



РЕШЕНИЕ

КОЛЛЕГИИ ВОЕННО-ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМИССИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ ВПК-3

Москва

«29» декабря 2023

Об утверждении Рекомендаций по работе с кандидатами для кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса

Рассмотрев, в соответствии с Положением о коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2014 г. № 1151, разработанные в рамках работы Межведомственной рабочей группы коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации по делам молодых ученых и специалистов оборонно-промышленного комплекса, созданной в соответствии с решением коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации от 15 июля 2023 г. № ВПК-19р, Рекомендации по работе с кандидатами для кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса (далее - Рекомендации), коллегия Военно-промышленной комиссии Российской Федерации р е ш и л а :

1. Утвердить прилагаемые Рекомендации.

1761405-Уч-2023 (6.1)



2. Применять утвержденные Рекомендации при принятии решений, касающихся вопросов развития научно-технического, инженерно-управленческого кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса.

Заместитель Председателя
Правительства Российской Федерации -
Министр промышленности и торговли
Российской Федерации,
Председатель коллегии
Военно-промышленной комиссии
Российской Федерации



Д.Мантуров



УТВЕРЖДЕНЫ
решением коллегии
Военно-промышленной комиссии
Российской Федерации
от 29 декабря 2023 г. № 3

РЕКОМЕНДАЦИИ

**по работе с кандидатами для кадрового резерва руководителей
по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего
уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса**

I. Введение

1. Рекомендации по работе с кандидатами для кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам (до 40 лет включительно) и специалистов высшего уровня квалификации (до 35 лет включительно) организаций оборонно-промышленного комплекса (далее соответственно - Рекомендации, ОПК) адресованы коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации с целью содействия в принятии решений, касающихся вопросов развития научно-технического, инженерно-управленческого кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса, в частности, вопросов формирования и развития кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации организаций ОПК.

2. Рекомендации разработаны во исполнение решения, содержащегося в пункте 4 протокола заседания Межведомственной рабочей группы коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации по делам молодых ученых и специалистов оборонно-промышленного комплекса (далее - МРГ) от 20 июля 2023 г. № ОМ-П22-85прВПК.

3. Рекомендации подлежат ежегодному пересмотру.

4. При разработке Рекомендаций использовались актуальные нормативные документы и научные работы, касающиеся вопросов управления кадровым потенциалом ОПК:

Указ Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации";

Указ Президента Российской Федерации от 23 февраля 2017 г. № 91 "Об утверждении Основ государственной политики в области развития оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации на период до 2025 года и дальнейшую перспективу";

Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 "Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей";

Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации";

Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации (одобрена Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29 ноября 2017 г. № 5);

Стратегия развития системы многоуровневого образования в оборонно-промышленном комплексе на период до 2025 года и дальнейшую перспективу, утвержденная приказом Минпромторга России от 19 октября 2021 г. № 4154;

государственная программа Российской Федерации "Развитие оборонно-промышленного комплекса", утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 16 мая 2016 г. № 425-8 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 29 марта 2021 г. № 470-17);

монография "Развитие кадрового потенциала оборонной промышленности и вооруженных сил России" (Б.А.Виноградов, В.Ю.Корчак, В.Г.Пальмов, 2013 год);

материалы рабочей группы общественного совета при председателе Военно-промышленной комиссии при Правительстве Российской Федерации (Б.А.Виноградов, 2013 год).

5. В Рекомендациях используется термин "кадровый резерв", под которым понимается сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие и иные должности в государственных корпорациях, интегрированных структурах, организациях ОПК.

Кадровый резерв включает в себя существующие кадровые резервы государственных корпораций, интегрированных структур и организаций ОПК, федеральный кадровый резерв руководящего состава ОПК, формируемого в соответствии с решениями коллегии Военно-промышленной комиссии

Российской Федерации (далее - ФКР ОПК), и не относится к иным существующим и проектируемым кадровым резервам.

II. Рекомендации

1. Вернуть науку в управление кадрами, кадры вернуть в науку

Качество работы с кандидатами для кадрового резерва любого направления зависит от уровня управления персоналом в ОПК в целом.

