



Р Е Ш Е Н И Е

КОЛЛЕГИИ ВОЕННО-ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМИССИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ ВПК-П22-16р

«06» сентября 2025 г

Москва

Об утверждении Концепции формирования и развития молодежного кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам, а также специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса на период до 2030 года

В соответствии с Положением о коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации (далее - коллегия), утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2014 г. № 1151 "Об утверждении Положения о коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации", коллегия рассмотрела Концепцию формирования и развития молодежного кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам, а также специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса на период до 2030 года и р е ш и л а:

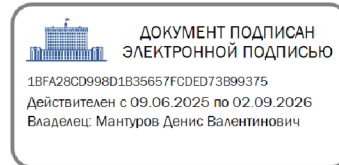
1. Утвердить прилагаемую Концепцию формирования и развития молодежного кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам, а также специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса на период до 2030 года (далее - концепция).

1656444-Уч-2025 (4.1)



2. Федеральным органам исполнительной власти и организациям, ответственным за реализацию концепции, принять меры по организации выполнения мероприятий концепции.

Первый заместитель Председателя
Правительства Российской Федерации,
председатель Коллегии
Военно-промышленной комиссии
Российской Федерации



Д.Мантуров



УТВЕРЖДЕНА
решением коллегии
Военно-промышленной комиссии
Российской Федерации
от 06 сентября 2025 г.
№ ВПК-П22-16р

К О Н Ц Е П Ц И Я

**формирования и развития молодежного кадрового резерва
руководителей по научным исследованиям и разработкам,
а также специалистов высшего уровня квалификации организаций
оборонно-промышленного комплекса на период до 2030 года**

1. Общие положения

Концепция формирования и развития молодежного кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам, а также специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса на период до 2030 года (далее - Концепция) определяет цели, принципы, задачи, механизмы реализации и основные мероприятия в области формирования и развития резерва научно-технических, инженерно-управленческих кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса.

При разработке Концепции использовалась актуальная нормативно-правовая база по вопросам управления развитием кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса:

Указ Президента Российской Федерации от 23.02.2017 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 28.02.2024 г. № 145 "О Стратегии научно-технологического развития 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 29.11.2017 г. № 5);

Государственная программа Российской Федерации "Развитие оборонно-промышленного комплекса", утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 16.05.2016 г. № 425-8 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 29.03.2021 г. № 470-17);

Единые методические материалы по формированию и развитию федерального кадрового резерва руководящего состава оборонно-промышленного комплекса, утверждены решением коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации (протокол заседания от 26.02.2020 г. № 2; с изменениями - протокол заседания от 26.01.2022 г. № 1);

Рекомендации по работе с кандидатами для кадрового резерва руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса, утверждены решением коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации от 29.12.2023 г. № 3;

"ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий" (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 г. № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021 г.);

Федеральный закон "О молодежной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ.

Концепция является основой для организации деятельности заинтересованных государственных корпораций, интегрированных структур, организаций оборонно-промышленного-комплекса, научно-исследовательских организаций, профессиональных некоммерческих объединений, образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования (далее - образовательные организации), осуществляющих и участвующих в формировании и развитии резерва научно-технических, инженерно-управленческих кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса.

2. Основные понятия, используемые в Концепции

Оборонно-промышленный комплекс (далее - ОПК) - совокупность организаций, включенных в сводный реестр организаций ОПК, утверждаемый Минпромторгом России, в том числе состоящих в перечне стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ,

утверждаемом Президентом Российской Федерации, а также в специальном перечне, утверждаемом Правительством Российской Федерации, и реестре единственных поставщиков вооружений, военной и специальной техники (далее - ВВСТ).

Кадровый резерв ОПК - сформированная в установленном порядке группа граждан Российской Федерации, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые должности из номенклатуры должностей государственных корпораций, интегрированных структур и организаций ОПК.

Формирование и развитие кадрового резерва - система поиска, отбора, подготовки, воспитания, сопровождения кадрового резерва, как совокупность единых принципов, подходов и методов.

Уровни кадровых резервов ОПК:

федеральный уровень;

корпоративный уровень;

уровень организаций.

Типы кадровых резервов ОПК:

федеральный кадровый резерв руководящего состава ОПК;

внутренние кадровые резервы государственных корпораций, интегрированных структур, организаций ОПК (далее - внутренние кадровые резервы);

профессиональные (тематические) кадровые резервы.

