



С. С. Гринкевич,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства
Львівської комерційної академії

МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В РОЗРІЗІ ЙОГО КОМПОНЕНТНОЇ СТРУКТУРИ

У статті розглянуто окремі методи дослідження трудового потенціалу та обґрунтовано доцільність їх застосування при дослідженні його компонентної структури.

Ключові слова: трудовий потенціал, економіко-математичні методи, статистичні методи, спеціальні методи економічного дослідження.

С. С. Гринкевич
МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ
ИССЛЕДОВАНИЯ КОМПОНЕНТНОЙ
СТРУКТУРЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В статье рассмотрены отдельные методы исследования трудового потенциала и обоснована целесообразность их использования при исследовании его компонентной структуры.

Ключевые слова: трудовой потенциал, экономико-математические методы, статистические методы, специальные методы экономического исследования.

S. S. Hrynkevych
METHODICAL TOOLS OF LABOUR POTENTIAL
COMPONENT STRUCTURE RESEARCH

In the article the separate methods of labour potential research are analyzed and an expedience of their application in research of its component structure is grounded.

Key words: labour potential, economic-mathematical methods, statistical methods, special methods of economic research.

Постановка проблеми. В економічній сфері в умовах формування інформаційного суспільства зростає роль і значення трудового потенціалу у становленні нової фази розвитку економіки, що вимагає високого рівня інтелекту працівників, освіти, кваліфікації, здоров'я, культури, підприємливості, творчих здібностей, креативності тощо.

Перед вітчизняною наукою постає питання подальшого дослідження процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу відповідно до змін економічної системи і доведення результатів досліджень до можливого їх використання у практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Очевидно, що дослідження трудового потенціалу вимагає застосування широкого арсеналу методичного інструментарію, який дозволяє виявити тенденційні закономірності та проблемні напрями в явищах і процесах, що детермінують його формування та реалізацію. Використання такого інструментарію доцільно здійснювати на різних рівнях функціонування трудового потенціалу, етапах його формування, реалізації та відтворення. Понад те, такі дослідження мають здійснюватись у розрізі його компонентної структури, поєднуючи вивчення трудового потенціалу як складної економічної категорії, яку формують визначені складові з прив'язкою до територіально-просторового розташування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у теоретичну і методологічну розробку проблем формування, використання та розвитку трудового потенціалу в умовах структурної трансформації економіки України зроблено відомими українськими вченими О. Амошею, Л. Безчасним, Д. Богинею, І. Бондарем, В. Близюком, С. Вовканичем, О. Грیشною, М. Долішнім, С. Злупком, В. Куценко, Е. Лібановою, І. Лукиновим, О. Макаровою, В. Мікловдою, С. Писаренко, С. Пирожковим, У. Садовою, Л. Семів, М. Шаленко, Л. Шевчук.

Однак у більшості наукових розвідок мало уваги приділено обґрунтуванню методичного інструментарію

дослідження процесів формування та використання трудового потенціалу. Усе це свідчить про актуальність теми, що й зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Метою статті є дослідження широкого арсеналу методичного інструментарію, який дозволяє виявити тенденційні закономірності та проблемні напрями формування і використання трудового потенціалу.

Основні результати дослідження. Основою використання методів дослідження трудового потенціалу є відповідне інформаційне забезпечення. На недоліки в його формуванні вказує чимало вітчизняних науковців. Зокрема І. Антохова звертає увагу на необхідність створення інформаційно-аналітичної бази, яка б відповідала таким умовам [1, с. 239–240]: служити базою моніторингу розвитку трудового потенціалу; нести розгорнуту та достовірну інформацію кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу в розрізі населених пунктів, адміністративних районів, галузей, великих підприємств. Від наявності відповідних інформаційних даних суттєво залежить підбір методичного інструментарію та, як наслідок, результативність проведеного дослідження.

Очевидно, що методів дослідження такої складної і комплексної економічної категорії, як трудовий потенціал у розрізі його компонентної структури, є дуже багато. Тому зосередимося на найбільш важливих із них (табл.).

