

**Б. Г. Туренко**

*Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

**Т. А. Туренко**

*Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

## ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

**Аннотация.** В современных условиях конкурентоспособность предприятия во многом определяется его способностью к осуществлению инновационной деятельности. Особое значение эта проблема имеет для малых инновационных предпринимательских структур. В статье рассматриваются понятие и необходимость развития инновационного предпринимательства, основные модели инновационного предпринимательства, роль малых инновационных предприятий. Перечислены причины, тормозящие развитие малого инновационного бизнеса. Особое внимание уделено классификации инноваций в малом предпринимательстве, основанной на существовании на предприятиях объективных социальных, экономических, организационных и технических отношений. Предлагаемая классификация раскрывается на примерах социальных и организационных инноваций. Для решения проблемы эффективного управления персоналом на предприятиях предлагается использовать оценку удовлетворения личных интересов сотрудников.

**Ключевые слова.** Инновации; инновационное предпринимательство; малые предприятия; классификация инноваций.

**Информация о статье.** Дата поступления 27 марта 2015 г.; дата принятия к печати 14 апреля 2015 г.; дата онлайн-размещения 5 мая 2015 г.

**B. G. Turenko**

*Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation*

**T. A. Turenko**

*Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation*

## PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPING SMALL INNOVATIVE BUSINESS

**Abstract.** In the current context competitiveness of the enterprise in many respects is determined by its ability to implement innovative activity. Of special significance this problem is for small innovative business structures. The article considers the concept and necessity of developing the innovative business, the basic models of innovative business, the role of the small innovative businesses. It gives a list of reasons hindering development of small innovative business. A special attention is given to classification of innovations in small business, based on existence of objective social, economic, organizational and technical relationships in businesses. The classification proposed is revealed on the examples of social and organizational innovations. In order to solve the problems of effective personnel management in businesses it is offered to use assessment of meeting the private interests of the employees.

**Keywords.** Innovations; innovative business; small businesses; classification of innovations.

**Article info.** Received March 27, 2015; accepted April 14, 2015; available online May 5, 2015.

В быстро меняющемся мире рынок постоянно получает все более совершенные товары и услуги. Чтобы удержаться на таком рынке, необходима адекватная непрерывная деятельность организации по созданию новых и качественному изменению старых продуктов. Эта работа не мыслится без коренных изменений в самой организации, ее структуре, функциях, системе управления и методах работы. Можно с полным основанием сказать, что инновационная деятельность — стержневая задача выживания предпринимательской структуры, залог ее успеха в борьбе за прибыль [1].

Реорганизация предприятий в связи с переходом к рыночным отношениям сопровождается весьма существенными изменениями во всех сферах инновационной деятельности. Эффективность этих процессов во многом зависит от степени развития инновационного предпринимательства, а также вовлечения всего персонала предприятия в творческую деятельность на каждом рабочем месте, обеспечения реализации инновационных проектов, соответствия их стратегическим направлениям развития экономики страны [8].

В настоящее время в развитых странах инновационность рассматривается как ключевой фактор предпринимательского успеха. Это связано с рядом экономических причин, среди которых темпы технологических изменений, характер современной конкуренции, состояние рынка, его интернационализация и дифференциация, сокращение сроков действия конкурентных преимуществ [5].

Инновационность тесно связана с предприимчивостью. Она как никогда раньше зависит от качества, профессионализма и решимости управленческих кадров. Именно в этом многие специалисты видят преимущества небольших предпринимательских организаций и источник трудностей, с которыми столкнулись сегодня многие крупные фирмы [2]. Специалисты отмечают, что эффективным ответом на современные потребности технологического развития и управления инновационными процессами должно стать предпринимательство, реализуемое как при формировании новых венчуров, так и в рамках существующих корпоративных структур (внутрифирменное предпринимательство, называемое интрапренерством) [6].

Страна встала на путь рыночных реформ, а научно-техническая сфера оказалась не готовой к работе в новых условиях. Научно-технические разработки далеко не всегда становятся инновационным продуктом, готовым для производства и эффективной реализации.

