

**ЛАТВИЙСКИЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. П. СТУЧКИ**

**ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РЕФОРМА
И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЛАТВИЙСКОЙ ССР**

Рига 1971

ЛАТВИЙСКИЙ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. П. СТУЧКИ

Кафедра политической экономики

**ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РЕФОРМА
И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЛАТВИЙСКОЙ ССР**

Ученые записки

том 132

Рига 1971

32

1

Редакционная коллегия:

кандидат экономических наук, доцент ГРАНТЫНЬ Г. Я.

кандидат экономических наук, доцент ЛИБЕРМАН Г. Я.

кандидат экономических наук МОЛОДЦОВ В. Н.



В сборнике рассматриваются теоретические и практические вопросы, связанные с осуществлением хозяйственной реформы на предприятиях ряда отраслей промышленности Латвийской ССР. Авторы на основе систематизированных и обработанных ими фактических материалов о результатах работы промышленных предприятий в новых условиях планирования подробно анализируют трехлетний опыт, рассказывают о положительных результатах, достигнутых в ходе осуществления реформы, о трудностях и недостатках, мешающих полностью реализовать возможности, предоставленные новой системой хозяйствования.

Большое место в сборнике уделяется конкретным рекомендациям и предложениям по вопросам совершенствования методологии оценки экономической эффективности работы промышленных предприятий, организации внутрипроизводственного хозяйственного расчета и материального стимулирования, образования фондов экономического стимулирования промышленных предприятий, сочетанию планирования и хозяйственного расчета в целях повышения эффективности общественного производства. Значительное место уделяется методологическим вопросам производительности и оплаты труда. Рассматриваются вопросы организации хозяйственного расчета в проектно-конструкторских организациях.

Сборник рассчитан на широкий круг специалистов предприятий и планово-экономических органов, преподавателей и студентов высших экономических учебных заведений и экономических факультетов, научных работников.

ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РЕФОРМА И РАЗВИТИЕ ЛЕНИНСКИХ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Всесторонняя научная обоснованность экономической политики социалистического государства, всех ее мер и начинаний — непреложное условие успехов руководимого коммунистической партией хозяйственного строительства. Разработка теоретических основ экономических реформ и совершенствования механизма хозяйствования в социалистических странах требует детального изучения действия объективных экономических законов. Принципиальное ленинское положение: «Мы ценим коммунизм только тогда, когда он обоснован экономически»¹⁾ сегодня звучит так же злободневно, как и пятьдесят с лишним лет тому назад.

Изучение богатого ленинского наследия по вопросам управления и хозяйствования убедительно свидетельствует, что Владимир Ильич был непримиримым врагом любого проявления субъективизма, волюнтаризма и прожектерства независимо от того, от кого это исходило и каковы мотивы таких действий. В то же время ленинские работы показывают, что великий вождь пролетарской революции всегда строго научно подходил к решению любого вопроса, большого и маленького, всегда учитывал опыт и зрелость масс, конкретные условия данного периода и историческую перспективу. На ленинских работах, выступлениях, тезисах, записках по вопросам хозяйственного строительства несомненно лежит печать времени. Использование ленинских высказываний при решении тех или иных вопросов сегодняшнего дня требует вдумчивого исторического подхода. В. И. Ленин как диалектик те или иные вопросы по-разному рассматривал в условиях первых месяцев Советской власти, при военном коммунизме, при переходе к новой экономической политике и при ее осуществлении. Поэтому недопустимо механическое перенесение ленинских тезисов, относящихся к конкретной исторической обстановке прошлого, на практику сегодняшнего дня.

¹⁾ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 38, стр. 179.

Речь идет о творческом применении принципиальных положений, разработанных В. И. Лениным, об использовании ленинской методологии при решении теоретических и практических вопросов дальнейшего развития основ социалистической экономики.

Центральной проблемой успешного развития социалистической экономики остается рост производительности общественного труда. Сегодня исключительно актуален основополагающий тезис В. И. Ленина о том, что «капитализм может быть окончательно побежден и будет окончательно побежден тем, что социализм создает новую, гораздо более высокую производительность труда... Коммунизм есть высшая, против капиталистической, производительность труда добровольных, сознательных, объединенных, использующих передовую технику, рабочих»¹⁾. В широком смысле слова рост производительности труда при социализме означает рост эффективности общественного производства, быстрое наращивание и наиболее рациональное экономное использование всех необходимых производственных ресурсов «... для обеспечения полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества»²⁾. Решение этой чрезвычайно сложной задачи определяется огромным количеством взаимодействующих факторов и условий, причем решающим является степень соответствия конкретных форм социалистических производственных отношений достигнутому уровню и характеру производительных сил.

Развитие экономики социализма всегда есть итог целенаправленной деятельности людей, а люди действуют, исходя, в первую очередь, из своих экономических интересов. В. И. Ленин в своей многогранной деятельности всегда исходил из марксистского тезиса, что «экономические отношения каждого данного общества проявляются прежде всего как интересы»¹⁾. В 1914 году, конспектируя известную работу Гегеля «Наука логики», В. И. Ленин писал, что именно «интересы двигают жизнью народов»²⁾. Коренной чертой социализма является объективное существование единого общенародного экономического интереса, объединяющего всех членов общества. Партия управляет страной, указывал В. И. Ленин, «...соединяя всех трудящихся неразрывными цепями живых интересов...»³⁾. Именно реализация общенародного интереса требует наивыс-

1) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 39, стр. 21—22.

2) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 6, стр. 232.

шей производительности общественного труда, неуклонного роста эффективности производства, достижения максимума результатов при данных затратах:

Общенародный экономический интерес практически осуществляется через конкретную деятельность производственных коллективов, через совокупный труд членов этих коллективов. Экономические интересы при социализме не исчерпываются наличием общенародных интересов. Следует говорить о системе экономических интересов, о разных группах этих интересов, о иерархической структуре экономических интересов социалистического общества. Кроме общенародных экономических интересов социализму объективно присущи коллективные и личные экономические интересы. Ленинская методология рассмотрения этой проблемы основана на двух коренных положениях: во-первых, на тезисе о примате общенародных интересов над коллективными и личными; во-вторых, на тезисе об органическом единстве основных групп интересов членов социалистического общества. Другими словами, интересы более общие стоят выше интересов относительно более частных, и если, с одной стороны, лишь реализация общенародного интереса обеспечивает достаточно полное осуществление коллективных и личных интересов, то, с другой стороны, обязательным условием обеспечения общенародного интереса является реализация коллективных и личных интересов. Коренным преимуществом социализма является единоподчиненность основных групп экономических интересов, что не исключает различий и даже неантагонистических противоречий между ними. Эти тезисы имеют исключительно важное значение для понимания сути хозяйственной реформы.

