

ПРОТОКОЛ
заседания Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики

г. Москва, Ленинградский проспект, 36, стр. 33

12 марта 2024 г.
12:00

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ:

Волобуев Николай Анатольевич, Председатель Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместитель генерального директора Государственной корпорации «Ростех».

ПОВЕСТКА

Вступительное слово Волобуева Николая Анатольевича, Председателя Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Члена Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместителя генерального директора Государственной корпорации «Ростех».

Приветственное слово Поповой Натальи Валентиновны, Заместителя Исполнительного директора Союза машиностроителей России.

1. «О рассмотрении проекта Постановления Правительства РФ «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» в контексте решения задач кадрового обеспечения предприятий отечественного машиностроительного комплекса».

Докладчик: **Цветкова Юлия Дмитриевна**, Заместитель Председателя Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех».

Дискуссия.

2. «Об инициативах, направленных на развитие текущей модели функционирования базовых кафедр Государственной корпорации «Ростех» как инструмента повышения квалификации управленческого, инженерно-технического персонала и восстановления преемственности профессиональных кадров машиностроительного комплекса».

Докладчик: **Цветкова Юлия Дмитриевна**, Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех».

Дискуссия.

3. «О программе развития рационализаторского движения Государственной корпорации «Ростех» как платформы для повышения производительности и технической оснащенности машиностроительного комплекса России».

Докладчик: **Чернышев Тимур Олегович**, Руководитель направления Государственной корпорации «Ростех».

Содокладчик: **Цветкова Юлия Дмитриевна**, Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех».

Дискуссия.

Заключительное слово Поповой Натальи Валентиновны, Заместителя Исполнительного директора Союза машиностроителей России.

Заключительное слово Волобуева Николая Анатольевича, Председателя Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Члена Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместителя генерального директора Государственной корпорации «Ростех».

Во вступительном слове Председатель Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместитель генерального директора Государственной корпорации «Ростех» **Волобуев Н.А.** отметил, что предприятия машиностроительного комплекса реализуют системный подход по подготовке кадров в рамках «бесшовного» обучения «школа-вуз-предприятие», включая профориентацию, в том числе по линии инженерных классов. Активную работу в данном направлении проводит также Государственная корпорация «Ростех» в рамках образовательно-профессиональных треков: «Крылья Ростеха», «Код Ростеха», «Биотехмед Ростеха» и «Качество Ростеха» (трек планируется к запуску в сентябре 2024 года). Указанные мероприятия приобретают особую актуальность с учетом нового объявленного Президентом России В.В.Путиным национального проекта «Кадры». Текущая редакция Постановления Правительства РФ «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» требует всестороннего рассмотрения в целях нивелирования рисков для дальнейшего развития системы опережающей подготовки инженерно-технических специалистов, реализуемой предприятиями машиностроительного комплекса.

В приветственном слове Заместитель Исполнительного директора Союза машиностроителей России **Попова Н.В.** отметила, огромную значимость работы, которая проводится Комитетом по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, в части реализации программ, направленных на обеспечение предприятий машиностроительного комплекса, в том числе в сфере ОПК, высококвалифицированными кадрами.

Вопрос 1. С докладом выступила **Цветкова Ю.Д.**, Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех»:

Корпорацией проанализирован Проект Постановления Правительства Российской Федерации «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», подготовленный в целях реализации Федерального закона от 14.04.2023 №124-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ) и размещенный на <https://regulation.gov.ru/> - официальном сайте для размещения информации о подготовке нормативных правовых актов. По результатам анализа предлагается внести в Проект Постановления следующие дополнения/корректировки:

1. Не распространять обязанности заказчика размещать предложения на ЕЦП «Работа в России», адресованные гражданам, поступающим на целевое обучение в пределах квоты в интересах организаций, включенных в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса.

