

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ ФАХІВЦІВ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА РОБІТНИЧИХ КАДРІВ

*Л. М. Ільч,
кандидат економічних наук, доцент,
Державна академія статистики,
обліку та аудиту Держкомстату України*

Постановка проблеми. Формування кадрового потенціалу країни з урахуванням потреб економіки в умовах переходу до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку є надзвичайно актуальним як для окремих її галузей і регіонів, так і держави загалом. Трансформаційні процеси економіки обумовили значні зрушення у структурі зайнятості населення і диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією. Останні дослідження вітчизняних науковців показали, що система підготовки кадрів в Україні не відповідає рівню розвитку економіки. Вакансії, які висувають на ринок сучасні зростаючі корпорації, пов'язані не просто з кількісною нестачею працівників, а з невідповідністю вимогам таких фірм знань, умінь та навичок претендентів на ці робочі місця. Нинішня система підготовки кадрів повільно реагує на потреби ринку праці. Забезпечення економіки кваліфікованими кадрами та збалансування попиту і пропозиції на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки стане можливим лише за поєднання зусиль центральних та місцевих органів влади, роботодавців та представників сфери освіти і науки. Одним з шляхів подолання такого дисбалансу є удосконалення існуючої моделі формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

Аналіз попередніх досліджень. Дослідженню проблем взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг присвятили свої праці багато вчених-економістів України. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать І. Бондар, М. Долішній, Е. Лібанова, А. Колот, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, О. Грішнова, Т. Заєць, В. Покришук, Н. Лук'яненко, Л. Шаульська Л. Ємельяненко та інші.

Проте активізація досліджень у зазначеному напрямі в умовах сьогодення неминуча, оскільки структурні зрушення в економіці вимагають перепрофілювання навчальних закладів відповідно до її потреб.

Метою статті є визначення шляхів удосконалення державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів та обґрунтування механізму його формування і виконання.

Виклад основного матеріалу. Поява нових форм власності та зміна принципів економічного господарювання з переходом до ринкових відносин зруйнували систему державної відповідальності за забезпечення галузей економіки кваліфікованими кадрами. Державне замовлення на підготовку кадрів планується формально, не враховуючи перспективні потреби економіки та наявні обсяги підготовлених раніше кадрів у розрізі професій і спеціальностей. В Україні відсутнє середньострокове прогнозування потреби у робочій силі, що має виступати обґрунтуванням обсягів державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів. Наслідком цього є неефективність використання коштів Державного бюджету України, призначених для даних цілей.

Так, за даними звітів перевірок Рахункової палати щодо підготовки кадрів за економічними, юридичними спеціальностями ВНЗ України III–IV рівня акредитації та робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах у 2004–2005 рр. виявлені такі правопорушення при використанні коштів Державного бюджету України:

1) у сфері підготовки кадрів за економічними спеціальностями з порушеннями та неефективно було використано коштів у сумі 268,8 млн. грн. (вищими навчальними закладами Міністерства освіти і науки України – 245,1 млн. грн.; Міністерства фінансів України – 10,1 млн. грн.; Державної податкової адміністрації України – 8,8 млн. грн.; Міністерства агрополітики України – 4,1 млн. грн.; Мінекономіки України – 0,1 млн. грн. тощо) [6];

2) у сфері підготовки фахівців з вищою освітою за юридичним напрямом ВНЗ Міністерства освіти і науки України III–IV рівнів акредитації встановлено порушення при використанні коштів Державного бюджету в сумі 107,3 млн. грн., у т.ч. не за цільовим призначенням на фінансування структурних підрозділів двох ВНЗ, які не проводили підготовку кадрів – 2,5 млн. гривень [9];

3) у сфері підготовки робітничих кадрів професійно-технічними навчальними закладами було використано з правопорушеннями та неефективно коштів у сумі 114 млн. грн., з них: з бюджетними правопорушеннями – 66,8 млн. грн., неефективно та недоцільно використано 37,7 млн. грн., неефективне управління коштами склало 9,1 млн. гривень [8].

