



ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ ПРАВИТЕЛЬСТВА

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Об организации работы в области подготовки
кадров**

для рыночной экономики

(С изменениями от 6 октября 1996 г.)

В целях проведения единой государственной политики в области подготовки кадров для рыночной экономики Совет Министров - Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Одобрить прилагаемые Основные направления подготовки кадров для рыночной экономики.

2. Утратил силу.

3. Министерству труда Российской Федерации по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации представить Совету Министров - Правительству Российской Федерации в 2-месячный срок предложения по финансовому обеспечению мероприятий в области подготовки кадров, имеющих приоритетное значение для развития рыночной экономики.

Председатель Совета Министров -
Правительства Российской Федерации

В. Черномырдин

Москва

4 ноября 1993 г.

№1137

СОДЕРЖАНИЕ

[1. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА](#)

[2. ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ](#)



3. НАУЧНАЯ БАЗА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

4. СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

5. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЫТА МИРОВОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

6. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ подготовки кадров для рыночной экономики

(одобрены постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 4 ноября 1993 г. № 1137)

Переход к рыночной экономике выдвигает принципиально новые требования к руководителям и специалистам, организации и содержанию их подготовки и переподготовки. Руководящим кадрам в настоящее время недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях. Сформировавшиеся в прежних условиях управления и хозяйствования традиции, знания, умения и навыки значительной части руководителей и специалистов стали существенным тормозом экономических и организационных нововведений.

Актуальной задачей для нашего общества является формирование многомиллионного предпринимательского корпуса с учетом российских традиций и мирового опыта.

Сложившаяся практика работы с кадрами, нормативно-правовая база этой работы, научно-педагогический состав и уровень технической оснащенности многих учебных заведений повышения квалификации кадров не обеспечивают необходимого развития управленческого потенциала общества. Не оказывают существенного влияния на сложившееся положение дел и созданные в последние годы школы менеджеров, бизнеса, коммерции и т.д.

Остро недостает полноценных учебных курсов по рыночной экономике и управлению, методик и учебных технологий, компьютерных и аудиовизуальных программ, а самое главное -



высококвалифицированных преподавателей. Как следствие, немалые средства, вкладываемые предприятиями, организациями и учреждениями в обучение специалистов, не приносят ожидаемого эффекта. Крайне слабо используется зарубежный опыт. Подготовка специалистов за границей недостаточно увязана с решением приоритетных проблем вывода экономики страны из кризиса, формирования управленческой и предпринимательской культуры, с реальными потребностями республик и регионов России в преподавательских кадрах, информационных и обучающих технологиях.

По существу вне государственного регулирования оказалась система подготовки и повышения квалификации кадров на производстве, которая охватывает широкий спектр линейных руководителей и специалистов. В условиях ухудшения конъюнктуры и перепрофилирования производства нормативно-правовое и учебно-методическое обеспечение этой системы пришло в противоречие с требованиями времени.

В последнее время имеет место реальная угроза разрушения сложившейся системы повышения квалификации руководителей и специалистов, в том числе ее материальной базы. Это может негативно отразиться на формировании кадрового корпуса Российской Федерации.

Дальнейшее его отставание от потребностей экономических и политических преобразований общества стало одним из существенных факторов социальной дестабилизации. Если в кратчайшие сроки не переломить эту тенденцию, не обеспечить опережающей подготовки руководителей и специалистов органов государственного управления, предприятий, организаций и учреждений, то переход к рынку будет существенно осложнен со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Целью Правительства Российской Федерации и других органов государственного управления является формирование во взаимодействии с предпринимательскими структурами и общественными объединениями кадрового корпуса, способного эффективно решать задачи создания рыночной экономики, обновления социальной структуры общества.



1. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Одним из основных элементов в кадровой работе должна стать всесторонне обоснованная оценка конкретного работника как необходимое условие предотвращения ошибок в отборе и рациональном использовании персонала.

Предстоит широко внедрить в практику методики, предусматривающие оценку качеств и возможностей человека, его личного вклада в результаты деятельности коллектива. С учетом мирового опыта в этой области необходимо создать сеть специализированных центров оценки персонала.

