

реалізує свої права на володіння, розпорядження і користування власністю, то акціонер великого підприємства, який має кілька акцій, є співвласником суто номінальним. Навіть якщо припустити, що кожний працівник у результаті приватизації став власником акцій підприємства, на якому він працює, то соціальний ефект від цього буде надто обмеженим.

Вважаємо за необхідне прийняття законодавчого акта, який закріпив би форми участі найманих працівників в управлінні, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях України. Це буде сприяти як підвищенню ефективності виробничого менеджменту, так і становленню досконалих, соціально-орієнтованих відносин у сфері праці, що оптимізують інтереси основних сил суспільства і створюють передумови для сталого соціально-економічного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Менар К. Экономика организаций. — М.: ИНФРА-М, 1996. — С. 88.
2. Witte J. F. Democracy, Authority, and Alienation in Work. Workers' Participation in an American Corporation. Chicago-London: The University of Chicago Press, 1982. — P. 77.
3. Witte J. F. Op. cit. — P. 81.
4. Платонов О. А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. — М.: Рада, 1992. — С. 98.

Грішнова О. А., канд. екон. наук
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ДИНАМІКА ЗМІН

Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х років XX століття в західній економічній літературі. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної на-уки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток

висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання.

Поняття «людський капітал» виникло в ринковому середовищі, і воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього ходу відтворення суспільного життя, визнання необхідності та високої ефективності вкладень у людину.

Використання категорії людського капіталу передбачає, що продуктивні здібності людини є її невід'ємним особистим надбанням і набувають форми капіталу в результаті тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей лише в певних умовах розвиненої ринкової економіки, на сучасному етапі розвитку цивілізації.

Людський капітал — це сформований і розвинений в результаті інвестицій та накопичений людьми (людиною) певний запас продуктивних якостей (здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій), який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері трудової діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника. Зазначимо, що в теоретичному аспекті слід розрізняти поняття «людський капітал» за різними рівнями дослідження: сукупний людський капітал (макрорівень), людський капітал регіону (мезорівень), людський капітал підприємства (мікрорівень), приватний людський капітал (особистісний рівень) [1, с. 102—103].

На сучасному етапі поняття «людський капітал» стало логічним продовженням послідовності економічних категорій: трудові ресурси — трудовий потенціал — людський фактор і має величезне значення для подальшого наукового дослідження не лише загальнотеоретичних проблем, а й конкретних завдань економіки. Подальша розробка цього поняття дає можливість вивчення таких кардинальних проблем як економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в су-спільному відтворенні, мотивація тощо. Кількісний і якісний аналіз людського капіталу на різних рівнях дозволяє оцінити зміни, що відбуваються у сфері праці, і відповідно, ефективніше керувати ними.

Людський капітал має певні якісні та кількісні характеристики. За оцінками вчених, людський капітал є другим (після НТП) за значимістю чинником зростання продуктивності

праці, і вплив цього чинника постійно зростає. Звичайно, точно оцінити людський капітал неможливо навіть на індивідуальному рівні, а тим більш на мікро- чи макроекономічному рівні. Будь-які оцінки певною мірою узагальнені, приблизні, неповні. Однак і такі неповні оцінки можуть дати конкретну характеристику тенденцій зміни кількісних і якісних параметрів людського капіталу, що має велике значення для формування соціально-економічної політики на відповідному рівні управління.

Розглянемо найважливіші для національної економіки характеристики стану сукупного людського капіталу і порівняємо їх із зарубіжними даними.

Чисельність населення України почала скорочуватися з 1994 року приблизно на 400 тис. осіб (0,8 %) за рік. На 1.01.2000 чисельність постійного населення України становила 49,5 млн осіб, що на 2,5 млн менше порівняно з 1993 роком [2, с. 338]. Для порівняння: у 1998 році в розвинених країнах Європи чисельність населення зростала зі швидкістю від 0,1 % (Іспанія, Італія, Німеччина, Швеція) до 0,4—0,7 % за рік (Данія, Франція, Нідерланди). Зменшення населення зафіксоване лише у постсоціалістичних країнах, однак в Україні воно зменшувалося найвищими темпами (7,9 % порівняно з 2,9 % у Росії та 0,8—0,2 % в інших країнах) [2, с. 582—583].