Федеральный кадровый резерв руководящего состава ОПК (далее - ФКР ОПК) - резерв, сформированный в соответствии с Едиными методическими материалами по формированию и развитию федерального кадрового резерва руководящего состава оборонно-промышленного комплекса и являющийся кадровым резервом высшего уровня по отношению к другим типам кадровых резервов ОПК;

Внутренние кадровые резервы - резервы, формируемые в установленном порядке в государственных корпорациях, интегрированных структурах и организациях ОПК;

Профессиональные (тематические) кадровые резервы - кадровые резервы, формируемые в установленном порядке, для пополнения и развития внутренних кадровых резервов, замещения отдельных позиций номенклатуры должностей в организациях ОПК. Профессиональные (тематические) кадровые резервы ОПК могут формироваться по решению коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации, государственными корпорациями и интегрированными структурами ОПК,

федеральными органами исполнительной власти, профессиональными некоммерческими объединениями, отраслевыми ассоциациями, образовательными организациями.

Номенклатура должностей - перечень должностей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025, для замещения которых формируются кадровые резервы. Назначение осуществляется в зависимости от уровня соответствующего резерва.

Молодежный кадровый резерв руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации организаций оборонно-промышленного комплекса (далее - молодежный кадровый резерв ОПК, резерв научно-технических кадров ОПК) - профессиональный (тематический) кадровый резерв федерального уровня, сформированный в соответствии с утверждаемыми коллегией Военно-промышленной комиссии Российской Федерации методическими материалами по формированию и развитию молодежного кадрового резерва ОПК. Резерв научно-технических кадров ОПК формируется для пополнения внутренних кадровых резервов и замещения отдельных позиций номенклатуры должностей в организациях ОПК. Субъект резерва научно-технических кадров ОПК - коллегия Военно-промышленной комиссии Российской Федерации.

Руководители подразделений по научным исследованиям и разработкам - категория руководителей в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010-2014, которые планируют, управляют и координируют проведение научных исследований и опытно-конструкторских работ на предприятии или в организации, или на тех предприятиях, которые предоставляют аналогичные услуги другим предприятиям и организациям. Уровень компетенций руководителей подразделений по научным исследованиям и разработкам соответствует высшему образованию и ученой степени.

Специалисты высшего уровня квалификации (в области науки и техники) - категория специалистов в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010-2014, которые увеличивают существующий объем знаний, применяют на практике научные концепции и теории, систематически обучаются этим знаниям, а также могут сочетать эти виды деятельности в различных комбинациях; ведут научно-исследовательскую работу; совершенствуют или разрабатывают концепции, теории и методы; занимаются практическим применением

научных знаний. Уровень компетенций специалистов высшего уровня квалификации соответствует высшему образованию и ученой степени.

Субъекты формирования и использования внутренних кадровых резервов ОПК - государственные корпорации, интегрированные структуры, организации ОПК.

Субъекты формирования и использования профессиональных (тематических) кадровых резервов - государственные корпорации, интегрированные структуры, организации ОПК, коллегия Военно-промышленной комиссии Российской Федерации, федеральные органы исполнительной власти, образовательные организации, профессиональные сообщества, некоммерческие организации, иные организации, обладающие соответствующими полномочиями и компетенциями по определению численности, формированию, обновлению и использованию соответствующего кадрового резерва.

Заинтересованные организации ОПК - государственные корпорации, интегрированные структуры и организации ОПК, в том числе входящие в контур управления Госкорпорации "Росатом", Госкорпорации "Роскосмос", Госкорпорации "Ростех", участвующие в реализации настоящей Концепции, в подготовке списков участников молодежного кадрового резерва ОПК.

Личностно-профессиональные характеристики - профессионально-деловые, личностные, в том числе морально-этические, качества кандидатов и лиц, включенных в кадровые резервы ОПК, сформированные на основе накопленного профессионального, управленческого и жизненного опыта, позволяющие проявлять эффективность и результативность на занимаемых должностях, а также потенциал развития данных качеств.

Личностно-профессиональное развитие - процесс приобретения кандидатами и лицами, включенными в кадровые резервы ОПК, знаний, умений, навыков, профессионального и жизненного опыта, позитивно влияющий на их профессиональное развитие и отражающийся в соответствующем уровне эффективности и результативности профессиональной деятельности и личных профессиональных достижениях.

Общероссийский классификатор занятий ОК 010-2014 - Общероссийский классификатор занятий (далее - ОКЗ), предназначенный для проведения статистических обследований распределения населения по видам занятий, организации статистического учета в целях осуществления

эффективной политики занятости, выполнения аналитических исследований и сопоставлений, в том числе международных. Объектами классификации в ОКЗ являются занятия.