2. Предусмотреть в обязательном порядке возможность проведения заказчиком/работодателем отбора кандидатов до заключения целевого договора в соответствии с порядком и критериями, установленными работодателем, и с учетом требований к кандидатам, определенных в пункте 23 Проекта Постановления (предусмотрев возможность включения в указанные требования дополнений, актуальных для конкретного заказчика). Данный механизм необходимо распространить на граждан, обучающихся по образовательным программам, и граждан, поступающих на обучение по образовательным программам, в том числе в пределах квоты, и если число претендентов НЕ превышает количество мест (*справочно: в последние годы, при целевой квоте около 130-140 тыс. мест, на целевые места принимаются 42-74 тыс. человек*).

Дополнительно требуется рассмотрение и согласование кандидатов на целевое обучение службами безопасности организаций оборонно-промышленного комплекса.

Разработать порядок участия заказчика/работодателя в конкурсе на целевое обучение, проводимом образовательной организацией, в пределах квоты и если число претендентов НЕ превышает количество мест.

3. Предусмотреть возможность в целевом договоре заказчику/работодателю самостоятельно определять меры социальной поддержки в отношении кандидатов, а также возможность закрепления мер социальной поддержки за организацией-работодателем при наличии заказчика как стороны договора.

4. Предусмотреть в Проекте Постановления механизм, предусматривающий продолжение обучения гражданином на следующем уровне образования в рамках целевого договора.

5. Предусмотреть выделение квот целевого приема в рамках контрольных цифр приема по специальностям и профессиям среднего профессионального образования, в том числе в рамках федерального проекта «Профессионалитет», для организаций машиностроительного комплекса в образовательных организациях. Включить в Проект Постановления пункт о необходимости учитывать предложения о целевом приеме, размещенные заказчиком на портале «Работа в России», при распределении мест/квот на целевое обучение по программам СПО, в том числе образовательными организациями. *Справочно: общая потребность организаций Государственной корпорации «Ростех» в выпускниках СПО на 2024-2028 гг. составляет 77 202 человек.*

6. Включить в Проект Постановления раздел «Образовательные организации»; конкретизировать права и обязанности указанных организаций (в том числе по информированию граждан о целевом обучении и закрытию целевых квот); прописать схему взаимодействия с заказчиком/работодателем и гражданином на портале «Работа в России».

7. Конкретизировать в Проекте Постановления обязанность/возможность использования личных кабинетов портала ФКЦ ОПК для ведения отчетности по целевому обучению (возможность синхронизации информации с платформой «Работа в России»).

В дискуссии приняли участие:

- **Рогова В.А.**, Заместитель первого проректора ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет» отметила: предложения и комментарии, представленные Государственной корпорацией «Ростех» в проект Постановления Правительства РФ «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», поддерживаются РТУ МИРЭА. Целесообразно проводить отбор кандидатов и устанавливать квоты для конкретных заказчиков, чтобы не усложнять процедуру приема в вузы. Дополнительно, по мнению РТУ МИРЭА, ответственность за отбор кандидатов должна лежать на заказчиках, иначе возникнет ситуация, когда образовательные организации будут отбирать кандидатов, которые не устраивают заказчиков, что, в свою очередь, приведет к отсутствию механизмов стимулирования предприятий-работодателей к профориентационной работе со школьниками, в том числе в рамках проектов госкорпорации.

• **Моисеев Р.Е.**, Проректор Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева – КАИ сообщил, что в Проекте Постановления необходимо отразить ограничение по количеству заявок от гражданина (не более пяти как предельное количество направлений подготовки, по которым поступающий может участвовать в конкурсе), а также отразить возможность снять с заказчика обязанности по предоставлению мер социальной поддержки, социальных гарантий, гарантий трудоустройства в отношении студентов-целевиков, в случае согласия работодателя полностью выполнить обязательные условия договора (меры поддержки, трудоустройство), при этом оставить за заказчиком право контролировать выполнение работодателем требований (данные предложения актуальны в случаях, когда заказчик и работодатель разные юридические лица);