Очікувана тривалість життя при народженні в Україні зменшилася від 71 року в 1989—1990 роках до 68,3 року в 1998—1999 рр. [2, с. 358]. З наведених у статистичному щорічнику України за 1999 рік даних про 41 країну Європи ці показники нижчі лише у Республіці Молдова та у Російській Федерації [2, с. 585].

Показник природного зменшення населення в Україні в останні роки перевищував 300 тис. осіб за рік, а у 1999 році сягнув 350 тис. [2, с. 349]. За рівнем смертності Україна з 1991 року посідає перше місце в Європі. Тривожні і показники, що характеризують здоров'я населення: 40 % дітей народжуються вже з тими чи іншими відхиленнями у стані здоров'я, а до школи йде практично здоровими лише 10—15 % [3, с. 141]. Зростає кількість і частка інвалідів. Ці показники складаються під впливом комплексу умов, від яких залежить здоров'я. Величезне значення мають екологічна ситуація, рівень добробуту (якість харчування, витрата життєвих сил на роботі), доступність і якість медичного обслуговування, безпечність умов праці тощо. Не потрібно бути експертом, щоб констатувати значне погіршення всіх цих умов для абсолютної більшості населення України в останнє десятиріччя. Відповідно і кількість пенсіонерів за інвалідністю зросла з 1352 тис. осіб на

початок 1986 року до 2005 тис. осіб на початок 2000 року, тобто на 48,3 % [2, с. 347]. Особливу тривогу викликає зростання у 1999 році порівняно з 1990 роком на 26,7 % смертності населення працездатного віку [2, с. 353], різке збільшення смертей від вбивств, самогубств, отруєнь алкоголем тощо (в середньому за 1995—1999 роки на 36 % порівняно з 1990 роком [2, с. 357]), що свідчить про погіршення не лише фізичного, але і духовного здоров'я нації, її моральності.

Ситуація на ринку праці України теж згубно впливає на використання людського капіталу суспільства. Зростають масштаби безробіття. Кілька років продовжується приховане і часткове безробіття (передусім в науці та галузях промисловості, що визначають НТП). Продовжує скорочуватися попит на робочу силу, кількість нових робочих місць мізерна, і серед них практично немає таких, які потребують інтелектуальної праці. У процесі конверсії і реорганізації наукоємних виробництв не ставиться завдання зберегти інтелектуальний потенціал. Не ставить таких завдань і система перепідготовки і перекваліфікації при службах зайнятості, оскільки передусім немає попиту на висококваліфіковану інтелектуальну працю і без цілеспрямованого втручання держави цей попит виникнути не може.

Важливими характеристиками сукупного людського капіталу є чисельність економічно активного населення і його розподіл за сферами зайнятості, а також професійно-кваліфікаційна структура робочої сили. За останні роки економічна активність населення України зростає [1, с. 37], що передусім є результатом падіння рівня життя більшості населення. У той же час можливості зайнятості постійно зменшуються. Взаємодія цих тенденцій викликає на ринку праці, в економіці та в суспільстві самопосилючі негативні процеси. Зростання безробіття в Україні відбувається не лише за рахунок осіб із низькою конкурентоспроможністю на ринку праці, а й за рахунок осіб з високим рівнем освіти та професійної підготовки. Так, у 1999 році з 2698,8 тис. безробітних 11,3 % мали повну вищу освіту, 21 % — базову вищу, 31,1 % — професійно-технічну [4, с. 153].