Экономические интересы членов социалистического общества выражают объективно складывающиеся потребности, определяемые характером и уровнем развития производительных сил и всей совокупностью производственных отношений. Конкретный итог производства, уровень его эффективности, степень использования реальных возможностей зависят от рационального построения народно-хозяйственных пропорций и от практической направленности деятельности людей, всех участников производственного процесса по реализации своих

1) К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 18, стр. 271.

2) В. И. Ленин. Полное собр. соч., т. 29, стр. 82.

3) В. И. Ленин. Полное собр. соч., т. 35, стр. 287.

коллективных и личных экономических интересов. В свою очередь практическая направленность деятельности производственных коллективов и каждого отдельного их члена определяется организацией и взаимодействием всех элементов механизма хозяйствования, т. е. от конкретных форм и взаимосвязей отношений производства, обмена, распределения и потребления. Звенья хозяйственного механизма должны быть построены так, чтобы действия производственных коллективов в целом и каждого работника в отдельности по реализации коллективного и личного экономического интереса обеспечивали бы одновременно осуществление общенародного интереса.

В этой связи, на наш взгляд, в экономической литературе часто упрощенно излагается вопрос о соответствии производственных отношений характеру и уровню производительных сил при социализме. Освещение проблемы в ряде работ сводится к изложению общего и бесспорного тезиса, что общественному характеру производства соответствует общественная собственность на средства производства. Но суть вопроса в том, что собственность как экономическая категория проявляется во всей системе производственных отношений. Для действительного соответствия производственных отношений характеру и уровню производительных сил, обеспечивающих наивысшую эффективность производства при социализме, еще недостаточно юридически закрепленной общественной собственности в двух ее формах; необходимо, чтобы каждая экономическая форма отношений производства, обмена, распределения и потребления, выражающих и закрепляющих отношения собственности, также соответствовали бы конкретному характеру и уровню производительных сил на каждом данном участке производства. Опыт показал, что при серьезных недостатках в организации планирования, стимулирования, ценообразования сама общенародная (государственная) собственность на средства производства еще не обеспечивает оптимального режима хозяйствования.

Критерием соответствия конкретных форм производственных отношений характеру и уровню производительных сил при социализме является то, в какой мере деятельность участников процесса производства по реализации коллективных и личных экономических интересов обеспечивает осуществление общенародных экономических интересов. Проблему никоим образом не следует упрощать; при сочетании перспективных и текущих экономических интересов, при формировании макроэкономических и микроэкономических пропорций, при учете в хо-

зяйствовании необходимости укрепления обороны страны, внешнеполитического аспекта хозяйственного развития создаются сложные ситуации и противоречия.

Общественная собственность на средства производства обеспечивает **возможность** соответствия **всех** форм социалистических производственных отношений характеру и уровню производительных сил, которая должна быть претворена в жизнь через рациональную организацию **всех** частей хозяйственного механизма.

Как известно, В. И. Ленин не только обосновал необходимость национализации и лично возглавил практическую работу по социалистическому обобществлению решающих средств производства в Советской стране, но и придавал исключительное значение налаживанию конкретных форм хозяйствования. В. И. Ленин при этом всегда исходил из примата высшего классового интереса пролетариата, а в конкретных условиях переходного периода из необходимости и возможности реализовать этот интерес, опираясь на хозрасчетные интересы трестов и объединений, на личный интерес рабочих и частный интерес крестьян, на интересы привлекаемых к работе буржуазных специалистов и даже на частнокапиталистические интересы классовых врагов — нэпманов и иностранных концессионеров. В статье «К четырехлетней годовщине Октябрьской революции» В. И. Ленин подчеркивал невозможность административным путем обеспечить развитие социалистической экономики: «Мы рассчитывали — или, может быть, вернее будет сказать: мы предполагали без достаточного расчета — непосредственно велениями пролетарского государства наладить государственное производство и государственное распределение продуктов в мелкокрестьянской стране. Жизнь показала нашу ошибку. Потребовалось ряд переходных ступеней: государственный капитализм и социализм, чтобы **подготовить** — работой долгого ряда лет **подготовить** — переход к коммунизму. Не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личном интересе, на личной заинтересованности, на хозяйственном расчете потрудитесь построить сначала прочные мостки, ведущие в мелкокрестьянской стране через государственный капитализм к социализму, иначе вы не подойдете к коммунизму, иначе вы не подведете десятки и десятки миллионов людей к коммунизму. Так сказала нам жизнь. Так сказал нам объективный ход развития революции»¹⁾). Принципиальное значение этих ленинских слов состоит в четком обобщении марксистской истины, что обще-

народный интерес (построение коммунизма) можно обеспечить лишь через реализацию коллективного интереса (хозрасчет) и личного интереса самих трудящихся при сочетании материальных и моральных стимулов к труду. Соответствие между социалистическими производственными отношениями и производительными силами является динамическим соответствием, когда непрерывно возникают и должны быть преодолены противоречия между отдельными формами производственных отношений и достигнутым характером и уровнем развития производительных сил в том или другом звене народного хозяйства.

Вопрос о причине возникновения этого неантагонистического противоречия обычно излагается по следующей схеме: производительные силы в своем развитии быстро устремляются вперед, в результате чего конкретные формы производственных отношений отстают, порождая неантагонистические противоречия между производительными силами и формами производственных отношений, которые преодолеваются путем совершенствования форм и методов социалистического хозяйствования. Принципиальная правильность этой схемы еще не означает, что она вскрывает причинно-следственные связи возникновения разбираемого противоречия: вопрос изложен в отрыве от механизма практического воздействия социалистических производственных отношений на развитие производительных сил.

Количественный и качественный рост производства неизбежно ведет к изменению конкретного состава и характера потребностей общества и тем самым меняет отдельные стороны проявления общенародного интереса. Определенные сдвиги происходят и в содержании коллективных и личных экономических интересов. Но старые формы отношений производства, обмена, распределения и потребления нацеливают действия коллективов и работников в старом направлении, в соответствии со старым содержанием потребностей общества и общенародного интереса. Это и вызывает противоречия в экономике, свидетельствует о старении конкретных форм хозяйственного механизма, означает, что условия хозяйствования больше не обеспечивают высокую эффективность производства, должную реализации общенародного интереса. Тем самым возникают трудности и в осуществлении коллективных и личных интересов.

1) В. И. Ленин. Полное собр. соч., т. 44, стр. 151.

Устаревшие практические формы производственных отношений должны быть своевременно заменены новыми, т. е. такими экономическими формами, которые поставили бы всех, от органов управления и коллективов объединений и предприятий вплоть до каждого работника, в такие условия, когда целенаправленная деятельность по реализации коллективного и личного интереса одновременно обеспечивала бы осуществление нового содержания общенародного интереса. Это и будет означать, что имеет место новое соответствие социалистических производственных отношений характеру и уровню производительных сил, что соответствие, как обязательная предпосылка эффективного хозяйствования, поднялось на более высокую ступень зрелости.

