

related to the efficiency of economic development and the degree of implementation of innovations and new knowledge in economic activity, entrepreneurial experience and business environment. Based on the research findings, the major directions are formulated to strengthen the competitive environment that stimulates the economic and innovative activities of business entities on the basis of achieving a balance of economic interests.

**Keywords:** internal competition; competitive advantages; export-import relations; economic interests; Eurasian integration; development efficiency; innovation.

**УДК** 339.9

---

*Статья поступила  
в редакцию 16. 07. 2021 г.*

**А. А. БАЖИНА**

---

## **РЫНОК ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ**

---

В статье анализируются современные тенденции развития рынка труда Республики Беларусь. Особое внимание автор уделяет изменениям, внесенным в Трудовой кодекс, а также представляет гибкие формы занятости, развитие которых возможно в ближайшее время (аутсорсинг, аутстаффинг, мини-работа, фриланс). За гибкой работой будущее, так как современные тенденции требуют вовлечения людей в процесс управления, создания и работы в виртуальной команде и вознаграждения за результат.

**Ключевые слова:** рынок труда; социально-трудовые отношения; гибкие формы занятости; работа будущего; краудсорсинг.

**УДК** 331.1

---

Теоретические основы рынка труда и социально-экономических отношений в сфере занятости представлены в трудах классиков экономической теории: А. Смита, К. Маркса, А. Маршалла, А. Пигу, Дж. М. Кейнса, В. Ойкена, Л. Мизеса, Ф. Хайека, М. Фридмена и др. Основателями теории гибкого рынка труда считаются зарубежные экономисты Р. Буае, Г. Стендинг, которые обосновали снижение регламентации на рынке труда и выступали за увеличение свободы выбора как для работника, так и нанимателя.

Рынок труда в настоящее время претерпел серьезные изменения, а рынок труда Республики Беларусь – революционные. В 2020 г. возникла необходимость принимать быстрые решения по поводу внедрения современных гибких форм труда. Наше общество готово к переменам, готово гибко и быстро реагировать на изменения относительно спроса и предложения на рынке труда. Важную роль в развитии рынка труда имеет мировое распределение труда и глобализация, развитие интернет-технологий и электронных сервисов. Но

*Анна Александровна БАЖИНА (epeya@tut.by), кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической политики Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).*

в 2020 г. причиной развития гибких форм занятости в нашей стране стала пандемия COVID-19, которая потребовала создать новые условия труда для большого числа граждан и изолировать их друг от друга.

Большинство стран мира по причине борьбы с коронавирусом и его распространением закрыли границы, приняли карантинные меры, из-за чего значительно пострадали экономики таких стран. Большая часть населения потеряла работу, многие стали переобучаться и перепрофилировать свои бизнесы для работы в новых реалиях, а государствам для поддержки граждан пришлось осуществлять значительные выплаты из бюджетов. Если отдельные предприятия закрылись или перепрофилировались, то некоторые, наоборот, стали развиваться быстрыми темпами, стали более востребованными. Легче всего фирмам, деятельность которых связана с информационно-коммуникационными технологиями (IT-сектор), научными исследованиями или напрямую связана с возможностью работать в сети Интернет. Им проще выйти на рынок, так как барьеры на вход в рыночное пространство значительно ниже. Кроме того, это те, стиль работы персонала которых легко было перевести на удаленную работу (дистанционная работа, работа на дому и др.).

В то время как в странах мира находят применение новые формы занятости, которые соответствуют современным тенденциям, в Республике Беларусь только начинает развитие данная ниша. В первую очередь потому, что не все понимают, как именно организовать и законодательно предусмотреть все нюансы такого вида занятости. Современные тенденции дают начало как развитию новых форм занятости, так и выявлению злоупотреблений со стороны работников и нанимателей, которые могут появиться из-за неучтенных моментов со стороны нормативных правовых актов.