Особливістю сучасних професійно-кваліфікаційних зрушень у сфері зайнятості в розвиненому світі є збільшення чисельності та частки осіб, зайнятих у сфері послуг, передусім у інформаційному секторі економіки. Частка зайнятих у невиробничій сфері в розвинених країнах становить від 60 до 80 %. За офіційними даними української статистики не можна чітко

обрахувати цей показник. Наші приблизні розрахунки показують, що у 1999 році в галузях матеріального виробництва працювало майже 60 % працівників (в 1990 р. — приблизно 67 %) [2, с. 387—388]. Відповідно, частка зайнятих у сфері послуг в Україні майже вдвічі менша порівняно з розвиненими країнами. За 1990—1999 роки частка працівників галузі інформаційно-обчислювального обслуговування скоротилася з 0,25 % до 0,075 %, частка працівників науки і наукового обслуговування — з 2,4 % до 1,35 %. У той же час частка працівників апарату органів державного і господарського управління, органів управління кооперативних і громадських організацій зросла від 1,2 % до 4 % [2, с. 387—388]. Ці дані свідчать не лише про відсталу структуру зайнятості в Україні, а й про її негативну динаміку, що не відповідає потребам соціально-економічного прогресу і гальмує ринкові перетворення.

Рівень освіти та професійної підготовки є одним з найвагоміших критеріїв, що характеризують сукупний людський капітал. Цей критерій дозволяє виявити типологічні кваліфікаційні особливості сукупної робочої сили і визначити їх роль як чинника економічного зростання. У країнах з розвинутою економікою на початок 90-х років ХХ століття середня підготовка найманих працівників досягла рівня молодшого коледжу (14 років навчання). У США, наприклад, вона складала 14,5 року в середньому, а для спеціалістів — 17,1 року. Вища і середня спеціальна освіта стали базовими для багатьох професій. Так, у США її мають 50 % торгових і 40 % конторських службовців, 24 % — кваліфікованих робітників, 33 % — працівників сфери послуг, і практично всі спеціалісти та керівники [5, с. 95].

У 1999 році, за нашими підрахунками, середня кількість років навчання зайнятого населення в Україні складала 11,8 року, а економічно активного населення — 11,7 року [4, с. 87, 65]. Особливу тривогу викликає цей показник з урахуванням глобальних тенденцій інтелектуалізації праці, які, на жаль, поки що не відчуються в Україні. А, наприклад, у США нині 1/3 робочих місць потребує від працівника вищої освіти (16 і більше років навчання), 1/3 — повної середньої освіти плюс 2 роки молодшого коледжу (всього 14 років), і лише 1/3 — нижче цього рівня.

Аналіз поточного попиту українського ринку праці дає таке співвідношення: на 1 січня 1997 року з загальної потреби у працівниках 71 % складали робочі місця для робітників

(максимально потрібний рівень освіти — 11—12 років навчання), 6 % — робочі місця, що не потребують професійної підготовки (максимально — 10 років навчання), і лише 23 % — посади службовців (12—15 років навчання) [6, с. 204]. Відповідні дані на 1 січня 2000 року складають: 68,2 %; 6,6 %; 25,3 % [2, с. 378].

В Україні зростає частка молоді, що припиняє навчання в загальноосвітній школі, не одержавши повної середньої освіти. Все більше молодих людей виходить на ринок праці не лише без будь-якої спеціальності, а й без достатньої базової освіти для оволодіння професійними знаннями. Відповідно зростає частка працюючої молоді, що не має ніякої професії і кваліфікації. Зрозуміло, що працювати такі люди можуть лише на непривабливих, низькооплачуваних, некваліфікованих роботах, які нерідко до того ж є важкими і шкідливими для здоров'я, або й кримінальними, небезпечними для життя. Відповідно працівники не цінують таку роботу і не пов'язують з нею своє майбутнє, не йде мова про підвищення кваліфікації, добросовісне ставлення до роботи, нарощення людського капіталу. В 1999 році частка працівників, що не мають базової загальної освіти (навчалися менше 8 років) зросла до 2,4 % зайнятого населення [4, с. 87] (порівняно з 1 % у 1997 році [7, с. 80]).

