

Современные тенденции и проблемы формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса Республики Беларусь

Яковчик Н. С., доктор экономических наук, доктор сельскохозяйственных наук, профессор, директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров АПК учреждения образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», Республика Беларусь, г. Минск

Шибeko А. Э., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры инновационного развития АПК Института повышения квалификации и переподготовки кадров АПК учреждения образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», Республика Беларусь, г. Минск

Цвирков В. В., кандидат сельскохозяйственных наук, доцент, докторант учреждения образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», Республика Беларусь, г. Минск

Ключевые слова: кадровый потенциал, проблемы формирования, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, инновационное развитие, цифровая экономика, международное сотрудничество.

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы формирования кадрового потенциала АПК Республики Беларусь. Предложены основные принципы построения кадровой политики и инновационные направления переподготовки, повышения квалификации и стажировки руководящих работников и специалистов АПК в условиях формирования цифровой экономики.

Key words: personnel potential, problems of formation, professional training, retraining, advanced training, innovative development, international cooperation, digital economy.

Annotation. The article deals with the problems of formation of personnel potential of the agro-industrial complex of the Republic of Belarus. The basic principles of building a personnel policy and innovative areas for retraining, advanced training and internships for managers and specialists in the agro-industrial complex in the context of the formation of a digital economy are proposed.

Аграрный сектор Республики Беларусь занимает особое место в национальной экономике страны, которое обусловлено значением устойчивого производства сельскохозяйственной продукции и продовольствия как основы жизнедеятельности людей и воспроизводства трудовых ресурсов, сырья для выпуска потребительских товаров. В настоящее время в сельском хозяйстве работает 7,2 % общей численности работников, занятых в экономике, производится 6,8 % ВВП, а экспорт сельскохозяйственной продукции и продуктов питания составляет почти 20 % к общему объему [1]. К тому же следует учитывать, что 1 работник, занятый в сельском хозяйстве, обеспечивает занятость 6-7 человек в других сферах экономики.

В условиях ограниченности материальных, финансовых и трудовых ресурсов и с учетом того, что экстенсивные методы хозяйствования практически себя исчерпали, человеческий фактор становится важнейшим условием устойчивого развития агропромышленного комплекса на инновационной основе [5].

За последние годы в республике сохраняется тенденция сокращения общей численности сельского населения и количества работников, занятых в сельскохозяйственном производстве (таблица 1).

Таблица 1.

Динамика численности и уровня занятости сельского населения Республики Беларусь в 2010-2020 гг., тыс. чел.

Показатели	2010	2015	2018	2019	2020	2020 в % к 2010
Численность сельского населения, всего	2358,8	2201,9	2137,5	2106,4	2069,3	87,7
в % к общей численности населения	24,9	23,3	22,7	22,4	22,1	-2,8 п.п.
Численность трудоспособного населения	1257,4	1154,7	1128,4	1119,3	1109,6	89,2
Старше трудоспособного	722,4	688,3	658,6	642	621,1	85,4
Среднесписочная численность работников сельского хозяйства	370,8	315,2	284,6	279,2	267,4	72,1
в % к общей численности, занятых в экономике	8,8	8	7,6	7,3	7,2	-1,6 п.п.

Таблица составлена авторами по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [1].

Если в 2010 году удельный вес сельского населения в общереспубликанской численности составлял 25 %, то в 2020 году он снизился до 22 %. И, как следствие, уменьшилось количество работников, занятых в сельском хозяйстве: с 371 тыс. чел. в 2010 году до 267 тыс. чел. в 2020 году (8,8 % и 7,2 % от среднесписочной численности работников соответственно).

Характерным при этом является то, что происходит сокращение численности трудоспособного населения, проживающего в сельской местности. Так, за 2010-2020 годы оно сократилось почти на 11 % и составило 1,1 млн. чел. За этот же период численность населения старше трудоспособного возраста уменьшилась на 101 тыс. чел. и достигла 621 тыс. чел.

Аналогичная закономерность прослеживается и в сельскохозяйственных организациях республики (табл. 2).

Таблица 2.