• **Кравченко О.А.**, Ректор Тульского государственного университета отметил, что для организаций, входящих в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса, необходимо предусмотреть возможность установления дополнительных критериев отбора абитуриентов, в том числе в части требований к успеваемости абитуриентов (результаты единого государственного экзамена по соответствующим предметам, средний балл аттестата и т.д.). Дополнительно необходимо ограничить сроки заключения целевого договора периодом с даты начала до даты окончания приоритетного этапа зачисления (что позволит заполнить вакантные места, образовавшиеся за счёт граждан, отказавшихся от заключения договора о целевом обучении, абитуриентами, поступающими на условиях общего конкурса) или предусмотреть подписание абитуриентом договора о целевом обучении до дня завершения приема документов образовательной организацией с последующим подписанием со стороны работодателя по итогу конкурсного отбора до основного этапа зачисления.

• **Пальмов В.Г.**, Руководитель Федерального кадрового центра ОПК – заместитель генерального директора ФГУП «ВНИИ «Центр» отметил, что необходимо проработать данные законодательные инициативы со всеми заинтересованными организациями в целях дальнейшей эффективной реализации целевого обучения в рамках государственного плана в интересах организаций оборонно-промышленного комплекса с использованием платформы Федерального кадрового центра ОПК.

• **Миронов С.Ю.**, Главный эксперт Административного департамента Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» сообщил, что Проект Постановления:

- фактически нивелирует профориентационную работу ГК «Роскосмос» и ее организаций, лишая заказчиков целевого обучения возможности отбирать наиболее высокопотенциальных и мотивированных кандидатов на заключение договора по результатам отраслевых профориентационных активностей и проектов (космические классы, олимпиады, конкурсы и иные профильные мероприятия);

- не предусматривает механизмы проведения личного собеседования и анкетирования кандидата на заключение договора о целевом обучении и его родителей с работниками кадровой службы организации, руководителями структурных подразделений, в которые планируется дальнейшее трудоустройство, а также проверки кандидата по линии службы безопасности;

- предусматривает возможность расторжения договора по инициативе гражданина при непредоставлении мер поддержки со стороны заказчика в течение трех месяцев (*справочно: меры поддержки определяются локальными актами организаций, в зависимости от успеваемости, задержка выплат может быть связана с удаленностью заказчика и образовательной организации, а также с краткосрочными финансовыми проблемами у заказчика*);

- предусматривает детализацию квоты по отдельным заказчикам, что приведет к меньшему заполнению целевых мест и к снижению проходного балла ЕГЭ (*справочно: ранее ГК «Роскосмос» не детализовала квоту по организациям ГК, и среди кандидатов на целевое обучение формировался отдельный конкурс при недостаточном количестве мест*);

- предусматривает необходимость хранения на портале «Работа в России» большого объема персональной информации и иных сведений о гражданах, трудоустроенных на предприятиях оборонно-промышленного комплекса. Ввиду высокого риска несанкционированной попытки использования, кражи и повреждения конфиденциальной информации необходимо обеспечить соблюдение полного списка мер по предотвращению кибератак, несанкционированных доступов к персональным данным и исключить риск утечки информации.

• **Ермаков А.А.**, И.о. проректора по учебной работе Московского авиационного института (национальный исследовательский университет) отметил, что предложения и комментарии, представленные Государственной корпорацией «Ростех» в проект Постановления Правительства РФ «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», поддерживаются МАИ. Дополнительно предлагается:

- приравнять условия целевого приёма в интересах предприятий ОПК к приёму в интересах безопасности государства;

- предусмотреть для заказчика и вуза возможность отклонять заявки по самостоятельно установленным критериям отбора: минимальные баллы ЕГЭ, несоответствие установленным требованиям, невозможность получения формы допуска;

- ввести единую систему информирования зачисленных по целевой квоте о необходимости заключения целевого договора в срок до 1 сентября (предусмотрев возможность заключения целевого договора в срок до 15 августа), отслеживания предварительного подписания целевого договора через портал «Работа в России».