До основних методів дослідження компонентної структури трудового потенціалу відносимо економіко-математичні та статистичні методи, ключовим серед яких є аналіз як надзвичайно важливий спосіб пізнання складних явищ та процесів, що може використовуватись при дослідженнях і компонентної, і територіальної структури трудового потенціалу. Цей метод є досить диференційованим у застосуванні, що доводять висновки Л. Шевчук, яка розподіляє напрями аналізу окремих аспектів використання трудового потенціалу за блоками [2, с. 47–48]: понятійно-термінологічний апарат; закони економічної на-

Окремі методи дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури

№ з/п	Метод дослідження	Джерело інформації
1	Економіко-математичні, статистичні методи	Узагальнені джерела офіційної статистики. Показники діяльності підприємства
1.1	Аналіз (факторний, компаративний)	
1.2	Прогнозування, моделювання, каузальний метод	
1.3	Групування, метод аналітичних таблиць	
1.4	Балансовий метод	
1.5	Методи коефіцієнтів (вагові коефіцієнти)	
1.6	Методи оптимізації	
2	Спеціальні методи	Узагальнені джерела офіційної статистики. Дані соціологічних обстежень. Показники діяльності підприємства
2.1	Ретроспективний аналіз	
2.2	Методи соціологічного опитування (анкетування, експертних оцінок)	
2.3	Метод класифікації	
2.4	Системний метод	

Джерело: Складено автором

уки; теорії економічної науки; науки, об'єктом вивчення яких є трудовий потенціал чи його складові; нова парадигма науки; методика дослідження; концепція факторів використання трудового потенціалу. Автори колективної монографії Інституту регіональних досліджень НАН України розглядають аналіз регіонального процесу відтворення трудового потенціалу, який містить такі напрями [3, с. 164]: діагностика протиріч регіонального процесу, його відтворення; аналіз індикаторів – пропорцій регіонального трудового потенціалу; оцінка елементів трудового потенціалу регіону; діагностика локальних циклів відтворення трудового потенціалу. Таким чином, беззаперечно, аналіз є базовим методом дослідження трудового потенціалу, що обумовлює глибина диференціації сфери його застосування та відповідно різнобічність одержаних результатів.

У контексті дослідження компонентної структури звернемо увагу на необхідність використання факторного і компаративного аналізу з метою визначення факторів впливу на трудовий потенціал та порівняння окремих закономірностей його формування та використання.

Наступний важливий метод дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури – прогнозування, що передбачає використання величезної кількості методів (близько 150), зокрема інтуїтивних і формалізованих (екстраполяції, моделювання). При відборі методів прогнозування потрібно керуватись такими критеріями [4, с. 244]: поєднання суб'єктивної цінності й об'єктивної значущості оцінок; чітке застосування оцінок, яке не допускає різних тлумачень щодо вибору методів; створення можливості накопичення статистичної інформації та її використання для прогнозування.

Прогнозування в контексті використання трудового потенціалу як метод дослідження досить ґрунтовно дослідив С. Сембер. Учений зазначає, що прогнозування зазвичай базується на одному із двох методів роботи з часовими рядами, а саме методі Бокса-Дженкінса, що переважно використовується для короткострокового прогнозування, та методі із застосуванням економетричної моделі, в якій змінна специфікується як ендогенна і є частиною всієї моделі [5, с. 89–114].

У дослідженні Л. Згалат-Лозинської запропонована методика прогнозування стану використання трудового потенціалу, яка ґрунтується на аналізі впливу тенденцій демографічного розвитку на процес формування трудового потенціалу та його якісні параметри, характеристики й прогнозуванні змін розподілу трудового потенціалу за сферами і галузями економіки, визначенні основних прогнозних показників реалізації трудового потенціалу та корегуванні їх відповідно до тенденцій макроекономічного розвитку і змін суспільної продуктивності праці [6, с. 11].

Метод прогнозування активно застосований і в дослідженнях Н. Тітової. Автор пропонує формулу розрахунку кількості трудоактивного населення у перспективі [7, с. 15–17]:

$$T_a = (N_{13} - N_{13B}^2) + N_1 \cdot J_{1П} + N_2 \cdot J_{2П} + B \cdot J_{рр}, \quad (1)$$

де N_{13} – кількість населення працездатного віку; N_{13B}^2 – кількість непрацездатного населення працездатного віку; N_1, N_2 – кількість працюючих пенсіонерів і підлітків у базовому році; $J_{1П}, J_{2П}$ – коефіцієнт працездатності відповідно пенсіонерів та підлітків; $J_{рр}$ – коефіцієнт зайнятості безробітних на громадських роботах; B – кількість безробітних за базовий період.

Прогноз як метод дослідження трудового потенціалу досить часто стосується прогнозування демографічних параметрів на довгострокову перспективу. Демографічні прогнози є основоположними при подальших прогнозних

них розрахунках інших тенденцій, що дуже важливі при формуванні та використанні трудового потенціалу. Для прикладу, вони детермінують прогнозування виробничо-територіальної потреби в кадрах, що є дуже важливими розрахунками з точки зору визначення ефективності використання трудового потенціалу [8, с. 205–226]. Отже, прогнозування – надзвичайно важливий метод дослідження трудового потенціалу, оскільки виявлені прогнозні тенденції визначають головні напрями державної політики у сфері відтворення трудового потенціалу і є основою для розробки заходів, важелів економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу [6, с. 13].