Численность работников сельскохозяйственных организаций Республики Беларусь по возрастному составу, 2010-2020 гг.

Возраст	2010		2014		2016		2018		2020	
	тыс. чел.	% к итогу	тыс. чел.	% к итогу	тыс. чел.	% к итогу	тыс. чел.	% к итогу	тыс. чел.	% к итогу
До 29	72,9	18,5	56,7	16,7	51,6	16,4	42,9	14,7	36,5	13,4
30-39	93,4	23,8	76,3	22,5	70,8	22,5	64,6	22,1	58,8	21,5
40-49	115,7	29,4	95	28,1	88,2	28	80,3	27,5	72,6	26,6
50-59	97,7	24,9	95,1	28,1	89,4	28,4	85,4	29,2	81,2	29,8
Свыше 60	13,2	3,4	15,5	4,6	14,8	4,7	19	6,5	23,8	8,7
Итого	392,9	100	338,6	100	314,8	100	292,2	100	272,9	100

Таблица составлена авторами по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [1]

Анализ данных таблицы 2 показывает, что в сельскохозяйственных организациях республики наибольшими темпами сокращается численность работников в возрасте до 30 лет. За последние 10 лет она сократилась в 2 раза и составила 36 тыс. чел. или 13 % от общей численности. В основном это молодые квалифицированные работники, интенсивность миграции которых из села является настораживающе высокой, что приводит к потере наиболее эффективной части трудовых ресурсов.

Численность же наиболее активной части трудоспособных работников аграрного сектора (30-50 лет) за этот период уменьшилась с 209 до 131 тыс. чел. или в 1,6 раза. В то же время в сельском хозяйстве из-за значительного уменьшения наиболее активной части трудоспособных работников имеет место тенденция роста численности лиц пенсионного возраста. За исследуемый период количество работающих пенсионеров увеличилось в 1,8 раза и составило почти 24 тыс. чел. или почти 9 % от общей численности.

Усиление трендов цифровизации, биотехнологизации, компьютеризации сельскохозяйственного производства, широкого внедрения информационных технологий управления во многом

предопределяется степенью формирования и эффективностью использования кадрового потенциала аграрной отрасли [3].

В связи с этим возрастает роль и значение повышения квалификации и переподготовки кадров как образовательной системы, способной оперативно обеспечить подготовку специалистов к работе в новых экономических условиях.

В Республике Беларусь подготовку квалифицированных специалистов для агропромышленного производства с высшим образованием ведут 4 аграрных учреждения высшего образования, подчиненных Министерству сельского хозяйства и продовольствия, и 5 - Министерства образования, со средним специальным образованием — 26 колледжей. Непрерывное профессиональное образование управленческих кадров осуществляется на базе институтов и факультетов повышения квалификации и переподготовки кадров АПК.

В учреждениях высшего образования, подчиненных Минсельхозпроду обучается по 34 специальностям 26 тыс. чел., из них на дневной форме обучается 11 тыс. чел и на заочной форме обучения - 15 тыс чел. В учреждениях среднего специального образования обучается 19,3 тыс. чел. по 26 специальностям, в том числе 13,2 тыс. человек на дневной форме обучения и в заочной форме обучения - 6,1 тыс. Ежегодно в организации агропромышленного комплекса направляется около 2 тыс. выпускников с высшим и свыше 3,3 тыс. со средним специальным образованием, что в целом обеспечивает потребность сельскохозяйственных организаций в кадрах при условии их закрепления на производстве.

Среди руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций республики 47% имеют высшее и 42% среднее специальное образование. Около 20 % специалистов, имеющих среднее специальное образование, обучаются без отрыва от производства в учреждениях высшего образования.

Для закрепления специалистов государством решаются две взаимодополняющие задачи: обеспечение социальных стандартов жизни сельского населения и формирование конкурентоспособного производства сельскохозяйственного сырья и продовольствия в объемах, необходимых для экономического роста и социального развития села.

В области социального развития села и решения кадрового вопроса сельскохозяйственных организаций ведется работа по развитию сельских территорий, строительству и реконструкции жилищного фонда, созданию инженерных коммуникаций и развитию социальной инфраструктуры.