К числу наиболее заметных негативных последствий экстенсивного развития экономики в России следует отнести преобладание на предприятиях многих отраслей морально устаревших основных фондов с высокой степенью износа и высоким уровнем ресурсоемкости выпускаемой продукции. В течение 10 лет шел процесс свертывания научного потенциала страны и инвестиционной активности, не позволявший России на равных включиться в мировой рынок, в процессы инновационной деятельности. В результате в ее промышленном парке степень износа основных производственных фондов оценивается на уровне 60–70 %. Средний коэффициент выбытия активной части оборудования многие годы не покрывает сроки его старения, не обеспечивает технологические параметры точности, надежности, качества, безопасности, экологической чистоты [11].

Недостаточная загрузка части производственных мощностей, утяжеленная структура российской экономики старыми технологиями производства в конечном итоге привели к тому, что многие предприятия по уровню производительности труда и качеству характеристик выпускаемой продукции не соответствуют жестким конкурентным требованиям мировых товарных рынков. Слабым зве-

ном организационно-экономического механизма управления экономикой является также механизм управления инновационной деятельностью.

В условиях рыночной экономики инновации должны способствовать интенсивному развитию экономики, обеспечивать ускоренное внедрение последних достижений науки и техники в производство, полнее удовлетворять потребности потребителей в разнообразной высококачественной продукции (услугах). Решением этих проблем и занимается инновационное предпринимательство [11].

Необходимость формирования инновационного предпринимательства в России обусловлена следующими обстоятельствами: усилением интенсивных факторов развития производства, которые способствуют применению научно-технического прогресса во всех сферах экономической деятельности; определяющей ролью науки в повышении эффективности разработки и внедрения новой техники; необходимостью существенного сокращения сроков создания и освоения новой техники; повышением технического уровня производства; необходимостью развития массового творчества изобретателей и рационализаторов; спецификой процесса научно-технического производства (имеющая место неопределенность затрат и результатов, ярко выраженная многовариантность исследований, риск и возможность отрицательных результатов); увеличением затрат и ухудшением экономических показателей предприятий при освоении новой продукции; быстрым моральным старением техники и технологии; объективной необходимостью ускоренного внедрения новой техники и технологии [7].

Инновационное предпринимательство — это особый новаторский процесс создания чего-то нового, процесс хозяйствования, в основе которого лежит постоянный поиск новых возможностей, ориентация на инновации. Оно связано с готовностью предпринимателя брать на себя весь риск по осуществлению нового проекта или улучшению существующего, а также возникающую при этом финансовую, моральную и социальную ответственность. Инновационное предпринимательство — это высшая стадия предпринимательской деятельности, предоставляющая клиентам новые решения их проблем (новые изделия, услуги, технологии и др.), а также выявляющая новые инновационные возможности для собственного бизнеса, т. е. решения внутренних проблем (структурные изменения, реинжиниринг бизнеса и знаний и т. д.). Таким образом, инновационное предпринимательство можно определить как общественный технико-экономический процесс, приводящий к созданию лучших по своим свойствам товаров (продукции, услуг) и технологий путем практического использования нововведений [12].

По способу организации инновационного процесса в фирме можно выделить три модели инновационного предпринимательства:

- на основе внутренней организации, когда инновация создается и (или) осваивается внутри фирмы ее специализированными подразделениями на базе планирования и мониторинга их взаимодействия по инновационному проекту;
- на основе внешней организации при помощи контрактов, когда заказ на создание и (или) освоение инновации размещается между сторонними организациями;
- на основе внешней организации при помощи венчуров, когда фирма для реализации инновационного проекта учреждает дочерние венчурные фирмы, привлекающие дополнительные сторонние средства.

Наиболее широко распространена вторая модель — фирма размещает заказ на разработку новшеств, а осваивает их собственными силами. Относительная

редкость использования первой модели объясняется недостаточным потенциалом «заводской науки». В России использование такой модели затрудняется тем, что принятие фирмами на свой баланс множества самостоятельных организаций проблематично из-за плохого финансового состояния крупных промышленных предприятий и неблагоприятных перспектив на заполнение портфелей заказов научных организаций.

