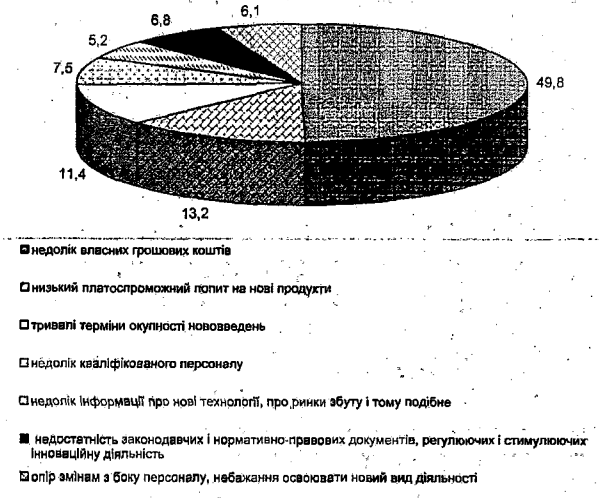
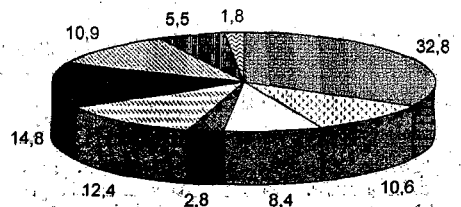


Рис. 3. Чинники, які перешкоджають інноваційній діяльності підприємств з точки зору керівництва, %

Як довели результати соціологічного дослідження працівників підприємств, що аналізуються, основними дестимулюючими чинниками до підвищення інноваційної активності є: низька заробітна плата робітників нових ідей; невідповідність складності робіт рівню отриманого доходу; незадовільні умови праці; недостатність нової інформації; відсутність стимулювання винахідників з боку керівництва; невідповідність матеріального заохочення внеску працівника з результатом роботи; відсутність можливості прояву ініціативи; несприятливий психологічний клімат в колективі тощо (рис. 4).

Тому постає об'єктивна необхідність запровадження комплексної системи заходів, спрямованих на стимулювання до інноваційної активності робітників підприємства.

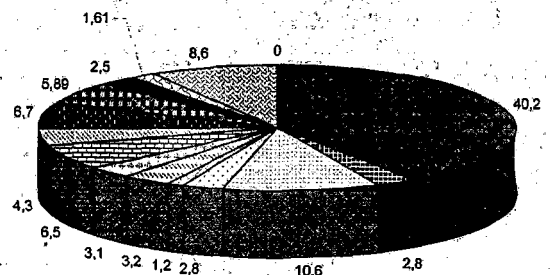
Аналіз систем стимулювання довів, що головним стимулюючим фактором є матеріальне стимулювання персоналу. Основними формами заохочення є: премії за підрозділами, індивідуальні премії, підвищення заробітної плати та



- низька заробітна плата робітників нових ідей
- невідповідність складності робіт рівню отриманого доходу
- незадовільні умови праці
- недостатність нової інформації
- відсутність стимулювання винахідників з боку керівництва
- невідповідність матеріального заохочення внеску працівника з результатом роботи
- відсутність можливості прояву ініціативи
- несприятливий психологічний клімат в колективі
- інше

Рис. 4. Чинники, які перешкоджають інноваційній діяльності підприємств з точки зору працівників, %

інші. Існуючий рівень інноваційної активності працівників низький (до 10 %). Значна кількість підприємств майже не приділяє уваги підбору персоналу, що негативно позначається на результатах діяльності підприємства та не сприяє розвитку інноваційної діяльності. Як показало соціологічне опитування, на розмір заробітної плати працівників впливають: умови праці, освіта, економічний стан підприємства в цілому. Основними стимулами для участі в інноваційній діяльності з боку персоналу за результатами анкетування є: підвищення матеріального добробуту, активна участь у науковій діяльності, передача системи знань і накопиченого досвіду, кар'єрне зростання тощо. Менш значимий стимул це можливість реалізувати особисті ідеї і проекти та приємні умови праці (рис. 5).



- участь в процесі комерціалізації результатів інноваційної діяльності
- підвищення матеріального добробуту
- активна участь у науковій і громадській діяльності
- підвищення соціального статусу
- престиж у суспільстві, популярність
- підвищення громадської значущості своєї діяльності
- інтерес до професії
- передача системи знань і накопиченого досвіду
- визнання колеги
- можливість реалізувати особисті ідеї і проекти
- задоволення від роботи
- професійна самореалізація
- приємні умови праці
- самостійність в роботі
- кар'єрне зростання

Рис. 5. Основні стимули для участі в інноваційній діяльності з боку персоналу, %

За результатами відповідей щодо визначення чинників-мотиваторів, визначено, що основними складовими системи активізації інноваційної поведінки персоналу є: система матеріальної мотивації; політика соціальної підтримки працівників організації; формування впевненості в успіху; чітке подання цілей інновацій; формування переконаності в необхідності інновацій; створення умов для підвищення професійного рівня працівників; політика інформаційної відкритості, що включає обговорення стратегії інновацій і повний доступ до інформації про хід інноваційних перетворень; бачення перспективи розвитку організаційної структури підприємства, включаючи визначеність кар'єрного росту; наявність реального плану інноваційних перетворень, що передбачає певний адаптаційний період; спрощення ієрархічної структури управління, зниження бюрократизації.

Також на зміст і розвиток інноваційної праці впливає ринкове середовище, узгодженість і зацікавленість роботодавців із працівниками. А зацікавити працівників у підвищенні інноваційної активності можливо лише, використовуючи активні методи спонукання, так як це обумовлює формування діючих мотиваційних механізмів саме у сфері інноваційної праці з врахуванням її складності, прояву творчості робітників, конкурентоспроможності персоналу, що дає можливість гнучко реагувати на вимоги ринку де й визначається значущість праці інноваторів [9].

