

УДК 331.107+316.334.22

## ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Шемяков О. Д., к. держ. упр., голова Донецької обласної організації профспілки «Радіоелектронмаш» України  
 Мазурик О. В., к. соц. н., професор кафедри соціології управління Донецького державного університету управління  
 Стрельченко Д. І., начальник відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області

*Постановка проблеми.* Вагомою складовою в управлінні суспільством та економікою країни є втілення форм і методів виробничої демократії в управлінську діяльність господарюючих суб'єктів.

Розвиток демократичних процесів в управлінні соціально-трудовими відносинами на виробничому рівні сприяє створенню умов та можливостей до співпраці суб'єктів соціально-трудових відносин по вирішенню проблем зайнятості, оплати праці, соціального забезпечення, дотримання і захисту прав працівників. Важливість впровадження виробничої демократії в практику управління господарюючими суб'єктами обумовлена потребами попередження небезпек дестабілізації як на виробничому, так і на національному рівнях, створення умов згуртованості персоналу та стійкого розвитку підприємств.

Для України, яка прагне до модернізації суспільних відносин, посилюється роль факторів забезпечення стійкої соціально-економічної стабільності, що залежить від ефективного управління на всіх рівнях, у тому числі і на виробничому.

Глобалізація економіки, поява нових форм організації виробництва потребує підвищення якості трудового потенціалу, а відповідно й пошуку інноваційних форм і методів в управлінні взаємовідносинами між суб'єктами у соціально-трудовій сфері. Слід зазначити, що вітчизняна практика взаємодії держави, роботодавців та найманих працівників і наукові дослідження [1-9], вказують на те, що трансформація політичної і економічної систем в країні змінили тип соціально-трудових відносин, що обумовило виникнення цілої низки чинників, які впливають на становлення виробничої демократії та стабільний розвиток підприємств.

В Україні ці питання різноаспектно досліджували А. Андрущенко, В. Бурега, С. Вакуленко, О. Грیشнова, В. Дорофієнко, І. Дубровський, В. Жуков, Ю. Залознова, А. Колот, В. Мамутов, С. Мельник, О. Новікова, Г. Осовий, М. Семікіна, Л. Семів, О. Чернявська, Л. Хижняк, Т. Яковенко та ін.

Зміни, які відбуваються в економічній системі господарювання, у зв'язку з еволюцією технічного переоснащення виробництва та впровадження нових стандартів якості життя людини, обумовили значну увагу до подальшого розвитку виробничої демократії, яка створює умови для цивілізованих відносин між органами влади, найманими працівниками та роботодавцями, що певною мірою мінімізує рівень конфліктності у суспільстві і сприяє досягненню сталого розвитку як кожного суб'єкта господарювання окремо, так й у цілому всієї країни. Тобто форми й методи виробничої демократії, сприяють гармонізації взаємовідносин суб'єктів у соціально-трудовій сфері. Так, розглядаючи соціально-трудові відносини (СТВ) з позиції їх гармонізації, професор М. Семікіна, запропонувала систему показників, які уможливають «...формування значення коефіцієнтів гармонізації. Значення таких коефіцієнтів відносять СТВ до груп неприйнятної, допустимої, та високого рівня гармонізації, виокремлюючи суб'єкти й показники СТВ, які потребують втручання у розвиток СТВ (чи, відповідно, не потребують такого втручання або вимагають діагностики розвитку соціально-трудових відносин)» [9, с. 269-270]. Вивчення цього методу вказує на те, що він дозволяє здійснювати загальну оцінку рівня гармонізації соціально-трудових відносин та надавати загальні рекомендації щодо втручання в ті чи інші процеси, які відбуваються у соціально-трудових відносинах.