Прежде всего изменения коснулись Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК Республики Беларусь) [1]. Глава 25-1 кодекса отражает особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу. В соответствии со ст. 307-1 ТК Республики Беларусь дистанционная работа – это работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем посредством информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Наиболее существенным в данном пункте является тот факт, что на работников, которые трудятся дистанционно, распространяется действие законодательства о труде и иных актов. В рамках такого вида трудовых отношений предусмотрены также моменты, которые следует внести в контракт (трудовой договор) по условиям обмена электронными документами между работником и нанимателем при помощи различных элементов телекоммуникации.

В пункте 307-2 ТК Республики Беларусь предусмотрены особенности трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу. В первую очередь хочется отметить, что заключение трудового договора допускается только при личном присутствии работника. В трудовом договоре необходимо указать, что работа является дистанционной. Также необходимо указать, как работник будет работать, чем должен быть обеспечен, кто его обеспечивает необходимым или возмещает расходы за собственные средства труда работника, порядок и сроки отчета работника перед работодателем и пр. Ранее ТК Республики Беларусь не предусматривал такого термина. У нанимателей появилась возможность принимать дистанционных работников.

Трудовым кодексом Республики Беларусь предусмотрен новый вид временного перевода по соглашению сторон (ст. 32-1). Работник с его письменного согласия может быть временно переведен на срок до шести месяцев в течение календарного года на другую работу как у того же нанимателя, так

и к другому нанимателю. Такой перевод не нужно обосновывать простоем и производственной необходимостью, которые остаются отдельными основаниями для временного перевода.

Развитие гибких форм занятости расширит возможности и способы найма работников, позволит им совмещать работу и прочие обязанности (по воспитанию детей, уходу за больными членами семьи), позволит создать баланс между занятостью и семьей, даст возможность работать тем, кто не способен на равных условиях конкурировать на рынке труда (инвалидам, молодым специалистам, многодетным родителям и пр.). Для создания таких условий необходимо дистанционное обучение, государственно-частное партнерство на рынке труда [2, с. 4–12] и государственный социальный заказ [3, с. 337–339], развитие электронного рынка труда [4, с. 223–224] и др.

Гибкие формы занятости, которые широко применяются за рубежом, следует развивать и в Республике Беларусь: разделение работы; мини-работа, базисджоб; фриланс; хотдескинг; телекомьюнитинг; оффшоринг; работа по программе (Work and travel, Au-Pair); заемный труд (аутстаффинг, аутсорсинг, подбор временного персонала, лизинг персонала) [5, 39–48].

В свою очередь именно новые способы труда и формы занятости создают условия для работы в компаниях «будущего», старый тип работы в них невозможен, так как требуются новые подходы к такого типа труду.

Движущей силой трансформации общества и экономики видит человеческую креативность Р. Флорида. Именно креативные люди готовы к конкурентному рынку труда. Современная экономика приходит в действие за счет человеческой креативности, которая является основным источником конкурентных преимуществ, позволяет проявить свой творческий потенциал [6].

Креативность позволяет развиваться, модифицировать и улучшать создаваемые продукты (товары, услуги), сопоставлять их друг с другом. В свою очередь креативность также выступает в качестве товара. Креативность не зависит от цвета кожи, пола или личных предпочтений. Здесь же наблюдается изменение как в стиле работы на предприятии, так и в стиле работы самих работников. Повысились требования со стороны нанимателей: необходимость новых идей, предложений, изобретений. Повысились требования и со стороны работников: работа должна быть интересной, немонотонной, давать возможность проявлять свои способности, инициативу, творческий подход. Изменению подверглись график работы, предпочтаемая форма занятости, корпоративные правила, форма одежды. Либерализм коснулся данных моментов [6].

Питер Томсон (соавтор Элисон Мейтленд) в бестселлере «Работа будущего» (Future Work), изданной в 2011 г., утверждал, что фирмы в настоящее время используют методы работы индустриального века к новым моделям работы информационного века. Организации управляются как иерархические командные системы в мире сетевых индивидуумов и индивидуальных предпринимателей. Еще в 2011 г. он писал, что развитые страны находятся в центре информационной революции, сталкиваясь с фундаментальными изменениями, которые касаются нашей жизни и работы. Основной причиной таких изменений, подчеркивал П. Томсон, являются гибкая/умная работа и растущий спрос на баланс между работой и жизнью и удовлетворенность работой. Для того чтобы эта трансформация работала хорошо, должна произойти революция в практике управления [7].

