

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЕЖИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

О. А. Колесникова

Воронежский государственный университет

А. М. Донецкий

Воронежский институт высоких технологий

Поступила в редакцию 30 октября 2013 г.

Аннотация: в статье анализируются существующие точки зрения на понятия «конкурентоспособность молодежи», «управление конкурентоспособностью молодежи». Делаются выводы и предлагаются авторские трактовки указанных понятий, обосновывается необходимость ступенчатой оценки конкурентоспособности молодежи.

Ключевые слова: конкурентоспособность молодежи, первичная и вторичная конкурентоспособность, управление и система управления конкурентоспособностью молодежи на рынке труда.

Abstract: the paper draws on existing approaches towards the concepts of «youth competitiveness» and «youth competitiveness management». The authors conclude with and suggest their own definition and vision of the above terms and justify the need for a multi-level appraisal of the youth competitiveness.

Key words: youth competitiveness, primary and secondary competitiveness, management and management system regarding youth competitiveness on labor market.

В последние годы и в нашей, и в зарубежной экономической литературе проблеме молодежной занятости и безработицы, подготовке юношей и девушек к вступлению в трудовую жизнь уделяется большое внимание. В Российской Федерации оно выражается в проводимых на эту тему научно-практических конференциях и подготовке диссертаций, принятии законодательных и иных нормативных актов, направленных на повышение качества общего и профессионального образования как основы для становления конкурентоспособного работника. Тем не менее ситуация остается по-прежнему сложной, особенно в решении проблем занятости с помощью первичного рынка труда, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, профессиональные технологии, система управления и т.п. В данном сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалифицированной подготовки не ниже определенного уровня – высшего или среднего специального образования. Их занимают административно-управленческие и инженерно-технические работники, рабочие высокой квалификации.

В настоящее время из числа экономически активного населения в стране не задействованы 5 млн

человек, более трети – молодежь с профессиональным образованием (для сравнения: в США, имеющих двукратное превышение численности населения и его экономически активной части над аналогичными показателями России, вне сферы труда находятся 6,8 млн человек, немногим выше и число незанятой молодежи).

Об общероссийской тенденции свидетельствует и ситуация в Воронежской области, где около 240 тыс. граждан трудоспособного возраста постоянно не связаны с общественным производством. Из них менее 50 тыс. человек ежегодно активно ищут работу. При этом, по итогам нашего исследования ситуации с кадровой обеспеченностью предприятий Воронежской области в 2012 г., из 120 структур только 4 % имели полностью укомплектованный штат, работали с небольшой текучестью работников (до 8 %) и практически не располагали вакантными рабочими местами. Все остальные отмечали наличие некомплектованных рабочих мест, в том числе по руководителям и специалистам – 25 % респондентов, квалифицированным рабочим – 36,1 %, а более всего по неквалифицированным рабочим – 52,8 %. Кроме того, о степени неудовлетворенности спроса на персонал свидетельствуют данные службы занятости, из которых следует, что большинство предприятий заявляли о трудонедостаточности в пределах 10 %, в том числе по руководителям – каждое пятое – шестое,

квалифицированным рабочим – каждое пятое, по неквалифицированным – каждое четвертое.

В результате исследования структуры безработной молодежи Воронежской области по причинам незанятости ясно, что из 240 респондентов 156 поставили недостаточную конкурентоспособность на первое место.

В связи с прочно вошедшим в нашу трудовую жизнь термином «конкурентоспособность молодежи» полагаем необходимым дать более четкое его определение, поскольку существует большой разброс мнений по этому вопросу.

Нами проанализированы основные взгляды ученых на сущность термина «конкурентоспособность» с целью выбора наиболее приемлемых вариантов и развития данного понятия применительно к российским условиям.

По мнению авторов работы «Конкурентоспособность в микро- мезо- и макроуровневом измерении», конкурентоспособность – это «обладание свойствами, создающими преимущества для субъектов экономического соревнования» [1, с. 66].

Г. Г. Меликьян и Р. П. Колосова рассматривают конкурентоспособность как «возможность современному работнику найти спрос на свою рабочую силу на рынке труда» [2, с. 300].