Стратегічні рішення компаній повинні бути спрямовані на досягнення поставленої мети. Серед пріоритетних шляхів реалізації визначеної мети український науковець Ю. Залознова звертає увагу на такий напрямок, як «...удосконалення соціально-трудових відносин, реалізація принципів соціального партнерства, розвиток виробничої демократії, підвищення рівня соціального захисту працівників;...» [10, с. 54]. На її думку такий підхід суттєво впливає на формування та розвиток системи управління персоналом вугільних підприємств. В якості механізму відстеження умов реалізації стратегії науковець застосовує метод соціологічного моніторингу. Вона звертає увагу на те, що «управління персоналом має бути пов'язаним зі стратегічними рішеннями компанії, адже недоліки в ньому мають наслідком зниження економічних показників діяльності компанії та втрату конкурентоспроможності» [10, с. 53].

Зауважимо, що останнім часом з метою здобуття більш об'єктивної і достовірної інформації про оцінку розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях регіонів, застосовується «соціальний аудит» як один із механізмів системи управління соціальним розвитком, призначений для спостереження за сферою соціально-економічних відносин. На думку російського вченого О. Шулуся, «соціальний аудит – це спосіб різносторонньої і об'єктивної оцінки стану соціальних відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), що дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів» [11, с. 30-32]. Метою соціального аудиту української моделі є підвищення ефективності управління соціальними відносинами, методами цивілізованого діалогу між суб'єктами СТВ на основі незалежного і об'єктивного дослідження соціальних відносин. Слід зазначити, що одним із завдань такого методу, є оцінка системи управління соціально-трудовими відносинами та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі [12].

Вищенаведені підходи до управління процесами, які відбуваються у соціально-трудових відносинах, дозволяють дійти висновку, що виробнича демократія є особливим видом діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин, яка набула актуального значення і стан якої потребує ретельного дослідження.

*Метою даної статті є дослідження стану розвитку виробничої демократії на прикладі підприємств і організацій Донецької області.*

*Результати дослідження.* Аналіз наукової літератури [1-12] свідчить, що:

*По-перше*, до головних чинників, які впливають на становлення виробничої демократії слід віднести:

- стан взаємодії між працівниками й роботодавцями;
- стан якості трудового життя;
- стан дієвості інструментарію з реалізації досягнутих домовленостей;
- стан впровадження соціальної відповідальності.

*По-друге*, трансформація економіки та кризові явища в економічній і соціально-трудовій сферах докорінно змінили роль і місце людини у взаємовідносинах суб'єктів СТВ, що призводить до виникнення небажаних розбіжностей, які згодом трансформуються в колективно-трудові конфлікти або страйки. Це обумовлює необхідність пошуку ефективних методів, які б надавали можливість постійно отримувати інформацію про стан взаємодії між суб'єктами соціально-трудових відносин і своєчасно здійснювати коригуючі дії, спрямовані на зменшення ризиків соціально-економічної нестабільності на підприємствах.

З метою перевірки характеру впливу зазначених головних чинників, які впливають на становлення виробничої демократії Центром соціального аудиту (м. Донецьк), у співпраці з Донецькою обласною організацією профспілки «Радіоелектронмаш» України (відповідальний – Шемяков О. Д.), колективом науковців кафедри соціології управління Донецького державного університету управління (відповідальний – Мазурик О. В.), та відділенням Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області (відповідальний – Стрельченко Д. І.), у грудні 2012 – лютому 2013 рр. було проведено дослідження проблем виробничої демократії на підприємствах і в організаціях Донецької області. Дослідження проводилося з використанням запропонованої методики оцінки стану управління взаємодією

суб'єктів соціально-трудових відносин [12]. Усього методом роздаткового анкетування опитано 623 респондента. Так, у процесі дослідження були опитані працівники 6 підприємств вугільної промисловості (5 шахт та 1 ремонтно-механічний завод), 2 підприємств приладобудування, 2 освітніх та 1 науково-дослідного закладу, 1 підприємства хімічної промисловості та інших підприємств. Розподіл респондентів за підприємствами та організаціями різних галузей діяльності надано в таблиці 1.

Таблиця 1.