Основной задачей дополнительного образования взрослых является систематическое и по мере необходимости, но не реже чем один раз в 5 лет, повышение квалификации руководящих работников и специалистов по следующим актуальным направлениям:

- инновационные технологии производства молока на молочнотоварных комплексах и реконструированных молочно-товарных фермах;
- эксплуатация современного доильного оборудования различных производителей;
- особенности ведения племенной работы на современных молочно-товарных комплексах;
- техническое обеспечение и эксплуатация техники в сельском хозяйстве. Энергоресурсосбережение;
- оценка селекционируемых признаков племенных животных в молочном скотоводстве и свиноводстве;
- управление стадом КРС в производстве молока;
- диагностика и техническое обслуживание энергетического оборудования сельхозорганизаций;
- коммуникация в сфере внешнеэкономической деятельности;
- прикладная информатика и рекламный менеджмент;
- практика реализации бизнес-идей развития средних и малых форм хозяйствования (овцеводство, козоводство, кролиководство, пчеловодство, агроэкотуризм и др.);
- кадровое обеспечение организаций агропромышленного комплекса [2].

Ежегодно по системе аграрного образования повышают квалификацию около 10 тыс. руководящих работников и специалистов. Ведется целенаправленная работа по совершенствованию образовательного процесса в институтах, на факультетах

аграрных учреждений высшего образования и центрах повышения квалификации кадров.

Решена ли полностью проблема кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций республики? Чтобы ответить на поставленный вопрос проанализируем данные таблицы 3.

Таблица 3

Выпуск специалистов учреждениями образования
Республики Беларусь по профилю
«Сельское и лесное хозяйство» в 2010-2020 гг., чел.

Показатели	2010	2015	2018	2019	2020	2020 в % к 2010
Выпущено специа- листов, всего	10420	9508	8306	8052	7940	76,2
в т.ч. со средним спе- циальным образова- нием	6107	4669	3799	3774	3688	60,4
С высшим образова- нием	4313	4839	4507	5075	4252	98,6
Удельный вес специ- алистов:						
Со средним специ- альным образова- нием	58,6	49,1	45,7	46,9	46,4	-12,2 п.п.
С высшим образова- нием	41,4	50,9	54,3	53,1	53,6	12,2 п.п.

Таблица составлена авторами на основании данных национального статистического комитета Республики Беларусь [1].

За период реализации Государственной программы развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016-2020 годы для села подготовлено более 23 тыс. специалистов с высшим образованием и 20 тыс. – со средним специальным, что при соответствующем закреплении позволило бы в основном решить кадровую проблему села. В республике приняты и реализуются меры, направленные на материальное стимулирование работников и закрепление молодых специалистов на селе (предоставле-

ние заемных денежных средств на строительство, покупку, ремонт жилья; полная или частичная оплата обучения, путевок на оздоровление и т.д.). Им предоставляются компенсации и гарантии, позволяющие повысить их материальный уровень и решить социальные вопросы. Однако, пополнение сельскохозяйственных организаций молодыми специалистами происходит очень медленно.

В настоящее время в целом по республике уровень обеспеченности сельскохозяйственных организаций руководителями и квалифицированными специалистами составляет 93 %. Среди них доля руководителей с высшим образованием составляет 91 %, а главных специалистов – 67 %.

В сельскохозяйственных организациях республики численность работников с высшим и средним специальным образованием составляет 28,9 %, профессионально-техническим – 26,4 % (таблица 4).

Таблица 4

Численность работников сельскохозяйственных организаций Республики Беларусь по образовательному уровню

Показатели	2010 г.		2014 г.		2016 г.		2018 г.		2020 г.	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
Численность работников, всего	392	100	339	100	315	100	292	100	273	100
В т.ч. с образованием:										
высшим	29	7,4	31	9,2	32	10	32	11	32	11,7
средним специальным	63	6,1	8	7,3	5	7,5	0	7,1	7	7,2
профессионально-техническим	94	3,9	81	24	79	25	74	25,3	72	26,4
средним базовым	164	1,9	137	40,5	3	39,1	113	38,7	101	37
базовым	42	10,7	30	9	26	8,4	23	7,9	21	7,7

Таблица составлена авторами на основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [1].