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025 - классификатор, предназначенный для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, с вопросами обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, определения дополнительной потребности в кадрах и другими, на всех уровнях управления экономикой и социальной сферой в условиях цифровизации и автоматизации обработки информации. Вводится в действие 01.01.2026 г.

3. Актуальность формирования молодежного кадрового резерва ОПК

Обострение геополитической ситуации, риски технологической и военной конфронтации усилили потребность государства в главных конструкторах, технологах ВВСТ, молодых ученых, исследователях, работающих в организациях ОПК.

По состоянию на 01.01.2025 г. в оборонных отраслях промышленности численность научных сотрудников составляет¹ 85,8 тыс. человек, из них в возрасте до 35 лет - 23,2 тыс. человек. В организациях ОПК трудится 1092 доктора наук и 6973 кандидата наук, из них 27 докторов и 1197 кандидатов наук в возрасте до 35 лет. В целях развития научного потенциала на базе 40 предприятий созданы аспирантуры, в которых ежегодно проходят обучение более 600 сотрудников, работает 53 диссертационных совета. При наличии научно-исследовательского потенциала численность молодых кандидатов и докторов наук требует кратного увеличения.

Основные предпосылки проблемы:

сокращение удельного веса выпускников высших учебных заведений, принятых на работу исследователями в организации, выполнявшие исследования и разработки;

сокращение числа аспирантов;

неразвитая система наставничества;

частичная утрата инженерно-конструкторских школ;

¹ Согласно статистике ФГУП "Всероссийский научно-исследовательский институт "Центр"

предпенсионный, пенсионный возраст действующих главных, генеральных конструкторов, технологов;

недостаточный объем существующих мер подготовки научно-технического, инженерно-управленческого кадрового резерва ОПК;

низкий социальный статус профессий инженера, исследователя, ученого оборонной промышленности;

недостаточно развитые системные механизмы карьерного и профессионального роста молодых перспективных специалистов.

Актуальность темы подтверждена Указом Президента России "Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий", в котором первой целью десятилетия значится "привлечение талантливой молодежи в сферу исследований и разработок".

Среди основных направлений государственной политики в области научно-технологического развития и мер по ее реализации в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации (далее - Стратегия НТР) указано:

создание возможностей для выявления и воспитания талантливой молодежи, построения успешной карьеры в области науки, технологий и технологического предпринимательства;

создание инфраструктуры и условий, отвечающих современным принципам организации научной, научно-технической и инновационной деятельности;

формирование эффективной системы управления в области науки, технологий и производства, единого научно-технологического пространства, ориентированного на решение государственных задач и удовлетворение потребностей экономики и общества.

В Стратегии НТР указано, что до 2030 года должен быть осуществлен переход к новой системе подготовки квалифицированных кадров для высокотехнологичных и наукоемких секторов экономики.

Молодые ученые - интеллектуальный и культурный потенциал современной России. Молодые специалисты способны быстро принимать решения в меняющихся условиях, постоянно учиться, воспринимать новое, объединять различные подходы и направления, задействовать лучшие практики из смежных областей науки, вносить новые идеи, необходимые для развития государства.

4. Цель, принципы и задачи формирования и использования молодежного кадрового резерва ОПК

Молодежный кадровый резерв ОПК формируется с целью повышения качества кадрового состава системы ОПК, государственных корпораций, интегрированных структур, организаций ОПК, научно-технического совета Военно-промышленной комиссии Российской Федерации за счет раскрытия потенциала и подготовки наиболее перспективных и талантливых руководителей по научным исследованиям и разработкам и специалистов высшего уровня квалификации в области науки и техники, обеспечения наличия необходимого количества квалифицированных руководителей для назначения на должности, исходя из имеющихся задач развития отраслей ОПК, для гарантированного обеспечения технологического превосходства России в области ВВСТ, научно-технического прогресса и безопасности государства.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

обеспечить своевременный подбор и оценку претендентов на должности, для замещения которых формируется молодежный кадровый резерв ОПК, из числа руководителей и специалистов, обладающих наиболее высоким управленческим, профессиональным, научным потенциалом;

осуществить планомерную подготовку, профессиональное, карьерное развитие и периодическую оценку управленческих кадров, специалистов высшего уровня квалификации в области науки и техники;

создать систему использования и оценки эффективности применения молодежного кадрового резерва ОПК в стратегической перспективе, в том числе включение его участников во внутренние кадровые резервы, в ФКР ОПК, назначение на отдельные позиции номенклатуры должностей в организациях ОПК.