Розподіл респондентів за підприємствами та організаціями	
Галузь діяльності підприємства	Відсоток опитаних
Підприємства вугільної промисловості	45,7
Підприємства приладобудування	22,1
Освітні та науково-дослідні заклади	13,1
Підприємства хімічної промисловості	6,4
Інші підприємства	12,7
Усього	100

Дослідження проводилося за напрямками:

- оцінка стану взаємодії між працівниками й роботодавцями;
- участь працівників в управлінській діяльності підприємством;
- оцінка стану якості трудового життя;
- оцінка стану дієвості колективного договору;
- розвиток соціальної відповідальності.

Представлені результати відображають загальну інформацію про стан та проблеми виробничої демократії на підприємствах Донецької області. Проте специфічність Донецького регіону як основного вугледобувного центру держави, спонукала акцентувати увагу на порівняльному аналізі складових виробничої демократії у вугільній промисловості у зіставленні з усіма підприємствами Донецької області.

Отримано наступні результати:

**1. Оцінка стану взаємодії між працівниками й роботодавцями.**

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити наступні висновки:

27,4% респондентів вважають, що їх відносини з керівництвом впливають позитивно на якість роботи респондентів.

57,3% респондентів не звертають уваги на взаємовідносини з керівництвом.

11,1% дотримуються думки, що керівництво їх не поважає і ці взаємини негативно впливають на якість їх роботи. Показово, що на підприємствах вугільної промисловості цей показник становить 15,8% при значно нижчому показнику позитивної оцінки – 21,8%.

Спостерігається тенденція, що, чим більше підприємство, тим менше працівник звертає увагу на взаємовідносини з керівництвом.

21,7% респондентів на малих підприємствах визначили, що адміністрація їх не поважає, а на великих підприємствах й інших цей показник становить 30% і 24,8% відповідно.

Виходячи з отриманих даних, бачимо високий відсоток працівників, які мають претензії до керівництва незалежно від кількості відпрацьованих років на підприємстві. Тим не менше, висловлювати своє незадоволення вони не збираються, що вказує на наявність страху втратити робоче місце. Це респонденти, які працюють від року й більше 10 років. Одні ще не закріпилися на підприємстві, а інші можуть потрапити під скорочення штатів.

Найбільше випадків негативної взаємодії характеризує зневажливе ставлення до працівника – 41,9%. Зауважимо, що такий процес взаємодії не сприяє розвитку виробничої демократії. Зневажливе ставлення до працівника вказує на відсутність комфортного психологічного клімату в колективі, що створює загрозу дестабілізації взаємовідносин.

**2. Виявлення ступеню готовності найманих працівників до участі в управлінській діяльності підприємством.**

21,8% опитаних вважають за необхідне працівникам постійно брати участь в управлінській діяльності підприємством.

44,9% респондентів вважають, що працівники мають брати участь лише в окремих питаннях управлінської діяльності підприємством.

15,1% дотримуються думки, що в участі працівників в управлінській діяльності немає потреби.

9,3% опитаних не бачать можливості для участі працівників в управлінській діяльності.

Проте, у великих і невеликих підприємствах помітно-високий відсоток працівників, які висловили своє бажання брати постійно участь в управлінській діяльності, що свідчить про досить високу громадянську активність і бажання впливати на роботу підприємства.

**3. Визначення чинників, що впливають на участь працівників в управлінській діяльності підприємством.**

25,2% респондентів стверджують, що їх незацікавленість стримує брати участь в управлінській діяльності.

29,2% опитаних вважають, що небажання адміністрації залучати працівників до управління виробництвом є фактором, що стримує їх участь в управлінській діяльності.

22,8% респондентів, стверджують, що їх участь в управлінні виробництвом стримує авторитарний стиль керівництва.

20,9% працівників визначають відсутність інформації щодо перспектив розвитку підприємства.

20,2% дотримуються думки, що правова необізнаність керівництва стримує участь працівників в управлінні виробництвом.

17,5% головною причиною вважають непрозорість виробничих стосунків.

10,1% респондентів звернули увагу на те, що невміння вести переговори стримує їх участь в управлінській діяльності.

18,3% респондентів вважають, що працівників нічого не стримує для участі в управлінській діяльності.