Следует отработать эффективные механизмы замещения управленческих должностей, соответствующие специфике конкретного вида деятельности и новым условиям хозяйствования (назначение, выборность, конкурс, контрактная форма найма, подбор управленческих команд и другие), формировать республиканские, региональные, отраслевые и другие информационные банки резерва кадров.

Целенаправленное развитие профессиональных возможностей каждого работника требует планирования его служебной карьеры с использованием стажировок в должности, ротации, участия в разнообразных целевых проблемных группах, проектах и программах. Необходима система материальных и моральных стимулов, заинтересовывающих как самого специалиста, так и руководителей органов государственного управления, предприятий, организаций и учреждений в высоком уровне профессионализма в управленческой деятельности, деловой активности и работоспособности.

Особого внимания требует формирование кадров предпринимателей из числа работников сферы управления, высвобождающихся в результате ее сокращения, военнослужащих, увольняемых в запас, а также из молодежи. Следует развивать центры подготовки молодежи для управленческой и предпринимательской деятельности. Предстоит реализовать специальный проект государственной интернатуры для подготовки к управленческой деятельности наиболее способных молодых специалистов посредством их целевого обучения и разнообразной стажировки, в том числе за рубежом.



Возникает необходимость разработки долгосрочных федеральных, региональных и отраслевых программ формирования управленческого персонала, базирующихся на анализе и прогнозе его качественного состава и структуры, которые должны быть увязаны с задачами реформы, переменами в объектах управления, учитывать национальные и местные факторы.

2. ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Предстоит коренным образом перестроить учебный процесс подготовки специалистов применительно к условиям рыночной экономики, активнее развивать у них навыки управленческой и предпринимательской деятельности.

В квалификационных характеристиках выпускников высших и средних специальных учебных заведений необходимо предусмотреть требования к уровню их подготовки по направлениям, имеющим приоритетное значение для рыночной экономики, а также для управленческой деятельности. Следует расширить специализацию в области управления в процессе обучения студентов юридических, социологических, психологических, экономических и других факультетов.

Необходимо существенно расширить обучение кадров в высших и средних специальных учебных заведениях для работы на государственной службе, включая создание в этих целях новых типов образовательных учреждений.

Следует усилить переподготовку и повышение квалификации кадров на базе использования фундаментальных знаний рыночной экономики, социального управления, психологии и политологии. Содержание обучения в полной мере должно учитывать сущность экономической реформы и рыночной экономики, необходимость повышения психологической устойчивости и мобильности руководителей в условиях риска.

Следует реорганизовать сеть учреждений дополнительного образования. Развивать на базе ведущих учебных заведений этой системы республиканские и региональные центры интенсивной



подготовки кадров управления с гибкими организационными структурами.

Требует всемерной поддержки и улучшения деятельности коммерческих школ, школ бизнеса, менеджеров.

Одним из главных условий выхода на новый качественный уровень обучения кадров для рыночной экономики является укрепление профессорско-преподавательского состава учебных заведений.

Целесообразно осуществить развитие кафедр экономического и управленческого циклов, расширение аспирантуры, докторантуры, особенно за счет лиц, имеющих опыт управленческой и предпринимательской деятельности, обеспечить интенсивную переподготовку и повышение квалификации всех преподавателей, осуществляющих обучение персонала управления. В целях повышения качества и стимулирования труда преподавателей следует шире использовать систему рейтинга, контрактную форму приема на работу.

Учебно-методическое обеспечение обучения кадров управления и предпринимателей должно предусматривать в качестве приоритетной задачи разработку в кратчайшие сроки программ и учебной литературы по экономическим и управленческим дисциплинам для средних специальных и высших учебных заведений, учебно-методических комплексов на модульной основе для центров переподготовки и повышения квалификации. Особое внимание следует обратить на развитие компьютерных, аудиовизуальных курсов по рыночной экономике, различным аспектам управленческой и предпринимательской деятельности.

Следует способствовать оснащению учебных заведений современной электронно-вычислительной, аудиовизуальной, организационной техникой, использованию в этих целях их прямых связей с предприятиями и возможностей, открывающихся в результате конверсии.