Работа с молодежным кадровым резервом ОПК осуществляется на основе следующих принципов:

принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в молодежный кадровый резерв ОПК, к их подготовке и личностно-профессиональному развитию, направлениям и способам эффективной реализации молодежного кадрового резерва ОПК;

принцип последовательности в процессах подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

принцип комплексного подхода к оценке личностно-профессиональных характеристик лиц, включенных в молодежный кадровый резерв ОПК, на основе анализа совокупности управленческих, профессионально-технических и иных компетенций, научного потенциала, при этом учитывая текущую эффективность, результативность и потенциал личностно-профессионального развития;

принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных характеристик, непрерывного профессионального образования лиц, включенных в молодежный кадровый резерв ОПК;

принцип информационной открытости процедуры отбора и реализации работы с лицами включенными в молодежный кадровый резерв ОПК;

принцип добровольного согласия на включение (зачисление) и нахождения в молодежном кадровом резерве ОПК.

Федеральные органы исполнительной власти, государственные корпорации осуществляют в соответствии с законодательством формирование и реализацию государственной политики в области развития ОПК, в том числе в области развития кадрового потенциала ОПК.

С целью уточнения содержания работы, включая порядок формирования и использования, применяемые технологии отбора, оценки, подготовки и эффективности работы, регламентацию работы с субъектами формирования внутренних кадровых резервов, утверждаются методические материалы по формированию и развитию молодежного кадрового резерва ОПК.

Субъектами формирования внутренних кадровых резервов ОПК устанавливается Перечень целевых должностей, замещение которых происходит в том числе из молодежного кадрового резерва ОПК. В зависимости от уровня внутренних кадровых резервов и специфики целевых должностей, для замещения которых они предназначены, к кандидатам, претендующим на включение в молодежный кадровый резерв ОПК, предъявляются требования к уровню образования, стажу и опыту работы на соответствующих должностях, возрасту, а также другие необходимые требования, устанавливаемые субъектами формирования внутренних кадровых резервов ОПК.

Должности руководителей компаний относятся к целевым должностям Федерального кадрового резерва руководящего состава ОПК.

Реализация мероприятий по формированию молодежного кадрового резерва ОПК осуществляется в первую очередь на уровне организаций ОПК.

В реализации мероприятий по формированию молодежного кадрового резерва ОПК участвуют объединения советов молодых ученых и специалистов организаций ОПК, другие молодежные объединения ОПК.

По результатам формирования и использования молодежного кадрового резерва ОПК осуществляется оценка эффективности и результативности проводимой работы на основе соответствующих показателей.

В период нахождения в молодежном кадровом резерве ОПК при наличии потенциала развития, лицу, включенному в молодежный кадровый резерв ОПК, может быть предоставлена возможность прохождения отбора во внутренний кадровый резерв, ФКР ОПК.

Основными направлениями использования молодежного кадрового резерва ОПК являются:

назначения на вакантные вышестоящие должности, в том числе перемещения между должностями для оптимального распределения кадровых ресурсов по уровням и сферам управления в оборонно-промышленном комплексе;

реализация с привлечением лиц, включенных в молодежный кадровый резерв ОПК, наиболее значимых проектов и мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в области развития оборонно-промышленного комплекса;

привлечение лиц, включенных в молодежный кадровый резерв ОПК, для подготовки внутренних кадровых резервов ОПК, ФКР ОПК.

В случае появления вакантных должностей из числа должностей, являющихся целевыми при формировании молодежного кадрового резерва ОПК, назначение на эти должности осуществляется в приоритетном порядке из молодежного кадрового резерва ОПК.

Лица, привлеченные в молодежный кадровый резерв ОПК, становятся участниками комплексной программы обучения и сопровождения (далее - комплексная программа). Комплексная программа включает для каждого участника научную, образовательную, карьерную траектории, работу с наставниками, работу в научно-инженерных коллективах.

Субъект формирования молодежного кадрового резерва ОПК вправе разрабатывать и внедрять дополнительные мотивационные программы для участия государственных корпораций, интегрированных структур, организаций ОПК в молодежном кадровом резерве ОПК.