Аудитори Рахункової палати стверджують, що “нормативна база з формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою, яка базується на необхідності забезпечення потреб державного сектору економіки, є недосконалою. Проте Міністерство економіки та Міністерство освіти і науки не розробляють нові методологічні підходи щодо визначення державного замовлення на підготовку кадрів” [7].

Щороку Кабінет Міністрів України Постановою “Про затвердження державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для державних потреб” затверджує обсяги підготовки кадрів. Постають питання: як і хто визначає ці обсяги, на чому вони ґрунтуються, і чому в результаті виконання такого замовлення молодь не може працевлаштуватися? Адже цілком логічним є припущення: якщо державні структури замовляють кадри і на виконання такого замовлення виділяються кошти з Державного бюджету України, то для випускників мають бути робочі місця.

Варто зазначити, що правова база для регулювання цих питань достатньо вагома. Сьогодні правові та економічні засади процесу формування, розміщення та виконання

державного замовлення на підготовку кадрів визначаються такими нормативно-правовими актами:

1. Господарським кодексом України від 16.01.2003 року № 436-IV;
2. Законом України “Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб” від 22.12.1995 року № 493/95-ВР;
3. Законом України “Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти” від 22.02.2000 року № 1490-III;
4. Законом України “Про освіту” від 23.03.96 року № 100/96 (зі змінами і доповненнями);
5. Законом України “Про вищу освіту” від 17.01.02 року № 2984-III;
6. Законом України “Про професійно-технічну освіту” № 103/98-ВР, зі змінами від 22 травня 2003 р.;
7. Наказом Міністерства економіки від 03.10.05 року № 314 “Про затвердження критеріїв формування державного замовлення на поставку продукції для державних потреб”;
8. Постановою Кабінету Міністрів України від 29.02.96 року № 266 “Про порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням”;
9. Постановою Кабінету Міністрів України від 29.06.2006 № 877 “Про затвердження державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб у 2006 році”.

У статті 13 Господарського Кодексу України зазначається, що “державне замовлення є засобом державного регулювання економіки шляхом формування на договірній (контрактній) основі складу та обсягів продукції (робіт, послуг), необхідної для пріоритетних державних потреб, розміщення державних контрактів на поставку (закупівлю) цієї продукції (виконання робіт, надання послуг) серед суб’єктів господарювання, незалежно від їх форми власності” [1].

Щодо обсягів підготовки кадрів у ВНЗ та їх замовників у статті 64 Закону України “Про вищу освіту” зазначено, що “показники державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою формується за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі економіки на підставі узгодженого подання спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки (іншого центрального органу виконавчої влади, який має у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади) та спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі праці та соціальної політики” [2].

Відповідно до Закону України “Про поставки продукції для державних потреб” зі змінами та доповненнями порядок формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів покладається на Кабінет Міністрів України. Наразі виникає чимало сумнівів щодо об’єктивності такого “порядку”. Бо, як показує досвід, формується таке замовлення без урахування основних тенденцій у чисельності зайнятих економічною діяльністю за професіями відповідно до моніторингу заповнюваності робочих місць на регіональних ринках праці та перспективних кадрових потреб підприємств (організацій), без передбаченої відповідальності замовників за працевлаштування випускників, що у перспективі обертається неефективним використанням коштів Державного бюджету України, відсутністю можливості реалізації набутих знань умінь і навичок та деградацією трудового потенціалу.