Моделювання може застосовуватись як один із засобів прогнозування (передусім якщо це економічне моделювання), що передбачає розробку різного типу моделей (їх можливі види вказані нижче згідно із підходом С. Сембера). Найбільш поширеним при дослідженнях трудового потенціалу є економічне моделювання, що являє собою здійснений за допомогою математики та економетрики формалізований опис економічних процесів і явищ, структура якого відтворює в абстрактній формі реальну картину економічного життя [9, с. 546].

За узагальненням С. Сембера, при дослідженнях трудового потенціалу можуть використовуватись такі моделі [5, с. 93–95]: історичні; моделі якісного вибору; моделі зі змінними параметрами; моделі технічного росту, які враховують ефективність різних поколінь техніки; динамічні моделі; моделі вибору між працею і відпочинком; економічні моделі розміщення; лінійні ймовірнісні моделі; двосекторні моделі економічного росту; моделі економічного росту Харрода-Домара та інші. Зокрема автор пропонує модель оптимального формування й повноцінного використання локального трудового потенціалу (або модель повної зайнятості) [5, с. 116].

Економіко-математичні та статистичні моделі дослідження і регулювання трансформації трудового потенціалу розроблені в дослідженні В. Приймака, зокрема: модель прогнозування освітнього рівня населення регіону з урахуванням реформ у системі освіти; модель прогнозування природного руху населення регіону з використанням для цього коефіцієнтів смертності; модель динамічного програмування розрахунку плану набору у вищі навчальні заклади регіону з урахуванням спеціальності, перерви в навчанні тощо; модель прогнозування кількості безробітних з урахуванням сезонних змін на ринку праці; модель прогнозування зайнятості населення [10, с. 7].

Н. Слівінська пропонує економіко-математичну модель для аналізу та прогнозування зміни чисельності зайнятих у галузях економіки регіону, що враховує вплив різноманітних чинників [11, с. 11]:

$$\bar{Y}_{xi} = \frac{x_i}{a_0 + a_1 x_i + a_2 x_i^2}, \quad (2)$$

де Y_{xi} – розрахункова чисельність зайнятих; a_0 – вільний член; a_1, a_2 – параметри регресійної моделі; x_i – чинники, що впливають на чисельність зайнятих.

У сучасних умовах гострої потреби вдосконалення управління трудовим потенціалом визначеної території зростає цінність наукових пошуків оптимальної управлінської моделі. Спроби побудови моделі організаційного механізму забезпечення функціонування системи управління трудовим потенціалом на рівні промислового підприємства містяться в докторському дослідженні М. Новікової [12, с. 23]. Водночас важливо підкреслити, що вітчизняні вчені мають приділяти більше уваги цьому напрямку дослідження трудового потенціалу, особливо в частині побудови управлінських моделей на різних рівнях формування та використання трудового потенціалу.

Каузальний метод дослідження трудового потенціалу дозволяє виявити причинно-наслідкові зв'язки і залежності в його компонентній структурі. Це дуже важливо з точки зору комплексного підходу в розумінні його суті з глибинними взаємозалежностями складових, що його формують.

Ще один важливий метод дослідження трудового потенціалу в розрізі компонентної структури – метод групування та відображення його результатів в аналітичних таблицях (простих, групових, комбінованих), що дозволяє наочно і більш коректно відобразити, систематизувати широкий масив інформації, яка стосується трудового потенціалу.

Особливу увагу хочемо звернути на балансовий метод дослідження трудового потенціалу. Цей метод активно використовувався в умовах командно-адміністративної економіки, зокрема в розробці планових балансів трудових ресурсів. Сьогодні балансовий метод у дослідженні трудового потенціалу насамперед потрібно використовувати в побудові балансів робочої сили. Це доводять Н. Лук'янченко, В. Антонюк та інші з посиланням на наукові напрацювання В. Онікієнка, стверджуючи, що саме баланси дозволяють найбільш конкретно аналізувати кількісні та якісні характеристики наявних ресурсів робочої сили, виявляти резерви підвищення ефективності їх використання, системно досліджувати основні показники ринку праці, пропорції і взаємозв'язки між ними, структурні зрушення та тенденції розвитку, прогнозувати попит і пропозиції праці [8, с. 31].