Таким чином, при формуванні системи стимулювання щодо підвищення інноваційної активності працівників на підприємстві в основу її створення мають бути покладені типи трудових мотивацій, що переважають над іншими. У сьогоденній ситуації це матеріальний чинник як засіб для існування. Окрім цього, важливо знати, як розподіляються трудові мотивації за окремими групами працівників. Саме виходячи з цього, необхідно встановлювати різні системи оплати праці і стимулювання його ефективності.

Дослідження довели, що побудова системи стимулювання праці робітників інноваційної діяльності є вельми складною, враховуючи особливості цього виду діяльності. Першочерговим завданням при побудові даної системи є врахування якостей і потреб працівників, зайнятих в інноваційній сфері (керівників різних рівнів управління, наукових та інженерних працівників, маркетологів, робітників досвідного виробництва, фінансистів тощо). Люди, які займаються інноваційною діяльністю, характеризуються

високим рівнем освіти, інтелектуального розвитку, володіють аналітичним мисленням, підвищеним почуттям власної гідності, самостійністю та незалежністю. Вони особливо потребують визнання своєї праці, орієнтуючись на досягнення значних результатів і демонструють високу працездатність і продуктивність, що потребує вдосконалення діючих системи стимулювання до підвищення інноваційної активності.

### Список використаної літератури

1. Амоша О. І. Механізм забезпечення активізації інноваційної діяльності в Україні / О. І. Амоша // Соціально-економіческие аспекты промышленной политики : сб. науч. тр. / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти ; редкол. : А. И. Амоша (отв. ред.) и др. — Донецк, 2006. — С. 5—16.
2. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 5. — С. 42—47.
3. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. — Х. : Константа, 2006. — 272 с.
4. Стадник В. В. Інноваційний менеджмент : навч. посібник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. — К. : Академвидав, 2006. — 464 с.
5. Федулова Л. Перспективи інноваційно-технологічного розвитку промисленности України / Л. Федулова // Економіка України. — 2008. — № 7. — С. 24—36.
6. Богиня Д. П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки / Д. П. Богиня // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. — 2008. — № 2 (12). — С. 40—43.
7. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4—9.
8. Самуельсон П. Економікс / П. Самуельсон. — М. : МПО «Алтон», ВНИИСК, 1992. — Т. 2. — 335 с.
9. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : монографія / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. — Кіровоград : Степ, 2002. — 212 с.
10. Семикіна М. В. Методологія регулювання інноваційної активності персоналу на засадах соціального діалогу / М. В. Семикіна, Л. Д. Збаржевецька, О. О. Смірнов // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. — 2008. — № 2 (27). — С. 158—163
11. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер ; пер. с нем. — М. : Прогресс, 1982. — 455 с.

12. Сорока М. О. Рівень інноваційної активності трудових ресурсів України / М. О. Сорока // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. — 2011. — № 16 (170). — С. 143–147.

13. Руководство Осло «Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям»

[Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://mon.gov.ru>.

14. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4 липня 2002 р. // Урядовий кур'єр. — 2002. — 7 серпня (№ 143).

Стаття надійшла до редакції 23.04.2012 р.

УДК 338.242.4:334.722(4/9)

О. В. Чернявська,

д-р екон. наук,  
завідувач кафедри,

Т. С. Юрко,

здобувач,

Полтавський університет економіки і торгівлі

## ІНФРАСТРУКТУРА ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Розглянуто основні елементи інфраструктури державної підтримки малого підприємництва, запропоновано методичку оцінки рівня розвитку інфраструктури підтримки малого підприємництва, результати апробації запропонованої методички подано у вигляді картосхеми.

*Ключові слова:* інфраструктура, державна політика, мале підприємництво, механізм.

Малим підприємствам притаманні висока маневреність виробництва, здатність до швидкого переіпрофілювання діяльності, зміни асортименту продукції, впровадження нової техніки та нових технологій, готовність до виправданого підприємницького ризику. Розвиток мережі малих підприємств дозволяє наблизити сферу виробництва до споживача, підвищити ефективність використання місцевих сировинних і трудових ресурсів держави. Роль малого підприємництва в забезпеченні сталого економічного зростання держави обумовлює необхідність створення діючої інфраструктури підтримки малого підприємництва. У США діє більше 10000 державних організацій підтримки малого підприємництва, які забезпечують діяльність більше ніж 40 млн малих підприємств. Річний бюджет лише Адміністрації малого бізнесу США у 2011 р. перевищував 2 млрд дол., 70 % з яких було використано у вигляді прямої фінансової підтримки. У країнах ЄС, де функціонує більше 20 млн підприємств малого і се-

реднього бізнесу, створено більше 100000 державних органів їх підтримки.

Роль, яку відіграє процес формування інфраструктури державної підтримки малого підприємництва в економічному розвитку суспільства, обумовлює необхідність його дослідження.

Дослідженням питання формування інфраструктури державної підтримки займалися зарубіжні й вітчизняні вчені, серед яких З. Варналії [1], Л. Ф. Беленок [2].

Метою роботи є дослідження світового досвіду формування інфраструктури державної підтримки малого підприємництва.

Для досягнення зазначеної мети було поставлено такі завдання:

дослідити елементи інфраструктури державної підтримки малого підприємництва;  
розглянути зарубіжний досвід формування інфраструктури підтримки малого підприємництва;  
систематизувати існуючі підходи до формування інфраструктури державної підтримки малого підприємництва.

© О. В. Чернявська, Т. С. Юрко, 2012