

**ZAKHARCHENKO L.A., MEDVEDEVA G.B. Rating evaluation in the system of economic disciplines teaching**

The need of using rating evaluation system on the disciplines «Economic theory» and «Microeconomics» in the first year of economic faculty is defined in the article.

The structure and methods of using rating evaluation system is characterized, the first experience is generalised.

УДК 331.582

**Ермакова Э.Э.**

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА В СПЕЦИАЛИСТАХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

**Введение.** Эффективное использование трудового потенциала в современных условиях является одним из главных факторов развития экономики. Количественный и качественный состав потенциальных работников должен соответствовать структуре кадров, необходимой для перспективного развития региона, спрос на рынке труда должен быть обеспечен необходимым числом подготовленных специалистов конкретных профессий.

Определение потребностей рынка труда в специалистах рассматривается как важная информация, необходимая для принятия решений при формировании кадрового потенциала региона в системе образования, для планирования бизнеса в производственной сфере, для профориентационной направленности непосредственного потребителя образовательных услуг. Целью исследования является разработка практических рекомендаций одного из аспектов в системе прогнозирования занятости населения, заключающегося в определении региональной потребности в специалистах экономического профиля.

**Механизм определения потребности Брестской области в специалистах экономического профиля.** Развитие экономики, растущие информационные потоки и высокотехнологические производства предполагают наличие квалифицированных кадров, специалистов с широким базовым уровнем образованности, способных переключаться с одного вида деятельности на другой. Во всём мире предприятиям во всё большей степени требуются работники, обладающие большей гибкостью, более высоким уровнем квалификации, а также более высокой степенью адаптации к быстрым изменениям в деловой среде.

В промышленно развитых странах продолжает уменьшаться число рабочих мест, требующих средней квалификации. Сравнение

профессионально-квалификационной структуры работающего населения Беларуси с аналогичной структурой развитых стран показывает, что в Беларуси доля занятых физическим трудом составляет 60 %, в развитых странах – 26 %. Однако в Беларуси в целом и в Брестской области в частности, наметилась тенденция изменения соотношения профессионально-квалификационной структуры в сторону уменьшения числа рабочих. Численность служащих за период 2000-2007 годы увеличилась на 3,6 %.

Изучение динамики структуры занятых по уровню образования позволяет сделать вывод о повышении общего образовательного уровня занятых в Беларуси – доля работников с высшим и средним специальным образованием возрастает, а с общим средним и не имеющим общего среднего образования снижается (таблица 1).

Следует отметить, что доля безработных среди лиц с высшим и средним образованием имеет незначительный показатель, что говорит о востребованности экономикой образованных кадров и о более высокой активности этой категории граждан (таблица 2).

Следуя наметившимся тенденциям и ориентируясь на соотношение работающих, складывающееся в развитых странах, профессионально-квалификационная структура работающих будет меняться в сторону сокращения рабочих в общей численности занятых. Это требует принятия мер по повышению квалификации для работников всех отраслей экономики с целью сохранения их конкурентоспособности.

Структурная перестройка экономики, ориентированная на использование интеллектуальных ресурсов и развитие высокотехнологичных производств в противовес материалоемким производствам, предполагает создание условий для непрерывного обновления технологий и продукции, роста образовательного уровня населения и совершенствования управления путем нововведений (инноваций), основанных на новейших научных знаниях. Конечным

**Таблица 1.** Распределение численности работников по уровню образования, % к итогу

Годы	Всего работников	Работники с высшим образованием	Работники со средним специальным образованием	Работники с профессионально-техническим образованием	Работники с общим средним и общим базовым образованием
2000	100	16,1	22,2		
2005	100	19,8	23,7	18,6	61,7
2006	100	20,2	23,9	19,3	37,9
2007	100	20,9	23,9	19,7	35,5

**Таблица 2.** Распределение численности безработных по уровню образования, % к итогу

Годы	Всего безработных	Безработные с высшим образованием	Безработные со средним специальным образованием	Безработные с профессионально-техническим образованием	Безработные с общим средним и общим базовым образованием
2000	100	8,4	17,4		74,2
2005	100	10,8	21,6	23,3	44,3
2006	100	9,9	20,1	23,2	46,8
2007	100	9,2	23,9	19,7	36,6

**Ермакова Элеонора Эрховна**, ст. преподаватель кафедры управления, экономики и финансов Брестского государственного технического университета.

