

сы в то время как рутинные банковские операции можно совершать, используя электронные терминалы;

Повседневное использование информационных технологий. Современные информационные технологии позволяют автоматизировать большинство банковских операций, сократить время на обслуживание клиента и предоставить ему доступ к счетам и платежам в любое время и в любом месте. Ключевым элементом «нового» клиентского сервиса является самообслуживание, осуществляемое посредством различных электронных устройств: терминала, банкомата, компьютера, телефона и др. Это связано с постепенным изменением самой культуры потребления финансовых услуг, идущей из крупнейших городов к периферии. Это можно назвать тенденцией автоматизации банковского обслуживания. Кроме того, электронные терминалы и программное обеспечение, формируя новую культуру потребления, берут на себя однообразные и стандартные банковские операции. Они высвобождают время сотрудников банка для личного общения с клиентами и решения их нестандартных финансовых задач.

Создание наиболее привлекательных продуктов для каждой группы потребителей. Сегментация – основной принцип маркетинговой системы коммерческого банка.

Таким образом, в настоящее время инструментами развития и модернизации банковского обслуживания являются разработка и внедрение инноваций, автоматизация банковского обслуживания, широкое использование инструментов маркетинга при предложении банковских услуг, в том числе вложение средств в создание и преобразование имиджа банка и региональная диверсификация банков.

В связи с этим банки сегодня должны пересматривать взаимоотношения с корпоративными клиентами и выбирать новые формы и методы предоставления банковских услуг, ориентируясь на клиента, исходя из его реальных запросов, создавая индивидуальную продуктовую линейку и разрабатывая индивидуальные финансовые схемы, становясь все более клиентоориентированными. Применяемые банками новые методы и инструменты (при предоставлении и развитии банковских услуг корпоративным клиентам), как правило, взаимосвязаны с выбранной стратегией и тактикой работы с корпоративными клиентами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гиляровская Л.Т., Паневина С.Н. Комплексный анализ финансово-экономических результатов деятельности банка и его филиалов. – СПб.: Питер, 2006. – 240 с.
2. Главное управление Центрального банка Российской Федерации по Псковской области Справочник кредитных организаций 2010 Псковской области. – Псков: Печатный двор, 2010. – 60 с.
3. Евтюхина Е. РКО и кредитование стали единым целым // Банковское обозрение. – №10, 2008. – С. 18–27.
4. Лейбов В. Развитие услуг для корпоративных клиентов как фактор устойчивости банков // www.bankir.ru – финансовый портал о банках и финансовом рынке России. – 2010.
5. Псковская область в цифрах 2010: краткий статистический сборник / под ред. Калистратовой Г.Е. – Псков: Псковстат, 2010. – 168 с.
6. Справочные материалы // www.gks.ru – официальный сайт федеральной службы государственной статистики. – 2010.

Г.Г. САВЕЛЬЕВ

ОРГАНИЗАЦИЯ НАРОДНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОДИН ИЗ НЕОБХОДИМЫХ ДЕМОКРАТИЧЕСКИХ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ ПОСТРОЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА В РОССИИ

Рассматривается одна из форм самоуправления работников, необходимая для создания реальных механизмов и гарантий социального государства.

Всемирно известная ст. 7 Конституции РФ, провозглашая Россию социальным государством, поясняет, что политика данного государства направлена на создание условий, обеспечивающих «достойную жизнь и свободное развитие человека». В статье детализированы некоторые экономико-правовые механизмы (гарантии), призванные обеспечить

заявленную характеристику российского государства. Например, установление гарантированного минимального размера оплаты труда (МРОТ), обеспечение государственной поддержки семьи и др. Действительно, государством гарантирован МРОТ. Но может ли даже повышенный недавно МРОТ до 4611 рублей и «не дотягивающий» до прожиточного минимума что-то гарантировать в свою очередь?

Каковы же существуют социальные гарантии, предусмотренные международным правом? Например, Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) определяет, что «каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи» (ст. 25). Еще более конкретно этот вопрос определен Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.): «...право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни...» (ст. 11).

Многие международные нормы предполагают решение рассматриваемых вопросов прежде всего через непосредственное участие в них самих работников. Так, в Конвенции МОТ № 135 (1971 г.) определено, что «представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции» (ст. 2). Качество выполнения функций работника непосредственно связано с их оплатой. Указанная Конвенция уточняет, что при этом учитываются размер и возможности соответствующего предприятия.