Необходимы новые подходы к дошкольному, школьному и семейному воспитанию, направленные на формирование навыков и умений коллективного труда, демократической организации жизни коллектива.

Формирование управленческой и предпринимательской культуры следует вести через широкое ознакомление с научными



основами управления и самоуправления, организации предпринимательства, с демократическими процедурами выработки и принятия решений, механизма их реализации. Нужна широкая популяризация образцов управленческой и предпринимательской культуры, служебных взаимоотношений, основанных на уважении личности, демократических формах организации общественной жизни.

Предстоит сформировать целостную систему подготовки и повышения квалификации кадров на предприятиях, ориентированную на обеспечение развития производства на основе достижений научно-технического прогресса.

Для решения этой задачи требуется усилить координацию работы по организационному, методическому и информационному обеспечению профессионального обучения на производстве, подготовке преподавательских кадров, оказанию предприятиям необходимой финансовой помощи.

3. НАУЧНАЯ БАЗА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Для активизации фундаментальных и прикладных научных исследований в области кадровой работы, внедрения их результатов в практику необходим гибкий механизм, который способствовал бы развитию и удовлетворению спроса на консультационные, учебные, исследовательские, издательские, внедренческие и иные виды услуг в этой работе.

Следует улучшить использование творческого потенциала научных союзов и ассоциаций, учебных заведений, общественных объединений, усилить их интеграцию с государственными и коммерческими структурами, расширить организационно-правовые возможности их активного влияния на кадровую сферу. Это будет способствовать развитию фундаментальных, междисциплинарных исследований, вовлечению в эти научные союзы и ассоциации перспективных студентов, аспирантов, молодых ученых.

Целесообразно регулярно проводить научно-практические конференции, конкурсы на лучшие работы, по рыночной



экономике, социально-управленческой проблематике, персоналоведению, практиковать создание творческих групп для адаптации к условиям рыночной экономики теоретических разработок в области управления и кадровой работы зарубежных ученых и специалистов.

Требуется более активное участие в области кадровой работы научно-исследовательских центров как существующих, так и вновь образуемых. Особое их внимание должно сосредоточиваться на разработке теоретико-методологических и прикладных проблем управленческого труда.

Необходимо повысить уровень социальной и правовой защищенности работников управления, привести правовое регулирование в соответствие с необходимостью стимулирования их труда, расширения самостоятельности, освобождения от мелочной опеки.

Целенаправленная работа по формированию кадрового потенциала реформы требует более эффективного управления этим процессом. Разрозненные действия органов отраслевого и территориального управления требуют объединения и четкой координации, общего научно-методического обеспечения. Эти функции могут быть возложены на Межведомственную комиссию по кадровому обеспечению экономической реформы, которая должна сформировать рабочий механизм разработки и реализации комплекса мер по эффективному формированию и развитию кадрового потенциала в условиях экономической реформы. Разработка и реализация мер по кадровому обеспечению органов исполнительной власти должны осуществляться по согласованию с Советом по кадровой политике при Президенте Российской Федерации.

4. СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Добиться принципиальных качественных изменений в подборе, обучении и использовании потенциала каждого работника, коллектива в целом невозможно без коренной перестройки кадровых служб. Статус, структура этих служб, качественный состав их работников не соответствуют современным требованиям. Отсутствует организационное и научно-методическое руководство деятельностью этих служб на государственном уровне.



Отделы кадров и аналогичные кадровые службы рекомендуется преобразовать в отделы (службы) управления персоналом с возложением на них обязанностей прогнозирования и планирования потребности в кадрах, организации работы по оценке и формированию кадрового резерва, обучению, аттестации, рациональному использованию персонала. Их деятельность должна строиться на базе широкого использования научных методик, информационных и педагогических технологий, тесного взаимодействия с органами государственной службы занятости населения.

