

взаимное признание сопредельными странами профессиональной квалификации специалистов. С этих позиций в Республике Беларусь разработана программа развития предпринимательства в рамках сотрудничества с ООН «Формирование благоприятных административных, правовых и экономических условий для развития предпринимательства с помощью активизации диалога государства и частного сектора», которая предусматривает использование опыта кластеризации экономик развитых и развивающихся стран.

**Заключение.** Трансграничное сотрудничество Республики Беларусь рассматривается в двух направлениях: как инструмент развития приграничных территорий, и как фактор реализации евроинтеграционных процессов в условиях глобализации и регионализации, приближения границ Европейского Союза к Республике Беларусь. Организация интернациональных трансграничных кластеров имеет большое значение для экономического роста и повышения конкурентоспособности регионов Беларуси.

Инициатива по созданию трансграничных кластеров направлена на активизацию и укрепление взаимовыгодного сотрудничества, усиление обмена компетенциями, знаниями, технологиями и интеграцию в единое европейское научно – технологическое и инновационное пространство.

Большая роль в создании трансграничных кластеров отводится государству, и, прежде всего, органам местной государственной власти, от компетенции которой зависит форма и степень институционализации трансграничных контактов. Местные органы должны сами формировать собственные стратегии, способные влиять на экономические процессы, выделять интересы региона и отстаивать их как с

зарубежными партнерами, так и с национальными и наднациональными уровнями власти. Как показывает практика, именно официальные власти нередко задают тон, формируя политические предпосылки и механизмы многонационального регионального сотрудничества, в том числе и создание транснациональных кластеров, привлекая к нему представителей политических элит, крупного бизнеса, науки и культуры. От активности региональных и местных администраций, органов самоуправления и общественности зависит степень успеха в поиске и рациональном использовании средств Европейского Союза, предназначенных для трансграничного сотрудничества.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Михайлов, А.С. Формирование международных кластеров в Балтийском регионе / А.С. Михайлов // Балтийский регион – 2013. – № 1. – С. 53–63.
2. Рутко, Д.Ф. Перспективы развития транснациональных кластеров в рамках единого экономического пространства (на основе опыта стран ЕС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://5fan.info/merujgpolujgyfsgas.html>. – Дата доступа: 21.05.2015.
3. Инновационно-технологические кластеры МЦНТИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [icsti.ru/uploaded/201304/cluster.pdf](http://icsti.ru/uploaded/201304/cluster.pdf). – Дата доступа: 27.05.2015.
4. Кизим, Н.А. Кластерный подход к выбору приоритетных направлений устойчивого развития регионов / Н.А. Кизим [и др.] // Проблемы экономики – 2010. – № 3. – С. 44–55.
5. Кластеры в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.scribd.com/doc/124303709> – Дата доступа: 21.05.2015.

Материал поступил в редакцию 14.07.15

#### ZAKHARCHENKO L.A., MEDVEDEVA G.B. The role of government in creation of transboundary clusters

The article describes the stages of development of cross-border cooperation, reveals the concept of "cross-boundary cluster" and represents the main features of it, the purpose of creation and the economic effects of its operation. The conditions for creating a cross-border cluster in the Republic of Belarus and the government's role in this process are clearly defined.

УДК 339.138(075.8)

**Медведева Г.Т., Добринец С.С.**

### АЛГОРИТМ ПОИСКА РАБОТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

**Введение.** В условиях современных неблагоприятных тенденций экономического развития в Республике Беларусь состояние рынка труда приобретает особое значение. В первые месяцы 2015 года отмечается тенденция снижения уровня занятости и, соответственно, рост числа незанятых. По данным официальной статистики число безработных в Брестской области составляет около 1% общей численности экономически активного населения. В таких условиях поиск работы превращается в достаточно сложную проблему. Решение данной проблемы обычными способами, как правило, не представляется возможным. Искать работу просто по объявлению неэффективно. Новые технологии могут быть не только в информационной сфере или в производстве. Они появляются и в такой сфере как поиск работы. Одной из них является технология самомаркетинга.

**Самомаркетинг** – целенаправленное и последовательное использование испытанных наукой и практикой методов маркетинга в повседневной жизнедеятельности для того, чтобы наилучшим образом использовать свое время и свои способности для достижения поставленных жизненных целей. Использование технологии самомаркетинга предполагает наличие определенных знаний и навыков построения своего поведения на рынке труда [1].