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

результатом является рост конкурентоспособности продукции, предприятия, экономики в целом. [1].

Таким образом, перспективная потребность в квалифицированных кадрах зависит от того, какова будет скорость технологических изменений, как будут развиваться предприятия и как на эти изменения будет реагировать система образования.

Различают общую и дополнительную потребность в специалистах. Общая потребность - численность специалистов, которая необходима экономике региона для высокоэффективного и непрерывного функционирования, выполнения планов социально-экономического развития. Дополнительная потребность или дополнительный спрос на рынке труда – ежегодное необходимое приращение трудовых ресурсов, обеспечивающих восполнение кадров до оптимального количества. Другими словами, дополнительная потребность – это численность специалистов, которую необходимо подготовить для экономики региона с целью обеспечения возмещения выбытия специалистов и роста численности специалистов до размера общей потребности в них.

Прогнозирование дополнительной потребности в специалистах основывается на прогнозной модели численности занятого в экономике населения и на динамике развития предприятий Брестской области.

Дополнительная потребность предприятий в трудовых ресурсах формируется в результате изменений, происходящих на рынке труда. Объем дополнительной потребности в специалистах соответствует спросу предприятий, организаций, отраслей и экономики в целом на рабочую силу данного профессионально-квалификационного уровня.

Прогноз дополнительной потребности экономики региона в кадрах экономического профиля возможно осуществить на основании анализа состояния и тенденций развития предприятий и организаций, потребляющих специалистов в области менеджмента, маркетинга и финансов. Как известно, специалисты этого профиля являются востребованными во всех отраслях экономики и социальной сферы. Западные специалисты объединяют эти профессии под один термин «business services», т.е. профессии, обслуживающие бизнес.

Дополнительный спрос экономики на специалистов соответствующего профессионально-квалификационного уровня имеет две составляющие:

- первичная потребность:
  - появление новых рабочих мест в связи с расширением и модернизацией производства, расширением сферы и масштабов деятельности;
  - появление новых рабочих мест в связи с созданием новых предприятий;
- вторичная потребность, обусловленная необходимостью восполнения выбывших работников по причинам выхода на пенсию. Обеспечивается этот спрос за счёт текущего предложения рабочей силы. Оно включает количество безработных соответствующей квалификации, выпускников, оканчивающих в данном периоде высшие учебные заведения, и иных лиц, решивших начать трудовую деятельность или возобновить её после длительного перерыва.

Анализ тенденций изменения численности и востребованности работников по профессиям и специальностям достаточно проблематичен по причине отсутствия необходимой информации. Статистические данные о движении рабочей силы на предприятиях и в организациях, выступающие основным источником базовой информации для прогноза количественных оценок спроса и предложения, не содержат сведений, касающихся профессионально-квалификационных характеристик работников в разрезе конкретных специальностей. В связи с этим в качестве информационной базы исследования выступают результаты пилотного опроса работодателей – хозяйствующих субъектов всех форм собственности.

Задачей исследования является разработка механизма определения дополнительной потребности рынка труда в специалистах экономического профиля.

Для решения этой задачи применяются две группы методов: метод экспертных оценок и метод экстраполяции. В основу разработанного в данном исследовании прогноза положены опросы работодателей, статистические данные развития Брестской области, Программа социально-экономического развития Брестской области на 2006-2010 годы.

На первом этапе проводится сбор данных. Источником информации являются данные пилотного опроса работодателей – предприятий и организаций г. Бреста и Брестской области за 5 лет.

На втором этапе данные группируются отдельно для средних и крупных предприятий.

Третий этап представляет собой анализ статистических данных, определение необходимых коэффициентов и обобщение полученных результатов.