Именно такое совершенствование экономических отношений социализма, форм и методов хозяйствования и управления происходит при осуществлении хозяйственной реформы, при переходе на новую систему планирования и экономического стимулирования.

Необходимость хозяйственной реформы является прямым следствием быстрого количественного и качественного роста экономики нашей страны за последние десятилетия. Экономика как сверхсложная вероятностная система с гигантской многовариантностью поведения за эти годы еще более усложнилась. По некоторым подсчетам существуют миллиарды детальных хозяйственных связей, а число возможных экономических комбинаций достигло нескольких триллионов¹⁾.

Современное развитие экономики происходит в условиях развертывания научно-технической революции, когда оперативное внедрение новейших научно-технических достижений становится одним из важнейших условий роста эффективности производства.

Новая техника требует и более высокого качества производимой продукции, нацеливания экономических стимулов на обеспечение этого качества.

Рост благосостояния народа является прямой функцией роста и совершенствования социалистического производства. Но существует и обратная зависимость: повышение жизненного уровня выдвигает производству все новые и новые требования в отношении количества, качества и ассортимента продукции.

¹⁾ См. «Экономическая реформа: ее осуществление и проблемы». М., 1969, стр. 22.

Изменчивость, динамичность как личных, так и производственных потребностей определяют необходимость быстрой перестройки производства многих товаров, технологии их изготовления, оперативности в решении многих вопросов материально-технического снабжения, реконструкции предприятий, обновления средств труда.

Значительно повысился культурно-технический уровень трудящихся, их творческие потребности и возможности, инициативность в труде. В этой связи чрезвычайно актуальны ленинские слова о том, что социализм «...не только не угашает соревнования, а, напротив, впервые создает возможность применить его действительно широко, действительно в массовом размере, втянуть действительно большинство трудящихся на арену такой работы, где они могут проявить себя, развернуть свои способности, обнаружить таланты, которых в народе — непочатый родник...»¹⁾. Это значит, что личный экономический интерес работника нельзя сводить только к уровню заработка, личная заинтересованность связана и с содержательностью труда, с его творческим характером. Личная и коллективная заинтересованность направлена на создание условий, обеспечивающих проявление творческих начал работников, творческого поиска и инициативы производственных коллективов.

Уже этот весьма неполный перечень отдельных черт нового качественного состояния социалистической экономики показывает изменение конкретного содержания общенародного экономического интереса, а также конкретной характеристики коллективного и личного интереса. Тем самым определена необходимость нового подхода в управлении экономическими процессами. При «триединстве» основных экономических интересов членов социалистического общества это означает совершенствование отношений планирования, хозяйственного расчета и личной материальной заинтересованности на принципиальной основе демократического централизма.

Теоретическая разработка принципа демократического централизма в управлении народным хозяйством — великая заслуга В. И. Ленина. Необходимость централизма в руководстве экономикой непосредственно вытекает из общественного характера социалистического производства, из примата общенародных интересов в системе экономических интересов социализма. Становление социализма означает, что трудящиеся получили реальную возможность объединить свои общие совпа-

¹⁾ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 35, стр. 195, 196.

дающие интересы, подчинить развитие экономики этим интересам. С позиции интересов отдельного работника, предприятия и даже отрасли нельзя достаточно достоверно судить об общей целесообразности того или другого начинания. Для этого нужно иметь обзор всех народнохозяйственных связей, потребностей, ресурсов. В условиях быстрого роста многочисленных потребностей при ограниченности ресурсов для их удовлетворения постоянно возникает проблема приоритета одних потребностей перед другими, вопрос о количественных пропорциях и очередности в удовлетворении тех или иных потребностей. Проблема, очевидно, должна решаться, исходя из общих интересов трудящихся, органом, который призван выражать и реализовать общенародный интерес. Этот орган — социалистическое государство. Только государство, централизованно определяя основные народнохозяйственные пропорции и централизованно распоряжаясь основными ресурсами, может обеспечить решающие предпосылки для эффективного развития социалистической экономики, для обеспечения как текущих, так и перспективных общенародных экономических интересов. Но как уже указывалось, осуществление общенародных интересов должно основываться на реализации коллективных и личных интересов, в том числе интересов, порождаемых территориальной общностью. Поэтому централизм в управлении социалистической экономикой в соответствии с теорией В. И. Ленина, — централизм демократический. В 1918 году В. И. Ленин писал: «Наша задача теперь — провести именно демократический централизм в области хозяйства, а централизм, понятый в действительно демократическом смысле, предполагает в первый раз историей созданную возможность полного и беспрепятственного развития не только местных особенностей, но и местного почина, местной инициативы, разнообразия путей, приемов, средств движения к общей цели»¹⁾.

Опыт показал, что на разных этапах развития социалистической экономики необходимы разные конкретные формы сочетания централизма и демократизма. При этом ошибочно считать, что повышение степени обобществления социалистического производства однозначно требует роста централизма и урезания демократизма. Диалектика развития такова, что рост экономики требует одновременного укрепления централизма и демократии.

При сравнительно небольших размерах производства в мас-

¹⁾ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, стр. 152.

штабе страны относительно просто из единого центра квалифицированно руководить всей экономикой, определить большинство хозяйственных связей, принимать подавляющую часть решений по экономическим вопросам.

В современных условиях, при достигнутом уровне сложности и зрелости народного хозяйства, когда оптимальные пропорции могут быть установлены только путем критического перебора многих вариантов, укрепление централизма получает новую качественную направленность. Хозяйственная реформа освобождает центральные органы управления от мелочной опеки над деятельностью нижестоящих управленческих звеньев и хозяйствованием предприятий. Укрепление централизма означает концентрацию внимания центральных органов управления на решении основных, коренных вопросов, проявляется в переходе от территориального принципа управления народным хозяйством к отраслевому, в осуществлении единой технической политики в рамках отрасли, в более тщательной подготовке и повышении обоснованности важнейших плановых решений без тщетных попыток объять необъятное и регламентировать то, что регламентации сверху органически не поддается. Такое укрепление централизма опирается на расширение демократизма в управлении, на существенное увеличение прав союзных республик, местных советов, объединений, предприятий. Хозяйственная реформа более полно, чем раньше реализует следующие ленинские тезисы: «С демократическим и социалистическим централизмом ни шаблонизирование, ни установление единообразия сверху не имеет ничего общего. Единство в основном, в коренном, в существенном не нарушается, а обеспечивается многообразием в подробностях, в местных особенностях, в приемах подхода к делу, способах осуществления контроля...»¹⁾.

Важнейшая основа демократического централизма — единство интересов управляющего и управляемого. Задача хозяйственной реформы — установить такие управленческие отношения, так отладить механизм хозяйствования, чтобы на всех ступеньках управленческой иерархии реализация интересов управляемого обеспечивала бы осуществление интересов управляющего и наоборот, хозяйственные решения управляющих по реализации своих интересов должны опираться на заинтересованность управляемых.