Учет же названных характеристик невозможен без реального участия работников в управлении предприятием (организацией), что является элементами самоуправления в трудовом коллективе. В Трудовом кодексе РФ предусмотрены некоторые формы самоуправления работников в очень обобщенном виде. Например, «получение от работодателей информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников» или «обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации» (ст. 53).

Между тем, в экономически развитых странах мира уже несколько десятилетий развиваются различные формы самоуправления работников. Однако, как показывает практический опыт, развитие реального самоуправления работников возможно только на основе их общей собственности. В бригаде, например, работники становятся собственниками части произведенного продукта. На предприятиях с собственностью работников они являются уже и собственниками средств производства. Если в первом случае собственник платит более высокую зарплату, то во втором случае основной собственник вынужден поступаться и частью своих полномочий как хозяина, в том числе по распределению прибыли.

Некоторые профсоюзы в России считают, что стоимость рабочей силы в настоящее время составляет в среднем 200 тысяч рублей. Остаток между указанной суммой и зарплатой несправедливо присваивается собственником (8). Конечно, такая сумма не может быть подъемной для всех предприятий. Но это лишь опять подтверждает необходимость самоуправления на предприятиях со стороны работников.

В США еще 10 лет назад насчитывалось 11500 предприятий с полной или частичной собственностью работников, на которых работали 8,5 млн. человек. Они контролировали капитал общей стоимостью около 500 млрд. долларов. Предприятия с собственностью работников высокоэффективны. Они дают на 50% больше прибыли, чем сравнимые с ними обычные предприятия. Среднегодовой прирост производительности труда у них в 2 раза выше. Опросы показывают, что около половины респондентов хотели бы работать на таких предприятиях. Но есть проблема. Там же, в США, 85% таковых предприятий – небольшие и средние. На их долю приходится только 8% всей корпоративной собственности (7).

Между тем, именно в направлении развития самоуправления в производстве идет в мире процесс социализации экономической основы капиталистической системы. Создаются социально-ориентированные модели рыночной экономики (германской, шведской, французской, итальянской, британской и др.).

В России в плане исполнения вышеназванных и других международных норм в 1998 г. Государственная Дума приняла федеральный закон № 115 «Об особенностях пра-

вового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)». Согласно п. 4 ст. 15 Конституции РФ эти нормы и принципы должны выступать составной частью правовой системы России.

Главное жесткое условие закона (6) – работникам народного предприятия должно принадлежать более 75% его акций. Установлены ограничения на владение и распоряжение акциями. Одно лицо не может владеть более 5% акций народного предприятия. В случае превышения лимита акции подлежат выкупу предприятием по номинальной стоимости. По такой же цене работник должен продать свои акции народному предприятию при увольнении, а если предусмотрено уставом, то может продать другим работникам по договорной цене. Акции не могут быть проданы генеральному директору, его заместителям, другим членам руководящих и контролирующих структур. Наиболее важные вопросы принимаются на общем собрании акционеров по принципу «один акционер – один голос». Собрание устанавливает зарплату гендиректору. Эта зарплата не может превышать 10-кратно среднюю зарплату работников. Уставом эта норма может быть и понижена.

В последующее время на основе действующего закона (6) в России накоплен определенный позитивный опыт. Известно, к примеру, что впервые статус народного предприятия получил в 1998 г. Бумажный комбинат в г. Набережные Челны. 12-летняя работа по этой модели позволила предприятию достичь существенных положительных результатов: коллектив добился значительного устойчивого роста объемов выпуска продукции. Заметно выросла и инновационная активность предприятия. В основу инвестиционной политики коллектива было положено самофинансирование. Тем самым формируется заинтересованность работников в долговременных вложениях прибыли в развитии производства. КБК из Набережных Челнов добился заметного роста доходов работников, укрепления и развития социальной сферы, формирования партнерских отношений. Предприятие продолжает финансировать содержание Детского дворца культуры, где работают творческие кружки и спортивные секции для детей и взрослых, санаторий-профилакторий, где без отрыва от производства бесплатно лечатся в год до 700 работников, а также неработающие пенсионеры предприятия. Обеспечены средствами загородная база отдыха, летом работает детский оздоровительный лагерь, а в остальное время года отдыхают работники с семьями на живописном берегу Камы. Комбинат финансирует жилищно-коммунальное хозяйство в микрорайоне «Бумажников». Ежегодно на содержание этих объектов направляется около 22 млн. рублей. Ежемесячно производятся выплаты бывшим работникам-пенсионерам. Все это усиливает мотивацию труда работников.