На четвёртом этапе методом экстраполяции определяется создание новых рабочих мест в связи с созданием новых предприятий.

На пятом этапе определяется потребность в специалистах экономического профиля на рынке труда Брестской области.

**Анализ численности специалистов экономического профиля на предприятиях Брестской области.** При определении потребности экономики региона в специалистах в области менеджмента, маркетинга и финансов необходима информация о динамике спроса на этих специалистов за последние годы на предприятиях и в организациях Брестской области.

Для получения этой информации, изучена ситуация на 22 предприятиях, с общим числом работников 14830 человек, в том числе охвачены такие крупные, базовые для экономики области и динамично развивающиеся предприятия, как ОАО «Савушкин продукт», ОАО «Брестский чулочный комбинат». Охвачены опросом и относительно небольшие по численности работающих предприятия: РУПП «Брестский ликёроводочный завод «Белалко»», РУПП «Брестхлебпром», ОАО «Жабинковский комбикормовый завод». Опрошены представители малого и среднего бизнеса, среди них предприятия частной формы собственности.

На основе полученной информации определяется текущая численность занятых специалистов экономического профиля, выявляется динамика численности этих специалистов, определяются кадровые потребности и тенденции развития предприятий, учитываются данные о работниках, срок выхода на пенсию которых наступит в течение ближайших 5 лет. Затем эти данные проецируются на перспективные потребности экономики региона в целом.

Генеральная совокупность хозяйствующих субъектов группируется отдельно для крупных предприятий (общей численностью работников более 1000 человек), для предприятий с численностью работников более 500, но менее 1000 человек и предприятий с числом работников не превышающим 500, но более 100 человек (таблица 3).

Субъекты малого бизнеса исключены из данного этапа анализа по причине отсутствия динамики специалистов. По результатам анализа, численность специалистов предпенсионного возраста на исследуемых предприятиях незначительна, все эти лица относятся к категории специалистов «бухгалтер». В прогнозных расчётах этим показателем пренебречь по двум причинам: во-первых, показатель незначителен, во-вторых, не все лица пенсионного возраста утрачивают свою экономическую активность, большинство из них продолжают работать, особенно высок показатель трудовой активности именно у бухгалтеров.

Анализ показывает, что в структуре занятых происходит постепенное увеличение удельного веса специалистов экономического профиля в общей численности работников предприятий. Наблюдается увеличивающийся спрос на специалистов по продажам, далее по значимости следуют бухгалтеры и маркетологи. Незначительную часть на предприятиях составляют экономисты, специалисты ВЭД, финансисты, логисты, специалисты по управлению персоналом. Коэффициенты использования специалистов изучаемого профиля более высокие на предприятиях с меньшей численностью работников, это объясняется в первую очередь эффектом масштаба. Следует отметить, что многие предприятия пока используют специалистов экономического профиля довольно узко. Потребность этих организаций ограничивается экономистами, бухгалтерами и специалистами в области сбыта. Можно предполагать, что в ближайшем будущем, на этих предприятиях с усложнением процессов, возникающих в рыночной экономике, с расширением отношений между субъектами рынка, возникнет потребность в использовании более широкого спектра специалистов и в области маркетинга, и в области управления персоналом и другие.

Таблица 3. Анализ численности специалистов на предприятиях Брестской обл., % к общей численности работников