Что касается третьей модели, сравнительно новой для российской экономики, то, несмотря на множество проблем, уже накоплен определенный опыт использования венчурного финансирования инноваций. Поддержка начинающих инноваторов сферы малого бизнеса осуществляется через систему венчурных фондов, за счет средств которых можно запускать инновационные проекты [4].

Инновационное предпринимательство как процесс включает в себя четыре стадии: поиск новой идеи и ее оценка; составление бизнес-плана; поиск необходимых ресурсов; управление созданным предприятием (проектом). Особенно важное значение для инновационного предпринимательства приобретает именно первая стадия — поиск новой идеи. Однако даже очень перспективная идея сама по себе не гарантирует предприятию-новатору автоматический успех на рынке. Для того чтобы достичь намеченных целей и получить монопольную сверхприбыль от инновационной деятельности, предпринимательская фирма должна соответствовать определенным требованиям:

1. Необходимо четко представлять объем спроса потенциальных потребителей на новшество, его экономически выраженные преимущества перед уже существующими способами удовлетворения данной потребности. Кроме того, следует выявить ресурсные ограничения, которые возникают при создании, производстве и реализации нововведения, т. е. важно правильно составить всесторонний прогноз экономического потенциала новшества.

2. Для успешного развития инновационного предприятия обязательным условием является соответствие персонала предприятия определенным требованиям. Важное значение для успеха имеет возраст основателей фирмы (в среднем 30–35 лет) и их деловые и личностные качества: высокая работоспособность, коммуникабельность, целеустремленность, компетентность.

3. При ограниченности материально-финансовых ресурсов и рыночной неопределенности значительную роль в успехе инновационных предприятий играет качество организации управления. В связи с этим именно малые инновационные предприятия наиболее эффективны, так как для них характерно отсутствие строго формализованных структур управления, что обеспечивает быстроту и гибкость в принятии решений [11].

В период, когда в России началась реализация рыночных реформ, крупные научные учреждения оказались не готовы к работе в новых условиях. Именно в этот момент инициативные группы ученых начали организовывать свой малый бизнес путем «отпочкования» от крупных научных предприятий небольших структур.

Малые инновационные предприятия служат связующим звеном, начиная от идеи и ее развития и заканчивая готовой продукцией. Однако научные разработки далеко не в каждом случае становятся инновационным продуктом, а открытие новых наукоемких технологий не всегда применимо в производстве. Именно поэтому малые организации чаще других рискуют в процессе превращения знаний в товар [9].

Существует немало причин, тормозящих развитие малого инновационного бизнеса. При анализе факторов, препятствующих развитию малых инновационных фирм, на первый план выходят следующие:

- отсутствие комплексной правовой базы, учитывающей интересы малых фирм;
- нехватка оборотного капитала, а именно доступа к кредитам на приемлемых условиях;
- недостаточная экономическая и юридическая грамотность руководства малых инновационных предприятий;
- невысокая активность со стороны крупных предприятий в процессе сотрудничества [3].

В настоящее время развитие малого инновационного предпринимательства сопровождается множеством трудностей, которые являются специфическими для современного состояния российской экономики. В этих сложных условиях для успешного развития малого инновационного предпринимательства предлагается упорядочить классификацию инноваций, которая должна основываться на существовании на предприятии таких объективных отношений, как социальные, экономические, организационно-правовые и технические. Эти отношения являются объективной основой классификации инноваций, которые можно подразделить на социальные, экономические, организационно-правовые и технико-технологические инновации [10].

Среди социальных инноваций в настоящее время на первый план выходят проблемы управления наиболее ценным активом предприятия — работающими на них людьми. Для повышения эффективности работы персонала малых предприятий важное значение имеет процесс формирования профессиональных управленческих кадров.

Профессиональный руководитель — это специалист управления, занимающий руководящую должность и осуществляющий руководство персоналом.

Формирование профессиональных кадров управления — это социально-организационное явление, представляющее собой процесс создания и становления профессиональных руководителей и специалистов, отвечающих требованиям социально-экономических систем.

