

УПРАВЛЕНИЕ ДОГОВОРНОЙ РАБОТОЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИЙ ДОГОВОРА

Бондарев М.В.

*магистрант, УО «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации»*

Коновалова Ж.Ч.,

*к.ю.н., доцент, зав. кафедрой права и экономических теорий УО «Белорусский
торгово-экономический университет потребительской кооперации»*

Договор представляет собой одно из самых уникальных правовых средств, в рамках которого интерес каждой из сторон, в принципе, может быть удовлетворен лишь посредством удовлетворения интереса другой стороны.

Значение договора заключается также и в том, что он является средством материального стимулирования исполнения обязательств, поскольку как исполнение, так и

неисполнение договора отражается на результатах деятельности сторон. Другое дело как – положительно или отрицательно.

По мнению Е.А. Суханова, договор выступает средством стимулирования экономических отношений и способствует развитию социально-правовой активности всех субъектов гражданского права [2, стр. 60].

Договор считается в настоящее время главным инструментом создания прибавочной стоимости, конкурентной борьбы, рыночного планирования, кооперирования и специализации производства, повышения качества товаров (работ, услуг), рентабельного управления прибылью и т.д.

С учетом такой значимости договор выполняет ряд очень важных экономических функций. Следует согласиться с мнением, что наибольшую практическую ценность и значимость представляют следующие экономические функции договора:

- 1) создание прибавочной стоимости;
- 2) получение прибыли и управление ею;
- 3) рационализация экономической деятельности и связанных с ней затрат.

Названные экономические функции договора выгодно отличают его от иных правовых средств экономической деятельности, которые самостоятельно выполнять данные функции не способны. Именно поэтому никакое другое правовое средство не представляет в современной экономике такую важность и значимость, как договор.

Экономические функции договора сами по себе никогда не проявляются. Они реализуются в процессе качественно налаженной договорной работы. Практика убеждает, что при некачественной, неэффективной договорной работе добиться высоких конечных результатов применения договорного инструментария невозможно. В связи с этим договорная работа должна рассматриваться в качестве одного из приоритетных направлений организационно-управленческой деятельности руководителей и специалистов организаций потребительской кооперации.

Под договорной работой понимаются мероприятия, обычно проводимые в два цикла:

- заключение договоров (подготовка, оформление, согласование условий с контрагентами);
- организация исполнения договоров (оперативные мероприятия, учет, контроль, оценка результатов) [1, стр. 31].

Эта работа есть разновидность правовой деятельности, поскольку в ее основе лежат юридические нормы (централизованные и корпоративные), а результат ее первого цикла - договор - сам становится юридически обязательным документом.

Следует отметить, что вопросы организации и управления процессом договорной работы традиционно являются самым слабым звеном договорной практики. Как справедливо отмечает Б.И. Пугинский, сегодня данные вопросы правовой наукой практически не изучаются [3, стр. 79].

В литературе отмечается, что управление договорной работой как процесс состоит из пяти видов управленческой деятельности:

- 1) планирование мероприятий (действий), входящих в содержание договорной работы;
- 2) организация исполнения запланированных мероприятий договорной работы;
- 3) координация действий исполнителей по всему управленческому циклу;
- 4) активизация (или мотивации) труда исполнителей;
- 5) контроль и регулирование мероприятий договорной работы.

Рассмотрение договорной работы как объекта управленческой деятельности требует решения вопросов об организации руководства данной работой, в том числе в ор-

ганизациях потребительской кооперации. Выделяют два основных уровня руководства договорной работой.

Первый - уровень участника договорной работы - субъекта применения договорного инструментария. Это основной уровень руководства.

Как правило, на указанном уровне общее руководство договорной работой организации осуществляет ее исполнительный орган (в потребительском обществе и в союзе потребительских обществ – правление во главе с председателем).