Молодые работники, пришедшие на комбинат, через год становятся его акционерами и, тем самым, с первых же дней заинтересованы в повышении общей и личной результативности труда. Они безвозмездно наделяются акциями пропорционально суммам их заработной платы за прошедший год. Причем, чем лучше работает предприятие, тем выше цена акции, дающая работнику при выходе на пенсию её достойный размер. Не менее 90% работников предприятия становятся его юридически оформленными собственниками (9).

Однако, жесткие законодательные условия, предусмотренные для создания народных предприятий, сопротивление монополистов-собственников, давление конкурентов и т.п. причины препятствуют расширению данной формы собственности и управления на предприятиях. В России насчитывается всего несколько десятков небольших предприятий с данной организационно-правовой формой.

С целью устранения существующих сегодня проблем докторами экономических наук В.В. Букреевым и Э.Н. Рудых подготовлены законодательные поправки к закону о народных предприятиях (9). Среди них, например, следующие:

предусмотреть, чтобы народные предприятия смогли создаваться в ходе процедур антикризисного управления, банкротства, реорганизации, приватизации, национализации;

установить возможность выкупа акций предприятия работниками в рассрочку за счет будущей прибыли, предоставляя налоговые льготы финансовым органам, выдающим кредиты на эти цели;

снизить нижний порог численности работников с 50 до 5 человек и многое другое.

Таким образом, значительное увеличение числа народных предприятий способствовало бы преодолению социального расслоения, создавало бы один из важнейших демократических экономико-правовых механизмов построения социального государства в России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.).
2. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.)
3. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.).
4. Конституция РФ.
5. Трудовой Кодекс РФ.
6. Федеральный закон РФ от 19.07.1998 № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)».
7. Беленький В. Нет такому «нет» // Экономическая и философская газета. – № 18, 2011.
8. Братищев И.М. Народные предприятия: от либеральной бутафории к истинной демократии // Экономическая и философская газета. – № 17, 2011.
9. Ковалев А.А. На путях самоуправления // Экономическая и философская газета. – № 19, 2011.

Л.И. СТРИКУНОВА, И.П. ВОЙКУ

ИННОВАЦИИ КАК СРЕДСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Рассмотрена трактовка понятий «инновация», «инновационный потенциал», обозначена специфика развития инновационных процессов в сельском хозяйстве.

Аграрный комплекс тесно взаимодействует экономически, ресурсно и производственно со многими отраслями народного хозяйства и в значительной мере определяет состояние экономики страны. Устойчивый экономический рост отечественного АПК помимо ряда факторов связан с развитием производства на основе использования инноваций и новых технологий.

Родоначальником теории инноваций считают Й. Шумпетера, который в своей работе «Теория экономического развития» рассматривал инновацию (новые комбинации) как средство предпринимательства для получения прибыли.

Й. Шумпетером же были выделены пять типичных изменений в экономическом развитии: использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля-продажа); использование нового сырья; изменение в организации производства и его материально-технического обеспечения; внедрение продукции с новыми свойствами; появление новых рынков сбыта.

Большой вклад в развитие теории инноваций внёс Н.Д. Кондратьев, обосновывая теорию больших циклов, он доказал, что переход через 50–60 лет к новому циклу развития сопровождается расширением запаса капитальных благ, создающих условия для массового внедрения накопившихся изобретений, «наблюдаются значительные изменения в условиях хозяйственной жизни общества. Эти изменения обычно выражаются в той или иной комбинации, в значительных технических изобретениях и открытиях, в глубоких изменениях техники производства и обмена» [1].

В научных работах отечественных специалистов термин «инновация» стал широко использоваться после перехода к рыночным отношениям. Анализ различных трактовок, позволил выделить три основные точки зрения учёных. Во-первых, инновацию отождествляют с нововведением, новшеством; во-вторых, инновацию рассматривают как процесс организации и создания новой продукции, технологии, новшество в сфере экономики и управления производством; в-третьих, как процесс внедрения в производство новых элементов, подходов, качественно отличных от уже имеющихся аналогов.

В сфере АПК по предмету и сфере применения выделяют четыре типа инноваций:

1) *селекционно-генетические* (новые сорта и гибриды сельскохозяйственных растений, новые породы животных, создание растений и животных, устойчивых к болезням и вредителям, неблагоприятным факторам внешней среды);