Как нам представляется, указанные точки зрения интересны и основываются на большом теоретическом материале. Но при этом рассматривают результативность конкурентоспособности как дорогу с односторонним движением, т.е. с позиции решения вопроса приема на работу работодателем в зависимости от того, приглянулся ему тот или иной молодой человек или нет. В то же время упускается из вида тот факт, что и молодые люди, несмотря на отдельные препятствия, также могут выбирать, и это право в условиях сокращения трудовых ресурсов, числа осваивающих производственные, в том числе редкие профессии, становится порой весомым аргументом в «торге» за рабочее место.

Несколько с иных позиций рассматривают конкурентоспособность молодежи на рынке труда А. А. Малышева и И. В. Невраева. По их мнению, конкурентоспособность молодого выпускника системы профобразования – это, во-первых, обладание специальными знаниями, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами (например, знания в области информационных технологий, геофизики, микробиологии и др.). Специальные знания делают выпускников определенных специ-

альностей априори конкурентоспособными, во-вторых, наличие особых личностных качеств, которые требуются в рыночной экономике и которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников (тех, кто обладает теми же знаниями, но не обладает необходимыми качествами). Эти качества могут сделать конкурентоспособными своих носителей, даже если они получили специальность, предложение по которой превышает спрос. Среди этих качеств названы: активная жизненная позиция, серьезность мотивации к профессии, склонность к саморазвитию, трудолюбие, навыки коммуникации, способность получить результат, здоровье [3, с. 226–227].

С их мнением пересекается подход А. А. Берзина и А. В. Сидорина, определяющих конкурентоспособность на рынке труда как более высокое по сравнению со специалистами той же профессии (специальности) соотношение степени соответствия компетенций специалиста требованиям рынка труда или работодателей [4, с. 96]. Такая позиция ближе авторам данной работы, поскольку в своей основе включает наиболее значимые факторы конкурентоспособности молодых людей, позволяющие им вполне уверенно отстаивать свое место в трудовой жизни.

По мнению М. И. Шиловой и И. Л. Белых, «именно оптимальное сочетание профессионализма и универсализма может обеспечить личности и будущему специалисту конкурентоспособность на рынке труда» [5, с. 39]. Однако, основываясь на собственном длительном опыте работы в сфере занятости населения, полагаем, что не могут указанные два качества проявиться на рынке труда молодежи одновременно, поскольку, например, профессионализм вырабатывается по месту деятельности в течение определенного времени, но в зависимости от сложности профессии иногда на это уходят годы. Последнее положение касается именно молодых выпускников системы профобразования, у которых наличие приобретенных знаний не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач, отсутствие же такого опыта резко снижает преимущества молодых специалистов при найме на работу и определении стоимости их труда.

Достаточно широкой характеристикой обладает конкурентоспособность, трактуемая А. В. Ковалевым как «интегральное качество личности, представляющее совокупность ключевых компетенций и ценностных ориентаций, позволяющих данной личности успешно функционировать в

социуме и цивилизованно решать проблемы профессионального роста» [6, с. 3]. Нам представляется, что в данной постановке вопроса у автора имеются противоречия, поскольку они адресуются будущему специалисту, который, только будучи принятым впоследствии (по окончании учебного заведения) на работу, т.е. победив вначале в конкурентной борьбе за рабочее место, может обеспечить себе профессиональный рост. В большинстве же случаев, как показывают результаты исследований, молодежь недостаточно конкурентоспособна на рынке труда, так как опыт работы по специальности практически отсутствует, и ограниченное количество вакансий специалистов по целому ряду профессий на предприятиях в настоящее время не позволяет быстро трудоустроиться.

Конкурентоспособность на рынке труда, в определении С. И. Сотниковой, – понятие относительное, поскольку рынок труда неоднороден и может быть структурирован на сегменты, различающиеся степенью рыночной потребности в функциональном качестве труда, уровнем уникальности качества рабочей силы, а также особенностями потребительского спроса на рабочую силу [7, с. 4]. Вряд ли можно полностью согласиться с таким подходом, так как данное понятие не может называться относительным, поскольку занятость является конкретным результатом конкурентоспособности, независимо от структурированности рынка труда.