Управление кадровым потенциалом в ОПК должно опираться на базовые положения науки, в том числе научные теории, апробированные методологии и модели, современные научные открытия и достижения в области менеджмента, экономики и психологии.

Необходимо системно повышать научный потенциал служб управления персоналом путем участия сотрудников в научных исследованиях, прохождения обучения в аспирантуре, защиты кандидатских и докторских диссертаций по конкретным рабочим темам.

Учитывая значительный вклад коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации в развитие ОПК, а также ее уникальный опыт государственного управления, рекомендуется специалистам государственных корпораций и интегрированных структур ОПК проводить совместные с коллегией Военно-промышленной комиссии Российской Федерации научные исследования.

Научно-исследовательская деятельность в области управления кадровым потенциалом должна вестись на всех уровнях управленческой вертикали ОПК - от коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации до организаций ОПК.

В качестве одного из инструментов развития научно-исследовательской деятельности в области управления кадровым потенциалом ОПК возможно создание научно-исследовательского центра инженерно-управленческого кадрового резерва ОПК. Организационно-правовые вопросы создания такого центра требуют дополнительной проработки в рамках МРГ.

2. Участвовать в управлении и координации развитием системы дополнительного профессионального образования ОПК

В государственной программе Российской Федерации "Развитие оборонно-промышленного комплекса" отражены вопросы развития кадрового потенциала ОПК с учетом необходимости создания взаимосвязанной системы

подготовки и повышения квалификации кадров. Одним из приоритетных направлений определено наращивание интеллектуального потенциала организаций ОПК, в том числе путем формирования в ОПК многоуровневой, территориально распределенной системы обучения, обеспечивающей профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров, научных работников, специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, рабочих кадров для всех отраслей ОПК.

Задача системы дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) ОПК состоит в том, чтобы в полной мере решить вопрос развития инженерного персонала ОПК. В первую очередь, речь идет об инженерной элите (7 - 9 уровни квалификации) в соответствии с приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н. Пути достижения высших уровней требуют квалификации специалиста или магистра (7 уровень) и обучения в аспирантуре (8 - 9 уровни). Способные и целеустремленные работники ОПК могут достичь высших уровней профессиональной квалификации, обучаясь в системе ДПО ОПК без отрыва от производства.

На систему ДПО ОПК возложено решение задачи оперативного приведения уровня квалификации инженерно-технического состава организаций ОПК в соответствие с современными требованиями к разработке и производству конкурентоспособных образцов вооружения, военной и специальной техники (далее - ВВСТ), последовательному развитию профессиональных компетенций инженеров и повышению базового уровня высшего образования, подготовке и защите магистерских и кандидатских диссертаций.

Система ДПО ОПК создается на основе программ, связанных единым целеполаганием и планированием, общими методологическими подходами к разработке учебных курсов.

Управление и координирование развитием системы ДПО ОПК осуществляется в рамках деятельности МРГ во взаимодействии с Федеральным кадровым центром ОПК (ФГУП "ВНИИ "Центр"), АНО ДПО "Академия ПСБ", корпоративными академиями государственных корпораций и интегрированных структур ОПК; Союзом инженеров для подготовки инженерно-управленческих кадров промышленного комплекса "Союз молодых инженеров".

В качестве элементов системы ДПО ОПК и образовательных инноваций рекомендуется:

создать Академию генерального конструктора ОПК для подготовки кадрового резерва генеральных конструкторов, руководителей технологических направлений на научно-методической базе Научно-технического совета Военно-промышленной комиссии Российской Федерации;

ежегодно обучать членов кадровых резервов государственных корпораций и интегрированных структур ОПК по программам повышения квалификации "Школа кадрового резерва "Техноспецназ" Союза инженеров для подготовки инженерно-управленческих кадров промышленного комплекса "Союз молодых инженеров" с целью политического и нравственного воспитания, наставничества и передачи опыта генеральных конструкторов, руководителей федеральных органов исполнительной власти и организаций ОПК, изучения государственной политики в области развития ОПК, федеральной промышленной политики, политики Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации в области обеспечения национальной, государственной и общественной безопасности страны.