Основные характеристики для компаний будущего:

– человек должен быть автономным, люди должны быть вовлечены в процесс управления, иметь возможность самим решать, когда, где и как они

выполнят свою работу. Так они смогут контролировать свою жизнь и будут более мотивированы, меньше получать стресс;

– «виртуальная команда» (команда в сети Интернет) представляет собой условия труда, при которых людям не нужно физически быть вместе, чтобы принадлежать к ней. Совместное принятие решений и обмен идеями может производиться за счет использования специальных технологий и систем видеоконференций. Личные встречи будут рассматриваться как дорогостоящая альтернатива, отнимающая драгоценное время;

– вознаграждение, обоснованное результатом [7].

Развитие современных информационно-коммуникационных технологий позволило выполнять самые разнообразные задачи удаленно. Теперь мы можем отправлять и получать электронные письма, где бы мы ни находились, участвовать во встречах с другой части мира и поддерживать связь с коллегами через различные социальные сети. У нас может быть электронный доступ к документации из нашего «офиса», мы можем быть в курсе последних событий в нашей области, не посещая конференции или совещания. Несмотря на возможность работать в любом месте и в любое время, мы все еще являемся заложниками способа труда, установленного предыдущим поколением работников. «Нормой» для большинства людей является наличие работы с фиксированным местом и фиксированным набором часов для присутствия. В обмен на явку и выполнение должностных инструкций мы платим людям зарплату, предоставляем льготы и предлагаем уровень финансовой безопасности [7].

Все чаще эта модель рассматривается как модель низкой производительности, которая не очень удовлетворяет работника и не очень эффективна для работодателя. В настоящее время на рынок труда выходит поколение людей, присоединившихся к рабочей силе, которые никогда не знали мира без Интернета. Они ожидают, что смогут общаться со своими коллегами, где бы они ни находились и когда бы они ни выбрали. Они не могут понять традиционные границы между домашней и трудовой жизнью и необходимость быть привязанным к фиксированному столу, чтобы получить работу. Они ценят свою личную свободу, ожидая, что им будет предоставлена некоторая свобода выбора места работы в их жизни [7].

Это сочетание социальных изменений в отношении к труду со свободой, которая приходит с технологией, противостоит традиционным методам управления лицом к лицу. Идея о том, что работа должна иметь приоритет над остальной жизнью, теперь подвергается сомнению [7].

В производстве это все еще в значительной степени верно, в офисе это уже не так. Системы управления, практика лидерства и процессов коммуникации, которые мы используем сегодня, были построены в индустриальную эпоху труда. Это работало в те времена, когда в основном трудились мужчины. Такой устаревший подход к работе не соответствует сегодняшним ценностям равенства, свободы и гибкости [7].

Одного лишь введения частичной занятости для удовлетворения потребностей современного общества недостаточно. Новое поколение сотрудников хочет всегда иметь выбор в отношении того, как они работают.

Многие работодатели ввели гибкие схемы работы, чтобы попытаться удовлетворить совокупный спрос. Обычно они предлагают фиксированный рабочий день в качестве отправной точки и позволяют варьировать его, чтобы добавить некоторую гибкость в рабочий график. Таким образом, идея присутствия «основных часов» в офисе все еще остается сильной. Такие положения, как работа из дома или из вспомогательного офиса, рассматриваются как исключения [7].

Большая зарплата уже не приносит удовлетворения в полной мере. Работники признают, что время — это такой же ценный актив, как и деньги. Таким образом, они будут искать себя в тех сферах, где люди должны иметь личную жизнь и не жертвовать своей свободой во имя карьерного роста.

Новый подход к труду предполагает переход контроля от работодателя к работнику. В век «умной» работы человек сам контролирует свое время. Многие люди, особенно те, кто занят творческим трудом, производят свои лучшие вещи вне традиционных часов. Получается, что зачастую мы принуждаем людей работать в то время, когда они наименее продуктивны [7].