Необходимыми являются организация переподготовки и повышения квалификации руководителей и работников отделов (служб) управления персоналом, а также подготовка в высших и средних специальных учебных заведениях специалистов по маркетингу и биржевому делу, экономике и социологии труда со специализацией в области управления персоналом и углубленным изучением экономических, социально-управленческих, социологических, психологических, правовых, педагогических, культурологических дисциплин. Организационно-методическое обеспечение этой работы должно быть возложено на подразделения федеральных органов управления, отвечающих за вопросы подготовки кадров для рыночной экономики

5. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОПЫТА МИРОВОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

Международное сотрудничество должно охватывать весь спектр вопросов работы с персоналом, развития управленческой и предпринимательской культуры. Предстоит расширить обучение за рубежом российских студентов, аспирантов, докторантов специализирующихся в области рыночной экономики, управленческой деятельности, новых технологий, кадровой работы, ввести в практику проведение совместных с зарубежными предприятиями консультаций, исследований и конференций,



подготовку и издание монографий, учебных пособий и других материалов по данной проблеме.

Ставится задача шире развивать практику подготовки российских специалистов за рубежом, поддерживать создание учебных информационных исследовательских центров с зарубежными партнерами, активнее участвовать в программах международных организаций, прежде всего МОТ, ЮНЕСКО, ЮНИДО и др., эффективнее использовать возможности технической помощи со стороны Европейского экономического сообщества, сотрудничества в рамках межправительственных и межведомственных соглашений.

6. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Раздел 1. Мероприятия центральных органов федеральной исполнительной власти по кадровому обеспечению экономической реформы

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственные за исполнение	Срок выполнения
1	Осуществить обучение работников министерств, госкомитетов и ведомств Российской Федерации, руководителей и ведущих специалистов, органов государственного управления республик в составе Российской Федерации, краев, областей и автономных образований по проблемам их	Роскадры центральные органы федеральной исполнительной власти, РАУ, АНХ при правительстве Российской Федерации, ФСЗ России	1993-1994 годы



	деятельности в условиях приватизации и антимонопольной политики, перестройки финансовой и кредитной систем, создания эффективной рыночной инфраструктуры, государственной поддержки предпринимательства		
2	Реорганизация системы подготовки, повышения квалификация и переподготовки кадров		
2.1	Разработать предложения о порядке организации и ликвидации профессиональных образовательных учреждений, включая совместные с зарубежными партнерами, ввести их сертификацию	Госкомвуз Россия, Роскадры, Минобразование России, Минэкономики России, Госкомпром России, Минтруд Россия, Минфин Россия, ГКАП России, ФСЗ Россия, Минюст России, РАМСиР.	II квартал 1994 г.
2.2.	Разработать комплекс мер по аттестации, повышению качества и стимулированию труда преподавателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров	Минтруд Россия, Роскадры, Госкомвуз Россия, Госкомпром Россия, ФСЗ России	IV квартал 1994 г.



2.3.	Разработать предложения о налоговых и других финансовых льготах для профессиональных образовательных учреждений, а также для предприятий и организаций, осуществляющих обучение кадров на производстве	Госкомвуз России, Минобразование России, Минтруд России, Роскадры, Госкомпром России, ФСЗ России, Минфин России	IV квартал 1994 г.
2.4.	Подготовить предложения о создании благоприятных условий для иностранных инвестиций в систему образования, подготовка и переподготовки кадров	Госкомвуз России, Минэкономики Россия, Минтруд России, Роскадры, Минобразование России, Минфин России	IV квартал 1994 г.
2.5	Подготовить основные виды учебных и тематических планов, требований к содержанию, формам и методам обучения в системе переподготовки и повышения квалификации кадров	Госкомвуз России, Минтруд России, Роскадры, АНХ при Правительстве Российской Федерации, РАУ, Минобразование России, ФСЗ Россия	I квартал 1994 г.
2.6.	Систематизировать нормативные акты по вопросам подготовки и переподготовки кадров и подготовить предложения по их упорядочению	Госкомвуз России, Минтруд России, Минобразование России, Госкомпром России, ФСЗ	1994 г.