Досить ґрунтовно балансовий метод при дослідженні трудового потенціалу розглянуто у працях І. Антохової [1, с. 31–46]. Автор наводить показники балансу та групи трудових ресурсів на прикладі Чернівецької області [1, с. 38–39]:

1. Загальна кількість трудових ресурсів, у тому числі: працездатне населення у працездатному віці; особи старшого віку та підлітки, зайняті в народному господарстві; розподіл трудових ресурсів.

2. Загальна кількість зайнятих у усіх сферах економічної діяльності (у % до трудових ресурсів), у тому числі: зайнятих у народному господарстві (без учнів); зайнятих в інших сферах економічної діяльності.

3. Учні в працездатному віці, які навчаються з відривом від виробництва (у % до трудових ресурсів).

4. Кількість не зайнятих працездатних осіб у працездатному віці (включаючи безробітних).

5. Повний ринок праці (у % до трудових ресурсів).

Таким чином, балансовий метод сьогодні може стати ефективним засобом наукових пошуків шляхів оптимізації кількісно-якісних характеристик економічно активного населення як основного носія трудового потенціалу.

Група методів коефіцієнтів також є досить широкою та передбачає розрахунки різних коефіцієнтів, у тому числі з метою приведення відповідних показників до зважених величин за допомогою вагових коефіцієнтів. Вагові коефіцієнти важливо розраховувати в компонентній структурі трудового потенціалу з метою пошуку оптимальних пропорцій (близьких до ідеальних) між його складовими.

Методи оптимізації в дослідженні компонентної структури трудового потенціалу важливі з точки зору визначення найкращого, «оптимального» рішення, виходячи з поточної ситуації. Такі методи найчастіше застосовують для

пошуку шляхів оптимізації чисельності персоналу (кількісні характеристики трудового потенціалу на рівні підприємства) та підвищення ефективності використання трудового потенціалу, з огляду на розрахункові характеристики його складових.

Групу спеціальних методів дослідження компонентної структури трудового потенціалу формують методи ретроспективного аналізу, соціологічного опитування, системний, класифікації та інші.

Ретроспективний аналіз важливий у застосуванні при дослідженнях трудового потенціалу з використанням історико-формального підходу та найчастіше передбачає вивчення еволюції поглядів на суть трудового потенціалу, особливості його формування та реалізації в різних часових умовах (аграрного, індустріального, інформаційного суспільства тощо).

Метод соціологічного опитування дуже важливі через відсутність необхідної інформаційної бази офіційного характеру. Такі дослідження дозволяють локалізувати сферу вивчення трудового потенціалу, і за своїм значенням та масштабом є досить різними.

Метод класифікації при вивченні трудового потенціалу дозволяє забезпечити систематизоване подання великого обсягу інформації, що відображає його формування та використання. Цей метод, для прикладу, застосований в дослідженні О. Гнибіденка з метою класифікації механізмів та чинників використання і розвитку трудового потенціалу промисловості [3, с. 7–8].

Системний метод важливий у дослідженні компонентної структури трудового потенціалу як комплексної економічної категорії, глибинне розуміння якої вимагає вивчення процесів формування й розвитку соціально-трудових відносин у взаємозв'язку та взаємозалежності з регулюванням ринку праці, умов праці та її оплати.

Висновки. Таким чином, методологічний інструментарій дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури є дуже диференційованим, а підбір методу залежить від наявного інформаційного забезпечення і мети здійснюваного дослідження. Основний результат використання методичного інструментарію полягає в кількісно-якісній оцінці трудового потенціалу, що дає змогу визначити ефективність його реалізації та обґрунтувати пріоритетні напрями вдосконалення його управління. Вважаємо, що в сучасних умовах вітчизняні вчені повинні особливо активно використовувати в дослідженнях трудового потенціалу методи моделювання (зокрема побудову управлінських моделей), а також факторного аналізу з метою визначення сили впливу екзо- та ендогенних факторів і максимально можливого нівелювання негативного їх прояву для підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Література

- Антохова І. М. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу (регіональні аспекти): дис. на здобуття наукового ступеня канд. економ. наук: 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. М. Антохова. – Львів, 2000. – 173 с.
- Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2001. – 489 с.
- Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / [Долішній М. І., Злупко С. М. та інші.]: монографія. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.
- Юрчак Н. В. Методи прогнозування у вивченні проблем зайнятості населення (на прикладі Івано-Франківської області) / Н. В. Юрчак // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Соціальні аспекти регіональної політики: зб. наук. пр. – Вип. IX. – Львів.: ІРД, 1999. – С. 242–252.
- Сембер С. Трудовий потенціал обласного центру в умовах перехідної економіки (на матеріалах міста Ужгорода) / Степан Сембер; НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. ред. М. І. Долішній. – Ужгород, 2001. – 162 с.
- Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання еко-

номікою» / Л. О. Згалат-Лозинська. – Київ, 2002. – 20 с.