• **Софронова М.И.**, Заместитель директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Минпросвещения России отметила, что субъект Российской Федерации (регион) не может планировать целевые места, так как в среднем профессиональном образовании (СПО), в отличие от высшего образования, нет квот на целевые места в виду общедоступности СПО (статья 43 Конституции РФ). Дополнительно, необходимо образовательным организациям, реализующим программы среднего профессионального образования, находящимся в структуре федеральных образовательных организаций высшего образования, организовать работу по подключению к региональным ведомственным информационным системам по месту осуществления образовательной деятельности в рамках услуги «Приём на обучение по программам среднего профессионального образования» в федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

Волобуев Н.А., Председатель Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместитель генерального директора Государственной корпорации «Ростех» и **Цветкова Ю.Д.**, Заместитель Председателя Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех», завершили дискуссию: в связи с состоявшимся обсуждением предлагается рассмотреть возможность проведения разъяснительного совещания для представителей и организаций Корпорации по всем вносимым в ФЗ изменениям, с участием представителей Минобрнауки России и Минтруда России, а также представить предложения Комитета в Союз машиностроителей России в целях направления соответствующей позиции в Минобрнауки России.

Вопрос 2. Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Госкорпорации «Ростех» **Цветкова Ю.Д.** доложила об инициативах Корпорации, вузов-партнеров и Академии Ростеха, направленных на развитие текущей модели функционирования базовых кафедр Корпорации как инструмента повышения квалификации управленческого, инженерно-технического персонала и восстановления преемственности профессиональных кадров машиностроительного

комплекса с учетом проведенной Корпорацией в 2023 году диагностики базовых кафедр. Всего в Корпорации функционирует 71 базовая кафедра, из которых 68 кафедр созданы организациями холдинговых компаний, создание 3 базовых кафедр инициировано Корпорацией.

По результатам диагностики базовых кафедр с учетом утвержденных Корпорацией критериев выявлены следующие кафедры-лидеры рейтинга:

1 место: кафедра РТУ МИРЭА на базе АО «НПП «Исток» им. Шокина» (ХК АО «ОПК») - № 143 - Конструирования СВЧ и цифровых радиоэлектронных средств;

2 место: кафедра УлГТУ на базе АО «Ульяновское конструкторское бюро приборостроения» (ХК АО «КРЭТ») - Бортовые информационно-управляющие системы;

3 место: кафедра ДонГТУ на базе РВПК ПАО «Роствертол» имени Б.Н.Слюсаря» (ХК АО «Вертолеты России») - Авиастроение;

4 место: кафедра РТУ МИРЭА на АО «НПО «Орион» (ХК АО «Швабе») - № 134 Инфракрасной техники и электронной оптики;

5 место: кафедра СФУ на АО «НПП «Радиосвязь» (ХК АО «ОПК») - Информационных технологий на радиоэлектронном производстве;

6 место: кафедра Иркутского НИТУ на ИАЗ - филиал ПАО «Корпорация «Иркут» (ХК АО «ОАК») – Авиамашиностроение.

Дополнительно выявлено:

1. В связи с отсутствием полноценного механизма обмена информацией (между головной организацией холдинговой компании (ГО ХК (ИС)) и предприятием, предприятием и базовой кафедрой) ГО ХК (ИС) не обладают полными данными о деятельности базовых кафедр, расположенных в организациях, входящих в контур управления ГО ХК (ИС), объемах расходов на их содержание, а также не рассматривают возможность совместного использования ресурсов базовых кафедр и их сетевого взаимодействия.

2. Структура и характер обучения на базовых кафедрах не обеспечивают в полной мере подготовку специалистов, соответствующих требованиям организаций Корпорации. Подразделения по управлению персоналом организаций Корпорации не являются заказчиками/полноправными участниками планирования деятельности базовых кафедр.

3. Не все базовые кафедры выполняют научно-исследовательские работы (НИР), при этом НИР, реализуемые на базовых кафедрах, в ряде случаев не всегда синхронизированы с научно-технической повесткой Корпорации.