В связи с этим на первый план выдвигается решение задач по согласованию требований социально-экономической системы к профессиональной деятельности руководителя и специалиста и возможностей их выполнения процессом формирования профессиональных кадров управления. Такой порядок обусловлен комплексным характером системного подхода. Для решения поставленных задач необходимо построить модели, отражающие основные требования социально-экономической системы к деятельности, подготовке и квалификации профессионального руководителя и специалиста. Поскольку процесс формирования профессиональных управленческих кадров — сложное явление, то он должен быть представлен комплексом взаимосвязанных моделей, охватывающих различные стороны формирования профессиональных специалистов и руководителей. Это модель должности специалиста (руководителя), квалификационная модель специалиста (руководителя), модели учебного процесса и рационального служебного пути специалиста (руководителя).

Построенная конструкция моделей на основе механизма управления корректируется до тех пор, пока не возникает возможность улучшения процесса формирования кадров управления в сторону системы моделей. Такой порядок построения гарантирует, что отступление от эталона сделано лишь до необходимого уровня, а развитие процесса формирования профессиональных руководителей и специалистов обеспечено практически максимально.

К организационно-правовым инновациям можно отнести разработку системных должностных инструкций с указанием диапазона ответственности

работников, гибких организационных структур управления, бизнес-процес-сов, позволяющих анализировать и контролировать производительность тру-да сотрудников. Объективной основой формирования этих инноваций являют-ся деловые отношения, существующие на малом предприятии.

Деловые отношения — это зависимости, возникающие между работни-ками в процессе управления предприятием. Они включают в себя отношения дисциплины; отношения ответственности; отношения субординации; отноше-ния творчества и инициативы; отношения информации.

Деловые отношения должны реализовываться на практике в виде разра-ботки и использования системных должностных инструкций, положений о подразделениях и других организационно-правовых документах.

Должностная инструкция, построенная на принципах системного подхо-да, должна включать в себя следующие разделы:

– общую часть, в которой отражаются функции работника, кому он подчи-няется, кем назначается и освобождается от должности, какими документами руководствуется в своей деятельности;

– обязанности — указывают конкретный перечень обязанностей работни-ка, которые классифицируются по основным функциям управления (планиро-вание, организация, регулирование, стимулирование, контроль);

– права, которые необходимы работнику для выполнения его обязанно-стей. Они составляются на основе перечня обязанностей с добавлением слова «право», так как для выполнения каждой обязанности должно быть соответ-ствующее право;

– ответственность — указываются материальная, моральная, уголовная, административная ответственность работника за выполнение своих обязанно-стей и требования к квалификации; при этом может даваться ссылка на норма-тивные документы (трудовой кодекс, правила внутреннего распорядка и др.). В этом разделе необходимо привести диапазон ответственности работника, в котором указываются: показатели, за выполнение которых несет ответствен-ность работник; перед кем он несет эту ответственность; мера ответственности работника (замечание, выговор, строгий выговор, увольнение);

– оценка труда и стимулирование. В этом разделе указываются показатели деятельности работника, на основании которых осуществляется стимулирова-ние его труда. Выполнение этих показателей должно вести к выполнению по-казателей деятельности подразделения, в котором осуществляет свою деятель-ность работник. Здесь же указываются условия стимулирования его труда.

Основой для составления должностной инструкции является квалифика-ционная характеристика, приведенная в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих<sup>1</sup>.

Разработка должностных инструкций должна основываться на следу-ющих требованиях: все обязанности распределены по основным функциям управления (планирование; организация; регулирование; стимулирование; контроль); соблюдается баланс прав и обязанностей; показатели стимулирова-ния работника связаны с выполнением показателей, за которые он несет ответ-ственность, и показателями подразделения, в котором он работает.

Если в должностных инструкциях установить нормативы выполняемых функций или операций (в количестве, объеме, денежном выражении и дру-гих показателях), а для конкретного сотрудника — фактическую загрузку по производственным функциям (операциям), то можно анализировать и контро-

<sup>1</sup> Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других слу-жащих : постановление Минтруда РФ от 21 авг. 1998 г. № 37 (ред. от 12 февр. 2014 г.).