В. И. Ленин вел непримиримую борьбу против любых отступлений от демократического централизма. «Мы стоим за

¹⁾ В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 35, стр. 203.

демократический централизм, — писал он, — и надо ясно понять, как далеко отличается демократический, с одной стороны, от централизма бюрократического, с другой стороны — от анархии»¹⁾.

Бюрократизм, как и анархия, (при всей их противоположности) подрывают научно обоснованный централизм и подлинный демократизм в управлении. Сама суть бюрократизма заключается в отрыве управляющих от интересов масс, в противопоставлении в связи с этим интересов управляющих и управляемых, в стремлении к приоритету интересов управляющих,²⁾ в незаинтересованности исходить из общенародного интереса и интереса управляемых. Один из аспектов этой проблемы раскрыт в следующих ленинских словах: «... Бюрократическое вмешательство в **чисто** местные (областные, национальные и т. п.) вопросы есть одно из величайших препятствий экономическому и политическому развитию вообще и в частности одно из препятствий **централизму** в серьезном, в крупном, в основном»³⁾.

Новая система планирования и экономического стимулирования с ее механизмом сочетания основных групп экономических интересов должна стать преградой на пути бюрократизма, способствовать реализации ленинского тезиса, что «Разнообразие здесь есть ручательство жизненности, порука успеха в достижении общей единой цели...»⁴⁾.

На современном этапе хозяйственной реформы, когда необходимо дальше совершенствовать многие формы экономических отношений социализма, весьма актуально ленинское требование о критике и самокритике в вопросах хозяйствования. В. И. Ленин писал: «Если коммунист — администратор, его первый долг — остерегаться увлечения командованием, уметь сначала посчитаться с тем, что наука уже выработала, сначала спросить, проверены ли факты, сначала добиться изучения (в докладах, в печати, на собраниях и проч.) — изучения того, где именно мы сделали ошибку, и лишь на этой основе исправлять делаемое. Поменьше приемов Тит Титыча («я могу утвердить, могу не утвердить»), побольше изучения наших практических ошибок»¹⁾.

1) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, стр. 151.

2) См.: «Вопросы экономики», № 12, 1969, стр. 8.

3) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 24, стр. 146.

4) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 35, стр. 204.

Опасным отступлением от демократического централизма является анархо-синдикализм, прямое отрицание централизованного начала в управлении народным хозяйством. Анархо-синдикализм предлагает развивать экономику вне общенародного интереса, опираясь исключительно на локальный интерес, на интерес полностью обособленных производственных коллективов. В. И. Ленин был непримиримым врагом любых анархистских извращений, ибо отказ от централизованного управления народным хозяйством, от реализации общенародного экономического интереса есть по сути отказ от социализма. В. И. Ленин в 1918 году требовал: «Безусловная и беспощадная борьба против синдикалистского и хаотического отношения к национализируемым предприятиям. Настойчивое проведение централизации хозяйственной жизни в общенациональном масштабе»²⁾. Анархо-синдикализм одновременно следует характеризовать как лжедемократизм в хозяйствовании, ибо местная инициатива и местный почин тут не нацелены на решение общенародных (общедемократических) задач. Актуальность ленинской критики анархо-синдикализма состоит в том, что она развенчивает взгляды тех экономистов в социалистических странах, которые предлагают при осуществлении хозяйственных реформ перейти на такой хозяйственный механизм, который основывался бы на полной автономии коллективов производителей, при практическом отсутствии централизованного управления. Такая «модель» была бы шагом назад даже по сравнению с экономической системой государственно-монополистического капитализма в развитых капиталистических странах.

Ленинские принципы демократического централизма в управлении социалистической экономикой в первую очередь проявляются в организации общегосударственного централизованного планирования. Хозяйственная реформа внесла в эту сферу экономических отношений существенные изменения.

Неверным является взгляд, что чем более высока степень детализации плановых заданий, устанавливаемых в форме прямых директив из центра, тем более полно планирование выражает и обеспечивает реализацию общенародного интереса. Опыт убедительно показал, что обязательные к исполнению директивные плановые задания в оптимальной «дозировке» следует сочетать с экономическим стимулированием, экономи-

1) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 42, стр. 347.

2) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, стр. 218.

ческим побуждением, когда само предприятие, его коллектив активно включается в поиск наиболее эффективных решений. Чрезмерная детализация плановых заданий только сковывает инициативу мест и мешает работникам плановых органов концентрировать свое внимание на решении кардинальных проблем, которые только и могут быть решены в центре.

Новая система планирования и экономического стимулирования сократила количество директивных (утверждаемых) плановых показателей, доводимых до предприятий, примерно от 30 до 8—9. Стратегию экономического развития по-прежнему определяют центральные органы управления; но производственные коллективы в рамках оперативного простора теперь ведут самостоятельный поиск, получили возможность маневра с целью наиболее эффективного решения поставленных стратегических задач.

В деле совершенствования планирования пока лишь сделан первый шаг. Факты свидетельствуют, что в планах, устанавливаемых министерствами, еще весьма конкретно регламентируется хозяйственная деятельность объединений и предприятий, особенно детально планируется производство и распределение продукции. Еще до сих пор в номенклатуру производства и распределения продукции, утверждаемую в народнохозяйственном плане и планах министерств, включается около 50 тысяч наименований изделий. Несмотря на реформу, эта номенклатура за последние годы в целом практически не сократилась. Некоторое сужение номенклатуры продукции, планы по которым утверждаются в центре, производится при установлении круга показателей на девятую пятилетку. Эта номенклатура включает только 536 наименований вместо 886 в 1966—1970 гг.¹⁾

Многие экономисты считают, что необходимо дальнейшее обоснованное ограничение централизации в планировании и распределении номенклатуры, что должно иметь благоприятные последствия для эффективного использования ресурсов²⁾.

Серьезной помехой в осуществлении хозяйственной реформы в текущей пятилетке была недостаточная стабильность планов, отсутствие плановых заданий, рассчитанных на все пять лет и доведенных до каждого предприятия. В. И. Ленин предупреждал: «Нельзя работать, не имея плана, рассчитанного на длительный период и на серьезный успех»³⁾.

1) См.: А. Ф. Колосов. Ленинские принципы планового управления социалистическим хозяйством. М., 1969 стр. 13.

2) Там же.

3) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 42, стр. 153—154.