Таблиця 2

Розподіл відповідей респондентів на запитання: «На Вашу думку, що стримує участь працівників в управлінській діяльності підприємством? (у %)»

	Підприємства вугільної пром.	Всі підприємства Дон. обл.
Небажання адміністрації залучати працівників до управління виробництвом	34,0	29,2
Авторитарний стиль керівництва	25,6	22,8
Незацікавленість працівників в управлінні виробництвом	24,2	25,2
Відсутність інформації щодо перспектив розвитку підприємства	21,8	20,9
Непрозорість виробничих стосунків	20,4	17,5
Правова необізнаність керівників	16,8	20,2
Нічого не стримує	13,0	18,3
Невміння вести соціальний діалог (переговори)	7,4	10,1

(Сума перевищує 100%, оскільки респондент міг вибрати більше однієї відповіді.)

Порівняльний аналіз відповідей респондентів з підприємств вугільної промисловості та з інших підприємств Донецької області показав, що у вугільній промисловості переважна більшість вищезначених тенденцій спостерігаються гостріше, особливо щодо небажання адміністрації залучати працівників до управління виробництвом, авторитарного стилю керівництва та непрозорості виробничих стосунків.

Проте показники щодо незацікавленості працівників в управлінні виробництвом, правової необізнаності працівників та невміння вести соціальний діалог на підприємствах вугільної промисловості дещо нижчі ніж на інших підприємствах Донецької області (табл. 2).

**3. Оцінка стану якості трудового життя.**

Аналіз отриманих показників вказує на те, що на підприємствах існує проблема у сфері оплати й нормування праці, забезпечення зайнятості, організації оздоровлення працівників, надання соціальних пільг і гарантій, забезпечення безпечних умов праці й охорони здоров'я, просування по службі.

Своє особливе невдоволення працівники висловили щодо несвочасності виплати та недостатнього розміру заробітної плати, якої не вистачає на придбання необхідних товарів та сплати послуг для їх повноцінної життєдіяльності (табл. 3).

Таблиця 3

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Визначте, будь ласка, наскільки Ви (за 5-бальною шкалою) задоволені наступними сторонами Вашої праці?»**

	Підприємства вугільної пром.		Всі підприємства Дон. обл.	
	Середн. бал	Ранг	Середн. бал	Ранг
Стосунки з колегами	3,9	1	4,1	1-2
Тривалість робочого тижня	3,7	2-3	4,1	1-2
Режим роботи	3,7	2-3	4,0	3
Відповідність роботи Вашій кваліфікації	3,6	4	3,9	4
Стосунки з безпосереднім керівником	3,5	5-6	3,8	5
Самостійність у роботі	3,5	5-6	3,7	6
Різноманітність роботи	3,4	7	3,6	7
Своєчасність оплати праці	3,2	8	3,4	8-9
Умови праці	2,9	9	3,4	8-9
Санітарно-гігієнічні умови	2,7	11	3,2	10
Можливість кар'єрного просування	2,8	10	2,9	11
Розмір заробітку	2,4	12	2,5	12

Як бачимо, спостерігається певна рівновага у розподілах рангових місць певних критеріїв у респондентів підприємств вугільної промисловості та інших підприємств Донецької області. А саме, в першу чергу респонденти достатньо високо оцінюють стосунки з колегами, що свідчить про формування нормального соціально-психологічного клімату на підприємствах. Особливо це важливо для підприємств вугільної промисловості, адже підтримка, взаєморозуміння між колегами, у певних виробничих ситуаціях, може впливати на безпеку виробничого процесу.

**4. Відстеження дієвості угод і колективних договорів на предмет їх укладення та виконання досягнутих домовленостей між найманими працівниками і роботодавцями.**

Отримані результати свідчать, що високий відсоток працівників тільки в загальних рисах ознайомлені з колективним договором або зовсім його не знають. Такий стан речей вказує на наявність недоліків щодо залучення найманих працівників у процес укладання колективного договору, який є актом безпосередньої участі трудових колективів у правовому регулюванні трудових відносин та у створенні умов, що забезпечують участь працівників в управлінні підприємством (табл. 4).