З іншого боку, серед тих молодих людей, що отримали професійну підготовку, значна частка не може знайти роботу, відповідну своїй професії та кваліфікації, що суттєво ускладнює процес їх соціально-професійної адаптації. За нашим дослідженням, нині близько половини молодих людей у віці до 28 років працює не за здобутою спеціальністю, а близько 1/3 тих, хто має повну і базову вищу освіту, працює на роботах, які такого рівня освіти не потребують.

Наростає значення працевлаштування випускників усіх ланок професійної школи: за останні роки близько 50 % випускників вищих закладів освіти, і близько 70 % випускників профтехучилищ були незатребувані підприємствами та організаціями. Цей процес набуває кумулятивного характеру. Обсяг прийому до професійних навчальних закладів не скорочується, а нерідко і розширюється, структура підготовки змінюється несуттєво, нові робочі місця не створюються, отож все більше молодих людей з дипломами залишаються без роботи, або, в кращому випадку, знаходять роботу не за своєю спеціальністю. Причиною такої ситуації часто називають відсутність зв'язку між попитом ринку праці та структурою підготовки молодих спеціалістів. На нашу думку, ця причина

хоча і важлива, але не визначальна. Якщо в цілому сукупна пропозиція на ринку праці на кілька мільйонів перевищує сукупний попит, то ніяка структура підготовки молоді в професійних навчальних закладах не забезпечить гарантії працевлаштування. Вирішити проблему можна лише на засадах цілеспрямованої державної політики збереження і створення нових робочих місць, причому робочих місць висококваліфікованої, інтелектуальної праці відповідно до стратегічних пріоритетів розвитку національної економіки. Для порівняння: в Японії працевлаштовується відразу після випуску до 92 % молодих спеціалістів; у США протягом місяця після закінчення навчання — більше 84 % випускників природничонаукового і технічного профілів і 38 % гуманітаріїв, а через 9 місяців — 96 і 94 % [8, с. 77].

Крім загальної і професійної освіти, велике значення для створення і розвитку людського капіталу має навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Аналіз діяльності вітчизняних підприємств у цьому напрямку показує суттєве скорочення обсягів вказаних заходів порівняно з дореформеними часами. В 1985 році кожен працівник у СРСР проходив підвищення кваліфікації в середньому 1 раз на 2,8 року [8, с. 103]. Нині за офіційними даними ця періодичність становить у середньому 17 років: у 1999 році підвищило кваліфікацію 5,9 % працівників галузей економіки. Практично не провадиться ця робота в сільському господарстві (0,5 % працівників підвищило кваліфікацію у 1999 році), рибному господарстві (0,6 %), мистецтві (0,3 %), громадському харчуванні (0,3 %) і навіть у галузі інформаційно-обчислювального обслуговування (0,5 %). Реально ці цифри означають періодичність навчання одного працівника рідшу, ніж один раз на 100 років (!) [10, с. 111]. Галузь фінансування, кредитування, страхування найблагополучніша в Україні з огляду на підвищення кваліфікації (17,5 % працівників підвищило кваліфікацію у 1999 році), але й тут періодичність навчання працівників у середньому становить 5,7 року. Для порівняння: в Західній Європі та Японії періодичність підвищення кваліфікації для керівників та спеціалістів — 3—5 років, а для робітників — 3—6 років [8, с. 91].

Ще дужче зменшилися масштаби первинної професійної підготовки на українських підприємствах. У 1999 році в офіційному секторі економіки було навчено новим професіям

278342 особи, що становить лише 2 % всіх працівників і майже на 5 % менше порівняно з попереднім 1998 роком [10, с. 113].

Тут важливо мати на увазі, що систематичне підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів запобігають моральному зношуванню людського капіталу. Необхідність постійної виробничо-кваліфікаційної перепідготовки працівників підприємств спричинила створення в розвинених країнах системи безперервної внутрішньофірмової освіти персоналу. Слід підкреслити, що, незважаючи на велетенські втрати останніх років, навчання на підприємствах в Україні залишається масовим і дуже важливим видом підготовки робочої сили.

