

# Академическая гребля под себя как устойчивый тренд

Автор: Елена Маркушина

13.09.2013 12:34

---

□

Выпуск профессионального блога от [22 августа 2013](#) г.

В проекте реализации изменений, в котором сейчасучаствую, я столкнулась с ситуацией очень знакомой, но на этот раз лишь наблюдаемой. Преодолевать её приходится другим. Но знаете, когда что-либо задевает того кто тебе небезразличен, ты переживаешь это острее, чем если бы то же снова и снова касалось тебя самого. Как известно резидентам Гильдии Лидеров Перемен, мне небезразличны судьбы профессионалов в управлении изменениями.

Опорную группу нашего проекта в этой компании (промышленный сектор) составляют директор по развитию и её заместитель (к слову, редкий случай, когда директор по орг.развитию - представитель не психологической, а технической школы). Коллеги наверняка обошлись бы и без меня, поскольку оба являются профессионалами (ну разве что с "тактикой усиления рядов" не поспоришь))). В процессе совместной работы мне посчастливилось окунуться в действительно классную по эмоциональной окраске среду, в деятельность, приносящую кроме результата также радость и профессиональное удовлетворение. Закругляясь с комплиментами замечу, что главная причина тому на мой взгляд - гармония личных и профессиональных качеств коллег. Сама я по большей части отдаю предпочтение профессионализму. Но не было бы этого поста, если бы также

Автор: Елена Маркушина  
13.09.2013 12:34

---

поступали наши работодатели...

Когда "верховный главнокомандующий", оценивая своего директора по развитию, скривил губы, мол... "не совсем то, что хотелось бы, там даже кандидатской нет", я почти не удивилась... Обстоятельство, которое внутри нашего профессионального цеха вообще не играет роли, является для многих бизнес-лидеров главным признаком профессионализма [импрувера](#), бантиком необходимым и достаточным. Директор по орг. развитию должен быть не просто умным, а умным человеком со справками. Не умея оценивать профессионализм на входе, работодатели перекладывают ответственность на тех, кто выдавал справки, дипломы, присваивал категории и учёные степени. Разве сегодня это для кого-то секрет?

Вес моих коллег в организации, обладай они учеными степенями, был бы несколько иным, возможно большим. Однако, понимая это, они отказываются подойти к защите диссертации "чисто прагматически". Почему... Потому что они не просто директора по развитию (писатели регламентов или автоматизаторы). Они истинные лидеры перемен.

В соответствии с -чтым пунктом Должностной инструкции или Положения о KPI, или .... эффективность директора по развитию и его труд должны оцениваться определенным образом. Однако в реальности они оцениваются иначе. Где-то корпоративная культура опирается на двойные стандарты, где-то топ-менеджеры считают, что регламенты написаны для всех, кроме них самих, где-то главенствуют неписанные правила и убеждения. И вот как раз наличие у директора по орг.развитию учёной степени и является таким неписанным правилом.

Почему бизнес-лидеры иногда выбирают "шашечки, а не ехать" - в целом понятно. Как признавались многие коллеги, в конструктивных спорах на совещаниях, когда верхи не хотят согласиться с правотой профессионала, бизнес-лидеры всегда при четырёх тузах (и все козырные):

1. Вы не работали раньше в такой же компании, как наша.
2. А вы вообще по образованию X, а не Y.
3. Мы послушаем Пупкина, а не вас, так как у него есть учёная степень, а у вас нет.
4. Потому что правильным мнением может быть только моё.

В каждом цеховом сообществе есть свои оппортунисты. И среди директоров по развитию немало таких, кто покрыть не может только четвёртого туза. Я не осуждаю, у каждого своя правда. Коллеги не хотят плыть против течения, усложняя и без того непростую жизнь в профессии. И важно оговориться: если директор по орг.развитию - кандидат наук, то это не значит, что его кандидатская непременно липовая, степень получена в результате "технической защиты" и т.д. Акцент на другом: обладание учёной степенью было бы безусловным благом, если бы в академической среде не происходило бы того, что [происходит сегодня](#). Казалось бы: "всё с этими тремя буквами понятно", но Развивающие продолжают участвовать в этой игре абсурда, где все всё понимают, но...

Коллеги от науки неоднократно говорили мне "ай-яй-яй" и предлагали подойти к защите диссертации "с холодным цинизмом". Вариантов "коммерческой защиты" я встречала не менее двенадцати. Два месяца назад я в третий раз с 2004 года получила предложение... стать академиком. В разное время это были разные акадЭмии, их ценник на удивление стабилен, и сегодня я знаю нескольких людей, которые такой возможностью успешно воспользовались...

Чем выше спрос на что-либо, тем скорее [появляются подделки](#). Учёные сегодня сами как никогда честно признают, что "не всё ладно в датском королевстве", и ставят под вопрос качество самого учёного сообщества. Также и уровень качества диссидентов последних 10-15 лет тоже не тайна. Почему же работодатели продолжают искать "умных со правками", почему не задумываются над тем, чего стоит диссертация, если с её защиты исследование только начинается, а не ею - этой самой защитой - заканчивается? Бизнесмены, стремящиеся сэкономить на зарплатах топов, удивительно редко спрашивают себя: какой прок именно этой конкретной компании от того, что её процессами роста руководит кандидат наук? Хочешь выучить предмет - начни его преподавать (точнее выходи на защиту), так что ли? Почему коллеги (не из самых уверенных в себе или напротив - из самых мудрых) продолжают "решать вопрос с диссером сугубо прагматическим образом"? Если это не китч в искусстве управления карьерой, то что это?