7. Тітова Н. А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці (питання теорії та практики): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.09.02 «Зайнятність та ринок праці» / Н. А. Тітова. – Львів, 1996. – 48 с.

8. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення / [Н. Д. Лук'яненко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамільова та ін.]; М-во освіти України; Донецький нац. ун-т.; НАН України; Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2004. – 340 с.

9. Історія економічних учень: підручник: У 2 ч. – Ч. 1 / За ред. В. Д. Базилевича. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2006. – 582 с.

10. Приймак В. С. Регулювання трансформації трудового потенціалу в регіональній системі ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою» / В. С. Приймак. – Львів, 2005. – 36 с.

11. Слівінська Н. М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н. М. Слівінська. – Донецьк, 2003. – 20 с.

12. Новікова М. М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / М. М. Новікова. – Харків, 2010. – 36 с.

13. Гнибіденко О. І. Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політики» / О. І. Гнибіденко. – К., 2008. – 20 с.

Стаття надійшла до редакції 19 липня 2011 року

Олег Соскин,

директор Інститута трансформації общества,
професор Национальної академії управління

Nord Stream: Пиррова победа Кремля

Аналитический комментарий

Nord Stream («Северный поток») – это проект, который, прежде всего, преследует геополитические цели. Трубопровод состоит из двух сухопутных и одного морского участков. По суше он пройдет от г. Грязовец Вологодской области до бухты Портовая близ г. Выборга Ленинградской области. Протяженность этой трассы – 917 км. Морская часть газопровода составляет 1224 км от Выборга (Ленинградская область) до Грайфсвальда (земля Мекленбург-Передняя Померания), из которых 506 км припадает на шведский участок и 374 км – на финский участок.

Далее труба снова пойдет по суше – по территории Германии. Два трубопровода-отвода из Грайфсвальда на юг и запад Германии общей протяженностью 850 км будут построены компаниями *WINGAS* и *E.ON Ruhrgas*. Таким образом, эксплуатация «Северного потока» потребует колоссальных человеческих усилий и материальных затрат. Бесспорно, транзит газопроводом *Nord Stream* будет дорогим. Минимальная цена за транзит газа составит \$6 за 1 тыс. куб. м на 100 км.

Цена на газ также будет высокой, что подтверждают последние события. Немецкие концерны *E.ON* и *RWE (PBET)* подали в Международный арбитражный суд иски на российского газового монополиста. Крупнейшие покупатели российского газа требуют пересмотра механизма ценообразования, заложенного в контрактах «Газпрома». Штокмановское газовое месторождение, из которого должен был поступать российский газ, не запущено. Первая фаза освоения Штокмана (поставки газа по трубопроводу с шельфа на берег) должна начаться не позднее конца 2016 года, а вторая (то есть запуск завода СПГ) – в 2017 году. Даже если будет достигнута максимальная пропускная способность первой нитки трубопровода в 27,5 млрд. м³/год – это не повлияет на Украину.

Таким образом, «Северный поток» не приведет к сокращению объемов газа, который идет транзитом из России через Украину в Западную Европу. Поскольку проект *Nord Stream* априори убыточен, весьма сомнительно, что он будет функционально работоспособным. Кроме того, «Северный поток» предназначался для увеличения объемов поставок газа в Европу, а не для того, чтобы уменьшить транзит газа через территорию Украины.

Украинское руководство должно твердо стоять на позициях защиты национальных интересов. Для этого необходимо осуществить следующие шаги:

1. Немедленно разорвать Харьковские соглашения от 21 апреля 2010 года.
2. Подать иск в Международный арбитраж относительно пересмотра газового договора 2009 года.
3. Отказаться от покупки российского газа.
4. Поставить под контроль добычу украинского газа.
5. Провести открытый аудит распределения украинского газа.
6. Поднять транзитную ставку до \$6 за 1 тыс. куб. м на 100 км расстояния.
7. Контракты на транзит подписывать с европейскими компаниями, которые покупают газ у России.
8. Поднять арендную плату за пребывание Российского флота в Севастополе минимум в 15–20 раз (половину этой суммы отдавать городу Севастополю на развитие).
9. Национализировать облгазы, ликвидировать НАК «Нафтогаз Украины» и создать новые специализированные структуры в соответствии с требованиями Европейского Союза.

Вы можете ознакомиться с актуальными комментариями О. Соскина на его персональном портале www.soskin.info