Годы	Экономисты	Бухгалтеры	Маркетологи	Специалисты ВЭД	Специалисты по продажам	Другие специалисты	Численность специалистов предпенсионного возраста
<b>Предприятия с общей численностью работников более 1000 чел.</b>							
2003	0,45	1,55	0,73	0,64	2,73	0,47	0,09
2004	0,42	1,70	0,85	0,85	2,89	0,44	0,17
2005	0,47	1,98	1,03	1,34	3,48	0,38	0,16
2006	0,39	1,74	1,09	1,54	3,86	0,42	0,13
2007	0,34	1,68	1,45	1,68	3,91	0,40	0,09
<b>Предприятия с общей численностью работников более 500 чел.</b>							
2003	0,33	1,45	1,12	0,65	3,16	0,32	0,02
2004	0,42	1,66	1,12	0,77	3,85	0,44	0,02
2005	0,38	1,84	1,45	0,84	4,17	0,29	0,01
2006	0,56	2,04	1,99	0,88	4,45	1,01	-
2007	0,54	2,92	2,05	0,85	5,11	1,10	-
<b>Предприятия с общей численностью работников более 100 чел.</b>							
2003	1,01	2,15	1,25	0,11	4,14	1,25	0,04
2004	1,05	2,52	1,36	0,12	4,18	1,29	0,04
2005	1,39	2,64	1,12	0,11	5,16	1,24	0,07
2006	1,34	2,89	2,45	0,11	5,53	1,35	0,01
2007	1,47	3,17	3,17	0,14	6,67	1,37	0,02

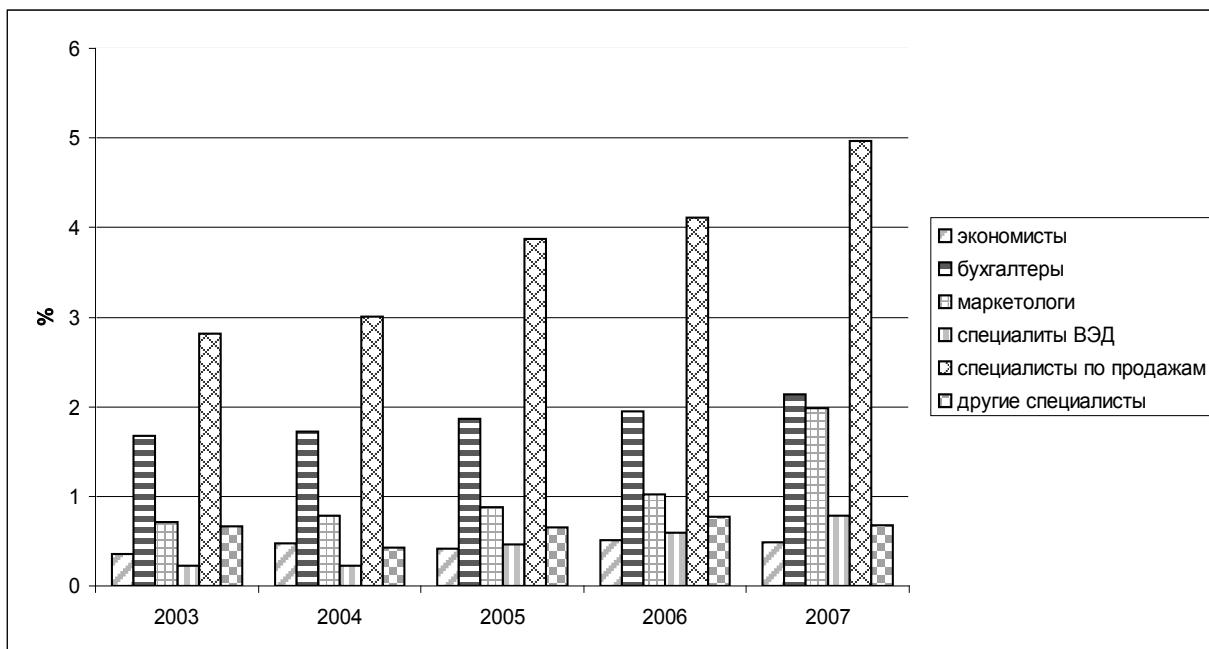


Рис. 1. Динамика коэффициентов участия экономистов в численности занятых

Динамика усреднённых коэффициентов участия экономистов в крупном и среднем бизнесе представлена на рис. 1.

Обобщённые данные анализа участия специалистов экономического профиля в общей численности занятых на средних и крупных предприятиях представлены в таблице 4.

Анализ состояния и тенденций развития занятых специалистов в области экономики, менеджмента, финансов и других специальностей позволяет осуществить прогноз потребности в кадрах указанных групп специальностей.