5. Основные мероприятия Концепции

Решение задачи обеспечения своевременного подбора и оценки претендентов на должности, для замещения которых формируется молодежный кадровый резерв ОПК, из числа руководителей и специалистов, обладающих наиболее высоким управленческим, профессиональным, научным потенциалом, предусматривает:

1. Разработку и утверждение коллегией Военно-промышленной комиссии Российской Федерации методических материалов по формированию и развитию молодежного кадрового резерва ОПК, включающих в том числе используемые технологии отбора, оценки, подготовки, оценки эффективности работы с молодежным кадровым резервом ОПК;

2. Обеспечение своевременного подбора и оценки претендентов на должности, для замещения которых формируется молодежный кадровый резерв ОПК, из числа руководителей и специалистов, обладающих наиболее высоким управленческим, профессиональным, научным потенциалом;

3. Внедрение и использование в отборе, оценке претендентов на должности, для замещения которых формируется молодежный кадровый резерв ОПК, учета профессиональных, морально-деловых, нравственных качеств кандидатов, их готовности к служению государству;

4. Оценку текущей и перспективной потребности в соответствующих научно-технических кадрах с учетом перспективных кадровых изменений, связанных с замещением целевых должностей по различным причинам в перспективе от 1 до 5 лет и планируемыми долгосрочными и стратегическими задачами по развитию кадрового потенциала ОПК.

Решение задачи осуществления планомерной подготовки, профессионального, карьерного развития и периодической оценки управленческих кадров, специалистов высшего уровня квалификации в области науки и техники, предусматривает:

1. Разработку и внедрение комплексной программы обучения и сопровождения участников молодежного кадрового резерва ОПК, включающей для каждого участника научную, образовательную,

карьерную траектории, работу с наставниками, работу в научно-инженерных коллективах;

2. Создание условий для личностного и профессионального развития, непрерывного профессионального образования участников молодежного кадрового резерва ОПК, формирования у них социально значимых, нравственных качеств, активной гражданской позиции и моральной ответственности за принимаемые решения;

3. Осуществление планомерной подготовки, профессионального карьерного развития и периодической оценки участников молодежного кадрового резерва ОПК.

Решение задачи создания системы использования и оценки эффективности применения молодежного кадрового резерва ОПК в стратегической перспективе, в том числе включение его участников во внутренние кадровые резервы, в ФКР ОПК, назначение на отдельные позиции номенклатуры должностей в организациях ОПК, предусматривает:

1. Установление субъектами формирования внутренних кадровых резервов ОПК перечня целевых должностей, замещение которых происходит в том числе из молодежного кадрового резерва ОПК;

2. Разработку порядка использования молодежного кадрового резерва ОПК;

3. Создание системы использования и оценки эффективности применения молодежного кадрового резерва ОПК в стратегической перспективе, в том числе включение его участников во внутренние кадровые резервы, в ФКР ОПК, назначение на отдельные позиции номенклатуры должностей в организациях ОПК.

6. Механизмы и этапы реализации

Ответственными за организацию и координацию деятельности по реализации Концепции является межведомственная рабочая группа коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации по делам молодых ученых и специалистов организаций оборонно-промышленного комплекса. По согласованию с которой реализацию Концепции осуществляют заинтересованные некоммерческие организации, работающие в сфере оборонно-промышленного комплекса и обладающие необходимым экспертным потенциалом, образовательные организации, организации ОПК.

Деятельность по реализации Концепции осуществляется согласно плану, утверждаемому межведомственной рабочей группой коллегии Военно-промышленной комиссии Российской Федерации по делам молодых ученых и специалистов организаций оборонно-промышленного комплекса. План реализации Концепции содержит механизмы, требуемые ресурсы и последовательность действий по решению задач Концепции и достижению ожидаемых результатов.

Для содействия в осуществлении, оценке формирования и использования молодежного кадрового резерва ОПК ответственными за реализацию Концепции формируется межотраслевой коллегиальный экспертный орган.

Финансирование мероприятий по реализации Концепции осуществляется за счет заинтересованных организаций ОПК, внебюджетных и иных источников.

Реализация мероприятий Концепции осуществляется в 2 этапа:

первый этап - 2025 - 2026 годы;

второй этап - 2027 - 2030 годы.

План реализации Концепции разрабатывается ответственными за реализацию Концепции на каждый этап Концепции.

7. Ожидаемые результаты реализации Концепции к 2030 году

Ожидаемыми результатами реализации Концепции к 2030 году являются:

создание системы подготовки и внедрение комплексной программы обучения и сопровождения участников молодежного кадрового резерва ОПК;

создание молодежного кадрового резерва ОПК;

включение участников молодежного кадрового резерва ОПК во внутренние кадровые резервы, в ФКР ОПК, назначение на отдельные позиции номенклатуры должностей в организациях ОПК.
