

# Выявление и поддержка интеллектуальных лидеров мнений в вертикально интегрированной структуре оборонно-промышленного комплекса

*Рассматриваются процессы выявления и отбора интеллектуальных лидеров мнений на предприятиях вертикально интегрированной структуры оборонно-промышленного комплекса. Показана роль научно-образовательного центра вертикально интегрированной структуры в управлении этими процессами.*

**Ключевые слова:** интеллектуальный лидер, переподготовка, повышение квалификации, вертикально интегрированная структура.



**Д. Ю. Большаков,**  
*к. т. н., начальник отдела,*  
**АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**  
*antey@inbox.ru*

## Введение

Производство современной высокотехнологичной инновационной продукции требует квалифицированных кадров, подготовленных в соответствии с требованиями ускоряющегося научно-технического прогресса [1-3], темпы которого таковы, что современное техническое образование едва успевает корректировать программы подготовки и переподготовки специалистов в средних и высших учебных заведениях [1, 3]. Поэтому в настоящее время рабочим и инженерам целесообразно прививать установки не только на успешное овладение академическими знаниями в учебных заведениях, но и стремление к непрерывному профессиональному росту. Потребность в этом в вертикально интегрированной структуре (ВИС) обусловлена тем, что для совершенствования современного производственного процесса требуются специальности и компетенции, не имеющие корней в профессиональной культуре предприятия и специалистам попросту неоткуда черпать опыт [1, 3]. Единственным выходом из этой ситуации является построение системы непрерывного повышения квалификации и переподготовки специалистов, и экономически целесообразно это делать в рамках всей вертикально интегрированной структуры [1].

Для организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов с учетом потребностей предприятий всей ВИС в АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» и ряде его дочерних обществ образованы научно-образовательные центры (НОЦ) [1-4]. Создание их позволяет проводить единую политику по переподготовке и повышению квалификации, осуществлять управление, контроль и

стратегическое планирование кадрового обеспечения с учетом интересов ВИС [1-3].

Одной из научных задач НОЦ АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» является выявление лидеров и «генераторов идей» [5]. Цель выявления лидеров — качественное совершенствование кадрового потенциала ВИС, а именно выявление работников, обладающих наибольшими компетенциями и способных в перспективе повышать интеллектуальный потенциал как других работников, так и предприятия в целом, а также формировать научно-техническую повестку дня предприятий для постановки и выполнения новых НИОКР и внедрения нужных инноваций.

Настоящая статья посвящена составлению социального портрета интеллектуальных лидеров мнений и поиску путей их выявления и поддержки в интересах увеличения интеллектуального потенциала ВИС.

## Интеллектуальные лидеры мнений

Один из самых известных американских социологов XX в. Роберт Мертон разделяет лидеров мнений на «локальных» и «космополитических» [6]. Локальные лидеры — это специалисты, досконально разбирающиеся в своей профессиональной области, в то время как космополитические являются источниками информации о мире в целом [6]. В настоящей работе рассматриваются именно локальные лидеры, являющиеся интеллектуалами-специалистами в силу своей узкой профессиональной компетенции [7]. Кроме узкой специализации рассматриваемые лидеры отличаются рефлексией, то есть имеют насущную потребность оказывать влияние на других. Данная рефлексия имеет обратную связь, которая выливается

во встречное влияние на лидера мнений, укрепляя его профессиональную уверенность и/или увеличивая потребность в продолжении рефлексии. В целом такую рефлексию можно разделить на четыре этапа [8]:

- 1) определение ролей — позиционирование интеллектуальным лидером мнений себя открытым к диалогу со специалистами;
- 2) создание и поддержание коммуникационных потоков — сознательное или бессознательное создание среды, в которой лидер мнений может осуществлять расширенную реализацию своей профессиональной компетенции, например, через личное общение, средства связи, семинары, так называемое «сарафанное радио»;
- 3) установление правил и процедур работы — создание устойчивого, оптимального и эффективного функционирования каналов коммуникаций, например, помощь советами, наставничество, руководство практикой;
- 4) ощущение обратной связи — важный для лидера положительный дидактический результат его деятельности.