Б. Д. Парыгин подходит к конкурентоспособности на рынке труда молодежи, получившей высшее образование, как «к комплексному свойству, имеющему свои ресурсы (психофизиологическое здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии) и нравственные аспекты (иерархия ценностей, система верований, наличие запретов и личных ограничений)» [8, с. 51–52]. По нашему мнению, названные признаки в своей основе являются составляющими трудового потенциала, к компетенциям которого относят:

– психофизиологическую – состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и т.д.;

– социально-демографическую – возраст, пол, семейное положение и др.;

– квалификационную – уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;

– личностную – отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и т.п.

Как видим, ученые и специалисты рассматривают в основном конкурентоспособность на рынке труда молодых выпускников профессиональных учебных заведений. И это логично, поскольку те, кто выходит на рынок труда по окончании общеобразовательной школы, редко имеют профессиональные умения и навыки (в основном это умение выполнять простейшие операции, необходимые в быту, и несложные сельскохозяйственные работы). Отсутствие возможности и желания у части таких граждан получить профессию не является, как показывают наши исследования, препятствием для трудоустройства на рабочие места, не требующие квалифицированного труда и обычно не являющиеся предметом массового спроса, о чем свидетельствуют данные управления занятости населения Воронежской области (см. таблицу).

В регионе постоянная недоукомплектованность кадрами неквалифицированных работников составляет около 40 %. Конкурентоспособность трудоустроившихся на эти места проявляется в ходе последующей работы и определяется в отличие от молодых специалистов лишь личностными качествами, к наиболее важным из которых мы относим мобильность, быстродействие, добросовестное отношение к делу. Указанные качества позволяют их обладателю быть на виду, в том числе у руководства организации и тем самым выигрывать в моральном и материальном плане. Нередко они получают предложения от работодателей об освоении специальных профессиональных знаний с последующей занятостью на высококвалифицированных работах или административных должностях.

Анализ различных точек зрения на понятие «конкурентоспособность молодежи на рынке труда» дает повод для дальнейших рассуждений по данному вопросу. Прежде всего надо признать, что конкурентоспособность молодежи, особенно молодых выпускников системы профобразования, в профессиональном плане оценить с наибольшей вероятностью не представляется возможным. Во-первых, на рынке труда идет соревнование не между потенциальными работниками, а их документами, свидетельствующими о получении какого-либо образования (основного, дополнительного), резюме, умениями произвести благоприятное впечатление на работодателя. Недаром умение презентовать себя (выставлять свои индивидуальные особенности, возможности, способности) находится сегодня в числе общепризнанных инструментов воздействия на сторону, формирующую спрос на рабочую силу. Опрос авторами в 2012 г.

Соотношение спроса и предложения рабочей силы по наиболее востребованным профессиям
(Воронежская область, 2012 г.)

Профессия	Численность безработных	Количество вакансий	Напряженность на профессию
Квалифицированные рабочие			
Водитель автомобиля	4556	2902	1,6
Продавец непродовольственных товаров	1706	1530	1,1
Оператор котельной	1335	1021	1,3
Повар	1272	933	1,4
Продавец продовольственных товаров	1224	1915	0,6
Слесарь-ремонтник	703	1316	0,5
Парикмахер	395	214	1,8
Дояр	356	112	3,2
Маляр	338	614	0,6
Каменщик	223	853	0,3
Токарь	207	1035	0,2
Штукатур	206	1113	0,2
Портной	160	98	1,6
Контролер контрольно-пропускного пункта	149	125	1,2
Слесарь аварийно-восстановительных работ	145	100	1,5
Электромонтер контактной сети	101	107	0,9
Специалисты и служащие			
Медицинская сестра	528	1530	0,3
Менеджер	2516	1364	1,8
Специалист	1273	1329	1,0
Бухгалтер	4305	981	4,4
Врач	86	749	0,1
Врач-специалист	8	694	0,0
Мастер	613	283	2,2
Экономист	1512	271	5,6
Юрисконсульт	1241	245	5,1
Учитель	914	172	5,3
Техник	992	142	7,0
Технолог	265	101	2,6
Программист	117	90	1,3
Механик	478	83	5,8
Рабочие низкой квалификации			
Подсобный рабочий	5288	26288	0,2
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	761	3889	0,2
Рабочий зеленого хозяйства	127	3151	0,04
Уборщик производственных и служебных помещений	1227	2553	0,5