Автор статті не поділяє думки окремих науковців та практиків, які вважають що “формування таких замовлень це пережиток командно-адміністративної системи, і в ринкових умовах господарювання ці процеси потребують мінімального втручання держави”. Запровадження у практику державного регулювання відтворення трудового потенціалу оновленого у відповідності до сучасних умов господарювання механізму державного замовлення на підготовку кадрів є передумовою подолання дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці. Нинішні трансформаційні перетворення в економіці обумовлюють необхідність прогнозування потреби у робочій силі в розрізі професій і спеціальностей та пошуку нових підходів до формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, що дасть змогу скоригувати обсяги та професійно-кваліфікаційну структуру підготовки кадрів, забезпечити раціональне співвідношення між рівнями освітньої підготовки.

У вітчизняній та зарубіжній науці і практиці накопичено чималий досвід методологічного та методичного забезпечення прогнозування попиту на робочу силу. У США розробкою кадрових прогнозів займається Бюро статистики праці. Перспективні прогнози на 10–15 років уточнюються кожні два роки і виступають складовою середньострокової програми управління економічним зростанням та зайнятістю. У Франції прогнозування робочої сили здійснюється у режимі “п’ятирічних планів”. Цікавою є еволюція методичних підходів, які застосовує Комісія по робочій силі у цій країні. У 60-ті роки ХХ століття використовувалися виключно екстраполяційні методики з фрагментарним застосуванням сценарних варіантів в окремих динамічних галузях виробництва. У 70-ті роки, як правило, використовувалась матеріально-фінансова модель. У кінці ХХ століття цю модель було замінено на динамічну багатогалузеву економетричну модель середньострокового розвитку економіки, що складалася з послідовних, пов’язаних між собою, річних балансів (по 11 галузях економіки). Зарубіжні дослідники поєднують експертні, статистичні та математичні методи, за допомогою яких оцінюється місце кожної галузі економіки в сукупній зайнятості країни. У Росії наукові центри регіонів здійснюють середньострокове прогнозування територіально-виробничої потреби у робочій силі, яке виступає обґрунтуванням обсягів підготовки кадрів у розрізі професій та спеціальностей.

Загалом для зарубіжної методології характерна множина підходів до прогнозування попиту на робочу силу, однак спільною для багатьох з них є диференціація методології за національним, регіональним, локальним та галузевим рівнями, виділення компонент сукупної зайнятості та врахування специфіки їх змін.

Досвід Росії щодо формування регіонального замовлення на підготовку кадрів є найбільш прийнятним як для країн постсоціалістичного простору, так і для України. Регіональні комітети держадміністрації з питань праці, починаючи з 1995 року, проводять вивчення та прогнозування потреби регіонального ринку праці у кваліфікованих кадрах працівників та спеціалістів, залучаючи до опитування великі і середні підприємства.

Найпрогресивнішим у формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів вважається досвід Липецької області. Управління праці і зайнятості, Департамент федеральної державної служби зайнятості в зазначеному регіоні розраховують потребу в кадрах для різних галузей, окреслюють шляхи заповнення робочих місць, працевлаштування випускників освітніх закладів.

Освітні заклади укладають угоди з підприємствами різних форм власності та фізичними особами на підготовку студентів за професіями з гарантією наступного працевлаштування. Угоди узгоджують з районними центрами зайнятості населення, головами адміністрацій, з управлінням початкової професійної освіти (ППО). Управління ППО регіону, беручи участь у роботі соціальних партнерів, формує плани набору в освітні заклади,

погоджує зведений план з управліннями економіки, праці та зайнятості. Департамент державної служби зайнятості регіону затверджує всі документи у Держадміністрації області. При цьому контрольні цифри прийому абітурієнтів до закладів ППО затверджує Міністерство освіти Російської Федерації.

Реалізація комплексної програми щодо створення і збереження робочих місць на 2000–2004 роки дала позитивні результати – частка випускників навчальних закладів ППО, непрацевлаштованих через відсутність робочих місць, знизилася порівняно з 1999 роком втричі. Таким чином, липецький варіант регіонального замовлення на підготовку кадрів у системі початкової професійної освіти сьогодні оцінюється як показовий для всієї Росії.