Суттєвих збитків для сукупного людського капіталу українського суспільства завдають велетенські розміри еміграції найкваліфікованіших спеціалістів, найкращої робочої сили. Це не лише зменшує шанси економіки країни у світовій конкурентній боротьбі, але й прямо і опосередковано підриває інтелектуальний потенціал нації. У 90-х роках еміграція висококваліфікованої робочої сили набула не лише небачених раніше масштабів, а й нових форм. Крім того, що значна частка спеціалістів найвищої кваліфікації разом із розумними та перспективними дітьми емігрує за кордон (наприклад, лише за 1997—1998 роки з України емігрувало 42819 осіб з вищою освітою, 78 докторів і 229 кандидатів наук) [11, с. 6], ще більша їх частка залишає науку, освіту, сферу високотехнологічних галузей на користь більш «благополучних» сфер державного управління, політики, обігу та фінансів. Замаскованою формою еміграції є наймання українських вчених і спеціалістів іноземними компаніями, розташованими на українській території. Інтелектуальний потенціал цих людей реально працює не на користь української науки та економіки, а на своїх іноземних роботодавців. У результаті всіх форм еміграції наша країна несе збитки, а «приймаюча сторона» збирає врожай людського капіталу, вирощеного в Україні.

Так, за розрахунками науково-дослідних організацій ООН, при виїзді одного спеціаліста країна втрачає в середньому близько 300 тис. доларів. Країна — імпортер людського капіталу заощаджує великі кошти на його формуванні. За підрахунками американського інституту страхування життя, вартість професійної підготовки 143 тис. спеціалістів вищої кваліфікації, що переїхали до США з 1949 до 1969 року, становила 5 млрд доларів. Крім того, випускник університету в середньому

приносив роботодавцю за 20 років дохід у розмірі 440 тис. доларів [12, с. 140].

У цілому втрати людського капіталу найвищої кваліфікації, наприклад у галузі науки, можна непрямо оцінити як зменшення кількості зайнятих у ній вчених та спеціалістів. Так, за період з 1991 до 1999 року кількість працівників наукових організацій в Україні зменшилася від 449,8 тис. осіб до 199,4 тис. осіб, тобто на 250,4 тисячі, або на 66 %. У тому числі кількість працівників, що мають науковий ступінь доктора або кандидата наук, — від 31,2 тис. осіб до 23 тис. осіб, або на 26 % [13, с. 38].

Інвестиції в людський капітал, нематеріальне нагромадження в розвинених країнах пов'язані з положенням та роллю в суспільстві «середнього класу», представники якого складають до 80 % зайнятого населення. Для нього характерні високі рівні доходів, висока якість життя, в тому числі висока якість трудового життя, високий професіоналізм, рівень освіти та культури, самозабезпечення висококваліфікованою працею, розвинена трудова етика і переважно нематеріальна трудова мотивація. Якщо в країнах з розвинутою ринковою економікою ринок праці провадить «природний відбір» працівників за критеріями професіоналізму, компетентності, трудової мобільності і мотивації, то в наших умовах іде, навпаки, «вибраковування» таких категорій працівників, тобто «вибраковування» потенційного «середнього класу». В освічених трудящих і просто порядних людей не лише немає власної економічної бази, але і їхні професіоналізм, досвід, знання, моральність на даному етапі розвитку здебільшого не затребувані. Рівень добробуту в нашому суспільстві не пов'язаний з висококваліфікованою чесною працею, ринок має посередницький напівкримінальний характер. Світовий досвід створення стартових умов для розвитку «середнього класу» у нас не враховується.

Економічна криза разом із неадекватними методами управління економікою та державою призвели до того, що за межею малозабезпеченості залишилася значна частина населення, що не лише мінімальна, а й середня заробітна плата працюючих дуже далека від прожиткового мінімуму. Рівень життя дуже низький навіть у здорових освічених людей, що мають роботу, не кажучи вже про інвалідів, пенсіонерів, багатодітні сім'ї, безробітних. Зрозуміло, що за таких умов проблематично говорити про потреби в освіті та нарощенні людського капіталу.