Организационные, правовые и содержательные вопросы создания Академии генерального конструктора ОПК должны быть проработаны и согласованы с Научно-техническим советом Военно-промышленной комиссии Российской Федерации. Выбор оператора данного проекта должен быть осуществлен в рамках рабочих процедур МРГ.

Программы повышения квалификации "Школа кадрового резерва "Техноспецназ" с 2015 года сформированы и ежегодно развиваются под патронажем коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации как единая федеральная площадка для выработки и апробации общих подходов к развитию программ кадрового резерва. Для дальнейшего развития указанные программы повышения квалификации необходимо развивать в соответствии с требованиями к уровню подготовки кадрового резерва государственных корпораций, интегрированных структур ОПК.

В перспективе рекомендовано направлять на обучение в рамках данных программ членов совета молодых ученых и специалистов (далее - СМУС) организаций ОПК и предоставлять выпускникам программ преимущественное право на участие в подготовке по программам ФКР ОПК в рамках выделяемых государственным корпорациям, интегрированным структурам квот.

Следует использовать уже имеющийся потенциал, сформированный в корпоративных университетах и научно-образовательных центрах госкорпораций и интегрированных структур ОПК. Предусмотреть создание единой базы образовательных программ реализуемых организациями ОПК и использовать этот ресурс при построении траекторий развития молодых ученых и руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации ОПК.

Система ДПО ОПК должна стать первым шагом в создании единой системы развития кадрового потенциала - целостной системы непрерывной

подготовки кадров с согласованным содержанием основных уровней профессионального образования начиная с профессиональной ориентации школьников, их отбора и сопровождения в процессе обучения, закрепления и карьерного роста востребованных специалистов. Подготовка должна выполняться во взаимодействии организаций ОПК с учреждениями ДПО, высшей школы, РАН и научно-промышленных структур. Работники ОПК, прошедшие многоуровневую подготовку, которая обеспечит единый подход к развитию личности на всех этапах развития карьеры, получают дополнительное преимущество при назначении на руководящие должности в ОПК.

3. Применять в кадровой политике принцип меритократии

Меритократия в кадровой политике - это принцип создания начальных условий для объективно одаренных и трудолюбивых людей с высокими нравственными стандартами, чтобы они имели шанс занять высокое профессиональное положение в условиях свободной конкуренции. Использование в управлении кадровым резервом принципа меритократии требует отбора, выявления и учета морально-деловых качеств кандидатов, их готовности к нравственному служению государству.

Использование в оценке кадров нравственных ценностей и этических принципов является реализацией целей, задач, принципов, закрепленных в Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации.

Управление с учетом нравственных ценностей и этических принципов требует времени и переосмысления поведенческих стереотипов. Применение принципа меритократии преследует цель рационального распределения кадров. Ведущие научно-технические кадры рекомендуется оценивать по стандарту "патриот и профессионал".

В соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 "Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей"; Указа Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" для оценки кандидатов рекомендуется разработать и использовать базовые критерии отбора. В качестве исходного набора базовых критериев оценки, требующего дополнительного обсуждения и согласования, предлагается рассмотреть следующие критерии:

нравственность - политические качества и моральное поведение; культивирование государственных, политических ценностей, профессиональной

и социальной этики, семейных и личных добродетелей; защита и продвижение национальных интересов; участие в проектах и мероприятиях по совершенствованию реализации государственной политики в области развития оборонно-промышленного комплекса;

работоспособность - профессионализм, политическая проницательность, способность к исследованию, управлению, работе с людьми, коммуникации и координации, инновациям, действиям в чрезвычайных и других ситуациях;

отношение к работе - психическое состояние и стиль работы; верность долгу, соблюдение трудовой дисциплины, любовь к работе, трудолюбие и ответственность, инициатива, самоотдача; получение дополнительного профессионального образования (прохождение комплексных и тематических программ подготовки, участие в стажировках, семинарах);

успехи в работе - умение ставить во главу угла интересы людей, выполнять должностные обязанности в соответствии с законом и брать на себя решение срочных и трудных задач; понимание количества, качества, эффективности работы и результатов, получаемых от ее выполнения; высокая эффективность и результативность деятельности, в том числе способность решать задачи развития как в рамках, так и за пределами непосредственных должностных обязанностей;

честность, неподкупность, бескорыстие, самодисциплину и беспристрастность.