Фінансування державного замовлення на підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку нових кваліфікованих кадрів здійснюється з державного бюджету (у РФ складає до 75–80% витрат на освіту). Кошти розподіляють між освітніми закладами вищої та середньої професійної освіти, які на конкурсній основі здійснюють підготовку встановлених контингентів спеціалістів. Регіональні замовлення на підготовку кадрів, визначених регіонами, фінансуються за рахунок бюджетів територій.

Державне замовлення на підготовку спеціалістів встановлюється щорічно, забезпечується бюджетними коштами за нормативами у розрахунок на одного студента, фінансується в повному обсязі без розподілу за статтями бюджетної класифікації і витрачається освітніми закладами виключно на забезпечення навчального процесу. До нормативу не включаються кошти на соціальну підтримку студентів (для виплат стипендій бажано створити національний стипендіальний фонд). Регіональне замовлення на підготовку реалізується аналогічно державному.

Крім державного та регіонального бюджетів, освітні заклади можуть отримувати кошти від підприємств у вигляді відрахувань від собівартості продукції (робіт, послуг) на освітні цілі. Цікавою щодо цього є думка російських науковців про введення додаткової податкової пільги. Вона має дозволити підприємцям і організаціям зарахувати витрати на освіту до собівартості продукції (робіт, послуг) у розмірі 1,5%. Щоб запобігти неефективному використанню цих коштів, податкова пільга має поширюватися тільки на витрати, спрямовані на здобуття початкової, середньої і вищої професійної освіти в межах державних освітніх стандартів, яка закінчується отриманням диплому державного зразка. Витрати підприємств на підвищення кваліфікації не потребують додаткового стимулювання (так як частина цих витрат зараховується у собівартість).

Досвід Росії у побудові ефективного державного замовлення на підготовку кадрів може бути взято за основу, проте вітчизняний механізм державного замовлення має ґрунтуватися на наявній нормативно-правовій базі, з урахуванням специфіки окремих регіонів, їх інфраструктури тощо.

Результати дослідження. Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів – це завдання на професійну освіту і професійну підготовку, встановлене урядом на календарний рік навчальним закладам професійної освіти, які реалізують освітні програми у межах коштів, передбачених в бюджеті на дані цілі.

Мета такого замовлення полягає у реалізації регіональної політики у сфері відтворення кадрового потенціалу, відображенні позицій усіх соціальних партнерів, зацікавлених у забезпеченні кадрових потреб економіки; формуванні гнучкої системи освіти, яка швидко реагує на потреби ринку праці, стимулює економічне зростання.

Державне замовлення на підготовку кадрів включає дві компоненти. Кількісна компонента передбачає виявлення фактичної та перспективної потреби в кадрах усіх сфер економіки. Якісна – містить кваліфікаційні вимоги до рівня загальноосвітньої та професійної підготовки кадрів. Врахування обох компонент дає змогу уточнити та скоригувати структуру і зміст освітніх програм, типи та види освітніх закладів, терміни, форми та методи навчання. Отже, освітні цілі визначатимуться регіональними та державними потребами.

Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів визначає:

- обсяг підготовки робітничих кадрів та спеціалістів у навчальних закладах на майбутній навчальний рік;
- обсяг підготовки робітничих кадрів та спеціалістів за галузями і професіями;
- співвідношення обсягів бюджетної підготовки та за угодами між соціальними партнерами у професійному і галузевому розрізах;
- обсяг перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів визначається прогнозом потреби кадрів у розрізі спеціальностей (професій) і рівнем освіти за всіма галузями економіки, скоригованим з урахуванням чисельності спеціалістів та робітників відповідних спеціальностей (професій), підготовлених освітніми закладами за планами, що фінансуються коштами бюджетів усіх рівнів.

Таким чином, при формуванні державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів варто враховувати наступні чинники:

- прогнозовану потребу у працівниках за оцінками роботодавців;
- прогнозоване оновлення персоналу;
- обсяги підготовки кадрів у закладах професійної освіти;
- відповідність кадрових потреб та освітніх послуг регіону.

Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів представлено на рис. 1. Під таким механізмом розуміється система причинно-наслідкових та зворотних зв'язків щодо організації та управління відтворювальним процесом трудового потенціалу, заснована на аналізі та прогнозуванні потреб економіки у кадрах і забезпеченні взаємодії між ринками праці та освітніх послуг.

Для створення системи прогнозування та формування державного замовлення на підготовку кадрів, що задовольнятиме і поточні, і перспективні потреби економіки, необхідно вирішити такі завдання:

1. Визначення центру відповідальності за проведення заходів щодо прогнозування потреби у підготовці кадрів. (Ці функції може виконувати міжвідомча група, до складу якої ввійдуть представники зацікавлених міністерств та відомств. Така структура виконуватиме роль державного замовника та координатора робіт щодо прогнозування, а виконання прогнозів має бути покладене на наукові центри регіонів, які проходять конкурсний відбір).

2. Формування інформаційної та статистичної бази для прогнозування. (Передбачається регулярне здійснення статистичних досліджень та цільові моніторинги, необхідні для створення кадрових прогнозів).

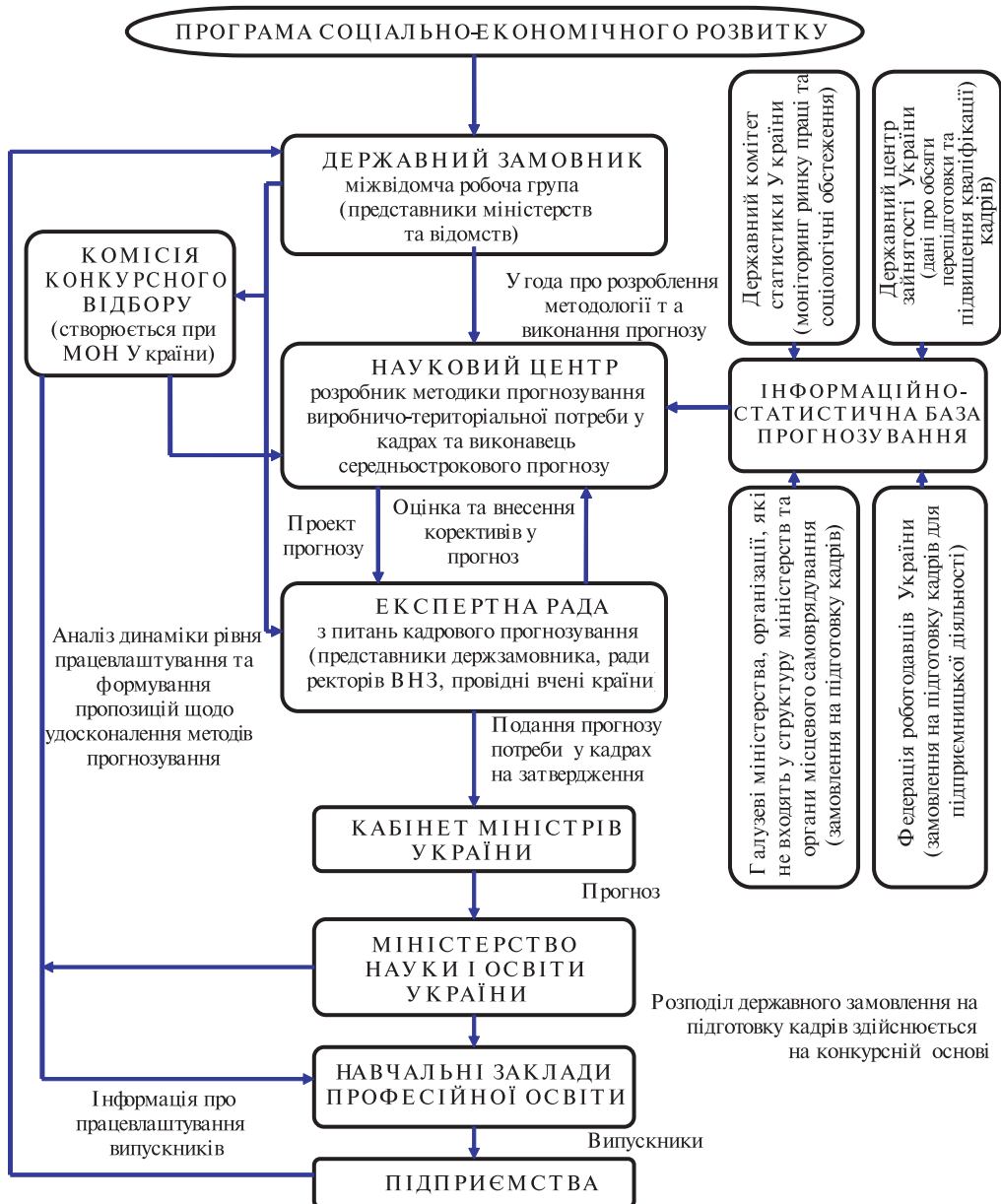


Рис. 1. Механізм формування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів

Оскільки державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів охоплює основну частину професійно-технічної підготовки та окрему частку вищої освіти, то його мають визначати відповідні органи суб'єктів формування регіонального замовлення. Пропозиції щодо регіонального замовлення мають розроблятися на основі консультацій з представниками роботодавців, освітніх закладів та інших зацікавлених сторін.

Науковим центрам (розробникам прогнозу) органи офіційної статистики повинні надавати дані про основні показники та прогнози соціально-економічного розвитку, про створення об'єктів виробничо-господарської діяльності з прогнозованою чисельністю працівників як у територіальному розрізі, так і по країні в цілому, а також інші необхідні дані.

Крім того, наукові центри, що займатимуться розрахунками регіонального замовлення, мають врахувати:

- зміни чисельності зайнятих у економіці регіону (за даними регіональних органів державної статистики);
- пріоритетні напрями розвитку галузевої структури економіки регіону;
- основні тенденції у чисельності зайнятих економічною діяльністю за професіями відповідно до моніторингу заповнюваності робочих місць на регіональному ринку праці і перспективної кадрової потреби підприємств та організацій області, що проводитимуть уповноважені державні органи (Державний центр зайнятості України, Міністерство праці та соціальної політики України);
- чисельність випускників закладів професійної освіти, які перебувають на обліку в центрах зайнятості за спеціальностями і навчальними закладами.

3. Виконання робіт щодо прогнозування та подання результатів на розгляд робочої групи або експертної ради. (До складу ради мають увійти провідні вчені країни (регіону), керівники та спеціалісти зацікавлених міністерств і відомств, представники ради ректорів ВНЗ).

4. Затвердження прогнозу урядом та формування державного замовлення на підготовку кадрів.

5. Розподіл Міністерством освіти і науки України замовлення на підготовку кадрів між навчальними закладами професійної освіти на конкурсній основі.

Конкурсний відбір має здійснювати комісія, яку призначає і затверджує Міністерство освіти і науки України. Освітні заклади, які у результаті конкурсного відбору отримують замовлення від Міністерства освіти і науки України на підготовку за професіями, винесеними на конкурс, отримуватимуть додаткове фінансування, починаючи з початку наступного навчального року.

Конкурсними критеріями відбору освітніх закладів для розміщення регіонального замовлення повинні бути: наявність досвіду підготовки за даними професіями; якість професійної підготовки випускників попередніх наборів (за результатами атестації та сертифікації); умови угод з підприємствами (організаціями), які гарантують працевлаштування випускників; стан матеріально-технічної бази, кадрового та навчально-методичного забезпечення професії.

6. Здійснення експертної оцінки якості прогнозу потреби у робочій силі.