У описываемых лидеров мнений положительные черты проявляются сознательно, и такой индивид помимо непосредственного выполнения своей производственной деятельности начинает тяготеть к интеллектуальному лидерству. При этом успешному интеллектуальному лидеру присущи такие положительные черты, как дружелюбность, взаимное доверие, уважение, симпатия и гармония, чувствительность и желание сделать доброе другим. Далее в статье под интеллектуальными лидерами мнений (ИЛМ) следует иметь в виду именно локальных рефлексивно-интеллектуальных лидеров мнений.

Рассматриваемые ИЛМ не обязательно являются руководителями больших групп разработчиков, начальниками подразделений, влиятельными людьми на предприятии, но почти всегда они — специалисты в той области, где сосредоточены их должностные обязанности. Таким лидерам, в частности, присущи следующие черты [9]:

- Профессионализм как совокупность полученных академических знаний и практических умений, которые позволяют успешно решать поставленные руководством задачи, быть арбитром при принятии сложных технических решений, а также основанные на профессионализме уверенность в своих способностях и самостоятельность, решительность при доведении разработки до финального завершения.
- Высокий уровень мотивации и ясное понимание командных целей и задач, способность быть восприимчивым к инновациям и изменениям, умение видеть проблемы и перспективы, выделять среди них наиболее важные.
- Развитый интеллект, способность нестандартно решать поставленные задачи, быстро ориентироваться в меняющихся внешних условиях, выявлять проблемы, оценивать их и добиваться их решения.
- Коммуникативность, умение объяснить суть проблемы и указать способы ее решения.

- Постоянное самосовершенствование и целенаправленное достижение больших профессиональных высот.
- Готовность ради интересов общего дела жертвовать личным.

Именно ИЛМ могут рассматриваться как первоочередной стратегический кадровый ресурс ВИС, имеющий огромную потенциальную способность к самоорганизации в исследовании какой-либо научной или технической проблемы, внедрению инноваций. Кроме того, ИЛМ с помощью механизмов, разработанных в НОЦ, могут быть выведены на более высокий уровень, то есть выполнять роль ИЛМ не только своей социальной группы на предприятии, но и всей ВИС. Однако тот факт, что ИЛМ не всегда являются руководителями, ставит перед НОЦ ВИС, занимающимся их выявлением и поддержкой, проблему поиска ИЛМ.

## Выявление и поддержка

Для выявления ИЛМ целесообразно разработать в НОЦ регламент взаимодействия с предприятиями при решении данной задачи, на регулярной основе вести базу данных ИЛМ ВИС по направлениям деятельности (наука, производство, системы автоматизированного проектирования, программирование и т. д.). Такой регламент, в частности, может содержать следующие этапы:

1. Регулярное проведение научно-образовательным центром опросов руководителей подразделений предприятий для выявления компетентных сотрудников, которые в своей профессиональной деятельности пользуются у коллег заслуженным авторитетом. Целью проведения опросов — пополнение и актуализация списка ИЛМ.
2. Анкетирование выявленных работников с целью выявления успешных лидеров, определения их психотипа, выявления существующих и недостающих черт успешного лидера. Анкетирование позволяет выбрать направления дальнейшего развития ИЛМ в интересах ВИС, например:
  - направление на психологические курсы по развитию экстравертной модели специалиста для прививания черт действий вопреки проблемам и стремления отстаивать свои принципы;
  - развитие навыков управленца и/или наставника. Как правило, эти сочетания не бывают равномерными, и преобладает какое-либо одно качество (помимо профессиональной деятельности);
  - прохождение курсов или практики по основам дидактики и ориентация на совместную творческую работу ИЛМ с группой специалистов.
3. Подтверждение центром соответствия специалиста статусу ИЛМ ВИС, выдача сертификата ИЛМ и работа по его развитию и продвижению. Такое подтверждение необходимо:
  - для поддержания высокого статуса специалиста;
  - для подготовки его по расширенному списку компетенций ИЛМ ВИС;
  - для возможной поддержки.Поддержка выявленных ИЛМ может быть осуществлена путем:

- подготовки положения о консультантах ВИС и установка для них предпочтений (выплаты стипендий ИЛМ, включение в кадровый резерв, первоочередное направление на повышение квалификации, оплата наставничества, предоставление оплачиваемых часов за чтение лекций по своей профессиональной деятельности как на своем предприятии, так и на смежных предприятиях ВИС);
- регулярного участия ИЛМ в семинарах, симпозиумах, конференциях, тренингах, мастер-классах, встречах, деловых играх;
- направления ИЛМ на стажировку на предприятия ВИС с целью обмена опытом или налаживания контактов между ИЛМ.

## Мероприятия НОЦ ВИС для поиска и поддержки ИЛМ

Роль НОЦ ВИС в проведении работы по поиску и поддержке ИЛМ заключается в следующем:

1. Проведение расширенных исследований для определения социального портрета ИЛМ на предприятиях ВИС.
2. Разработка анкеты для выявления ИЛМ, составления их психотипа, определения сильных и слабых сторон.
3. Составление программы по развитию ИЛМ в рамках всей ВИС по данным собранных и проанализированных анкет ИЛМ.
4. Взаимодействие с предприятиями ВИС с целью выявления ИЛМ.

## Заключение

Реализация вышеизложенных положений по поиску и поддержке ИЛМ позволит проводить совершенствование кадрового потенциала ВИС и сформирует корпоративное пространство интеграции и скорейшего распространения передового научного и производственного опыта на все ее предприятия.

## Список использованных источников

1. Д. Ю. Большаков. Корпоративный научно-образовательный центр вертикально интегрированной структуры//Иновации. № 5. 2014. С. 73-78.
2. Д. Ю. Большаков, Г. В. Козлов. Кадровое и технологическое обеспечение инновационной деятельности в вертикально интегрированных структурах//Труды всероссийской научной конференции «Инновационные стратегии развития науки, техники и общества. Социальная инноватика-2014». М.: ФГУП ГНЦ РФ «ВНИИгеосистем», 2014. С. 44-47.
3. С. Е. Ерошин, Я. В. Новиков, В. В. Федоров. Развитие системы ДПО в рамках оборонно-промышленных объединений//Иновации. № 11. 2015. С. 13-16.
4. Устав Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Научно-образовательный центр ВКО «Алмаз – Антей». АНО ДПО «Алмаз – Антей – НОЦ». М.: АНО ДПО «Алмаз – Антей – НОЦ», 2014. 15 с.
5. Концепция Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Научно-образовательный центра воздушно-космической обороны «Алмаз – Антей» им. академика В. П. Ефремова». АНО ДПО «Алмаз – Антей – НОЦ». М.: АНО ДПО «Алмаз – Антей – НОЦ», 2016. 5 с.
6. И. В. Ключев. Лидер мнения в политических коммуникациях // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. Т. 3. 2013. С. 329-334.
7. С. И. Шелонаев. Типология акторов в современном медиапространстве//Историческая и социально-образовательная мысль. № 1. 2012. С. 190-194.
8. Н. Д. Шафеева. Теоретические основы лидерских качеств студентов//Среднее профессиональное образование. № 10. 2011. С. 58-62.
9. И. В. Котляров. Лидерство как теоретический концепт и объективная реальность: социологические тренды//Социологический альманах. № 5. 2014. С. 29-51.

## Identity and support the intellectual leaders of opinion in the vertical integrated structure of military-industrial complex

**D. Yu. Bolshakov**, candidate of technical sciences (PhD), chief of department, «Almaz – Antey» Air and Space Defence Corporation, Joint Stock Company.

The identification and selection of intellectual opinion leaders in the vertical integrated structure of military-industrial complex are consider in this article. The role of scientific and education center of military-industrial complex of the management of these processes are given here.

**Keyword:** intellectual leader, retraining, professional development, vertical integrated structure.