лизовать производительность труда сотрудников. Такой подход позволяет не только принимать эффективные управленческие решения по персоналу, но и создавать соответствующую систему стимулирования работников, основанную на удовлетворении их личных интересов.

Оценка удовлетворения личных интересов сотрудников позволяет также решить важную проблему эффективного управления персоналом — оценку надежности работников предприятия. Эта оценка осуществляется на основе использования матрицы удовлетворения личных интересов работников, в которой степень удовлетворения личных интересов проставляется по 10-бальной шкале оценки (табл.). Затем определяется коэффициент надежности сотрудника как разность между единицей и коэффициентом удовлетворенности личных интересов работника [10].

**Матрица удовлетворения личных интересов работников**

Личные интересы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Количество баллов
1. Материальные интересы	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	9
2. Любовь к профессии	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3. Привлекательность и содержательность труда	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	4
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
15. Безопасность	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	6
16. Здоровье	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	7
<i>Сумма баллов</i>	<b>1</b>			<b>4</b>		<b>6</b>	<b>7</b>		<b>9</b>		<b>27</b>

Примечание: «+» — присутствует; «-» — отсутствует.

Таким образом, предлагаемая классификация инноваций и ее использование в практике функционирования малых инновационных предприятий позволит повысить эффективность их деятельности и конкурентоспособность на рынке.

### Список использованной литературы

1. Аньшин В. М. Инновации и рынок: стратегия, управление, эффективность / В. М. Аньшин. — М. : Всерос. науч.-техн. информ. центр, 2010. — 127 с.
2. Афонин И. В. Инновационный менеджмент и экономическая оценка реальных инвестиций : учеб. пособие / И. В. Афонин. — М. : Гардарики, 2010. — 123 с.
3. Гуляева Л. В. Проблемы и перспективы развития субъектов малого и среднего бизнеса в условиях экономического кризиса / Л. В. Гуляева // Поддержка малого и среднего предпринимательства на федеральном, региональном и местном уровнях: опыт, проблемы и перспективы : сб. науч. тр. 5-го Байкальского экономического форума / под ред. В. И. Самарухи. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2008. — С. 35–43.
4. Иркутская область в XXI веке: проблемы и ресурсы развития / А. П. Киреенко, С. В. Чупров, Л. В. Санина [и др.]. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — 422 с.
5. Киреенко А. П. Применение программно-целевого метода для государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в регионах Сибирского Федерального округа / А. П. Киреенко, Л. В. Санина // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2014. — № 4. — С. 117–132.
6. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность / Д. И. Кокурин. — М. : Экзамен, 2009. — 576 с.
7. Полякова А. П. Малый и средний бизнес. роль в экономике и проблемы развития / А. П. Полякова // Экономика, социология и право. — 2014. — № 1. — С. 84–90.
8. Смирнов А. А. Роль инновационной деятельности в развитии экономики регионов / А. А. Смирнов // Инновационное развитие экономики. — 2012. — № 8. — С. 10–15.

9. Стерхов А. П. Создание и управление комплексной системой безопасности бизнеса / А. П. Стерхов // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2014. — № 8 (91). — С. 199–208.

10. Туренко Б. Г. Комплексная стратегия развития предприятий малого и среднего бизнеса / Б. Г. Туренко, Т. А. Туренко. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 224 с.

11. Туренко Б. Г. Управление развитием предприятий малого бизнеса / Т. Г. Туренко // Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов: новые вызовы для менеджмента компаний : материалы Всерос. конф. 19 марта 2015 / под науч. ред. С. В. Чупрова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. — С. 140–144.

12. Чистякова О. В. Инновационные направления развития предпринимательства в Байкальском регионе / О. В. Чистякова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2012. — 206 с.

## References

1. An'shin V. M. *Innovatsii i rynek: strategiya, upravlenie, effektivnost'* [Innovations and market: strategy, management, efficiency]. Moscow, All-Russia Scientific and Technical Information Center (VNTIC) of State Committee for Science and Technologies of Russia Publ., 2010. 127 p.