Рынок труда – это сфера рыночной экономики, в которой формируются:

- со стороны наемных работников – предложение труда в расчете на его оплату;
- со стороны работодателей – спрос на труд;
- цена труда, или ставка заработной платы, или уровень оплаты труда.

В условиях переходной экономики основными субъектами рынка труда являются работодатели, наемные работники и государство, которое определяет правила поведения основных субъектов данного рынка.

Исходя из данного понимания рынка труда, можно определить основные функции самомаркетинга на рынке труда:

- 1) четкое определение спроса на товар рабочая сила – это предполагает изучение структуры спроса, анализ тенденций его развития и т.д.;
- 2) организация саморекламы и продвижения собственной рабочей силы – данная функция предполагает разработку плана поиска работы с использованием целого ряда инструментов маркетинга;
- 3) адаптационная функция самомаркетинга, сущность которой состоит в том, что при определении места будущей работы впоследствии не должно быть разочарования (как и при совершении покупки на товарном рынке).

**Медведева Галина Тимофеевна**, к.э.н., профессор кафедры мировой экономики, маркетинга и инвестиций Брестского государственного технического университета.

**Добринец Светлана Серафимовна**, ассистент кафедры мировой экономики, маркетинга и инвестиций Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

С точки зрения авторов наиболее существенным при реализации саморекламы является организация саморекламы и продвижения себя на рынке труда. Реализация данной функции предполагает разработку четкой технологической схемы поиска работы. Такая технология, по мнению авторов, должна включать в себя следующие этапы.

**1. Анализ самого себя.** На данном этапе надо объективно ответить на две группы вопросов: первая – что я хочу – характер работы, профиль деятельности, график работы, возможность частых поездок, потребность в повышении квалификации и т.д.; вторая группа вопросов – что я могу – это четкое определение собственных знаний, опыта, практических навыков.

Специалисты выделяют следующие типы профессий:

- 1.1 «Человек – природа». Эти профессии связаны с участием человека в процессах, протекающих в живой и неживой природе. Сюда относятся такие профессии, как геолог, геофизик, эколог, ботаник, биолог, садовод, агроном, животновод, зоотехник и т.п.
- 1.2 «Человек – техника». Профессии данной группы связаны с использованием разнообразных машин и механизмов, приборов и инструментов. В основном это промышленные и строительные специальности (сталевар, литейщик, инструментальщик, кузнец, токарь, слесарь, электрик, фрезеровщик, штукатур, столяр, швея, прядильщица, инженер и т.п.).
- 1.3 «Человек – знаковая система». К этой группе можно отнести профессии, связанные с обработкой информации. Это работа с системами: языковыми (библиограф, лингвист, историк, филолог), абстрактно-математическими (статистик, математик, бухгалтер, кассир, экономист), графическими (чертежник, конструктор, картограф), системами и средствами обработки знаков (программист, оператор ЭВМ).
- 1.4 «Человек – художественный образ». Это группа творческих профессий таких как: изобразительное искусство (архитектор, живописец, дизайнер, скульптор), художественная обработка материалов (гравер, модельер, ювелир), создание художественных зрелищ (композитор, музыкант-исполнитель, дирижер, актер, режиссер).
- 1.5 «Человек – человек». Основным содержанием данной группы профессий является общение. Здесь необходимо уметь устанавливать и поддерживать контакты с людьми. Сюда относятся педагогические профессии (учитель, преподаватель, воспитатель, тренер), область юстиции (арбитр, юрисконсульт, адвокат), культурпросвет работа (библиотекарь, гид-переводчик, корреспондент), сфера обслуживания (продавец, официант, парикмахер, бортпроводник). Медицинские профессии (санитар, фельдшер, медицинская сестра, врач) в значительной степени относятся к данному виду профессий, хотя отчасти попадают и в другие виды.

Разумеется, приведенное деление профессий на определенные группы во многом носит условный характер. Уровень технической оснащенности рабочего места потребует введения в данной классификации дополнительных подгрупп. Если взять какой-либо другой дополнительный критерий классификации, мы можем получить еще более сложную систему профессий и специальностей. Дело не в этом. Анализ групп профессий необходим для того, чтобы человек мог определить то, что ему интересно и где он сможет наиболее полно реализовать свой потенциал. Часто первая специальность, приобретенная в самом начале трудовой деятельности, не дает человеку возможности в полной мере реализовать себя, свои возможности. Поэтому первый этап поиска работы должен дать ответы на два вопроса: что я хочу и что я могу.