Но самое большое препятствие, которое менеджеры должны преодолеть, — это перестать измерять входы (отработанные часы) и начать измерять выходы (достижение результатов). Если основой признания за труд является то, что действительно производится, то время и место деятельности почти не имеют значения [7].

Полагаем, что происходит революция в культуре труда, которая включает: переход от менталитета командования и контроля к стилю руководства, который дает людям возможность принимать решения, учитывающие потребности работодателя, а также свои собственные приоритеты [7].

Эволюция от фиксированных рабочих схем к очень гибким рабочим схемам — путь, который в настоящее время предпринимают многие работодатели. Это отражает тот факт, что мы движемся к будущей модели работы, которая действительно адаптировалась к социальным, технологическим и экономическим влияниям XXI в. Многие организации будут бороться с этим изменением, поскольку оно бросает вызов существующим управленческим механизмам и угрожает существованию некоторых менеджеров среднего звена [7].

В настоящее время наблюдаются изменения на рынке труда. Цифровое поколение, которое присоединилось к работающему населению за последнее десятилетие, ставит под сомнение фундаментальные предположения о занятости. В остальной части своей жизни они используют технологию, чтобы освободиться от ограничений времени и места, но их работа основана на предположении, что они фиксированы. Они используют социальные сети, чтобы общаться с друзьями на расстоянии, и проводят бесконечные часы на встречах в офисе в рамках своей работы [7].

Работа — больше не место, куда нужно идти, это деятельность с определенной целью, процесс достижения результатов, и это результат, который имеет значение. Вознаграждение результатов, которые способствуют достижению целей предприятия, логичнее, чем вознаграждение усилий, которые могут ничего не дать для достижения успеха в бизнесе [7].

Работники будут все чаще предлагать свои услуги в режиме онлайн, и им будут платить за результаты. «Краудсорсинг» — использование возможностей Интернета для распределения задач между людьми в любой точке мира путем выдачи запроса на работу. Первоначально это было в значительной степени связано с поиском добровольцев, которые могли бы поделиться своим опытом бесплатно. Однако в настоящее время существует растущий рынок платной работы через Интернет. Elance и oDesk, запущенные в США в середине 2000-х годов, являются двумя наиболее известными онлайн-рынками, где компании могут найти внештатных специалистов для выполнения работ по требованию [7].

С 2005 г. Amazon запустила свой Mechanical Turk в качестве рынка для работы, который позволяет заказчикам ставить «задачи человеческого интеллекта» и платить людям за их выполнение. На другом конце шкалы находится Innocentive, где денежные премии в размере до миллиона долларов даются

за успешное решение исследовательских задач. Это очень привлекательная модель для компаний, способных распределять работу через Интернет [7].

Итак, работа будущего должна быть построена на следующих организационных принципах:

- все сотрудники могут работать в любое время и в любом месте до тех пор, пока потребности бизнеса не будут полностью удовлетворены;
- лидеры должны подавать пример, работая в гибком режиме сами;
- производительность определяется результатами, а не временем и посещаемостью;
- у каждого сотрудника есть личный план работы, определяющий желаемые результаты и то, как они будут измеряться;
- по возможности следует избегать поездок;
- менеджеры ежегодно оцениваются на предмет того, насколько хорошо они поддерживают «гибких» работников, и это влияет на переменный элемент их заработной платы [7].

Для перехода на такой уровень труда, конечно, необходимо обучить людей бизнес-преимуществам, научить их работать и сотрудничать удаленно, а также принимать участие в управлении и в виртуальных командах.

