

**Сардак С. О теориях и теоретиках / С. Сардак // IT manager. – 2003. – №5. – С. 46 – 48.**

В последнее десятилетие на территории стран постсоветского пространства увеличивается разрыв взаимодействия между «теорией», в лице системы науки и образования в сфере экономических дисциплин и «практикой», в лице персонала коммерческих организаций, которые непосредственно работают в условиях современного рынка. Проявление этой проблемы главным образом выражается в искажении информации о процессах происходящих при ведении бизнеса и реальных экономических отношениях.

Это приводит к возникновению разного рода крайностей. Среди теоретиков распространено мнение, что в современном мире достижение успеха возможно в результате обучения, посредством передачи большого объема открытых знаний, причем "... реальный мир зачастую считается частным случаем" [1]. В то же время некоторые практики считают, что главный критерий успеха их личный практический опыт, ум и интуиция, а знания получаемые посредством академического образования, не является необходимым условием успеха, даже в экономически развитых странах [2,3]. Почему же усиливается такая тенденция?

Во времена СССР, между носителями теоретических знаний и реальными исполнителями, работающими в действующих организациях, существовала тесная взаимосвязь, и велся открытый обмен информацией. Все желающие могли получать в системе образования единые и реальные знания, которые использовались на территории всего государства. В то же время все достижения в сфере экономических наук поступали в ту же систему образования и внедрялись на действующих предприятиях. За период падения «железного занавеса» и после появления частной собственности, в большинстве стран постсоветского пространства, произошли следующие процессы:

- 1) «тенизация» и «конфиденциализация» экономических знаний и отношений;
- 2) сокращение обмена информацией и знаниями даже на бытовом уровне;

- 3) практически вся информация и услуги получили свою стоимость в денежном выражении;
- 4) увеличился объем поступающей информации;
- 5) остались юридически и экономически неурегулированными многие вопросы в сфере экономики, права и образования;
- 6) проявилась недостаточность финансирования учебных и научных заведений и их персонала;
- 7) произошло уменьшение доходов большинства населения и увеличение экономического разрыва между бедными и богатыми слоями населения.

В силу этих глобальных процессов произошла миграция носителей знаний. Те кто знал и мог – начал делать сам, те кто знал, но не мог – начал учить, как надо делать, а те кто не знал и не мог, те начали руководить и учить учителей. Фактически, на сегодняшний день, реально сформировались два разнополюсных класса – персонал системы науки и образования и персонал коммерческих структур. И у тех и у других начали образовываться свои кланы, основанные на родственных, коммерческих и дружественных отношениях, причем каждый класс стал носителем части знаний, профессиональных секретов и в то же время невежественных заблуждений. Но при этом обмен реальной информацией сократился даже среди большинства представителей своего класса и сводился в основном к обзорным публикациям в различных фиксированных источниках. Как правило, руководители организаций из числа представителей одного и того же класса мало общались между собой, «нерафинированная» информация поступала к ним в основном через младший или обучающийся персонал. Осуществлялось это с целью достижения различного рода интересов или для сокрытия собственной некомпетентности. На поверхностный взгляд все хорошо. Кто пристал к «кисельному берегу» – остался доволен. Но что же поручается? Деградирует большинство представителей обеих классов! Кто же от этого страдает? Страдают – все, по причине старения кадров и потери перспективных разработок, но больше всего пострадала – молодая смена этих же классов, а в итоге все общество.

Не разрешимый (без внешней помощи) факт того, что наличие у молодого человека способностей и желания получить образование, не возможен без наличия денег, а без наличия образования не возможно получить хорошую работу для получения тех же самых денег, «погубил» для мира многих достойных представителей человечества. Большинство же из дипломированных специалистов в сфере экономических дисциплин, которые не имеют протекции, не могут устроиться на работу по специальности с достойной оплатой труда, в силу своей некомпетентности, по причине отсутствия у них реальных, требуемых для работодателя знаний и опыта [4]. Те работодатели, которым нужен быстрый прирост финансового капитала и реально требуются специалисты, не желают брать на работу молодых людей имеющих дипломы государственного образца сразу после окончания обучения, так как они не желают обучать «теоретически – обученный» персонал [5-7]. Счастливики, которым удалось получить приемлемую для них работу по специальности, часто замечают, что их учили в системе образования не всегда тому, что нужно в реальной жизни. Постепенно у них приходит осознание того, что бизнесу, в лице руководителей организаций, от рядовых исполнителей в основном нужны не носители теоретических знаний, а носители удовлетворяющих их способностей: личная преданность, беспрекословное послушание, работоспособность, память, сообразительность, быстрота реакции, внешний вид, коммуникабельность. Для успешного развития своего бизнеса, нужна идея подкрепленная финансированием, точный расчет и успех, а такие «букеты» без постороннего вмешательства встречаются редко [3]. Эти факты подчеркивают низкий уровень образования и не соответствие получаемых знаний – реальным, «платежеспособным» знаниям. В этой пограничной ситуации отчетливо виден разрыв нашей теории и практики.

