



Минтруд
России



РАБОТА
РОССИИ



ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ИНСТИТУТ ТРУДА
МИНТРУДА РОССИИ

Ключевые вызовы привлечения, развития и удержания работников на предприятиях Госкорпорации Ростех

Юлия Цветкова

Директор по управлению персоналом
Госкорпорации Ростех

Октябрь, 2026

Технологический рывок: фокус на высокотехнологичных инженерах и рабочих



2026

Техническая школа на базе Академии Ростеха:
Школа инженера, Научная школа, школа конструктора
Кадровый резерв (ключевые должности)

Производственная аспирантура,
создание научно-производственных объединений,
комплексная модель управления наукой

Передовые инженерные школы,
специализированное ВО, переподготовка, ДПО

Целевое обучение по программам,
адаптированным под требования организаций
Корпорации, микроквалификации, рабочие
профессии

Подготовка рабочих кадров строго под запрос
работодателя: ФП «Профессионалитет»,
Производственно-учебные центры
Корпорации

Инженерные классы
в привязке к целевым программам
Корпорации (прямая конверсия)

Инженер

**Линейный
рабочий**

СПО, включая
Профессионалитет

Научный работник

Инженер

2036

**Мультиквалифицированный
рабочий**

СПО, включая Профессионалитет

**«Фиолетовые
воротнички»**

«прединженер»
(высококвалифицированный рабочий с
компетенциями в ИИ, робототехнике,
цифровых технологиях)

Научный работник

Структура персонала организаций Корпорации – участников НПТЛ, чел.

Инженер	8 203
Линейный рабочий	43 749
Научный работник	2 734

Инженер	14 370
Мультиквалифицированный рабочий	28 741
Прединженер	21 556
Научный работник	7 185

2026

2036

Источники покрытия кадровой потребности

20%	40%	30%	10%
Трудоустройство выпускников ВО	Трудоустройство выпускников СПО, обучение/ переобучение в ПУЦ, включая ветеранов СВО	Необходимо определить источник замещения (СПО, ВО, Корпоративная академия)?	Трудоустройство выпускников ВО, производственной аспирантуры, ПИШ

Половина замещающей потребности в персонале организаций Корпорации – участников НПТЛ закрывается за счет выпускников СПО и ВО



ВО

Целевые квоты выбираются не полностью

Ежегодная потребность Корпорации – ~ 3,5 - 4 тыс. целевиков (ВО)

Выбрано квот:
2025 г. – 73%
2026 г. – 79%

- Школьники **не выбирают сложные направления подготовки**
- **Непопулярность профессий**, престиж работы на заводе и в КБ не поддержан на уровне масс-медиа, популярных у молодежи

- **Уровень ЕГЭ недостаточен**, в т.ч. из-за нехватки преподавателей или их низкой квалификации
- **Более привлекательные предложения** от иных компаний

Кадровые центры «Работа России» могут выступать единым окном для школ и региональных властей

Инфокампании, фильмы, компьютерные игры, ТВ-программы: о причастности к н/т прогрессу и уникальным задачам, о мастерстве, которое укрепляет суверенитет, о важности дела рабочего и инженера

СПО

Потребность в выпускниках СПО на 2026 год не удовлетворена на ~ 500 человек

Общая потребность: 13 400 чел. (155 профессий и специальностей (в 50 субъектах РФ и > 350 организации СПО))

- **отсутствие своевременного информирования колледжей** силами региональных ФОИВов о потребностях предприятий (количество, направления)
- **отсутствие соответствующих образовательных программ** в колледжах в регионах присутствия предприятий Корпорации
- **недостаточный объем подготовки** в рамках соответствующих программ

Необходимость учета кадровой потребности предприятий Корпорации в КЦП в колледжах в регионах присутствия

Успешный пример: подготовка кадров СПО под запрос организаций Корпорации в рамках федерального проекта «Профессионалитет»



Спасибо
за внимание!