В свою очередь хотелось бы отметить, что рынок труда и условия труда в отдельной компании или стране готов к новым условиям трудовых взаимоотношений. Рынок труда на уровне международного разделения труда не готов к гибкости и свободе передвижения рабочей силы в полной мере [8] (не каждый работник может быть гибким в своей профессии, не каждый обладает креативностью и необходимыми компетенциями (например, знание нескольких иностранных языков), система организации гибкой занятости недостаточно защищает работника, не обеспечивает его социальными гарантиями, нет гибкости в отношении учета трудового стажа работника и пенсионного законодательства и др.). В первую очередь трудность возникает со всеми элементами, которые сопровождают рынок труда и социально-трудовые отношения. Принадлежность к той или иной стране и постоянное проживание на ее территории обеспечивает граждан определенными социальными гарантиями, но на мировом рынке получить гарантии такого рода практически невозможно. Примером может быть пенсионное обеспечение работника, который перемещается и трудится, возможно, в разных странах мира, а возможно, физически находится в одной стране, а перемещается работодатель. Как решить такую проблему? На данный момент законодательства, регулирующего труд на новом уровне, нет, необходима специальная организация (например, Международная организация труда), которая занималась бы такого рода работниками и компаниями. В настоящее время эти взаимоотношения недостаточно эффективны и для работника, и для работодателя, поскольку они относятся только к времени жизни работника в период его трудовой деятельности, не затрагивая все прочие возможные моменты (старость, болезнь, инвалидность, рождение детей, лечение в больнице и пр.). Возможно, Организация Объединенных Наций возьмет на себя полномочия по реализации вопросов новых видов труда в компаниях будущего, и люди мира смогут быть социально защищены.

Таким образом, можно обозначить следующие мировые тенденции на рынке труда на современном этапе: пандемия COVID-19 и ее влияние на рынок труда; переход на новые гибкие формы занятости и изменение законодательства в Республике Беларусь в отношении их применения; повышение креативности работников и рост спроса на таких работников со стороны работодателей (появление новых профессий, требующих новых компетенций);

изменение облика современных компаний (новые тенденции в организации рабочего процесса).

Мировые тенденции позволяют определить следующие перспективы: расширение применения гибких форм занятости в Республике Беларусь и за ее пределами; совершенствование законодательства по новым гибким формам занятости; разработка системы показателей для оценки трудового вклада работников, оценивающего его креативную составляющую; создание всех необходимых элементов для эффективной работы современных компаний (создание электронной трудовой книжки, электронной подписи для работника, электронной системы расчетов работника и нанимателя и др.); повышение квалификации и грамотности работников в области современных процессов работы.