63 представителей кадровых служб и непосредственно руководителей предприятий показал, что, несмотря на целый арсенал методов для оценки на этой стадии молодых претендентов на занятие вакантных рабочих мест (должностей), процент ошибок, сделанных на основе личных собеседований, колеблется между 47 и 65 %. Нередко, по свидетельству самих же работодателей, те, кто был принят на работу лишь в силу срочной производственной необходимости и отсутствия времени на поиск более подходящей кандидатуры (поскольку при собеседовании показал себя непрезентабельно), непосредственно на рабочем месте (должности) быстрее включился в процесс и показал лучшие результаты в работе, чем продемонстрировавшие себя с более выгодной стороны. Следовательно, по нашему мнению, конкурентоспособность молодежи нужно оценивать в два этапа.

Первичная конкурентоспособность формируется в ходе профессиональной подготовки и выработки нужных личностных качеств, проявляемых в какой-то мере в ходе первичного приема, а второй ее этап – непосредственно на рабочем месте. Чем лучше усвоены профессиональные знания в ходе обучения, тем быстрее может повышаться мастерство при последующей трудовой деятельности. Исходя из этого, мы считаем, что первичная конкурентоспособность молодежи, получившей профессиональное образование, определяется набором теоретических знаний и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной и производственной практики), проявляющихся частично в ходе диалога с работодателем по поводу найма на работу и позволяющих выделить конкретного молодого специалиста среди других конкурентов на рабочее место (должность). Вторичная конкурентоспособность проявляется на внутреннем рынке труда через профессиональное самосовершенствование, обеспечивающее индивидууму приоритет в стремлении сохранить за собой занимаемое рабочее место (должность) или занять более высокое положение. Отсюда задача государственной службы занятости – содействие обратившейся к ней за поддержкой молодежи в повышении первичной и вторичной конкурентоспособности. Эта задача может решаться двумя путями:

– подбор работодателей, для которых именно данные профессии в данный момент являются остро необходимыми, а обладающие ими естественно конкурентоспособными:

– направление на учебу для получения дополнительных знаний, навыков или новых профессий

(в случае ошибочного выбора). Подтвержденные документами государственного образца, они обычно становятся весомым аргументом в пользу соискателя рабочего места, а в последующем служат упрочению профессиональной конкурентоспособности.

Решая названные задачи, служба занятости одновременно способствует общему росту квалификации занятых и ищущих работу, поскольку проигравшие в борьбе за рабочее место (должность) вынуждены повышать свою квалификацию, чтобы стать более конкурентоспособными на внешнем и внутреннем рынках труда. В связи с этим повышенную значимость приобретает управление конкурентоспособностью. Об особой актуальности необходимости совершенствования данного вида управления свидетельствуют факты высокой безработицы среди выпускников профессиональных учебных заведений и занятости не по специальности (до 50 %). Однако до настоящего времени нет даже четкого общепризнанного определения управления конкурентоспособностью молодежи. Крайне мало уделяет внимание данному вопросу российская научная литература. Как правило, дискуссии сводятся к нестыковке задач, решаемых профессиональными учебными заведениями и рынком труда, а вносимые предложения, по сути, направлены на совершенствование лишь отдельных сторон управления рассматриваемым процессом, не затрагивая его механизм в целом. Например, решать проблему занятости молодых специалистов через формирование новых моделей трудовой активности (имеется в виду поиск им работы) либо возрождать и модернизировать вузовскую систему трудоустройства выпускников, либо совершенствовать структуру поиска специалистов и программы адаптации населения к рынку труда. Существуют мнения, что решение проблемы – в достижении конкурентоспособности мирового уровня как страны в целом, так и ее хозяйствующих субъектов, в сокращении количества вузов и ссузов, в формировании внешнего заказа на образование и прогнозирование востребованности новых образовательных программ, отвечающих вызовам рынка труда, привлечении работодателей к разработке госстандартов, учебных планов и непосредственно к участию в подготовке кадров. Имеются предложения по повышению эффективности трудоустройства на основе применения мониторинговых технологий, роста конкурентоспособности специалистов с помощью маркетинговых исследований.