Какие же негативные факторы продолжают влиять на сложившуюся ситуацию со стороны системы образования?

1. Увеличение объема выпуска дипломированных специалистов в системе образования происходит непропорционально росту потребности в них со стороны коммерческих организаций [5].

2. Отсутствие или запаздывание выпуска специалистов требующихся для бизнеса специальностей [8].

3. Отсутствие у многих преподавателей реальных современных практических навыков [9]. Этот важный фактор обусловлен разными причинами: некомпетентностью, недостаточным финансированием, отсутствием мотивации со стороны руководства, отсутствием доступа к реальной информации, получение информации, которая не всегда применима к сегодняшним условиям нашей экономики и т. д. [1,10-11].

4. Содержание учебных программ не всегда адаптировано и соответствует потребностям рынка труда [4, 9].

5. Отсутствие производственной практики у студентов [4,11].

6. Возможность «продать корочки».

7. Лень студентов и всепрощение со стороны преподавателей.

Основные негативные факторы действующие со стороны практики в лице руководителей организаций следующие [6-7, 11].

1. Непонимание возможности повышения эффективности бизнеса при взаимодействии с теорией.

2. Экономия средств на оплату повышения квалификации персонала,

3. Боязнь выноса информации.

4. Боязнь перехода персонала в конкурирующие организации.

5. Боязнь возникновения нездоровой конкуренции среди работников организации.

6. Боязнь поломок сложного оборудования или создания помех в производственном процессе.

В то же время в результате тесного взаимодействия теории и практики возможно достижение обоюдывыгодных профессиональных и коммерческих

интересов и открывает широкие перспективы развития институтов теории и практики.

В частном порядке, для преподавателей, целесообразно осуществление проведения курсов повышения квалификации для персонала коммерческих организаций, что позволит получить доступ к реальной информации, повысить собственный профессиональный и материальный уровень обеспечения. Коммерческие организации, за счет постоянного повышения квалификации собственного персонала, при использовании труда практикантов (с целью их последующего трудоустройства) и ранее распространенного шефства, могли бы повысить свою эффективность труда, нарастить кадровый капитал и избежать многих ошибок [12]. Однако, не смотря на наличие многих успешных примеров эффективного взаимодействия теории и практики, большинство руководителей обеих классов делает лишь робкие шаги в этом направлении.

Прогресс и решение вышеприведенных проблем в глобальном масштабе обязательно наступит, но только тогда, когда госаппарат начнет вмешиваться в интеграцию теории и практики [4, 10].

#### Литература

1. Паршев А. П. Почему Россия не Америка // [www.duel.ru/publish/parshev](http://www.duel.ru/publish/parshev)
2. Стельмащук Н. Портрет рядового американского миллионера // Регион. – 2003. – № 9. – С. 8.
3. По материалам Газета Ru. Миллиардеры - недоучки // Регион. – 2003. - № 7. С. 8.
4. Агеев Е. Я. Связь теории и практики в процессе подготовки маркетологов // Маркетинг и Реклама. – 2002. - № 12. – С. 34-35.
5. Крикунов М. В поисках маркетологов // Отдел маркетинга. – 2003. - № 7. – С. 11-16.
6. Головатюк С. Как работает рынок труда? // Маркетолог. – 2002. - № 8. – С. 55-61.
7. Семенов С. Бабу Ягу – в своем коллективе // Бизнес. – 2003. - № 39. С. 68-72.

- 8.Онищенко С. Что говорят о кадрах банкиры // Бизнес. – 2002. - № 35. – С. 13.
- 9.Старостіна А. О., Кравченко В. А. Сучасна модель підготовки економіста – маркетолога в Україні: методика формування практичних навичок у процесі навчання // Маркетинг в Україні. – 2003. - № 2. – С. 53-56.
- 10.Патон Б. Мы не безнадежно отстали от запада // Бизнес. – 2003. - № 16-17. – С. 34-36.
- 11.Куцаченко Е. ”Я б в рабочие пошел, пусть меня ..” // Бизнес. – 2003. - № 39. – С. 73-76.
- 12.Иванов Ю. Внимание: требуется маркетолог // Маркетолог. – 2002. - № 9. – С. 59-60.