Соответствующий орган: 1) рассматривает и утверждает локальные правовые акты по вопросам организации и ведения договорной работы; 2) распределяет основные функциональные обязанности по ведению договорной работы; 3) осуществляет общий контроль ведения договорной работы; 4) оценивает общие результаты договорной работы за отчетный период; 5) принимает решения о корректировке мероприятий договорной работы, применении мер поощрения и ответственности в отношении должностных лиц и работников фирмы, привлекавшихся к договорной работе [4, стр. 112].

Исполнительный орган распределяет функции руководства отдельными участками договорной работы между должностными лицами, делегирует им определенные полномочия на принятие управленческих решений и возлагает на них конкретные обязанности.

Однако делегирование полномочий и возложение обязанностей на подчиненных должностных лиц не снимает с исполнительного органа ответственности за общее состояние договорной работы. Он должен непосредственно принимать управленческие решения по наиболее важным вопросам договорной работы (заключению наиболее ответственных договоров, согласования их заключения при необходимости, организации их исполнения, корректировки и прекращения и т.д.).

Следующий уровень руководства договорной работой - уровень учредителей (участников, собственников организаций). По общему правилу участники (учредители) и собственники не вправе непосредственно вмешиваться в договорную деятельность. Однако они вправе осуществлять подобное руководство через компетентные органы управления (общее собрание членов, собрание уполномоченных.).

Проверенными и положительно зарекомендовавшими себя приемами организационного руководства договорной работой в подконтрольных организациях, а также организациях с сетью филиалов и обособленных структурных подразделений, (как в ряде потребительских обществ Республики Беларусь) являются:

1) общее планирование необходимых организационных мероприятий с выделением заданий для аппарата управления филиалов и обособленных структурных подразделений;

2) получение статистической отчетности о ходе и результатах выполнения отдельных мероприятий договорной работы в указанных организациях, ее анализ для принятия необходимых мер по совершенствованию этих мероприятий;

3) издание инструкций и положений, регламентирующих договорную работу, выполнение отдельных мероприятий договорной работы в филиалах и обособленных структурных подразделениях с учетом их специфики;

4) проведение проверок на местах и оказание специалистам практической помощи в реализации мероприятий договорной работы;

5) заслушивание отчетов руководителей филиалов и обособленных структурных подразделений, применение к ним мер материального поощрения и ответственности;

6) организация семинаров, совещаний, повышение квалификации работников подконтрольных компаний, филиалов и представительств [5, стр. 178-179].

Основной целью подсистемы управления договорной работой является повышение ее эффективности. Для этого по всем видам договоров необходимо использовать комплекс критериев эффективности договорной работы, который включает:

- своевременность заключения договоров;
- профессионализм участников процесса заключения договоров;
- надлежащее исполнение договорных обязательств;
- обеспечение выполнения с их помощью реальных объемов производств, продаж, поставок, сбыта, снабжения и т.д.;
- удовлетворение потребностей организации в транспорте, обслуживании;
- полное возмещение убытков, причиненных организации ее контрагентами;
- соблюдение принципов добропорядочности, верности слову, уважения сложившихся в условиях рынка традиций, правил деловой этики и т.д.

Литература

1. Витрянский, В.В. Заключение, расторжение (изменение) договора и исполнение договорного обязательства (общие положения) / В.В. Витрянский, С.В. Сарбаш. - М.: Статут, 2006.
2. Комментарий к Гражданскому кодексу РФ. Ч. 3 / Под ред. Суханова Е.А. - М.: Норма, 2002. – 512 с.
3. Пугинский, Б.И. Правовая работа: Учеб. / Б.И. Пугинский, О.В. Неверов. - М.: Зерцало-М, 2004. - 312 с.
4. Радченко, М. Ю. Контрактная работа предприятия: Учебник / М.Ю. Радченко. - М.: Палеотип, 2001. - 312 с.
5. Сребник, Б.В. Экономика торговли / Б.В. Сребник. - М.: Высш.шк., 1989. - 231 с.
6. Торговое право. Учебное пособие / Ю.Е. Булатецкий - М.: МЦФЭР, 2004. - 640 с.