### Литература и электронные публикации в Интернете

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. : с изм. и доп., вступ. в силу с 28.01. 2020 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
2. *Бажина, А. А. Регулирование государственно-частного партнерства на рынке труда / А. А. Бажина // Науч. тр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь : в 2 ч. — Минск, 2014. — Вып. 16, ч. 2. Государственное управление. Право. — С. 4—12.*  
*Bazhina, A. A. Regulirovanie gosudarstvenno-chastnogo partnerstva na rynke truda [Regulation of the public-private partnership in the labor market] / A. A. Bazhina // Nauch. tr. Akad. upr. pri Prezidente Resp. Belarus' : v 2 ch. — Minsk, 2014. — Vyp. 16, ch. 2. Gosudarstvennoe upravlenie. Pravo. — P. 4—12.*
3. *Бажина, А. А. Государственный социальный заказ на рынке труда [Электронный ресурс] / А. А. Бажина // Теоретико-методологические и прикладные аспекты государственного управления : материалы XVIII Респ. науч.-практ. конф. молодых ученых, аспирантов и студентов, Минск, 21 марта 2014 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь ; под общ. ред. А. Н. Рябовой. — Минск, 2014. — С. 337—339. — 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).*  
*Bazhina, A. A. Gosudarstvennyj social'nyj zakaz na rynke truda [The state social order in the labor market] [Jelektronnyj resurs] / A. A. Bazhina // Teoretiko-metodologicheskie i prikladnye aspekty gosudarstvennogo upravlenija : materialy XVIII Resp. nauch.-prakt. konf. molodyy uchenyyh, aspirantov i studentov, Minsk, 21 marta 2014 g. / Akad. upr. pri Prezidente Resp. Belarus' ; pod obshh. red. A. N. Rjabovo. — Minsk, 2014. — P. 337—339. — 1 jelektron. opt. disk (CD-ROM).*
4. *Бажина, А. А. Электронный рынок труда / А. А. Бажина, П. А. Тришенков // материалы Междунар. науч.-техн. конф., приуроченной к 50-летию МРТИ-БГУИР, Минск, 18—19 марта 2014 г. : в 2 ч. / Белорус. гос. ун-т информатики и радиоэлектроники, Белорус. респ. фонд фундам. исслед. ; редкол.: А. Н. Осипов [и др.]. — Минск, 2014. — Ч. 2. — С. 223—224.*  
*Bazhina, A. A. Jelektronnyj rynok truda [The electronic labor market] / A. A. Bazhina, P. A. Trishenkov // materialy Mezhdunar. nauch.-tehn. konf., priurochennoj k 50-letiju MRTI-BGUIR, Minsk, 18—19 marta 2014 g. : v 2 ch. / Belorus. gos. un-t informatiki i radiojelektroniki, Belorus. resp. fond fundam. issled. ; redkol.: A. N. Osipov [i dr.]. — Minsk, 2014. — Ch. 2. — P. 223—224.*
5. *Бажина, А. А. Государственное регулирование гибких форм занятости на рынке труда / А. А. Бажина // Науч. тр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь : в 2 ч. — 2013. — Вып. 15, ч. 2. Государственное управление. Право. Философия. Филология. Психология. — С. 39—48.*  
*Bazhina, A. A. Gosudarstvennoe regulirovanie gibkikh form zanjatosti na rynke truda [State regulation of flexible forms of employment in the labor market] / A. A. Bazhina // Nauch. tr. Akad. upr. pri Prezidente Resp. Belarus' : v 2 ch. — 2013. — Vyp. 15, ch. 2. Gosudarstvennoe upravlenie. Pravo. Filosofija. Filologija. Psihologija. — P. 39—48.*
6. *Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее : пер. с англ. / Р. Флорида. — М. : Классика-XXI, 2007. — 432 с.*  
*Florida, R. Kreativnyj klass: ljudi, kotorye menjajut budushhee [The creative class: people who change the future] : per. s angl. / R. Florida. — M. : Klassika-XXI, 2007. — 432 p.*

7. *Maitland, A. Future Work: Changing Organisational Culture for the New World of Work* / A. Maitland, P. Thomson. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2014. — 192 p.

8. *Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов* / Е. В. Ванкевич. — Витебск : Витеб. гос. технол. ун-т, 2014. — 198 с.

*Vankevich, E. V. Gibkost' rynka truda: edinstvo makro- i mikropodkhodov* [Flexibility of the labor market: the unity of macro- and micro-approaches] / E. V. Vankevich. — Vitebsk : Viteb. gos. tehnol. un-t, 2014. — 198 p.

---

**HANNA BAZHYN**

---

**LABOR MARKET AND PROSPECTS  
OF ITS DEVELOPMENT**

---

**Author affiliation.** *Hanna BAZHYN* (eneya@tut.by), *Belarus State Economic University (Minsk, Belarus)*.

**Abstract.** The article discusses current trends in the development of labor market of the Republic of Belarus. The author focuses on the changes introduced in the Labor Code and presents flexible forms of employment that are expected to develop in the near future (outsourcing, outstaffing, mini-work, freelance). The future belongs to flexible forms of employment, as the current trends require involvement of people in the management process, creation of virtual teams and working in them, rewarding for results.

**Keywords:** labor market; social and labor relations; flexible forms of employment; work of the future; crowdsourcing.

**UDC** 331.1

---

*Статья поступила  
в редакцию 21. 06. 2021 г.*

**М. В. СОЛОМКО**

---

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ  
ИНВЕСТИЦИЙ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ  
КОРПОРАЦИЙ В ЭКОНОМИКУ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

---

В статье анализируется научно-исследовательская деятельность многонациональных корпораций, представлены их основные высокотехнологичные проекты, реализуемые в Республике Беларусь. Предложен механизм привлечения высокотехнологичных инвестиций многонациональных корпораций в целях реализации инновационных

*Мария Викторовна СОЛОМКО* (solomko.mv@gmail.com), *научный сотрудник  
отдела инновационной политики Института экономики Национальной академии  
наук Беларусь (г. Минск, Беларусь)*.