		Россия, Минюст России	
2.7.	Подготовить прогноз развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для рыночной экономики до 1995 года и период до 2000 года	Минтруд России, Госкомвуз России, Роскадры, РАН, Минобразование России, РАУ, АНХ при Правительстве Российской Федерации, Госкомпром России, ФСЗ	1994 год
2.8.	Разработать предложения о создании федерального фонда развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	Минтруд России, Минфин России, Минэкономики России	I квартал 1994 г.
2.9.	Разработать рекомендации по Внедрению в практику модульного метода обучения кадров, разработанного Международной организацией труда	Госкомвуз России, Минтруд России, Минобразование России, Госкомпром России, Роскадры	1994 год
2.10.	Развернуть на базе учебных центров Федеральной службы занятости России, иных учебных заведений, а	ФСЗ России, Минобразование России, Госкомвуз России,	1993 - 1995 годы



	также предприятий, учреждений, и организаций обучение незанятого населения профессиям, связанным с предпринимательской деятельностью, малым бизнесом	Госкомпром России	
3.	Подготовка кадров для государственной службы		
3.1.	Разработать единую классификацию должностей государственных служащих и их квалификационные характеристики	Роскадры, Минтруд Россия	III квартал 1994 г.
3.2.	Подготовить проект Положения о прохождении службы в федеральных органах государственной власти и управления	Роскадры, Минтруд России, Минюст России	III квартал 1994 г.
3.3.	Разработать типовое положение о конкурсно-контрактной системе замещения должностей государственных служащих	Роскадры, Минтруд России, Минюст России	II квартал 1994 г.
3.4.	Организовать подготовку и переподготовку специалистов с высшим	Роскадры, Госкомвуз России, ГКАП России	1993 - 1994 годы



	и средним профессиональным образованием для работы в аппарате органов государственной власти и управления		
3.5.	Осуществить проект интернатуры для подготовки к государственной службе лучших выпускников, рекомендуемых вузами страны	Роскадры	1994 год
4.	Совершенствование управления персоналом		
4.1.	Разработать типовые процедуры замещения должностей применительно к уровням управления в отраслевой специфике	Минтруд России, Роскадры, Минюст России	II квартал 1994 г.
4.2.	Подготовить с учетом отечественного и зарубежного опыта методики оценки персонала управления. Организовать сеть специализированных центров оценки	Минтруд России, Роскадры, Госкомпром России, Международный центр кадровых проблем	1993 - 1994 годы



4.3.	Разработать типовые методики формирования региональных, межотраслевых и отраслевых программ управления персоналом	Минтруд России, Роскадры, ФСЗ России	I квартал 1995 г.
4.4.	Разработать систему материальных и моральных стимулов высокоэффективного труда и профессионального роста кадров управления	Минтруд России, Роскадры	1993 - 1995 годы
4.5.	Подготовить типовое положение об отделах (службах) управления персоналом предприятий, учреждений и организаций	Минтруд России, Роскадры, Госкомпром России	II квартал 1994 г.
4.6.	Организовать подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием для отделов (служб) управления персоналом	Госкомвуз России, Минтруд России, Роскадры	1993 - 1995 годы
5.	Развитие управленческой и предпринимательской культуры		
5.1.	Пересмотреть квалификационные	Минтруд России, Госкомвуз России,	1993 - 1995



	характеристики выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений, усилив их управленческую и предпринимательскую подготовку	Роскадры, Минобразование России	годы
5.2.	Разработать условия и объявить открытый конкурс на подготовку учебников и учебных пособий для массового обучения в области управленческой и предпринимательской деятельности	Госкомвуз России, Минобразование России	II квартал 1994 г.
5.3.	Подготовить программы, методические рекомендации для всех видов образовательных учреждений по формированию у воспитанников, учащихся и студентов исходных знаний, навыков управленческой и предпринимательской культуры. Обеспечить подготовку и переподготовку в этом направлении педагогических кадров	Минобразование России, Госкомвуз России, Минкультуры России	1993 - 1995 годы
5.4.	Развернуть широкое разъяснение вопросов	Мининформпечать России,	1999 - 1995