Таким чином, можна зробити висновок, що в умовах перехідної економіки, коли ринкові відносини та інститути ще не

отримали достатнього розвитку, ще не вироблена відповідна їм цивілізована законодавча база, найвразливішим місцем стає передусім соціальна сфера, сфера відтворення життя людей і їхніх продуктивних сил. Переорієнтація суспільної економічної думки в напрямку людського капіталу стає відправною точкою при формуванні соціально-економічної спрямованості українських реформ. Розвиток інноваційного, конкурентоспроможного виробництва не лише визначає зміну характеру використання робочої сили, ролі й положення людини в тій чи іншій системі, а й передбачає необхідною передумовою народження й ефективне використання людського капіталу.

Вивчення механізму економічної політики України в умовах перехідної економіки показує її недостатню соціальну орієнтованість, що призводить до негативних економічних наслідків: деформації вже накопиченого людського капіталу і відсутності об'єктивних передумов якісного формування робочої сили. Принципове значення цілеспрямованого формування робочої сили творчого типу на різних структурних рівнях суспільства для кардинального реформування економіки робить необхідною широку участь держави у цьому процесі.

Економічну політику держави щодо формування людського капіталу слід розглядати як самостійний напрямок регулятивної функції уряду. Динамізм перехідної економіки повинен обумовлювати можливості прямого регулювання процесу формування робочої сили з позицій нової якості людського капіталу. Таке розуміння передбачає вироблення і здійснення стратегії формування макро-, мезо- і мікроекономічних передумов накопичення здоров'я, інтелектуального та освітнього потенціалу сукупної робочої сили. На нашу думку, в державній політиці формування сукупного людського капіталу слід виділити дві складові, які певною мірою відрізняються підходами до вирішення спільного кінцевого завдання.

Перша складова передбачає сприяння держави адаптації економічно активного населення до нових умов трудової діяльності, перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників, що дасть можливість припинити подальшу деградацію людського капіталу України і сприятиме його накопиченню. Для цього потрібне суттєве вдосконалення системи професійної освіти і підготовки як на робочих місцях, так і в навчальних закладах. Друга частина державної політики формування сукупного людського капіталу передбачає мотивований і організаційно підготовлений попит на нову робочу

силу та її пропозицію, формування продуктивної зайнятості, суттєве збільшення трудових доходів населення та їх залежності від якості людського капіталу, і, на цій основі, зростання трудової та навчальної мотивації, що призведе до соціально-економічного відродження країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Богиня Д. П., Грішнова О. А.* Основи економіки праці. — К.: Знання-прес, 2000.
2. Розраховано за даними: Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України. — К.: Техніка, 2000.
3. *Куценко В. І., Євтушенко Г. І.* Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці. — 1999. — № 10. — С. 136—145.
4. Економічна активність населення України в 1999 році: Стат. збірник. — К., 2000.
5. *Калькова В. Л., Тоффлер О.* Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге XXI века. — М.: ИНИОН АН СССР, 1991.
6. Статистичний щорічник України за 1996 рік / Держкомстат України. — К., 1997.
7. Економічна активність населення України в 1997 році: Стат. збірник. — К., 1998.
8. *Забродин Ю. М.* Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов // Общество и экономика. — 1997. — № 7—8. — С. 73—93.
9. *Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999.
10. Праця в Україні у 1999 році: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2000.
11. *Романюк М.* Розвиток ринку праці в контексті регулювання міграції населення// Україна: аспекти праці. — 1999. — № 5. — С. 5—10.
12. Утечка умов в условиях современной России: внутренние и международные аспекты / Техн. доклад № 10 ЮНЕСКО Европейского бюро по науке и технике.
13. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. збірник / Держкомстат України. — К., 2000.

Торгова Л. В., канд. екон. наук
Технологічний університет Поділля

СУТНІСТЬ І ЯКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