При этом количество работников с высшим образованием за период с 2010 по 2020 годы увеличилось на 3 тыс. чел., а со средним специальным уменьшилось на 16 тыс. чел.

Вместе с тем, в ряде административных районов республики отмечается дефицит специалистов по наиболее востребованным специальностям сельскохозяйственного профиля, особенно зооветеринарного. Несмотря на то, что в последние годы в сельскохозяйственные организации направлено достаточное количество молодых специалистов, ежегодная сменяемость руководителей и главных специалистов остается достаточно высокой и составляет 15-20 %. Проблема усугубляется тем, что уровень закрепляемости молодых специалистов составляет не более 50 %. Высокая текучесть и сменяемость управленческих кадров и низкая их закрепляемость на производстве, приобрели системный характер и становятся первопричиной низкоэффективного ведения аграрного производства. Дефицит профессиональных кадров и недостаточный уровень их квалификации не позволяют оперативно принимать правильные управленческие решения в повседневной деятельности в условиях быстрых изменений рыночной конъюнктуры на фоне жестких требований вышестоящих органов управления.

По нашему мнению, основными причинами дефицита квалифицированных управленческих кадров на селе и их оттока из аграрного производства являются:

- падение престижа работы на селе;
- низкий уровень мотивации работников и сложные условия труда в сельскохозяйственной отрасли;
- недостаточный уровень новых знаний и практической подготовленности молодых специалистов к самостоятельной работе в рыночных условиях;
- недостаточная эффективность работы с резервом руководителей в части подбора кандидатур и дальнейшего использования их на управленческой работе;
- недостаточная готовность многих руководителей и специалистов к внедрению современных цифровых технологий в сельскохозяйственном производстве [2].

Следует отметить, что в воспроизводстве кадрового потенциала АПК существуют специфические проблемы, для которых нет стандартных и однозначных решений.

В условиях усиления рыночной конкуренции между субъектами хозяйствования проблема формирования высококвалифицированных специалистов становится наиболее актуальной [4]. В настоящее время система образования и профессиональной подготовки кадров недостаточно гибко реагирует на изменение требований рынка труда. Структура, объемы и профили подготовки не всегда удовлетворяют требованиям работодателей.

В этой связи вопросом первостепенной важности является качественная подготовка специалистов АПК, способных работать в новых экономических условиях. Она возможна только при условии создания конкурсного отбора, что будет способствовать повышению престижности сельскохозяйственного труда, более сознательному подходу к выбору профессии, отсеву абитуриентов с низким образовательным уровнем и должна осуществляться в рамках практико-ориентированного процесса обучения. Качество образования в современном понимании характеризуется не просто уровнем полученных профессиональных знаний и соответствием определенным требованиям, а формированием компетентности в различных сферах жизнедеятельности, стремлением к саморазвитию, самореализации и обучению в течение всей жизни [3].

Изучение действующей системы аграрного образования показывает, что она ориентируется, в основном, на количественный принцип подготовки кадров, зачастую без учета качественного спроса на молодых специалистов. Это приводит к тому, что значительная часть выпускников трудоустраиваются в иные сферы экономической деятельности, а потенциал аграрных образовательных учреждений используется далеко не в полной мере.

Кроме того, рынок образовательных услуг существенно отстает от потребностей аграрного производства, углубляются диспропорции между профессиональным уровнем специалистов и изменяющимися потребностями рынка труда [3,7].

По нашему мнению, для устранения сложившихся диспропорций необходимо:

- разработать механизм взаимодействия между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями по вопросам согласованной подготовки специалистов аграрного профиля и реализации совместных проектов;

- активно задействовать усилия региональных властей, учреждений аграрного образования и частных компаний, что будет способствовать более высокой закрепляемости специалистов и создаст предпосылки для повышения квалификации управленческих кадров.