С показателем потребности в специалистах связано число занятых в экономике региона. Исходя из рассчитанного прогнозного показателя численности занятого населения, можно рассчитать перспективную численность потребности в специалистах экономического профиля по следующей формуле:

$$P_{специ} = ЧЗ \cdot K_i, \quad (1)$$

где  $P_{специ}$  – потребность в специалистах;

$ЧЗ$  – прогнозная численность занятых в экономике;

$K_i$  – коэффициент прироста использования специалистов на рынке труда.

#### Анализ создания новых предприятий в Брестской области.

Ежегодная дополнительная потребность в кадрах связана в первую очередь с появлением новых предприятий на рынке труда Брестской области. Поэтому следующий этап прогнозирования предусматривает определение потребности в специалистах экономического профиля на новых предприятиях. В период до 2010 года в Брестской области запланировано открыть 12 новых предприятий, что предусматривает создание новых рабочих мест.

Специфика формирования регионального рынка труда обусловлена и действием такого фактора, как уровень развития малого предпринимательства. Развитие малого предпринимательства является важным условием функционирования рыночной экономики. Создание малых предприятий, открытие филиалов можно определить методом экстраполяции на основе данных предшествующих лет.

**Таблица 4.** Обобщённые данные удельного веса специалистов экономического профиля в общей численности занятых

Показатели	Экономисты	Бухгалтеры	Маркетологи	Специалисты ВЭД	Специалисты по продажам	Другие специалисты
Уд. вес специалистов в общ. числен. занятых в 2007 году, %	0,49	2,14	1,98	0,78	4,97	0,68
Среднегодовой темп роста, %	108	106	129	135	115	101

**Таблица 5.** Число малых предприятий Брестской области, единиц

Малые предприятия	2003	2004	2005	2006	2007
Всего	1734	2157	2293	3106	5527
в том числе:					
торговля и общественное питание	609	730	776	880	2028
промышленность	500	622	661	820	1280
транспорт	209	225	246	272	637
сельское хозяйство	9	19	30	448	495
строительство	162	241	263	309	431
прочие	245	320	317	377	656

**Таблица 6.** Списочная численность работников малых предприятий, чел.

Малые предприятия	2003	2004	2005	2006	2007
Всего	23487	30317	35119	43674	46913
в том числе:					
торговля и общественное питание	5479	6089	6384	7524	8483
промышленность	10723	14420	17647	21564	23024
транспорт	2943	3507	3834	4432	4932
сельское хозяйство	73	235	403	1644	1586
строительство	2472	3516	4093	5256	5390
прочие	1797	2550	2758	3254	3498

В последние пять лет наблюдается рост количества малых предприятий в Брестской области (таблица 5).

Число малых предприятий в 2007 году увеличилось по отношению к 2006 году на 78 %, в свою очередь показатель численности работников на них вырос только на 7,4 % (таблица 6).

Неравномерное структурное изменение связано с административными мерами, связанными с переходом части индивидуальных предпринимателей в статус юридического лица и созданием ЧУП. В связи с этим резко изменилось среднее число работников на малых предприятиях. Если в предыдущие годы этот показатель колебался от 13 до 15 человек, то в 2007 году составил только 8. Наибольшая численность наблюдается в промышленности, в среднем 18 человек. На малых строительных и транспортных предприятиях численность составляет 12 и 8 человек соответственно. В торговле среднее число работников составляет 4 человека, и в сельском хозяйстве - 3 человека. Работники, работающие по специальностям экономического профиля на малых предприятиях, составляют в среднем 1,5 человека, в основном это бухгалтеры и специалисты по продажам.

В соответствии со статистической информацией, коэффициент среднегодового роста числа малых предприятий в Брестской области составляет 1,33, рост численности работников на этих предприятиях ежегодно увеличивается в среднем на 19 %.

Удельный вес занятых в малом бизнесе увеличился с 2003 по 2007 годы с 3,33 до 7,73 %. Среднегодовой темп роста этого показателя составляет 1,18. Исходя из этого, можно рассчитать прогнозную потребность малого бизнеса в специалистах экономического профиля.