Много лет назад в журнале "Огонёк" я прочла [эпиграф](#):

Автор: Елена Маркушина

13.09.2013 12:34

---

"Китч и Кич – произведение массового искусства, отличающиеся обычно яркой броской формой и примитивным содержанием, рассчитанное на невзыскательный вкус, развлечение и конъюнктуру. Мы можем сожалеть о том, что большинство жаждет наива, мелодрам, кича. Остается лишь недоумевать, почему потребность в неискусстве так устойчива из поколения в поколение, что не поддается самым масштабным просветительским усилиям".

Журнал «Огонек» № 28, 1991 г.

Спрос на "задокументированную учёность" поразительно устойчив. Казалось, мы уже подошли к пределу разумного, за которым царство цинизма и прагматики. Ну да, такие времена... Стоит ли тратить время на написание заметок, тратить просветительские усилия, если только одного из десяти участников игры не устраивают её правила? Надо ли искусственно усложнять себе жизнь в профессии, не отступая от профессиональных принципов там, где твою сделку с совестью тебе заранее простили?

## Академическая гребля под себя как устойчивый тренд

Автор: Елена Маркушина

13.09.2013 12:34

---

Если это про "поставить вопрос ребром", то нет не стоит. Директора по развитию, которые регламентируют процессы, автоматизируют рутину и не проводят перемен, могут быть хоть академиками. Им можно. А вот лидерам перемен..., истинным ЛИДЕРАМ преобразований (RCL по Катценбауху) - нельзя. Потому что они, мало того, что мозги, так еще и совесть организации...

Но давайте разделим повсеместную практику и частный случай. Что с того, что диссертации давно перестали быть "маленьким открытием", или "вкладом в науку", или с того, что идеи больше в воздухе не летают (кто-то из первых осознавших, но позже опубликовавших будет обязательно признан плагиатором); что из того, что все прекрасно понимают истинную цену званию из трёх букв к.т.н или к.э.н? Какое дело до всего этого конкретному генеральному директору конкретного предприятия? Если наличие учёной степени - обязательное правило игры в "Признание в научном сообществе", то разве в эту игру играют директора по развитию и их работодатели в цехах и офисах? Если наличие учёной степени НЕ обязательное правило для игры на рынке труда, то разве именно в рекрутинг играет с вами ваш босс в рабочее время. И вообще, если он так беспокоится о правилах, то он вообще работает или играет в игры?

Автор: Елена Маркушина

13.09.2013 12:34

---

Для директора по орг.развитию непсихологической школы вообще не существует вопроса "хорошо это или плохо иметь учёную степень". Так же как и со степенью МВА, лучше иметь и ругать, чем не иметь вовсе. Кроме того каждый не склонный к мазохизму коллега отлично осознаёт, насколько усложнится его профессиональная жизнь, не прикройся он фиговым листком формально защищенной диссертации. В узком профессиональном кругу (не путать с широким кругом любителей) наличие степени является скорее настораживающим фактором (если не отрицательным). Если бизнес-лидеру доступны для заочного изучения сформулированные мысли, исследования и опыт кандидата, если они утоляют его интерес и в целом понятны, то для него как работодателя это ценнее всех ученых званий вместе взятых. Но однако, лишь в том случае, когда он действительно готов к переменам, а не только к игре в перемены.

Почему среди директоров по развитию организаций, реально проводящих перемены, мало остеиненного народа? Тому не стоит удивляться как минимум по трём причинам:

1. Директора по развитию - прогрессисты, они просто не прикладывают руку к усилению негативных тенденций. На рынок формальных защит они не выходят как раз потому, что

# Академическая гребля под себя как устойчивый тренд

Автор: Елена Маркушина

13.09.2013 12:34

---

Науку и созданную М. Ломоносовым Академию уважают, а не наоборот. Потому у них диссертация или настоящая, или никакая.

2. Сама отрасль знаний не устаканилась. В США защититься можно, и для многих МИТ - мечта студенческой юности. В России - дело другое. Для соискателя по специальности [05.13.10](#)

- просто трудно найти и научного руководителя. И оппонентов.

3. У лидеров перемен, в их отношении к учёным степеням, нет ни позы, ни чистоплюйства, ни протеста. Наличие степени у них не влияет на представление о собственной успешности (само [понятие успеха у них отличается](#) от массового). И, как истинные первопроходцы, они чаще других, чем больше узнают, тем больше замечают, что ничего не знают.

## **Академическая гребля под себя как устойчивый тренд**

Автор: Елена Маркушина

13.09.2013 12:34

---

Сегодня, когда внутри и [вокруг Российской Академии Наук](#) происходят баталии, появляются и надежды на конструктивные перемены. Надежда появляется всегда, даже когда очевидно, что реформаторы не имеют представления об управлении изменениями (Change-management).

[Источник](#)