Таким образом, предлагаются меры по совершенствованию отдельных подходов в управлении конкурентоспособностью молодежной категории населения без раскрытия сущности самого процесса управления конкурентоспособностью.

Чтобы определиться с сущностью непосредственно системного управления конкурентоспособностью молодежи на рынке труда, полагаем целесообразным оттолкнуться от обычно не оспариваемых (или почти неоспариваемых) понятий «система» и «управление».

Под любой системой обычно понимается комплекс элементов, находящихся во взаимодействии; организованное множество структурных элементов, взаимосвязанных и выполняющих определенные функции; набор или комплекс связанных между собой, взаимозависимых объектов, которые образуют сложное единство; целое, состоящее из частей, расположенных упорядоченно в соответствии с какой-то схемой или планом. Как следует из приведенных трактовок системы, все они не противоречивы и достаточно полно характеризуют ее суть. Отсюда можно сделать вывод, что под системой повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда следует понимать совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих объектов, объединенных общей целью и дополняющих друг друга в ее достижении. Основной целью указанной системы, по мнению авторов, является создание таких условий молодым людям, которые способствуют повышению заинтересованности работодателей в их труде и тем самым сокращению до минимума длительности безработицы и снижению наносимого ею ущерба как непосредственно молодежи, так и экономике страны в целом.

Наличие системы, в том числе рассматриваемой нами, подразумевает необходимость управления ею.

В общепринятом понимании управление любым процессом, любой системой – это целенаправленное воздействие на процесс, систему с целью обеспечения их эффективного функционирования и развития. Управление включает систему мер воздействия на управляемый объект. Отсюда управление конкурентоспособностью молодежи на рынке труда – это постоянное воздействие с помощью специальных функций на систему организационных мер, направленных на эффективную реализацию трудовых устремлений молодого поколения. Естественно, данной системе управления присущи функции, характерные для управления любой системой. Отличия же состоят в специфике

управляемого объекта. Поэтому система управления конкурентоспособностью молодежи на рынке труда представляет собой совокупность общих и специальных управленческих функций, охватывающих весь комплекс составляющих систему управления конкурентоспособностью и процессов их деятельности.

Система управления конкурентоспособностью молодежи – неотъемлемая часть государственной молодежной политики и политики занятости населения. Особенность данной системы состоит в ее специфике – работа с тремя группами молодых людей: в зависимости от наличия или отсутствия профессиональной подготовки, опыта работы, возможности исполнения функций, предусмотренных профессией (специальностью).

Несовершенство системы управления конкурентоспособностью молодежи ведет к наличию, с одной стороны, длительно незаполняемых вакансий в важнейших отраслях хозяйственного комплекса, в том числе определяющих научно-технический прогресс, обеспечивающих обороноспособность государства, а с другой – к росту числа незанятых молодых людей по причине слабой конкурентоспособности, либо невозможности применения трудовых навыков из-за слабого спроса у работодателей, или несоответствия их возможностям выпускников. Поэтому ее совершенствование представляет важный резерв смягчения данной ситуации и обеспечения народного хозяйства регионов необходимыми кадрами, что, в свою очередь, служит дополнительным рычагом роста эффективности производства и подъема уровня жизни россиян. В условиях же продолжающейся глобализации экономики, вступления России в ВТО настоятельной необходимостью становится не только увеличение выпуска товаров, но и повышение их конкурентоспособности, что может обеспечить только конкурентоспособная рабочая сила.