Базовые критерии необходимо отобрать и утвердить в соответствии с требованиями государственных корпораций, интегрированных структур ОПК для реализации решаемых ими прикладных задач. При разработке и использовании базовых критериев, обоснованной методики оценки специалистов следует использовать методические материалы по проведению идеологической работы и воспитанию молодежи, методические рекомендации по организации воспитательной работы с обучающимися в образовательных организациях высшего образования, учесть имеющийся опыт проведения комплексной работы в рамках системы наставничества по идеологической работе в государственных корпорациях, интегрированных структурах ОПК.

К способам распространения, пропаганды и популяризации желаемых ценностей и качеств специалистов относятся:

- создание Кодекса сотрудника ОПК;
- образовательные мероприятия;

использование сетевого сообщества советов молодых ученых и специалистов организаций ОПК, оформленного в Федеральный совет молодых ученых и специалистов ОПК¹ (далее - Федеральный СМУС ОПК).

Миссией специалистов должно быть служение Отечеству. Место внешних, более простых, дешевых и внешне эффективных регуляторов служебного поведения (страх наказания) должны занять регуляторы внутренние, нравственные (стыд). Истинный профессионал не будет себя уважать, если не сделал все возможное (а порой и невозможное) для решения проблемы. В этом залог творческого отношения к работе.

4. Включать ветеранов специальной военной операции в инженерно-управленческий кадровый актив ОПК

25 ноября 2022 г. по итогам встречи Президента Российской Федерации В.В.Путина с матерями военнослужащих - участников специальной военной операции (далее - СВО) Правительству Российской Федерации дано поручение разработать комплексную программу, направленную на обеспечение профессиональной переподготовки, трудоустройства, реабилитации и психологического сопровождения лиц, участвовавших в СВО.

В 2023 году между Госкорпорацией "Ростех" и Государственным фондом "Защитники Отечества" подписано соглашение, в котором одним из направлений сотрудничества является адаптация и ресоциализации (включая обучение и переобучение) ветеранов СВО, в том числе повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование ветеранов СВО на базе уполномоченных организаций, центров компетенции и производственно-учебных центров организаций Госкорпорации "Ростех", с последующим содействием в трудоустройстве в организации Госкорпорации "Ростех"

19 июля 2023 г. Президент Российской Федерации во время заседания наблюдательного совета АНО "Россия - страна возможностей" заявил, что необходимо обеспечить перспективы карьерного роста для ветеранов СВО не только на службе в Вооруженных Силах Российской Федерации, но и на гражданских должностях.

¹ Федеральный СМУС ОПК создан в 2022 г. по инициативе и при поддержке Координационного совета по делам молодежи в научной и образовательной сферах Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию, коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации, Союза инженеров для подготовки инженерно-управленческих кадров промышленного комплекса "Союз молодых инженеров", Товарищества лауреатов премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых учёных, советов молодых учёных и специалистов организаций ОПК.

Продолжая заданную Президентом Российской Федерации политику по включению ветеранов СВО в мирную жизнь, рекомендуется включать в инженерно-управленческий кадровый резерв организаций ОПК ветеранов СВО, имеющих профильное инженерно-конструкторское образование, получивших опыт работы с отечественными и иностранными ВВСТ в полевых боевых условиях. Для этого рекомендуется на базе МРГ совместно с Государственным фондом "Защитники Отечества" разработать и выстроить механизмы поиска, отбора, профессиональной переподготовки, трудоустройства, реабилитации и психологического сопровождения лиц, участвовавших в СВО, рекомендованных к работе в организациях ОПК. Предлагается обеспечить организационную и информационно-методическую поддержку в трудоустройстве ветеранов СВО и членов их семей в научные и промышленные организации ОПК с учетом существующих в ОПК профориентационных сервисов и корпоративных программ.

5. Переосмыслить и перейти к реализации новой молодежной политики в ОПК

В соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации" молодежная политика - это комплекс мер, направленных на создание условий для развития молодежи, ее самореализации в различных сферах жизнедеятельности, на гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодых граждан в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности Российской Федерации.