**2. Второй этап поиска работы – это анализ спроса и предложения на рынке труда.** При проведении данного анализа необходимо четко определить какая группа профессий, должностей, какие именно фирмы представляют для соискателя наибольший интерес и сосредоточить свое внимание на вакансиях именно по данной группе. Различают два основных метода поиска работы. Первый – поиск пассивный. Это заполнение анкет, поиск объявлений. Второй – поиск активный – размещение объявлений, встречи с работодателями. По мнению специалистов наиболее эффективным способом является активный поиск. Его используют около 48% лиц,

заниматься поиском работы. Специалисты утверждают также, что самый эффективный способ – это обращение непосредственно к работодателям. Такое обращение показывает заинтересованность в работе, активность в устройстве собственной жизни. Если кандидат к тому же проявляет настойчивость, то успех наиболее вероятен.

**3. Поиск информации о наличии вакансий.** Источники информации в данном поиске можно, весьма условно, подразделить на две группы: первая – это источники устной информации: друзья, бывшие коллеги, знакомые, родственники. Эта информация строится в основном на личных связях, проверить или отследить ее динамику практически невозможно. Эффективность обращения к друзьям по поводу работы с ними зависит от должности. Есть определенные риски, и такой поиск редко заканчивается успехом. Люди стали более осторожными, рекомендуют неохотно. Многие отказывают в рекомендации из-за возможной последующей ответственности. Практика рекомендаций сотрудников широко распространена в Европе и США. В Беларуси в коммерческих структурах этот инструмент пока не получил широкого распространения.

Вторая группа источников информации – это региональные печатные издания, теле- и аудиореклама, сеть Интернет, информация центров занятости, кадровых агентств. При поиске вакансий лучше всего воспользоваться специализированными изданиями («Работа для ВАС», «Из рук в руки», «Работа сегодня»). Существует негласное правило, которое используют практически все работодатели: «...чем менее квалифицированного специалиста я ищу, тем в более дешевые издания надо обращаться». При поиске работы через СМИ надо помнить о тех аспектах информации о кандидате, которые больше всего интересуют работодателя. Это общие сведения о кандидате, профессия и желаемая должность, стаж работы (желательно общий и по специальности), образование и контактная информация. Кстати, контактная информация уже сама по себе во многом характеризует кандидата. Если связаться с ним можно только по стационарному телефону – это достаточно красноречивая информация, которая позволяет сделать определенные выводы.

При активном поиске, т.е. размещении собственных объявлений, надо помнить о том, что объявление соискателя – это его публичное заявление о желании и намерении быть нанятым на взаимовыгодных для него и работодателя условиях. Объявление предназначено не одному работодателю и потому должно заинтересовать всех потенциальных работодателей. При подготовке объявления необходимо помнить общее правило: не стоит указывать какие-либо сведения, если они не являются нейтральными или выигрышными для вас.

**4. Подготовка документов.** В процессе поиска работы Ваши документы постоянно должны находиться в «рабочем» состоянии. В соответствии с нормативно-правовыми актами обязательными документами являются паспорт, трудовая книжка (если она есть). Но все чаще и чаще работодатель требует резюме. Резюме – это обобщенные сведения о себе, своем образовании, профессиональном опыте и практических навыках.

По мнению специалистов, эффективное резюме должно быть:

- грамотно составленное, призванное привлечь и удерживать внимание;
- слишком профессиональное для того, чтобы остаться незамеченным;
- ориентированное на получение работы, показывающее, что вы способны выполнить предложенную работу;
- выглядящее привлекательно как в электронном виде, так и в распечатанном.

Чтобы информацию в резюме было легко читать и воспринимать, ее лучше организовать в следующие логические блоки: контактная информация, цель поиска работы или краткое описание квалификации; образование и тренинги; профессиональный опыт; навыки; сферы компетенции; награды и премии; организации; сертификаты и образцы выполненной работы.