В заключение конкретизируем основные выводы, к которым пришли авторы статьи в ходе проведенного исследования:

– первичная конкурентоспособность на рынке труда молодежи, получившей профессиональное образование, определяется набором теоретических и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной и производственной практики), проявляющихся частично в ходе диалога с работодателем по поводу найма на работу и позволяющих выделить конкретного молодого специалиста среди других конкурентов на вакантное рабочее место (должность);

– вторичная конкурентоспособность проявляется на внутреннем рынке труда через профессиональное самосовершенствование, обеспечивающее индивидууму приоритет в стремлении сохранить за собой занимаемое рабочее место (должность) или занять более высокое положение в сфере труда;

– управление конкурентоспособностью молодежи на рынке труда – это постоянное воздействие с помощью специальных функций на систему организационных мер, направленных на эффективную реализацию трудовых устремлений молодого поколения;

– система управления конкурентоспособностью молодежи на рынке труда есть совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных объектов структуры (подсистем), призванных содействовать решению общей задачи – обеспечению конституционных прав молодых граждан на труд и социальную защиту от безработицы, а также предприятиям в обеспечении необходимой рабочей силой;

– система управления конкурентоспособностью молодежи на рынке труда – неотъемлемая часть государственной молодежной политики и политики занятости населения, включающей мониторинг молодежного сегмента рынка труда; профориентационные мероприятия; организацию стажировки на предприятиях для выпускников средних профессиональных учебных заведений; подготовку и переподготовку; содействие малому предпринимательству и самозанятости; освоение навыков поведения на рынке труда; развитие социального партнерства; трудоустройство; отслеживание закрепляемости трудоустроенных или выбравших профессиональные учебные заведения по рекомендациям работников службы занятости.

Считаем, что уточнение и расширительная трактовка отдельных понятий в области теории и

практики формирования конкурентоспособности молодежи на рынке труда приведут к более целенаправленному решению проблем дальнейшего совершенствования управления данным процессом и повышению эффективности занятости этой категории граждан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гельвановский М. Конкурентоспособность в микро-, мезо- и макроуровневом измерениях / М. Гельвановский, В. Жуковская, И. Трофимова // Российский экономический журнал. – 1998. – № 3.

2. Меликьян Г. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова. – М. : Изд-во МГУ, 1991.

3. Малышева А. А. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей / А. А. Малышева, И. В. Невраева // Известия Томского государственного политехнического университета. – 2006. – № 8.

4. Берзин А. А. Принципы интеграции требований к компетенциям специалистов для обеспечения их конкурентоспособности и академической мобильности / А. А. Берзин, А. В. Сидорин // Успехи современного естествознания. – 2009. – № 5.

5. Шилова М. И. Формирование конкурентоспособности выпускников вуза / М. И. Шилова, И. Л. Белых // Вестник Томского политехнического университета. – 2010. – № 4.

6. Ковалев А. В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста – гарант качества профессионального образования / А. В. Ковалев // Материалы науч.-практ. конф. «Участие работодателей в формировании содержания образовательных программ ФГОС». – Ин-т проф. образования, 2009.

7. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда : генезис социально-экономического содержания / С. И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2.

8. Парыгин Б. Д. Практикум по социально-психологическому тренингу / Б. Д. Парыгин. – М. : СПб, 2000.

Воронежский государственный университет

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: etioy@econ.vsu.ru

Тел.: 8 (473) 266-54-72

Воронежский институт высоких технологий

Донецкий А. М., кандидат экономических наук, доцент

E-mail: donietskii40@mail.ru

Тел.: 8 (473) 277-93-66

Voronezh State University

Kolesnikova O. A., Doctor of Economic Sciences, Professor of the Labour Economics and Management Department

E-mail: etioy@econ.vsu.ru

Tel.: 8 (473) 266-54-72

Voronezh Institute of High Technologies

Donetskiy A. M., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

E-mail: donietskii40@mail.ru

Tel.: 8 (473) 277-93-66