1319. 1-71

Одна из задач реформы, которая пока еще решается неудовлетворительно, это учет в планировании тенденций и достижений современной научно-технической революции. Не потеряли своей актуальности слова В. И. Ленина о том, что нам важны «широкие планы не из фантазии взятые, а подкрепленные техникой, подготовленные наукой»¹⁾. Творческое развитие ленинских принципов демократического централизма применительно к новым задачам и новым условиям хозяйствования нашло свое выражение в партийных решениях о переходе от формального (неполного) к полному хозяйственному расчету. Хозяйственный расчет как конкретная организационная форма определенной совокупности социалистических производственных отношений между обществом и предприятием (объединением), между предприятиями, между предприятиями и его работниками обеспечивает практическое сочетание общенародного, коллективного и личного экономического интереса, поиски резервов эффективного хозяйствования на этой основе. В. И. Лениным был четко сформулирован один из важнейших принципов хозяйственного расчета — безубыточность и прибыльность государственных предприятий, причем политический смысл этого принципа он видел в защите интересов рабочего класса²⁾. Осуществление общенародного интереса при хозрасчете осуществляется двояким путем: во-первых, через директивные плановые показатели, доводимые до предприятий и обязательные к исполнению; во-вторых, через экономическое принуждение и материальное стимулирование. Безубыточность и прибыльность, т. е. самокупаемость и рентабельность производства по сути означает экономическое принуждение и материальную заинтересованность производить товары с наименьшими затратами. Хозяйственная форма в этом отношении сделала шаг вперед, предусматривая переход от самокупаемости по текущим затратам к полной самокупаемости, т. е. к самокупаемости как по текущим, так и по капитальным затратам. Если до реформы расширение производства на действующих предприятиях (пополнение собственных оборотных средств, реконструкция, новое строительство) осуществлялось в основном в порядке бюджетного финансирования, т. е. с точки зрения хозяйственного расчета безвозмездно, то новая система планирования и экономического стимулирования преду-

1) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 40, стр. 108.

2) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 44, стр. 494.

сма­т­ры­ва­ет ис­поль­зо­ва­ние для этих нужд соб­ствен­ной при­бы­ли и плат­ных кре­ди­тов бан­ка. Бо­лее дей­ствен­ное эконо­ми­че­ское принуж­де­ние и сти­му­ли­ро­ва­ние кол­лек­ти­вов хоз­рас­че­тных пред­при­ятий, на­це­лен­ное на по­ис­ки ре­зер­вов и по­вы­ше­ние эф­фек­тив­но­сти про­из­вод­ства, свя­за­но с рас­ши­ре­нием хоз­яй­ствен­но-опе­ра­тив­ной са­мо­сто­ятель­но­сти пред­при­ятий, пе­ре­хо­дом к новым ди­рек­тив­ным пла­но­вым по­ка­за­те­лям (объ­ем ре­а­ли­за­ции вме­сто объ­ема ва­ло­вой про­дук­ции, при­быль вме­сто се­бе­сто­имости и т. д.), при­ме­не­нием пла­ты за про­из­вод­ствен­ные фон­ды, с ус­ло­ви­ями об­ра­зо­ва­ния трех фон­дов эконо­ми­че­ского сти­му­ли­ро­ва­ния. Что ка­са­ет­ся та­кого важ­ного прин­ци­па хоз­рас­че­та, как ма­те­ри­аль­ная от­вет­ствен­ность, то ее уси­ле­ние, пре­дус­мо­т­ре­нное со­от­вет­ст­вую­щи­ми ре­ше­ни­ями, по­ка не ока­зы­ва­ет долж­но­го воз­дей­ствия на про­те­ка­ние эконо­ми­че­ских про­цес­сов. Извест­но, что В. И. Ленин пред­ла­гал со всей стро­го­стью су­дить и да­же кон­фис­ко­вать все иму­ще­ство тех ру­ко­водителей, ко­то­рые до­пус­ка­ют убы­точ­ность в ра­бо­те пред­при­ятий, ибо «Тре­сты и пред­при­ятия на хоз­яй­ствен­ном рас­че­те ос­но­ва­ны имен­но для то­го, что­бы они са­ми от­ве­ча­ли и при этом все­це­ло от­ве­ча­ли за без­убы­точ­ность сво­их пред­при­ятий... Если мы, соз­дав тре­сты и пред­при­ятия на хоз­яй­ствен­ном рас­че­те, не су­ме­ем де­ло­вым, куп­цов­ским спо­со­бом обес­пе­чить пол­но­стью свои ин­те­ре­сы, то мы ока­жем­ся круг­лы­ми ду­ра­ка­ми»¹⁾. В со­вре­мен­ных ус­ло­ви­ях ма­те­ри­аль­ные санк­ции за на­ру­ше­ние пред­при­яти­ями сво­их обя­затель­ств и при­чи­не­ние уще­рба не толь­ко ма­лы, но прак­ти­че­ски не ка­са­ют­ся не­пос­ред­ствен­ных ви­нов­ни­ков.

Успеш­ная ре­а­ли­за­ция це­лей хоз­яй­ствен­ной ре­фор­мы не­воз­мож­на без со­вер­шен­ст­во­ва­ния всей си­сте­мы ма­те­ри­аль­ного поощ­ре­ния ра­бот­ни­ков. «Без лич­ной за­ин­те­ре­со­ван­но­сти ни че­рта не вы­й­дет. На­до су­меть за­ин­те­ре­со­вать»,²⁾ ука­зы­вал В. И. Ленин. При но­вой си­сте­ме пла­ни­ро­ва­ния и эконо­ми­че­ского сти­му­ли­ро­ва­ния соз­дан важ­ный ис­точ­ник для уси­ле­ния ма­те­ри­аль­ной за­ин­те­ре­со­ван­но­сти — фонд ма­те­ри­аль­ного поощ­ре­ния. За­да­ча со­сто­ит в эф­фек­тив­ном ис­поль­зо­ва­нии это­го фон­да.

При ре­ше­нии этой про­бле­мы не­об­хо­ди­мо ис­хо­дить из ме­то­до­ло­гичес­кого по­ло­же­ния В. И. Лени­на, что при рас­пре­де­ле-

1) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 54, стр. 150—151.

2) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 53, стр. 269.

3) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 43, стр. 358.

4) В. И. Ленин. Полн. собр. соч., т. 43, стр. 285.

нии «...думать, что нужно распределить только справедливо, нельзя, а нужно думать, что это распределение есть метод, орудие, средство для повышения производства»³⁾. В. И. Ленин при этом подчеркивал, что премия, «это — учреждение, принадлежащее к числу самых важных по роли в социалистическом строительстве»⁴⁾. В. И. Ленин выступал против всякой уравнительности в распределении, в том числе, в премировании, указывал, что премия не должна быть простым довеском к заработной плате.