Експертна рада має регулярно аналізувати динаміку рівня працевлаштування випускників освітніх закладів, які навчалися за держзамовленням. Такі статистичні дослідження необхідні для оцінки перспективних розрахунків та методів прогнозування.

Передумови ефективності механізму формування та виконання державного замовлення на підготовку кадрів полягають у наступному:

- 1) запровадженні в економічну практику на державному та регіональному рівнях щорічного та перспективного прогнозування потреб у кадрах відповідно до пріоритетів розвитку економіки;
- 2) формуванні механізму тісної взаємодії професійних освітніх закладів з підприємствами та організаціями;
- 3) забезпеченні стимулювання роботодавців, які створюють нові робочі місця та гарантують працевлаштування молоді;
- 4) створенні системи інформаційного обміну між всіма суб'єктами державного замовлення на підготовку кадрів.

Наявність дисбалансу між підготовкою кадрів та регіональними і державними потребами економіки загострює проблеми відповідності спеціальностей випускників освітніх закладів вимогам суб'єктів господарювання, надлишку випускників гуманітарних спеціальностей та їх працевлаштування, дефіциту робітничих кадрів. Тому необхідність державного регулювання процесів підготовки кадрів не викликає сумніву. Дієвим механізмом поліпшення існуючої ситуації має стати державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, яке на основі моніторингу та прогнозування демографічних, соціальних і економічних тенденцій своєчасно зможе виявляти і вирішувати протиріччя, що виникають між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Джерела

1. *Господарський кодекс України* від 16.01.2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18–22.
2. *Закон України “Про вищу освіту”* від 17.01.02 року №2984-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – С.134.
3. *Закон України “Про професійно-технічну освіту”* від 10.02.98 р. №103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – С.215.
4. *Закон України “Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб”* від 22.12.1995 року № 493/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 3. – С. 9.
5. *Закон України “Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти”* від 22.02.2000 року №1490-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 20. – ст.148.
6. *Про результати перевірки використання коштів Державного бюджету України на підготовку кадрів за економічними спеціальностями вищими навчальними закладами освіти України III–IV рівнів акредитації / Підготовлено департаментом з питань науки та гуманітарної сфери і затверджено постановою Колегії Рахункової палати від 28.09.2005 № 21-2. – К.: Рахункова палата України, 2005. – Вип. 22.*

7. *Звіт* Рахункової палати України “Про ефективність використання коштів Державного бюджету на підготовку фахівців з вищою освітою за юридичним напрямом” / Розглянутий Колегією Рахункової палати 29.06.2006. – <http://www.ac-rada.gov.ua>

8. *Звіт* Рахункової палати України “Про результати перевірки використання коштів Державного бюджету України, виділених Міністерству освіти і науки України на підготовку робітничих кадрів” / Підготовлено департаментом з питань науки та гуманітарної сфери і затверджено постановою Колегії Рахункової палати від 27.12.2005 № 31-3. – К.: Рахункова палата України, 2006. – Вип. 4.

9. “*Новоспечених*” юристів в Україні на порядок більше, ніж вакансій, однак державу це, здається, не турбує / Розглянуто Колегією Рахункової палати 29.06.2006. – <http://www.ac-rada.gov.ua>

Анотація. Стаття посвящена проблемам реформування державного замовлення на підготовку кадрів. Предложені методи підвищення ефективності формування і виконання госзамовлення шляхами впровадження в економічну практику середньострокового прогнозування потреби в робочій силі, створення експертного ради по проблемах кадрового прогнозування, удосконалення нормативної бази, регулюючої питання формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів.

Summary. The problems and necessity of state order for staff training reforming have been revealed and substantiated. It has been proposed: (a) to implement the intermediate terms of labor demand forecasting into economic practice; (b) to create the Council of Experts on Problems of Personnel Forecasting; (c) to improve the normative base regulating the issues of state order formation for preparation of experts, scientific-pedagogical and labor staff.

Стаття надійшла до редакції журналу 01.12.2006 р.