

**Таблица 4.** Итоговая среднегодовая эффективность сквозной рублевой операции «депозит-кредит»

Показатель	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 про- гноз
Уровень инфля- ции, %	16,41	11,53	84,14	36,59	20,25	12,1	10,2	12	11,7	10,9	8,8	8
Скрытый доход от депозитных операций, %	-6	2	80	24	11	2	1	3	4	4	2	2
Доход от кредит- ных операций, %	25	13	-76	-12	-4	6	5	-1	-2	-2	0	1
Итоговый доход, %	19	15	4	12	7	8	6	2	2	2	2	3

Полученные соотношения свидетельствуют о невыгодности для рассматриваемого банка в период 1998–2000 гг. кредитования в рублях реального сектора экономики при сложившемся уровне рублевых депозитных и кредитных ставок процента, а также имевшихся высоком уровне инфляции и существенных рисках невозврата кредитов. Однако, возможно, данная процентно-ценовая стратегия банка связана с тем, что банк в рассматриваемый кризисный период ощущал отсутствие экономических стимулов для рублевых вложений, в частности в реальный сектор экономики, и старался избежать кредитования промышленных предприятий. Рассматриваемый пример типичного условного банка в период 1996–2007 гг. отражает общую ситуацию банковского сектора экономики и подтверждает необходимость осуществления «Стратегии развития банковского сектора РФ на период до 2008 года»<sup>1</sup>.

#### **СМЕШАННАЯ СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КОРПОРАЦИЙ**

Макарова С.В., Степанова Н.Р.

*Уральский государственный технический  
университет  
Екатеринбург, Россия*

В соответствии с основными социально-экономическими процессами современного развития мировой цивилизации стала востребованной такая корпоративная управленческая модель, которая бы в оптимальной степени учитывала и смогла реализовать интересы всех социальных групп, оставаясь в равновесном состоянии.

Результаты деятельности корпораций оцениваются по направлениям: социальному, экономическому, юридическому и этическому. Социальная ответственность предполагает принятие таких решений, осуществление которых повышает уровень благосостояния населения и отвечает

интересам общества и самой корпорации. По крупным общепринятым показателям – это капитализация человеческих ресурсов и повышение качества жизни. Здесь недопустима такая стратегия, когда в угоду сиюминутной выгоде игнорируются прогнозы весьма вероятных чрезвычайных социальных взрывов.

По другим направлениям деятельности корпораций предполагается удовлетворение платежеспособного спроса на производимые товары и оказываемые услуги обществу, максимизация прибыли при соблюдении действующего законодательства без вреда окружающей среде.

Для современной эпохи характерно становление и развитие крупных корпораций, в особенности глобального масштаба. Такие корпорации способны пригласить на работу лучших специалистов всего мира, гарантируя им достойную оплату труда, качество жизни, а также защиту созданной ими интеллектуальной собственности и реализованной в процессе инновационной деятельности. В рамках таких корпораций структурные подразделения действуют как самостоятельные хозяйственные единицы, а центральный орган выполняет совещательные и координационные функции, оказывает услуги инновационного характера по снятию внутренних конфликтов, по созданию доверительной атмосферы.

Конечно, между самостоятельными структурными подразделениями корпорации возможно столкновение интересов, соперничество. Но это не изнурительная конкурентная борьба за выживание, в которой враждующие стороны существенно ослабляют себя.

В связи с интенсивным развитием за последние десятилетия теории человеческого капитала возник глобальный кризис, в процессе которого на смену традиционным рыночным ценностям приходят социальные, а на смену финансовым спекуляциям – реальные инвестиции в производственные сферы деятельности.

Достижения теории человеческого капитала значительно способствуют становлению и развитию гражданского общества в странах и на отдельных территориях. Современная оценка зрелости гражданского общества на какой-либо конкретной территории и человеческого капитала в рассматриваемой корпорации определяет модель ее управления: от начальной (абсолютное

<sup>1</sup> Заявление Правительства Российской Федерации и Центрального банка Российской Федерации о Стратегии развития банковского сектора Российской Федерации на период до 2008 года от 5 апреля 2005 г. М., 2005.