	управленческой и предпринимательской культуры, этики служебных взаимоотношений, включая организацию телевизионных и радиоциклов	Минобразование России, Госкомвуз России, Минкультуры России	годы
5.5.	Разработать и осуществить комплекс мер по широкому ознакомлению граждан с научными основами управления и самоуправления, демократическими процедурами выработки и принятия решений, механизмами их реализации, основами рыночной экономики	Мининформпечать России	1993 - 1995 годы
5.6.	Регулярно проводить научные конференции, конкурсы студентов, молодых ученых, менеджеров по проблемам управленческой и предпринимательской культуры	Миннауки России, Госкомвуз России, Минобразование России, РАН	1993 - 1995 годы
5.7.	Определить проблематику и развернуть совместную работу с зарубежными специалистами по проведению научных исследований,	Минтруд России, Роскадры, Госкомвуз России, ФСЗ России, РАН, РАМСиР	1993 - 1995 годы



	конференций, подготовке программных средств и методических материалов		
5.8.	Определить номенклатуру специальностей, профиль подготовки, учебные заведения и условия для обучения за рубежом студентов, аспирантов, докторантов, специализирующихся в области управления и кадровой работы	Госкомвуз России, Минобразование России, Минтруд России, Роскадры, ФСЗ России, Международный центр кадровых программ, РАН, РАМСиР	II квартал 1994 г.
5.9.	Расширить сотрудничество по проблемам управленческой и предпринимательской культуры и персонала управления с международными организациями (МОТ, ЮНЕСКО, ЮНИДО и др.) на основе долгосрочных программ и координационных планов	Минтруд России, Роскадры, МИД России, МВЭС России, ФСЗ России, Международный центр кадровых программ, РАМСиР	1993 - 1995 годы

Раздел II. Целевые и тематические программы подготовки кадров для рыночной экономики

1.	Разработать и реализовать целевые программы кадрового		
----	---	--	--



	обеспечения перехода к рынку для::		
1.1.	Органов государственной власти и правления всех уровней	Роскадры, Минтруд России, Госкомвуз России, РАУ, АНХ при Правительстве Российской Федерации	II квартал 1994 г.
1.2.	Государственных и акционерных предприятий	Госкомимущество России, Минэкономики Россия, Госкомвуз России, Минобразование России, Госкомпром России	I квартал 1994 г.
1.3.	Демонополизируемой сферы, малого и среднего бизнеса (с учетом защиты прав потребителя)	ГКАП России, Минтруд России, Минобразование России, Госкомимущество России, Госкомпром России	II квартал 1994 г.
1.4.	Системы подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Минтруд России, Госкомвуз России, Минобразование России, Минэкономики России,	II квартал 1994 г.



		Госкомпром России	
2.	Разработать и реализовать тематические программы кадрового обеспечения перехода к рынку в следующих сферах:		
2.1.	Финансы и налоги	Минфин России, Госналогслужба России	I квартал 1994 г.
2.2.	Приватизация и акционирование	Госкомимущество России	I квартал 1994 г.
2.3.	Аграрная реформа	Минсельхоз России,	II квартал 1994 г.
		Минобразование России	
2.4.	Конверсия промышленности и реформа армии	Госкомпром России, Минобороны России, Минобразование России, Госкомимущество России	II квартал 1994 г.



2.5.	Образование, профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров	Минобразование России, Госкомвуз России, Минтруд России, ФСЗ России	II квартал 1994 г.
2.6.	Культура	Минкультуры России	II квартал 1994 г.
2.7.	Экология и природные ресурсы	Минприроды России, Минобразование России	II квартал 1994 г.
2.8.	Внешнеэкономическая деятельность и международное сотрудничество	МИД России, МВЭС России	I квартал 1994 г.
2.9.	Труд, занятость и социальная защита	Минтруд России, ФСЗ России, Минсоцзащиты России, Госкомвуз России, Минобразование России	III квартал 1994 г.
2.10.	Аудиторская деятельность, профессиональное консультирование по экономике и управлению	Миннауки России, Госкомвуз России, Рабочий центр экономических реформ при Правительстве	III квартал 1994 г.



		Российской Федерации	
--	--	-------------------------	--