**Развитие рынка труда.** Потребность экономики региона в специалистах определяется темпами экономического роста. Рынок труда на протяжении последних лет стабильно рос вместе с ростом экономики, в настоящее время на него оказывает влияние мировой финансовый кризис. Ухудшение финансового положения промышленных предприятий отразилось и на рынке труда.

В декабре 2008 года по сравнению с сентябрем в целом по республике выросла вынужденная неполная занятость в промышленно-

сти. Численность работников, переведенных на работу с неполным рабочим днем (неделей) по инициативе нанимателя, составила 30,9 человек и по сравнению с сентябрём 2008 года увеличилась в 5,8 раза. Численность работников, отправленных в вынужденные отпуска по инициативе нанимателя, в декабре составила 48,4 тыс. человек и по сравнению с сентябрём 2008 года увеличилась в 18 раз [2].

Достаточно сложно делать прогноз в создавшихся условиях, для разработки достоверного прогноза необходимо стабильное развитие экономики с устоявшимися отношениями между субъектами рынка труда. Тем не менее, на сегодняшний день, по данным кадровых агентств, наиболее востребованными являются такие специалисты, как менеджеры по продажам, маркетологи широкого профиля, бухгалтеры.

Одним из наиболее важных факторов, необходимых для восстановления экономики, возвращения на докризисный уровень функционирования промышленности является обеспечение производства современными высококвалифицированными кадрами. Развитие бизнеса и производства, усложнение общественной жизни и законодательства, усиливающееся влияние хозяйственных рисков потребуют всё большего участия специалистов экономического профиля в деятельности предприятий.

**Заключение.** Работа над прогнозами предъявляет высокие требования к состоянию национальной статистики. Несмотря на постоянное расширение наблюдаемых и фиксируемых явлений и процессов в обществе, на совершенствование статистических данных, их недостаточность для проведения расчёта достоверных прогнозов спроса на рабочую силу в разрезе специальностей.

Основными недостатками информации по вопросам профессионально-квалификационного состава рабочей силы, предоставленной областным управлением статистики Брестской области являются:

- длительные сроки обработки статистической информации и доведения её до широкого круга пользователей;
- ограниченность учёта состава рабочей силы по профессиям;
- отсутствие информации о создании и сокращении рабочих мест на предприятиях и в организациях региона в разрезе конкретных специальностей;

- отсутствие информации о трудоустройстве выпускников.

Для разработки достоверного научного прогноза на специалистов необходим накопленный массив статистических данных, характеризующих показатели спроса и предложения за продолжительный период времени при стабильном развитии экономики с устоявшимися отношениями между субъектами рынка труда. Создание статистической инфраструктуры для разработки модели рынка труда – перспективное направление дальнейшего исследования в данной области.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Прогнозирование и планирование экономики: учебник / Под общ. ред. Г.А. Кандауровой, В.И. Борисевича. – Мн.: Современная школа, 2005. – 476 с.
2. Статистика Беларуси // Ежеквартальное издание Национального статистического комитета Республики Беларусь, 2009 – №1. – 126 с.
3. Экономическая газета № 18 (1236) 06.03.2009 / Рынок труда.

Материал поступил в редакцию 26.04.09

#### ERMAKOVA E. Determination requirement region economy in specialist of economic profile

In this article was noted the role of regional economy necessity in specialists. Forecasting problems of demand require analysis of process on labour market. Author propose mechanism of assessing regional necessity in specialist of economic profile. Was analyzed current situation and trend of development enterprises in using of economists, managers, financiers, was assessed trend of quantity in this specialists and staff needs of enterprises. Was analyzed creation of new workplace, was defined problems of trend on labour market. Was noted necessity to increase quantity and quality of statistics for elaboration of reliable scientific forecasting.

УДК 378.1 (476)

Гарчук И.М.

### ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ВУЗА

**Введение.** Развитие высшего образования на современном этапе определяется задачами перехода Беларуси к рыночной экономике и необходимостью преодоления опасности отставания от мировых экономических и общественных тенденций.