подчинение) до конечной (демократической), характерной для корпораций глобального масштаба.

Становление в России смешанной экономики характеризуется еще не вполне сформировавшимися, недостаточно обоснованными социальными и экономическими интересами трудового коллектива. Поэтому корпоративные управленческие структуры, в основном, действуют в своих интересах, не беспокоясь о прозрачности получаемых результатов в социально-экономической сфере, не имея доверия трудового коллектива и не заботясь о формировании созидательного сотрудничества в корпорации.

Если раньше бизнес в основном строился на умении тщательно планировать деятельность и последовательно выполнять разработанную программу, то в настоящее время более важна способность своевременно адаптироваться к переменам во внешней среде. Возникло понимание потребности одновременной разработки набора наиболее вероятных сценариев развития. При этом степень вероятности каждого сценария может изменяться довольно быстро с целью достижения равновесного состояния корпорации.

В современных условиях инновационного развития смешанной экономики востребована и смешанная стратегия управления. Очевидно, в условиях высокой неопределенности социально-экономического развития той или иной территории варианты смешанной стратегии могут быть весьма приближенными. Но их отсутствие гораздо хуже; оно может привести к потере управляемости, к хаосу и растерянности.

В двухмерных (плоских) моделях управления ставка делается на изменение лишь одного аргумента. При верном прогнозе процесса достигается максимально возможный выигрыш; при ошибочном прогнозе – максимальный проигрыш.

Смешанные стратегии, реализуя объемное моделирование, позволяют выявить оптимальные компромиссы в коридоре противоречивых ограничений.

На наш взгляд, возможна реализация нескольких вариантов таких стратегий.

Первый вариант: стратегия роста корпорации с критерием оптимальности – получение максимальной прибыли и основных ограничений – на платежеспособный спрос населения, оплату по результатам труда и вложенному капиталу.

Второй вариант: капитализация человеческих ресурсов корпорации и повышение качества жизни семей внутренних групп влияния (наемные

работники, менеджеры, собственники). Критерий оптимальности – максимум величины человеческого капитала, ограничения – доля финансовых ресурсов, направленных на развитие корпорации. Рейтинги основных тенденций развития мировой цивилизации в соответствии с этим вариантом стратегии ежегодно публикуются авторитетными международными организациями в средствах массовой информации.

Успешному решению поставленных проблем может способствовать изучение опыта работы весьма авторитетной Всемирной торговой организации. Так, методы анализа разногласий и механизмов согласования интересов, совершенствования действующих стандартов и критериев оценки результатов работ с учетом эволюционного развития мира могут оказаться весьма полезными.

Третий вариант: разработка инновационных технологий в области прикладных научных исследований. Критерий оптимальности – полное удовлетворение платежеспособного спроса населения в оригинальной конкурентоспособной товарной продукции и оказываемых услугах, ограничения – потребность в высококвалифицированной команде, а также возможные финансовые риски.

Таким образом, смешанная стратегия инновационного развития корпораций предусматривает наличие нескольких ее вариантов, реализации которых возлагается на единую, хотя и распределенную власть. Возможной задачей корпоративных юристов является достижение доверия всех лиц, заинтересованных в успешной деятельности корпорации. В доступной для понимания всех лиц форме должны быть даны убедительные и хорошо аргументированные ответы на вопросы: как и за счет чего возрастает капитализация корпорации; каковы принципы формирования и распределения прибыли, социального пакета; каково расслоение в доходах лиц, имеющих отношение к корпорации. Кроме того, следует дать аналогичную информацию по другим корпорациям, имеющим такую же сферу деятельности и расположенным в данном регионе.

Современные требования, предъявляемые к корпорациям по направлениям: социальному, экономическому, юридическому и этическому, – в полной мере распространяются и на ее сотрудников. Следует дополнительно сделать акцент на возможности самореализации, проведении сбалансированного здорового образа жизни, сохранении семейных ценностей.