Основываясь на опыте работы с кадрами АПК считаем, что повышению эффективности использования труда руководящих работников и специалистов аграрной отрасли могут способствовать:

- предоставление руководителям и специалистам большей самостоятельности при принятии управленческих решений, касающихся развития сельскохозяйственных организаций. Целесообразно сократить количество доводимых прогнозных показателей до объема государственного заказа и экономических показателей;

- использование хозрасчетных отношений, позволяющих руководящим работникам, специалистам и трудовым коллективам самостоятельно задействовать противозатратный механизм хозяйствования при решении конкретных задач;

- кардинальная перестройка работы управлений сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов. Многие функции хозяйственного управления сельхозорганизациями данные структуры берут на себя, не неся при этом юридической и экономической ответственности. В современных экономических условиях специалистам райсельхозпродов в управленческой деятельности основной акцент следует делать на экономические методы управления, сочетающиеся с консультированием [6].

Полагаем, что при формировании аграрной кадровой политики необходимо обеспечить реализацию следующих принципов:

- приоритетности, заключающийся в первостепенной государственной поддержке формирования и развития человеческого капитала как основополагающего фактора производства;
- опережающее формирование кадрового потенциала в условиях инновационного развития сельского хозяйства, основанное на ускоренном развитии технологий и быстром устаревании знаний;
- формирования кадрового потенциала по направлениям научно-технического прогресса в аграрной сфере (цифровизация, органическое сельское хозяйство, биотехнологии, нанотехнологии). Это потребует ускоренной адаптации системы дополнительного профессионального образования к потребностям нового технологического уклада;
- сертификации аграрных кадров всех уровней. Молодым специалистам, имеющим стаж работы не менее 3-х лет, следует предоставлять возможность обучения в учреждениях дополнительного образования взрослых с получением соответствующего квалификационного сертификата, что позволит им повысить конкурентоспособность на рынке труда;
- активного применения передового зарубежного опыта [12].

Рациональное использование кадрового потенциала АПК Беларуси на ближайшую перспективу требует решения следующих задач:

- улучшение демографической основы формирования кадрового потенциала через выход из состояния депопуляции с целью определения территорий, испытывающих наибольший дефицит в трудовых ресурсах и принятия первоочередных мер государственной демографической политики;
- совершенствования системы территориального распределения трудовых ресурсов, путем развития агрогородков и приближения условий проживания в сельской местности к социальным стандартам;
- преобразования структурного характера в системе занятости, переориентация на новые виды и формы хозяйственной деятельности, наиболее приоритетные с учетом конъюнктуры рынка и имеющихся ресурсов;

- развития трудового потенциала за счет улучшения качественных характеристик и повышения его отдачи. Этого можно достичь путем совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров, их практико-ориентированным обучением, изучения опыта хозяйствования в передовых отечественных и зарубежных организациях;

- укрепления кадрового потенциала с целью высокоэффективного развития как сельского хозяйства, так и других отраслей АПК путем распределения и закрепления молодых специалистов аграрного профиля и их достойного материального стимулирования [8-11].

Для АПК Республики Беларусь, функционирующего на основе инновационной модели развития, в качестве приоритетных направлений дополнительного образования взрослых на период до 2025 года должны стать:

- определение перспективных программ повышения квалификации и переподготовки кадров АПК с учетом требований рынка;

- совершенствование и актуализация содержания учебных программ переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов с учетом современных требований развития отрасли;

- создание государственных региональных центров оценки и сертификации управленческих кадров;

- формирование сети информационно-консультационных услуг и онлайн-платформ в АПК;

- качественное укрепление профессорско-преподавательского состава учреждений образования, их непрерывное обучение в успешно работающих отечественных и зарубежных организациях АПК;

- для более углубленного изучения дисциплин - создание филиалов кафедр в ведущих аграрных организациях Республики Беларусь;

- выполнение научно-исследовательских работ, в том числе участие в совместных международных проектах и Государственных научных программах по совершенствованию системы дополнительного образования взрослых.

Практическая реализация названных направлений будет способствовать совершенствованию системы дополнительного образования взрослых, поиску путей решения проблемы закрепления высококвалифицированных управленческих кадров в аграрном секторе экономики, развитию регионов и агробизнеса, росту экспортного потенциала АПК и повышению жизненного уровня сельского населения.