Таблиця 4

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Чи знайомі Ви з положеннями колективного договору на Вашому підприємстві?» (у %)**

	Підприємства вугільної пром.	Всі підприємства Дон. обл.
Добре ознайомлений з більшістю пунктів	20,0	27,0
Добре ознайомлений з тими нормами, які стосуються моїх інтересів	18,2	16,5
Ознайомлений у загальних рисах	27,0	33,4
Практично не ознайомлений	12,6	10,0
Не ознайомлений	16,5	10,1
Важко відповісти	5,6	3,0
Усього	100	100

**5. Визначення рівня довіри працівників до органів влади, адміністрації підприємства.**

Отримані дані свідчать, що рівень довіри працівників підприємств до органів державної влади, місцевої влади та до громадських організацій є дуже низьким, і не перевищує 2,3 бала за 5-бальною шкалою. Рівень довіри до керівництва підприємства і профспілок коливається від 3,1 до 3,5 балів (табл. 5).

**6. Надання характеристики розвитку соціальної відповідальності на підприємствах.**

Таблиця 5

**Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Оцініть, будь ласка, рівень довіри до органів влади, адміністрації підприємства та профспілок?»**

	Підприємства вугільної пром.		Всі підприємства Дон. обл.	
	Середн. бал	Ранг	Середн. бал	Ранг
Довіряю профспілкам	3,7	1	3,5	1-2
Довіряю керівнику профспілкової організації підприємства	3,6	2	3,5	1-2
Довіряю керівнику структурного підрозділу	2,8	3	3,3	3
Довіряю керівнику підприємства	2,6	4-5	3,2	4
Довіряю адміністрації підприємства	2,6	4-5	3,1	5
Довіряю громадським організаціям	2,3	6	2,3	6
Довіряю органам місцевої влади	2,0	7-8	2,1	7
Довіряю органам державної влади	2,0	7-8	2,1	8

На думку респондентів найменш відповідальними перед суспільством є політичні партії та комунальні служби. Ці структури отримали 1,8 балів з 5 можливих. Всі види бізнесу від малого до великого, а також правоохоронні органи отримали оцінку в 2,0 бали. Трохи більш відповідальними респонденти вважають медичні заклади, силові структури, громадські організації та органи державної влади – 2,1 бала. 2,2 бали отримали органи місцевого самоврядування, 2,3 – освітні установи. Найбільший бал – 2,9 респонденти поставили власному підприємству, хоча і ця оцінка, як бачимо, не дотягнула до задовільної. Оцінка шахтарями соціальної відповідальності всіх зазначених структур ще нижча і не перевищує 2,4 бали, яку вони поставили власному підприємству.

Рівень задоволеності/незадоволеності соціальною відповідальністю своїх підприємств респонденти оцінили як 52,9% до 30,5% при 16,5% невизначених. На підприємствах вугільної промисловості цей показник складає 42,4% до 35,5% при 22,1% невизначених. Великий відсоток респондентів, яким було важко визначитись у відповіді на це запитання, говорить швидше за те, що працівники не захотіли «вносити сміття з хати». А вже більше половини (майже 55%) респондентів дотримуються думки, що є необхідним проведення незалежної оцінки соціальної відповідальності їх підприємств, а на підприємствах вугільної промисловості так вважають 73% працівників.

*Висновки.* Виконана робота дозволила відстежити процеси, що впливають на становлення та подальший розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами на виробничому рівні. Отримані результати відображають загальну інформацію про стан та проблеми виробничої демократії на підприємствах та в організаціях Донецької області і підтверджують необхідність впровадження виробничої демократії в управління соціально-трудовими відносинами.

## РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто підходи щодо оцінки розвитку виробничої демократії і наведено практичні результати соціологічного дослідження її стану на прикладі підприємств і організацій Донецької області.

**Ключові слова:** виробнича демократія, соціально-трудові відносини, соціологія праці.

## РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены подходы относительно оценки развития производственной демократии и приведены практические результаты социологического исследования ее состояния на примере предприятий и организаций Донецкой области.