Личное материальное стимулирование работников предполагает две неразрывно связанные стороны: во-первых, заинтересованность при посредстве большей трудовой отдачи (количественно и качественно) получить больший заработок (основа более полного удовлетворения потребностей); во-вторых, экономическое принуждение работать со среднеобщественной интенсивностью. Весьма характерно, что на записке инженера Е. И. Моисеева адресованной В. И. Ленину, Владимир Ильич подчеркнул следующие слова: «... люди не могут годами пребывать в состоянии экстатического подъема, и заставить их работать может только экономическая необходимость. На этом прозаическом фундаменте только и можно строить». Рядом с этой фразой рукой В. И. Ленина написано: «Верно!»¹⁾.

Частично на экономическом принуждении строится премирование инженерно-технических работников и служащих из фонда материального поощрения за выполнение определенных плановых заданий. Но этого еще недостаточно, ибо при этом не учитывается степень напряженности плана, качество планового задания.

В. И. Ленин считал, что премирование должно быть связано не просто с производительностью, а с «повышением производительности». Предприятия, переведенные на работу по-новому, широко начали применять премиальные выплаты работникам за рост и улучшение разнообразных количественных и качественных показателей работы. При этом премирование за личный трудовой вклад сочетается с осуществлением предложения В. И. Ленина о необходимости соизмерять заработную плату каждого работника с общими итогами выработки продукта.

Как известно, решающими факторами роста производительности общественного труда является внедрение передовой техники и технологии, совершенствование организации производ-

¹⁾ См.: Ленинский сборник, XXIII, стр. 255.

тва. Значительный резерв роста производительности труда на многих предприятиях кроется в росте интенсивности труда, в доведении ее до уровня общественно-нормальной. Мобилизация этого резерва не требует дополнительных капитальных вложений, а только совершенствования организации процесса труда и материального стимулирования работников.

Дальнейшее совершенствование механизма хозяйственной реформы в части материального стимулирования работников должно быть нацелено на решение неотложной задачи ускорения роста производительности труда коллективов предприятий. Для этого необходимо, во-первых, осуществить реформу тарифной системы с повышением тарифных ставок, норм выработки, удельного веса тарифа в оплате труда; во-вторых, поставить величину поощрительных фондов в зависимость от роста производительности труда; в-третьих, превратить все премии (как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения) из простой прибавки к заработной плате в действенный стимул роста производительности труда.

Особой проблемой является установление научно обоснованного количества инженерно-технических работников для каждого производства, целенаправленное материальное стимулирование достижения общественно нормальной интенсивности их труда, роста квалификации и экономической отдачи организационной деятельности и творческих усилий этих работников.

В порядке подготовки к совершенствованию системы материального стимулирования роста производительности труда (включая рост его интенсивности) следует постепенно расширять так называемый Щекинский эксперимент и его варианты с обязательным учетом конкретных возможностей и особенностей каждого данного производства.

«За время, прошедшее после смерти Ленина, жизнь ушла далеко вперед, многое изменилось, возникло множество новых явлений и проблем, о которых тогда трудно было даже догадываться. Но открытые Лениным закономерности развития социализма дают и сегодня ключ к их пониманию и разрешению. Вот почему Ленин остается живым участником наших дел, нашим надежным и мудрым учителем»¹⁾.

Творческое освоение богатого ленинского наследия по вопросам экономического строительства — важное условие успехов при развитии хозяйственной реформы.

¹⁾ Л. И. Брежнев. Дело Ленина живет и побеждает. Политиздат. 1970, стр. 26.

ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РЕФОРМА В ДЕЙСТВИИ

(Итоги работы 17 промышленных предприятий Латвийской ССР, переведенных на новую систему планирования и экономического стимулирования в 1966 году).

Год 1970 — завершающий год восьмой пятилетки развития народного хозяйства ССР — является одновременно и пятым годом с начала перевода промышленных предприятий страны на новую систему планирования и экономического стимулирования. Жизнь подтвердила правильность принципиальных основ хозяйственной реформы, новых форм экономических отношений, определенных решениями сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС и XXIII съезда партии. Реформа обеспечила мобилизацию части ранее не используемых резервов, на предприятиях повысился уровень экономической работы, укреплен хозяйственный расчет и усилено экономическое стимулирование коллективов, более действенным стало материальное стимулирование работников.

Вместе с тем механизм реформы еще недостаточно отлажен. Конкретные организационные формы производственных отношений не всегда в должной мере обеспечивают достаточно полное сочетание основных групп экономических интересов членов социалистического общества по формуле: все то, что соответствует общенародным интересам, должно быть выгодным для каждого производственного коллектива и материально заинтересовывать каждого работника.

На декабрьском (1969 г.) Пленуме ЦК КПСС отмечались определенные трудности и недостатки в развитии промышленности, на преодоление которых должны быть направлены усилия партийных организаций и государственных органов, коллективов предприятий, руководителей и исполнителей.

Определенные причины этих трудностей связаны с тем, что страна вступила в такой этап развития, который уже не позволяет работать по-старому, требует новых методов и новых решений.

В этой связи большое практическое значение приобретает изучение и обобщение опыта предприятий, имеющих наибольший «стаж» работы по-новому.

Первопроходцами реформы в промышленности Латвийской ССР являются 17 предприятий, переведенных на новую систему планирования и экономического стимулирования со второго

ч третьего квартала 1966 года. За истекшие годы реформа развилась вширь и вглубь.

Таблица 1

Удельный вес промышленных предприятий Латвийской ССР и экономического стимулирования переведенных на новую систему планирования

Годы ¹⁾	Число предприятий, работающих по-новому	Их удельный вес во всей промышленности республики, в %	
		по объему производства	работающих по численности
1966	17	12	8
1967	124	45	37
1968	359	79	78
1969	455	93	88

Хотя удельный вес 17 предприятий — пионеров реформы — в общем объеме промышленного производства Латвийской ССР невелик и данная совокупность недостаточно представительна, ряд тенденций, выявленных при анализе результатов работы этих предприятий, довольно типичен. Отраслевая принадлежность анализируемых предприятий показана в табл. 2.

Таблица 2

Отраслевая принадлежность 17 предприятий, переведенных на новые условия хозяйствования в 1966 году

Отрасли промышленности	Наименование предприятий	Подчиненность
Машиностроение и металлообработка	1. Рижский автобусный завод (РАФ).	Союзная
	2. Рижский электроламповый завод.	Союзная
	3. Рижский завод электроустановочных изделий.	Союзная
	4. Рижский электромашиностроительный завод (РЭЗ).	Союзная
	5. Рижский вагоностроительный завод (РВЗ)	Союзная
	6. Вентспилский вентиляторный завод.	Союзная
	7. Завод металлоизделий «Курземе».	Республиканская

¹⁾ Данные на конец года.