С точки зрения автора, подготовка кадров для развития научной, научно-технической и инновационной деятельности, повышение квалификации трудового потенциала определяется в первую очередь развитием системы высшего образования в регионе. Инновационный путь развития нашей страны, совершенствование структуры экономики, роста ее конкурентоспособности, разработка прогрессивных ресурсосберегающих технологий ставят новые задачи перед системой образования и в первую очередь перед высшим образованием.

Формирование и становление рынка образовательных услуг принципиально изменяет экономическое поведение высших учебных заведений. Государственное регулирование деятельности учреждений образования во многом изменило свои границы, вузы получили большую степень самостоятельности при принятии управленческих решений. Однако в нынешних условиях руководству вузов все чаще приходится принимать решения в относительно новых областях деятельности, в частности, в области стратегического управления и маркетинговой деятельности.

Специфика образовательных услуг дает возможность формировать устойчивые конкурентные преимущества субъектам хозяйствования, работающим на рынке образовательных услуг. Структура конкурентных преимуществ может быть определена с помощью теорий, разработанных на основе школы компетенций. Создание и эффективное использование ключевых компетенций может дать вузу конкурентное преимущество на региональном рынке образовательных услуг и тем самым позволяет повысить его конкурентоспособность.

**Формирование и реализация конкурентных преимуществ.** Неэффективное управление и несоответствие предоставляемых услуг потребностям потенциальных потребителей является непосредственной причиной снижения конкурентоспособности регионального вуза.

Достижение конкурентоспособности - стратегическая цель каждой организации. Для достижения этой цели необходимо разработать концепцию управления конкурентоспособностью продукции, которая соответствовала бы динамически меняющейся конъюнктуре рынка и способствовала бы не только сохранению, но и увеличению объемов предоставляемых услуг. Создать конкурентоспособную услугу или повысить конкурентоспособность вуза - задачи не только весьма труд-

ные, но и долгосрочные. Постоянный анализ и исследование внутренней и внешней среды являются гарантом достижения успеха.

Существует множество путей конкуренции и стратегий организации: производственная, товарная, ценовая и т.п., но в основе любой стратегии лежат конкурентные преимущества. Для каждого субъекта конкуренции существует набор факторов конкурентоспособности, которые показывают наличие у него определенных свойств, востребованных или особо ценимых потребителем. Эти требования и их весомость изменяются во времени в зависимости от характера и особенностей потребителя.

Исследование природы конкурентных преимуществ необходимо для понимания механизма формирования конкурентоспособности, раскрытия сущности и содержания данной экономической категории.

Следует отметить, что в настоящее время еще не сложился устойчивый понятийный аппарат в теории конкурентных преимуществ. Обзор встречающихся в литературе подходов к определению конкурентных преимуществ позволил выделить одно, которое наиболее полно отражает характеристики данной категории. Конкурентные преимущества - это те факторы, которые уже обеспечивают преимущества анализируемого объекта (субъекта) перед конкурентами (реальные конкурентные преимущества) или будут обеспечивать в будущем при реализации запланированных мероприятий (потенциальные конкурентные преимущества) [1].

Наиболее выгодные позиции одного субъекта по сравнению с другими в условиях хозяйственного взаимодействия определяются как его конкурентные преимущества. Под выгодными позициями понимается совокупность ресурсов, умений, навыков, характеризующих внутренний потенциал предприятия.

В экономической науке потенциал представляет собой экономические возможности хозяйствующего субъекта, зависящие от уровня развития производительных сил, характера производственных отношений, наличия трудовых и природных ресурсов, эффективности хозяйственного механизма. Потенциал конкурентных преимуществ формируется под влиянием объективных, присущих каждой территории природно-климатических условий, а также преимуществ, обусловленных технологическими, отраслевыми, организационно-экономическими характеристиками [1].

Конкурентные преимущества создаются за счет преобладания достоинств (сильных сторон) предприятия над его недостатками (слабыми сторонами) и могут быть реализованы одним субъектом конкуренции перед другим в условиях рынка.