В дискуссии приняли участие:

• **Рогова В.А.**, Заместитель первого проректора ФГБОУ ВО «МИРЭА - Российский технологический университет» предложила обеспечить реализацию со стороны РТУ МИРЭА следующих мероприятий:

- согласовать с Корпорацией набор образовательных программ 2024 года базовых кафедр РТУ МИРЭА с учетом направлений подготовки/специальностей соответствующих базовых кафедр;

- разработать компетентностную модель для всех образовательных программ, реализуемых базовыми кафедрами РТУ МИРЭА, и актуализировать учебные планы в соответствии с ней (совместные образовательные программы);

- проработать вариант создания мегалабораторий Корпорации на территории РТУ МИРЭА для подготовки кадров по совместным образовательным программам;

- определить перечень дисциплин, которые будут читаться профильными специалистами предприятий на базе инфраструктуры вуза или предприятий в рамках базовых кафедр РТУ МИРЭА;

- проработать вопрос сетевых программ или программ ДПО для опорных региональных вузов на базе инфраструктуры РТУ МИРЭА с привлечением профильных специалистов.

• **Шибанова Ю.П.**, Директор Департамента развития системы управления персоналом АО «Швабе» отметила, что холдинг полностью поддерживает инициативы Корпорации по повышению эффективности деятельности базовых кафедр и готов работать над проблемами, выявленными в рамках аудита базовых кафедр, в том числе для более успешной реализации образовательно-профессиональных треков Корпорации.

• **Цветкова Ю.Д.**, Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех», с учетом результатов проведенной диагностики предложила реализовать план дальнейших мероприятий по развитию базовых кафедр Корпорации:

1. Департаменту управления персоналом Корпорации совместно с Академией Ростеха, вузами-партнерами и иными заинтересованными организациями-членами Союза машиностроителей России организовать проведение информационно-методического семинара для представителей базовых кафедр организаций Корпорации с участием представителей служб управления персоналом организаций и Корпорации, а также представителей университетов-партнеров с целью обмена опытом и представления лучших практик. **Срок:** до 01.07.2024 г.

2. Департаменту управления персоналом Корпорации совместно с ООО «РТ-Информ» проработать вопрос создания единого сетевого информационного ресурса базовых кафедр на уровне Корпорации, включая рабочие программы дисциплин базовых кафедр, учебные и методические материалы, тематики курсовых и дипломных работ, календарь научных конференций организаций Корпорации с участием студентов базовых кафедр. **Срок:** до 31.12.2024 г.

3. Департаменту управления персоналом Корпорации совместно с Академией Ростеха обеспечить предоставление на постоянной основе базовым кафедрам информации о профориентационных и образовательных мероприятиях Корпорации, в том числе на площадках Корпорации и организаций Корпорации. **Срок:** 01.04.2024 г., далее на системной основе.

4. Руководителям организаций Корпорации и базовых кафедр обеспечить на системной основе контроль соответствия научно-исследовательских работ, проводимых базовыми кафедрами, приоритетным направлениям научно-технического развития организаций Корпорации. В **срок** до 01.07.2024 г. согласовать с НТС соответствующей организации / ГО ХК (ИС) перечень НИР, реализация которых запланирована на 2024 год, далее обеспечить согласование на системной основе.

5. Департаменту управления персоналом Корпорации совместно с Академией Ростеха направить результаты диагностики базовых кафедр в ГО ХК (ИС). **Срок:** до 01.07.2024 г.

6. Руководителям подразделений по управлению персоналом ГО ХК (ИС) представить в Департамент управления персоналом Корпорации при необходимости предложения по корректировке результатов диагностики базовых кафедр, а также предложения по повышению эффективности базовых кафедр с учетом результатов диагностики, в том числе по возможности сетевого использования ресурсов базовых кафедр (программы учебных дисциплин, учебно-методические материалы, экспертная поддержка сотрудников базовых кафедр - работников организаций Корпорации, в том числе наставников, материалы молодежных научно-исследовательских семинаров и конференций и т.д.). **Срок:** до 01.12.2024 г.