Промышленность строительных материалов	1. Лиепайский линолеумный завод.	Союзно-республиканская
Химическая промышленность	1. Рижский химкомбинат 2. Завод пластмассовых изделий «Аусма».	Союзно-республиканская Республиканская
Пищевая и мясомолочная промышленность	1. Кондитерская фабрика «Лайма». 2. Рижский мясоконсервный комбинат. 3. Рижская табачная фабрика. 4. Мельничный комбинат «Сарканайс Октобрис»	Союзно-республиканская Союзно-республиканская Союзно-республиканская Союзно-республиканская
Топливная промышленность	1. Торфзавод «Олайне»	Республиканская
Легкая промышленность	1. Ригас Адитайс	Союзно-республиканская
Прочие	1. Завод «Латвияс керамика»	Республиканская

Цель хозяйственной реформы — повышение эффективности общественного производства. Применение какого-то единого обобщающего показателя для характеристики изменения эффективности хозяйствования не может достаточно полно раскрыть все важнейшие стороны происходящих процессов. Поэтому рассмотрим ряд аспектов проблемы.

Важным проявлением эффективности производства является темп роста объемных показателей. Но эти показатели не следует фетишизировать: каждое предприятие имеет свои конкретные условия роста, более полного использования наличных мощностей, возможности сбыта. Это означает, что каждое отдельное предприятие не всегда может и должно наращивать темп роста объемных показателей. Но в условиях, когда по-

ставлена задача вовлечь в производство слабо используемые резервы, эффективность новых методов хозяйствования проявляется и в изменении темпа роста объемных показателей.

Таблица 3

**Темп роста объемных показателей работы
17 предприятий (в % к предыдущему году)**

Показатели	1966 г.	1967 г.	1968 г.	1969 г.
1. Валовая продукция	115,8	107,9	107,8	106,0
2. Реализация продукции	113,1	106,7	107,8	106,3
3. Балансовая прибыль	123,2	112,9	121,7	111,9

По указанным предприятиям в 1969 году объем реализованной и валовой продукции увеличился примерно на 40%, а балансовая прибыль — не менее чем на 90% по сравнению с 1965 годом. Из года в год наблюдается рост этих показателей по сравнению с предыдущим годом, при этом, однако, выявляется характерная тенденция: в первом году, «на старте», предприятия имеют высокие темповые показатели, ибо при переходе на новые условия планирования и экономического стимулирования была мобилизована значительная часть легко используемых резервов; в последующие годы, когда резервы приходится искать поглубже и их использование уже требует серьезных усилий, темпы роста объемных показателей снижаются. О реальном воздействии «стартового импульса» — специальных условий перевода предприятий на работу по-новому говорит тот факт, что по инициативе производственных коллективов план 1966 года по сравнению с первоначально утвержденным был увеличен по объему производства (расчетный показатель) на 3,4 процента, по объему реализации продукции — на 3,3 процента и по прибыли — на 4,1 процента. Но было бы неправильно сделать вывод, что начиная с 1967 года все предприятия ежегодно снижают темпы роста.

Таблица 4

**Группировка предприятий по динамике темпов
роста объемных показателей в 1966—1969 годах**

Показатели	Количество предприятий			Всего
	со снижающимся темпом	с устойчивым темпом	с растущим темпом	
Объем производства	7	10	—	17
Объем реализации	7	8	2	17
Балансовая прибыль	6	8	3	17

Таким образом, большинство предприятий имеет относительно устойчивый темп роста объема производства. Увеличение темпов роста реализации продукции характерно для предприятия «Латвияс Керамика» и завода электроустановочных изделий. Увеличивали темп роста прибыли Рижская табачная фабрика, Рижский электроламповый завод, завод электроустановочных изделий.

До реформы одним из главных критериев оценки успехов производственно-хозяйственной деятельности коллективов предприятий был процент перевыполнения плановых заданий. Новые условия планирования и экономического стимулирования теперь нацеливают предприятия на принятие напряженных, но реальных планов; предприятиям стало выгодно включать резервы в план, а не использовать их для перевыполнения заниженного плана. Очевидно, что наличие заниженных планов и их существенное перевыполнение отдельными предприятиями за счет использования дополнительных ресурсов находится в противоречии с объективным требованием строгой пропорциональности всех звеньев многогранного народного хозяйства и обеспечения высокой эффективности социалистического производства.

Какова роль перевыполнения плана в достижении рассмотренных выше темпов роста объемных показателей по группе анализируемых предприятий?

Таблица 5

**Удельный вес перевыполнения плана в приросте показателей
на 17 предприятиях** (в % %)

Год	Показатели	Реализация продукции	Балансовая прибыль
1966	Выполнение плана	106,9	107,8
	Темп роста к предыдущему году	113,1	123,2
	Удельный вес перевыполнения плана в общем приросте	52,6	33,6
1967	Выполнение плана	104,0	105,8
	Темп роста к предыдущему году	106,7	112,9
	Удельный вес перевыполнения плана в общем приросте	59,7	45,0
1968	Выполнение плана	103,0	105,6
	Темп роста к предыдущему году	107,8	121,7
	Удельный вес перевыполнения плана в общем приросте	38,5	25,8
1969	Выполнение плана	103,0	105,9
	Темп роста к предыдущему году	106,3	111,9
	Удельный вес перевыполнения плана в общем приросте	47,6	35,3

Данные наглядно свидетельствуют о том, что прирост объема реализации продукции в 1966—1968 годах достигнут в значительной степени не за счет мобилизации резервов в плане, а за счет перевыполнения плановых заданий. В несколько меньшей степени это относится к показателю балансовой прибыли. Значит, одна из задач реформы — обеспечить принятие напряженных планов — еще не решена. Это объясняется рядом причин. На принятие напряженных планов пока нацелена лишь одна из форм распределительных отношений — уменьшение нормативов отчислений от прибыли в фонды экономического стимулирования за сверхплановые достижения. В то же время ряд обстоятельств «стимулирует» руководителей предприятий добиваться утверждения заниженных планов и избегать риска напряженного плана. Такая «осторожность» определяется недостатками материально-технического снабжения (надо иметь возможность выполнить план даже в случае если поставщик в срок не выполнит своих обязательств), практикой материального и морального стимулирования (при невыполнении плана даже на 0,1 процента работники заводоуправления полностью лишаются премии, работа часто оценивается по степени перевыполнения плана) и рядом других обязательств.

Ранее, до сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС, об эффективности производства в основном судили по себестоимости продукции. Это — синтетический, обобщающий показатель, отражающий разные стороны деятельности предприятия — уровень производительности труда, степень использования производственных ресурсов — материальных, трудовых, денежных и т. д. Выполнение заданий по снижению себестоимости продукции было одним из решающих условий премирования руководящих, инженерно-технических работников и служащих предприятия.