2. Afonin I. V. *Innovatsionnyi menedzhment i ekonomicheskaya otsenka real'nykh investitsii* [Innovative management and economic assessment of real investments]. Moscow, Gardariki Publ., 2010. 123 p.

3. Gulyaeva L. V. Problems and prospects of developing small and medium-sizes business entities in terms of economic crisis. Samarukha V. I. (ed.). *Podderzhka malogo i srednego predprinimatel'stva na federal'nom, regional'nom i mestnom urovnyakh: opyt, problema i perspektivy. Materialy 5-go Baikal'skogo ekonomicheskogo foruma* [Support of small and medium-sizes businesses at federal, regional and local levels: experience, problems and prospects. Materials of 5<sup>th</sup> Baikal Economic Forum]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2008, pp. 35–43. (In Russian).

4. Kireyenko A. P., Chuprov S. V., Sanina L. V. et al. *Irkutskaya oblast' v XXI veke: problemy i resursy razvitiya* [Irkutsk region in the 21st century: problems and development resources]. Irkutsk, Baikal State University Economics and Law Publ., 2014. 422 p.

5. Kireyenko A. P., Sanina L. V. Application of program-targeted method for small and medium business state support in the regions of the Siberian Federal District. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoy ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Academy of Economics*, 2014, no. 4, pp. 117–132. (In Russian).

6. Kokurin D. I. *Innovatsionnaya deyatel'nost'* [Innovative activity]. Moscow, Ekzamen Publ., 2009. 576 p.

7. Polyakova A. P. Small and medium-sized business: role in economy and development problems. *Ekonomika, sotsiologiya i pravo = Economy, Sociology and Law*, 2014, no. 1, pp. 84–90. (In Russian).

8. Smirnov A. A. Role of innovative activity in developing regional economy. *Innovatsionnoe razvitie ekonomiki = Innovative development of economy*, 2012, no. 8, pp. 10–15. (In Russian).

9. Sterkhov A. P. Creation and management of business security complex system. *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Bulletin of Irkutsk State Technical University*, 2014, no. 8 (91), pp. 199–208. (In Russian).

10. Turenko B. G., Turenko T. A. *Kompleksnaya strategiya razvitiya predpriyatii malogo i srednego biznesa* [A Complex Strategy for Small and Medium Business Development]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2013. 224 p.

11. Turenko B. G. Management of small business development. Chuprov S. V. (ed.). *Aktivizatsiya intellektual'nogo i resursnogo potentsiala regio-nov: novye vyzovy dlya menedzhmenta kompanii. Materialy Vserossiiskoi konferentsii 19 marta 2015* [Activation of regional intellectual and resource potential: new challenges for companies' management. Materials of All-Russian Conference, March 10, 2015]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2015, pp. 140–144. (In Russian).

12. Chistyakova O. V. *Innovatsionnye napravleniya razvitiya predprinimatel'stva v Baikal'skom regione* [Innovative directions of business development in Baikal region]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2012. 206 p.



### Информация об авторах

*Туренко Борис Григорьевич* — доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики и управления бизнесом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: tturenko@rambler.ru.

*Туренко Татьяна Александровна* — кандидат экономических наук, доцент, профессор, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: tturenko@rambler.ru.

### Authors

*Boris G. Turenko* — Doctor habil. (Economics), Professor, Chair of Economics and Business Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: tturenko@rambler.ru.

*Tatyana A. Turenko* — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Management, Marketing and Service, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation; e-mail: tturenko@rambler.ru.

### Библиографическое описание статьи

Туренко Б. Г. Проблемы и перспективы развития малого инновационного предпринимательства / Б. Г. Туренко, Т. А. Туренко // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2015. — Т. 6, № 3. — DOI : [10.17150/2072-0904.2015.6\(3\).19](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(3).19).

### Reference to article

Turenko B. G., Turenko T. A. Problems and prospects of developing small innovative business. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava)* = *Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2015, vol. 6, no. 3. DOI: [10.17150/2072-0904.2015.6\(3\).19](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(3).19). (In Russian).