Волобуев Н.А., Председатель Комитета по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики, Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Заместитель генерального директора Государственной корпорации «Ростех», завершил дискуссию: проведенные Корпорацией мероприятия по повышению эффективности деятельности базовых кафедр и систематизации их работы могут рассматриваться как целевая модель не только в интересах организаций Корпорации, но и иных организаций машиностроительного комплекса.

Вопрос 3. Руководитель направления развития промышленных активов Комплекса обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Государственной корпорации «Ростех» **Чернышев Т.О.** презентовал программу развития рационализаторского движения в организациях Корпорации как платформу для повышения производительности и технической оснащенности машиностроительного комплекса России в развитие ранее утвержденной Корпорацией Концепции поддержки рационализаторского движения.

Комплексная программа развития рационализаторского движения направлена на всестороннюю поддержку (включая мотивацию, обучение рационализаторов, развитие социальных программ) работников организаций Корпорации, подающих рационализаторские предложения и предложения по улучшению производственных процессов.

Для предприятий промышленности, в особенности для организаций оборонно-промышленного комплекса, становится крайне актуальным вопрос использования творческого потенциала всех сотрудников, их инициативы и готовности улучшать производственные процессы. Генеральным директором Государственной корпорации «Ростех» С.В. Чемезовым поручено руководству ГО ХК (ИС)/ОПУ поддерживать и развивать рационализаторское движение. Корпорация ориентирована на формирование среды, позволяющей работникам всех уровней предлагать, обсуждать и внедрять новое в производстве.

Цветкова Ю.Д., Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех», отметила, что в планах на 2024 год апробация данной программы на пилотных организациях Корпорации в целях ее последующего тиражирования как в Государственной корпорации «Ростех», так и за контуром Корпорации в рамках машиностроительного комплекса.

РЕЗОЛЮЦИЯ

По результатам заседания Комитет по развитию перспективных компетенций в сфере профессионального образования, управления персоналом и социальной политики Союза машиностроителей России РЕШИЛ:

1. Принять к сведению доклады:

- **Цветковой Ю.Д.**, Заместителя Председателя Комитета, Директора по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех»;

- **Чернышева Т.О.**, Руководителя направления развития промышленных активов Комплекса обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Государственной корпорации «Ростех».

2. **Поручить** Заместителю председателя Комитета (Ю.Д. Цветкова) сформировать предложения Комитета для включения в проект Постановления Правительства Российской Федерации «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования», согласованные с ведущими вузами и Федеральным кадровым центром ОПК, и представить в Союз машиностроителей России в целях дальнейшего направления данных предложений в Минобрнауки России.

Срок: 01.04.2024 г.

Ответственный: Цветкова Ю.Д., Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех».

3. **Одобрить** план мероприятий по повышению эффективности деятельности базовых кафедр с учетом опыта наиболее передовых кафедр.

Срок: реализация мероприятий, указанных в плане, в срок до 31.12.2024 г.

Ответственные: определены в рамках мероприятий плана.

4. **Поручить** Члену Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Индустриальному директору Комплекса обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Государственной корпорации «Ростех» (Б.И. Оздоев), Заместителю председателя Комитета (Ю.Д. Цветкова) инициировать реализацию программы развития рационализаторского движения в пилотных организациях Корпорации в целях ее последующего тиражирования как в Государственной корпорации «Ростех», так и за контуром Корпорации в рамках машиностроительного комплекса.

Срок: 31.12.2024 г.

Ответственные: Б.И. Оздоев, Член Бюро Ассоциации «Лига содействия оборонным предприятиям», Индустриальный директор Комплекса обычных вооружений, боеприпасов и спецхимии Государственной корпорации «Ростех», Цветкова Ю.Д., Заместитель Председателя Комитета, Директор по управлению персоналом Государственной корпорации «Ростех».

**Председатель Комитета,
Член Бюро Ассоциации
«Лига содействия оборонным предприятиям»,
Заместитель генерального директора
Государственной корпорации «Ростех»**



Н.А. Волобуев