Важно, что молодежная политика - это воспитание и создание возможностей для самореализации способностей молодых людей.

В монографии "Развитие кадрового потенциала оборонной промышленности и вооруженных сил России" (Б.А.Виноградов, В.Ю.Корчак, В.Г.Пальмов) отмечено, что для достижения лидерства в ключевых структурах ОПК должны быть собраны люди, обладающие инновационным состоянием ума, смелостью и решительностью в мыслях и действиях. Условия лидерства определяются принципом "трех К" - "крупная личность - крупный проект - крупный результат". На основе этого принципа И.В.Курчатову, С.П.Королеву и М.В.Келдышу с их коллегами удалось создать ракетно-ядерный щит страны, отправить первого в мире человека в космос, создать новые отрасли наукоемкой промышленности, обеспечить до сих пор лидирующую роль современной России по ключевым направлениям обороноспособности и национальной безопасности.

Курчатов, Королев, Келдыш, как бы о них сказали сегодня, творили будучи молодыми учеными и инженерами. Главное, что в то время проводилась молодежная политика, которая создавала возможности для самореализации для молодого поколения. Сегодня для ОПК снова требуется молодежная политика, которая с опорой на опыт поколений создаст в организациях ОПК условия для самореализации молодых ученых и инженеров.

Последнее время под молодежной политикой понималась забота о молодежи. Новая молодежная политика - это ценности и служение, воспитание и самореализация.

Следует развить успешный опыт ФГУП "ВНИИ "Центр" в части реализации в 2021 - 2023 годах "пилотного" проекта по молодежной политике и рекомендовать открыть в структуре АНО ДПО "Академия ПСБ" Центр молодежной политики ОПК, который станет органом реализации новой молодежной политики в ОПК. При этом функцию управления молодежной политикой в ОПК рекомендуется возложить на коллегию Военно-промышленной комиссии Российской Федерации.

Для реализации новой молодежной политики следует создавать, развивать и использовать СМУС государственных корпораций, интегрированных структур и организаций ОПК.

Сегодня в ОПК действует Федеральный СМУС ОПК, который оказывает информационную и методическую поддержку СМУС корпораций и организаций. Однако, по данным исследований ФГУП "ВНИИ "Центр", не все организации имеют в своей структуре СМУС.

Новая молодежная политика должна реализовываться с опорой на опыт государственных корпораций и интегрированных структур ОПК, использующих, как правило, комплексный подход и форматы работы с молодежью.

К формированию базовых принципов новой молодежной политики необходимо привлечь помимо руководителей кадровых органов организаций ОПК молодых специалистов (председателей СМУС, молодежных комитетов и т.д.). Особенностью большинства действующих СМУС организаций ОПК является их ориентированность на решение в основном задач социальной защиты и заботы о своих членах и молодых специалистах организаций. Предстоит работа по обучению лидеров СМУС ОПК новой молодежной политике и решению соответствующих задач. Рекомендовано разработать полезный бесплатный образовательный контент для молодежи, ориентированный на продвижение политики в отношении молодежи и базовых ценностей.

СВО поставила перед ОПК задачи наращивания производства и ускоренной модернизации ВВСТ. После окончания СВО перед новым ОПК встанет задача набрать такой темп, чтобы создавать современные ВВСТ быстрее противника, для чего потребуется технологическое превосходство обновленного ОПК.

Технологическое превосходство - это в первую очередь способность нового ОПК быстро превращать вновь появляющиеся идеи и технологии в новое оружие. Появление такого высокого темпа возможно главным образом потому, что новый ОПК - это куда более быстрый субъект, не обремененный тормозами сложных механизмов согласования или регуляtorики, соответственно более оперативный в части внедрения. Решение этих задач в свою очередь потребует привлечения в ОПК новых ученых, конструкторов и руководителей. Этим обусловлено внимание коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации к вопросам формирования и развития кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации организаций ОПК.

ОПК второй половины 2020-х годов - это опора на СМУС организаций плюс новая молодежная политика ОПК России.
