

КТО МОЖЕТ ВЛИЯТЬ НА ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ СТЕРЕОТИПЫ?



Владимир АЛЕКСЕЕВ

Генеральный директор Управляющей компании Росбанка

Проблема достойного пенсионного обеспечения российских граждан - одна из самых сложных социальных и экономических проблем, которые сейчас приходится решать нашему государству.

Надо отдать должное, государство эту проблему не замалчивает, а во весь голос о ней говорит, и это само по себе уже очень много. Я не случайно поставил на первое место социальные, а не экономические проблемы, поскольку убежден в том, что причина слишком медленной реализации потенциала, заложенного в новом пенсионном законодательстве, — социальные и психологические стереотипы взаимоотношений между гражданами и государством. Пока еще у подавляющего большинства трудящихся не сформированы представления о необходимости осуществления самостоятельных и, главное, заблаговременных действий для обеспечения себя средствами существования после завершения своей трудовой деятельности. В общественном со-

знании преобладает простая и привычная идея о том, что пенсионное обеспечение граждан является исключительно государственной заботой. Именно эти сложившиеся за последние 75 лет стереотипы и предстоит менять. Естественно, возникает вопрос, а как это сделать? Сделать это можно только совместными усилиями всех заинтересованных сторон: государства, работодателей и профессиональных управляющих. Повторюсь — всех заинтересованных сторон, а не только управляющих. Недостаточная активность государства и работодателей по вовлечению финансовых средств граждан и пенсионных накоплений, как одну из составляющих, в финансовую жизнь страны бьет в первую очередь по самому государству и по работодателям, которые кровно заинтересованы в появлении так называемых длинных денег и дополнительных инвестиционных ресурсов.

Сложно переоценить силу влияния на принятие тех или иных решений членами трудовых коллективов лидеров этих коллективов и руководителей предприятий. От их активности и позиции зависит очень и очень многое, а это значит, что с ними и нужно работать. Следует отметить, что последнее время ситуация начала меняться и некоторые руководители предприятий стали обращать на выше поставленные вопросы гораздо больше внимания. В частности, руководители таких предприятий, как ОАО «Транснефть», «Красноярскэнерго», ОАО «Енисейское речное пароходство», ОАО ГМК «Норильский Никель», ОАО «Кольская

Горнометаллургическая Компания» активно содействовали организации наших встреч с их трудовыми коллективами и проведению нами разъяснительной работы по пенсионной тематике. Встречи с наиболее активной частью трудовых коллективов показали, что на предприятиях существует огромный, к тому же неудовлетворенный интерес к пенсионной реформе, уровень информированности о ней достаточно низкий. В условиях дефицита достоверной информации у рабочих естественно возникают опасения, недоверие по отношению к частным УК и, как следствие, нежелание принимать какие-либо решения. Только очные, заинтересованные встречи способны развеять непонимание и позволяют начать строить новые, выгодные всем финансовые отношения. Поскольку такой подход к привлечению в управление пенсионными накоплениями граждан в предыдущие годы уже доказал свою эффективность, в этом году мы используем его в полной мере. Шансы добиться успеха в этом году, по нашему мнению, очень высоки, так как по итогам истекшего полугодия по материалам рейтингового агентства АК&М отношение дохода от инвестирования к объему находящихся в управлении пенсионных накоплений (чистых активов) у нашей компании составляет 8,72%, что превышает инфляцию и лучше результатов ГУКа в лице Внешэкономбанка, у которого эта характеристика составляет 4,09%. О том, какой будет итог нашей работы, надеюсь, у нас будет возможность рассказать в одном из следующих номеров журнала. ■