Литература

1. Беларусь в цифрах: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь; редкол.: И. В. Медведева [и др.]. - Минск: [б. и.], 2021. - 72 с.
2. Яковчик Н.С., Маркевич С.М. Кадровый потенциал АПК Беларуси: проблемы формирования и пути их решения / Яковчик, Н.С., Маркевич, СМ. // Актуальные проблемы инновационного развития и кадрового обеспечения АПК: Сборник научных статей VI-й международной научно-практической конференции. - Минск: БГАТУ, 2019. С. 3-10.
3. Титов Н.Л., Якушкин Н.М. Кадры инновационного развития АПК: тенденции, проблемы, пути решения / Н.Л.Титов, Н.М.Якушкин // Синергетика сбалансированного развития аграрной отрасли и сельских территорий страны. Сборник материалов / Международная научно-практическая конференция (24-26 июня 2020 г.). Выпуск 14. – Казань: ИП Рагулин Р.А., 2020. С. 3-18.
4. Шайтан Б.И., Медведев А.В., Гулейчик А.И. Состояние и проблемы профессионального образования специалистов АПК и пути их решения / Б.И.Шайтан, А.В.Медведев, А.И.Гулейчик // Точки роста эффективности АПК в условиях нестабильного рынка: сборник материалов / Международная научно-практическая конференция (23-25 мая 2018 г.) Выпуск 12. – Казань: изд-во «Бриг», 2018. С 52-71.

5. Яковчик Н.С. Формирование современных профессиональных компетенций как приоритетное направление повышения профессионального уровня управленческих кадров АПК Беларуси / Н.С. Яковчик // Синергетика сбалансированного развития аграрной отрасли и сельских территорий страны. Сборник материалов / Международная научно-практическая конференция (24-26 июня 2020 г.). Выпуск 14. – Казань: ИП Рагулин Р.А., 2020. С. 38-43.
6. Турьянский А.В., Яковчик Н.С., Шибeko А.Э. и др. Человеческий капитал как определяющий фактор инновационного развития аграрной экономики / А.В. Турьянский, Н. С. Яковчик, А.Э. Шибeko и [др.] // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: Сборник научных статей V-й международной научно-практической конференции. - Минск: БГАТУ, 2018. С. 25-34.
7. Шайтан Б.И., Медведев А.В. Вопросы управления кадровым потенциалом сельских территорий. // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2017. № 1(130). С. 49-52.
8. Шарипов С.А. Дополнительное профессиональное образование специалистов АПК и сельских территорий: проблемы, направления диверсификации. Монография. М.: РАКО АПК. 2021. 620 с.
9. Корниенко А.В., Новичков Н.В., Шайтан Б.И., Можаяев Е.Е., Новиков В.Г., Алтухов А.И. и др. Цифровизация отраслей АПК и аграрного образования. Сборник 3-й научно-практической конференции «Андреевские чтения». М.: РАКО АПК. 2022. 466 с.
10. Новиков В.Г., Шайтан Б.И., Можаяев Е.Е. Цифровизация в деятельности образовательных учреждений ДПО АПК. В сборнике: Цифровизация отраслей АПК и аграрного образования. Сборник 3-й научно-практической конференции «Андреевские чтения». М.: РАКО АПК. 2022. С. 22-34.

11. Можяев Е.Е., Шайтан Б.И. Использование цифровых систем технологического мониторинга на фермах крупного рогатого скота. В сборнике: Цифровизация отраслей АПК и аграрного образования. Сборник 3-й научно-практической конференции «Андреевские чтения». М.: РАКО АПК. 2022. С. 303-319.
12. Яковчик, Н. С. Инновационные подходы к подготовке и закреплению управленческих кадров в аграрном секторе экономики Республики Беларусь в современных условиях. / Аграрная экономика. - 2016. - № 4. С. 2-8.

Яковчик Николай Степанович

Тел.: +375 29 145 52 38

E-mail: yakovchik.ipk@bsatu.by

Шибeko Александр Эдмундович

Тел.: +375 29 333 63 38

E-mail: iotdel@bsatu.by

Цвирков Владимир Витальевич

Тел.: +375 29 381 69 51

E-mail: tsvirkov@mail.ru