Различают несколько основных форматов резюме. Обратный хронологический формат отражает всю профессиональную историю и образование, начиная с последнего места работы. Функциональный формат акцентирует внимание на том, что вы умеете и сможете

делать в новой компании, а прошлые достижения оставляет в тени. Третий вид формата резюме – комбинированный, как и понятно из названия, – комбинация обратного хронологического и функционального форматов. Три основных формата данного документа могут иметь производные варианты – формат достижений (ваши наиболее успешные действия и решения); целевой формат (с учетом вакантной должности); международное резюме CV (если вы претендуете на должность в иностранной или совместной компании); портфолио (как правило, для творческих профессий).

Этот документ должен быть подготовлен заранее. Существуют определенные требования к подготовке данного документа по форме, содержанию, объему, хронологии изложения сведений о себе. Для успешной подготовки резюме можно предложить один практический совет: необходимо сделать своего рода «заготовку» резюме, отразив в нем более подробные сведения о себе. Затем при необходимости откорректировать документ в соответствии с требованиями работодателя.

**5. Контакт с работодателем.** Самый простой вариант первого контакта – это телефонный звонок. Здесь тоже есть несколько простых правил сделать этот звонок более эффективным. Прежде всего – никогда не звоните сразу после прочтения информации о вакансии. Заранее надо составить две группы вопросов.

Первая – что могут спросить у вас – и заранее четко сформулировать возможные варианты ответов. Как показывает практика, наиболее часто задают следующие вопросы: Почему Вы хотите работать именно в нашей компании? Какой вы представляете себе работу в нашей компании? Что вы знаете о нашей фирме? Элементы самомаркетинга достаточно четко должны быть использованы при ответе на вопросы следующего типа: Опишите себя. Назовите Ваши положительные и отрицательные стороны. Каковы Ваши достоинства и недостатки? Какая часть выполняемых Вами обязанностей Вам больше всего нравилась (не нравилась) на прежней работе? Какие результаты работы доставляют Вам наибольшее удовлетворение? Ваше хобби, как Вы проводите свободное время? Особое значение имеют ответы на такие вопросы, как: по каким причинам Вы меняете место работы? Почему Вы ушли (собираетесь уходить) с предыдущего места работы? Каковы Ваши цели в жизни? Естественно, что никакой работодатель не хотел бы услышать в ответ о полном отсутствии целей.

Вторая группа вопросов – что должны спросить вы, чтобы произвести на потенциального работодателя наиболее благоприятное впечатление. Правильный подбор вопросов позволяет не только получить нужную и полезную для себя информацию, но и показать работодателю серьезность своих намерений, способность правильно формулировать свои мысли и проблемы. Своими вопросами Вы должны показать работодателю точки пересечения ваших общих интересов. Наиболее часто потенциальным работодателям задают следующие вопросы: в связи с чем открылась эта вакансия? Почему это место оставил прежний работник? Почему Вы сами поступили на работу в данную компанию и как долго Вы в ней работаете? Предоставляет ли компания программу обучения? Каким будет мое первое задание?

Какие имеются возможности для служебного или профессионального роста? Каковы планы компании на ближайшие пять лет? Можно ли посмотреть должностную инструкцию? Как часто и каким образом будет проводиться оценка моей работы? Как примерно будет выглядеть мой рабочий день? Каких результатов Вы ждете от нового работника?

Как уже было отмечено ранее, наиболее простой способ связи с потенциальным работодателем – это телефонный звонок. В том случае, если ваш телефонный звонок или отправленное по электронной почте резюме заинтересовали работодателя, вас могут пригласить на собеседование. Этот вариант контакта с потенциальным работодателем является наиболее важным. К собеседованию необходимо тщательно подготовиться. Эта подготовка может включать в себя следующее:

- сбор информации о предприятии;
- определение внешнего вида (наиболее выигрышным является деловой стиль);

- повторное изучение своих документов;
- определение затрат времени, необходимого для того, чтобы добраться до места проведения собеседования (опоздание способно сразу испортить впечатление о потенциальном кандидате на замещение вакантной должности).

**6. Повторный контакт с работодателем.** После прохождения собеседования уточните время, когда вы можете получить окончательный результат по вопросу приема на работу. Если работодатель не называет окончательный срок принятия решения, вы можете предложить связаться с ним самостоятельно, определив конкретную дату. В данном случае неопределенность не в вашу пользу – пока вы будете ждать ответа в одном месте, можно потерять работу в другом.