**Ключевые слова:** производственная демократия, социально-трудовые отношения, социология труда.

## SUMMARY

In the article approaches are considered in relation to the estimation of development of production democracy and the practical results of sociological research of its being are resulted in the example of enterprises organizations of the Donetsk area.

**Keywords:** production democracy, sociallabour relations, sociology of labour.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку : зб. наук. праць : у 3-х т. / А. М. Колот [«Соціально-трудові відносини: теорія і практика»]. – К. : КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 9-22.
2. Семів Л. К. Регіональна політика : людський вимір : [монографія] / Л. К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
3. Шемяков О. Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами: теорія і практика. Монографія / О. Д. Шемяков. – Донецьк: «ВІК». 2012. – 290 с.
4. Особливості протестної поведінки при захисті прав працюючих : [наук. доп.; за заг. О. Ф. Новикової]. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2003. – 59 с.
5. Соціально-трудові відносини : питання теорії та практики в Україні : [навч. посіб.] / Г. В. Осовий, В. І. Жуков, В. М. Руденко, В.О. Семеніхін. – К. : АПСВ, 2005. – 432 с.
6. Развитие производственной и представительных форм экономической демократии : опыт и проблемы. Ин-т экономико-правовых исследований НАН Украины / В. К. Мамутов (науч. ред.) и др. – Донецк, 1998. – 92 с.
7. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність – шлях до європейської соціальної держави / О.А. Грішнова // Соціально-трудові відносини : теорія та практика : зб. наук. праць. – К. : КНЕУ, 2011. – № 2. – С. 6-12.
8. Шемяков О.Д. Проблема довіри представницьких органів суб'єктів соціально-трудових відносин і її вплив на розвиток виробничої демократії / О.Д. Шемяков // Механізми підвищення ефективності функціонування регіональної економіки: зб. наук. праць Донецького державного університету управління. – Донецьк, 2010. – т. XI, вип. 174, серія «Економіка». – С. 344-354.
9. Соціально-трудові відносини : проблеми гармонізації : [кол. моногр.] / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека, Ю. Д. Петров; за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : КОД, 2012. – 300 с.
10. Залознова Ю. С. Формування та розвиток системи управління персоналом вугільних шахт: моногр. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк 2010. – 444 с.
11. Шулу А. Соціальний аудит способу регулювання соціальних відносин / А. Шулу // Человек и труд. – 2007. – № 8. – С. 30-32.
12. Шемяков О. Д. Соціологічний моніторинг стану виробничої демократії на виробничому рівні в Донецькій області / О. Д. Шемяков // Розвиток сучасної логістико-орієнтованої економіки : зб. наук. праць ДонДУУ, – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – Т. XIII. – С. 357-364. – (Серія «Економіка»; вип. 227).

УДК 338.45

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ТРАНСФЕР НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ЕГО АНАЛИЗ ДЛЯ ПЕРЕХОДНЫХ ЭКОНОМИК

*Юрик В.В.*, к.э.н., ст.н.с., доцент, Белгосуниверситет, БГЭУ (г. Минск, Беларусь)  
*Юрик С.В.*, магистр экономики, аспирант, Белгосуниверситет (г. Минск, Беларусь)

*Введение.* В настоящее время принято считать, что «технология» — весьма абстрактное понятие, плохо поддающееся как эмпирическому наблюдению, так и количественной оценке. Существует множество определений, первым из которых можно привести определение электронной энциклопедии: «технология— в широком смысле — совокупность методов, процессов и материалов, используемых в какой-либо отрасли деятельности, а также научное описание способов технического производства; в узком — комплекс организационных мер, операций и приемов, направленных на изготовление, обслуживание, ремонт и/или эксплуатацию изделия с номинальным качеством и оптимальными затратами, и обусловленных текущим уровнем развития науки, техники и общества в целом» [1]. Процесс передачи (обмена, торговли) технологий носит название *трансфера технологий*, если он осуществляется между странами — *международного трансфера технологий*.

Предметом рассмотрения данной публикации является международный трансфер новых технологий (МТНТ). Цель исследования — сравнительный количественный анализ МТНТ по группам развитых и переходных экономик с участием Беларуси и ее соседей,