Чтобы осознать важность алгоритма поиска работы, необходимо определить некоторые тенденции развития рынка труда Республики Беларусь. Уже в 2014 году на данном рынке наблюдалась тенденция снижения количества вакансий на фоне активного роста количества резюме. Однако наиболее ярко она проявилась в начале 2015 года. Количество резюме в марте 2015 года выросло на 62% по сравнению с мартом 2014 года, а количество вакансий сократилось более чем на 32%. В годовом исчислении в 1 квартале 2015 года по сравнению с 1 кварталом 2014 года прирост резюме в среднем составил 57%. И это при сокращении количества вакансий в среднегодовом исчислении на 31% [2].

Падение спроса на трудовые ресурсы наблюдается практически по всем профессиональным сферам. Исключение составляет сфера «Банки, инвестиции, лизинг», «Спортивные клубы, фитнес-центры, салоны красоты», а также вакансии для молодых специалистов.

«В кризисные периоды компании обращают свое внимание в сторону более дешевой рабочей силы, так как расходы на персонал сокращаются, поэтому многие организации на открытые вакансии готовы привлекать студентов или специалистов, не имеющих опыта работы», – отмечает эксперт Исследовательского центра ИПМ.

Если раньше найти место по рабочей специальности было просто, а платили хорошо, то теперь конкуренция обострилась. В автомобильном бизнесе, транспорте и логистике, строительстве и недвижимости наблюдается самый сильный спад вакансий и самый сильный рост резюме.

Также высокий уровень конкуренции наблюдается в таких профессиональных сферах, как «Юристы» (16,3 резюме на одну вакансию), «Управление персоналом, тренинги» (14,5), «Бухгалтерия, управленческий учет, финансы предприятия» (13,6).

По данным Белстата, в марте 2015 года в Беларуси в режиме вынужденной неполной занятости работали 73714 человек. Это в 5,5 раза больше, чем год назад, в марте 2014 года. На самом деле таких работников больше – статистика не учитывает микроорганизации и малые организации без ведомственной подчиненности.

Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе нанимателя, возросла за этот период в 2,9 раза и на 1 апреля 2015 года составила 42114 человек. В марте в простое находилось 95469 человек, что на 21,2% больше, чем в феврале.

В большинстве белорусских компаний индексация заработной платы не проводилась и в ближайшее время не планируется. 31,3% опрошенных компаний не планируют изменения в окладах сотрудников. 32,8% готовы пересматривать зарплаты только в индивидуальном порядке.

В сложившихся условиях соискатели поумерили свои зарплатные амбиции и даже готовы на увеличение объема работы ради сохранения рабочего места: 17,6% респондентов готовы трудиться сверхурочно, 13,4% согласны совмещать несколько должностей и брать на себя другие проекты без дополнительного вознаграждения. Это свидетельствует о том, что конкуренция на рынке труда становится все острее, и поиск работы усложняется.

**Заключение.** Для того чтобы поиск работы оказался результативным и вы нашли дело своей жизни, необходимо помнить: поиск работы – это очень тяжелая работа, которая включает в себя целый ряд элементов маркетинговой деятельности.

С точки зрения авторов, изучение основ самомаркетинга позволит молодому специалисту, любому работнику, претендующему на замещение той или иной вакантной должности чувствовать себя намного увереннее на рынке труда, более точно соотносить свои желания и возможности. Навыки самомаркетинга можно использовать и в дальнейшем, например, при планировании деловой карьеры, системы служебно-профессионального продвижения.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Панкрухин А.П. Маркетинг: учебник. – М.: Омега-Л, 2006. – 656 с.
2. Проект «Укрепление национального потенциала Республики Беларусь в сфере противодействия торговле людьми» Представительства Международной организации по миграции в Республике Беларусь. Информационная презентация «Эффективный поиск работы». – Мн.: ООО «Типография Макарова и К», 2015.

Материал поступил в редакцию 19.06.15

#### MEDVEDEVA G. T., DOBRINETC S. S. Algorithm of Job Searching on the Labour Market

The article determines the main stages of job searching process on the labour market. Efficient development of the society is always based on the use of new technologies. New technologies are also implemented in the job searching process and one of them is self-marketing.

УДК 330.43:502.174.1(476.7)

Конончук В.В.

## МОДЕЛИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РАЙОННОГО АПК

**Введение.** Устойчивое социально-экономическое развитие агропромышленного производства Республики Беларусь определяет необходимость осуществления прогнозирования на основе методов экономико-математического моделирования, как наиболее точного и обоснованного способа обоснования параметров функционирования сельхозтоваропроизводителей на основе высокой окупаемости ресурсного потенциала и повышения рентабельности продукции отрасли.

В силу природно-климатических условий республики и социальной значимости сельскохозяйственной продукции, аграрная сфера народного хозяйства в Беларуси относится к одному из приоритетов государственной политики, имеет богатую историю своего развития, характеризующуюся на определенных этапах достаточно высокими показателями.

Вследствие значительных изменений курса валют и инфляционных процессов, роста цен на энергоресурсы и стабильности в течение определенного периода реализационных цен на сельскохозяйственную продукцию, наступает в конце этого периода положение, когда выручка от реализации сельхозпродукции не обеспечивает даже простое воспроизводство. Последующее затем повышение реализационных цен не обеспечивает мгновенного восстановления доходов товаропроизводителей. В результате сельхозпредприятия несут потери в течение значительного временного лага. В таких условиях снижается и мотивация труда работников.

Изложенное, предопределяет необходимость расчета оптимальных размеров отраслей сельхозпредприятий районного агропромышленного комплекса (АПК) в конкретных региональных природно-экономических условиях, обеспечивающих минимизацию негативных процессов в экономике и повышение устойчивости развития и показателей экономической эффективности.

Инновационные технологии переработки информации, обеспечивающие коренное изменение методов и техники управления в отраслевой автоматизированной системе прогнозирования, учёта и оперативного управления аграрным производством, реализуется с помощью экономико-математических методов и моделей.

Территориальной региональной единицей, отличающейся наиболее тесными экономическими взаимосвязями и факторами на региональном уровне, является районный АПК. В связи с этим, объектом исследований выступает социально-экономическая система, расположенная в границах территории административного района.

Важнейшей составляющей экономико-математической модели устойчивого развития районного АПК является аграрное производство. Модель устойчивого развития районного АПК имеет блочную структуру, включающей: производственно-экономический блок, ограничения (условия) которого описывают важнейшие производствен-

ные, технологические, экономические требования; экологический блок, ограничения которого описывают экологические условия развития территории; связующий блок, включающий ограничения обеспечивающие пропорции в развитии аграрного производства и экологической составляющей.

Устойчивое функционирование и развитие хозяйственного механизма АПК районного уровня является ключевым моментом в развитии социально-экономической системе на региональном уровне. В связи с этим необходимо определить оптимальные параметры функционирования сельскохозяйственных производителей на районном уровне, при которых производители смогут адаптироваться и эффективно функционировать в современных условиях, а окупаемость имеющихся ресурсов и показатели экономической эффективности будут максимальными.

**Результаты и обсуждение.** Система оптимальных показателей устойчивого развития отраслей районного АПК, воздействующих на качественные показатели и формирование ресурсов кормов, включает: договорные поставки сельхозпродукции государству, рыночные фонды, стабилизационные фонды кормов, оптимальные рационы, пропорциональное развитие отраслей растениеводства и животноводства.

В настоящее время экономический механизм функционирования районного АПК не в полной мере реализован с точки зрения дефицитности земельных и других ресурсов. Зачастую критерием эффективного функционирования сельскохозяйственных товаропроизводителей является достижение количественных результатов, а расход ресурсов, требуемый для этого, является дополнительным показателем. В современных условиях рыночных отношений проявлением эффективного производства является ресурсосбережение, которое следует рассматривать как определяющий фактор эффективности функционирования. Существующие экономико-математические модели обоснования параметров устойчивого развития сельскохозяйственных товаропроизводителей не в полной мере отражают сложившиеся закономерности новых условий. Формирование рыночной системы хозяйствования требует количественной оценки новых характеристик хозяйственного механизма АПК, что возможно на основе системных методов. Функционирование сельскохозяйственных товаропроизводителей в современных условиях основано на самоокупаемости и самофинансировании, что предполагает использование в качестве критерия оптимальности модели – максимум математического ожидания прибыли, при котором варианты параметров устойчивого развития оцениваются как с точки зрения затрат и окупаемости ресурсов, так и выхода продукции.

**Конончук Виктор Викторович**, к.э.н., доцент, старший научный сотрудник Государственного научного учреждения «Полесский аграрно-экологический институт НАН Беларуси».

Беларусь, 224021, г. Брест, ул. Московская, 204.