Показатель себестоимости продукции, задания по ее снижению, вместе с тем, не полностью отражают эффективность производства. Больше того, они часто побуждают работников предприятий к ухудшению качества производимой продукции, что, в конечном итоге, равнозначно снижению эффективности общественного производства. Кроме того, в старых условиях планировалась и учитывалась себестоимость товарной продукции, которая еще не получила общественного признания через куплю-продажу. Цикл деятельности предприятия состоит не только из производства продукции, но и ее реализации. Только с момента поступления средств за реализованную продукцию

на расчетный счет предприятия можно считать цикл завершенным. Себестоимость продукции в новых условиях больше не является директивным (утверждаемым) показателем. Вместе с тем она остается одним из важнейших расчетных показателей деятельности предприятий.

При новой системе хозяйствования предприятиям утверждают задания по прибыли в абсолютной сумме и рентабельность в процентах к стоимости производственных фондов.

Прибыль предприятия, создаваемая в процессе производства, является итогом не только производства, но и последующей реализации продукции.

В системе показателей, утверждаемых предприятиям, прибыль должна характеризовать эффективность их работы. Через прибыль, являющуюся частью чистого дохода общества, предприятие участвует в покрытии затрат общества. Необходимым условием успешного выполнения прибылью роли показателя эффективности является упорядочение цен, экономически обоснованное ценообразование. Важные шаги в этом направлении были сделаны в 1967 году, когда в основном была завершен первый этап реформы оптовых цен.

Показатель прибыли лишен основных недостатков, присущих себестоимости продукции. Предприятие получает плановую прибыль, если себестоимость реализованной продукции соответствует планируемым затратам на ее производство и реализацию. Если объем и ассортимент реализованной продукции соответствует плану, увеличение прибыли может быть достигнуто лишь за счет снижения себестоимости. Предприятие должно стремиться к повышению качества продукции, даже если это требует дополнительных затрат, т. е. увеличения ее себестоимости. В соответствии с принципами ценообразования в новых условиях, улучшение качества продукции находит отражение в ее цене в виде соответствующей надбавки.

В то же время необходимо подчеркнуть, что увеличение прибыли может быть достигнуто и за счет других факторов. Так, можно увеличить абсолютную величину прибыли путем увеличения объема реализованной продукции за счет расширения производства на основе увеличения численности рабочих, без снижения себестоимости. Прибыль может быть увеличена и за счет изменений в ассортименте реализуемой продукции, увеличения выпуска более рентабельных изделий вместо менее рентабельных.

Когда увеличение объема реализации и суммы прибыли достигается только (или главным образом) за счет экстенсив-

ных факторов — ввода в действие новых производственных фондов без улучшения их использования, эффективность производственной деятельности предприятия не повышается. Поэтому необходим и такой показатель, который отражал бы, наряду с динамикой прибыли, и изменения в уровне использования производственных фондов предприятия. В системе показателей, утверждаемых предприятиям, таким является **рентабельность**, уровень которой исчисляется отношением прибыли к стоимости производственных фондов предприятия.

В показателе рентабельности отражаются результаты разных сторон деятельности предприятия: степень использования основных фондов и оборотных средств, уровень организации труда и производства, качество продукции и т. п.

Полная (балансовая) прибыль предприятия ($\Pi_б$) складывается из прибыли от реализации товарной продукции (Π_p), за вычетом убытков жилищно-коммунального хозяйства ($У$), прибыли (или убытков) от реализации прочей продукции и услуг (работ) непромышленного характера ($\Pi_{пр}$), внереализационных доходов (D_v) за вычетом внереализационных расходов (P_v).

$$\Pi_б = \Pi_p - У \pm \Pi_{пр} + (D_v - P_v) \quad (1)$$

Основной частью, а на многих предприятиях практически единственной частью балансовой прибыли является прибыль от реализации товарной продукции. В общей балансовой прибыли рассматриваемых 17 предприятий она составляет более 98%.

Общая рентабельность производства (R_0), как уже указывалось, исчисляется в процентах.

$$R_0 = \frac{\Pi_б}{\Phi_о + C_{об}} \cdot 100, \quad (2)$$

где

$\Phi_о$ — среднегодовая стоимость основных производственных фондов;

$C_{об}$ — средняя стоимость нормируемых оборотных средств.

Подставляя в формулу (2) значение $\Pi_б$ из формулы (1), получаем

$$R_0 = \frac{\Pi_p - У \pm \Pi_{пр} + (D_{вр} - P_v)}{\Phi_о + C_{об}} \cdot 100, \quad (3)$$

Поскольку 98% балансовой прибыли состоит из прибыли от реализации, продукции без ущерба для дальнейшего анализа можно принять, что

$$R_o = \frac{\Pi_p}{\Phi_o + C_{об}} \cdot 100, (4)$$

но

$$\Pi_p = \sum_{i=1}^n (\Pi_i - C_i) V_i, (5)$$

Π — оптовая цена реализуемой продукции i ;

V — объем реализованной продукции i ;

C — себестоимость единицы продукции.

$i = 1, 2, 3 \dots \dots \dots n.$

значит

$$R_o = \frac{\sum_{i=1}^n (\Pi_i - C_i) V_i}{\Phi_o + C_{об}} \cdot 100 (6)$$

Следовательно, уровень общей рентабельности зависит от объема реализованной продукции, ее цены и себестоимости, а также, в не меньшей степени, от стоимости применяемых основных производственных фондов и оборотных средств.

Показатели балансовой прибыли и общей рентабельности, при всех их достоинствах, нуждаются в коррективах. Известно, что цены на продукцию устанавливаются на базе их среднеотраслевой себестоимости, тогда как в каждой отрасли имеются предприятия с разной технической оснащенностью, которая не зависит от работы предприятий. Вновь построенные предприятия, оснащенные новейшей техникой, как правило, имеют значительно меньшую себестоимость продукции, чем предприятия старые.

Кроме того, в каждой отрасли есть предприятия, выпускающие уже давно освоенную продукцию с низкой себестоимостью, и предприятия, которые производят новую продукцию, где еще высоки затраты труда, материалов и т. д. Предприятия добывающей промышленности работают в разных природных условиях, которые существенно влияют на уровень себестоимости продукции.

Все эти обстоятельства приводят к тому, что предприятия имеют разную прибыль и различный уровень рентабельности, причем по причинам, от них не зависящим. На величину ба-

лансовой прибыли и общей рентабельности, как уже указывалось, влияет и величина производственных фондов, в том числе и вводимых в эксплуатацию за счет банковского кредита. На рентабельность (общую) влияет и стоимость таких элементов основных фондов, как очистные сооружения и т. д.

Для того, чтобы элиминировать факторы, не зависящие от работы предприятий, создать равные условия для оценки их деятельности по результатам, которые зависят только от их усилий, на ряду с показателями балансовой прибыли и общей рентабельности, применяют показатели «расчетная прибыль» и «расчетная рентабельность».

Расчетная прибыль исчисляется по формуле

$$P_{ра} = P_б - (P_ф + ФП + K_п) \quad (7)$$

где

$P_{ра}$ — расчетная прибыль;

$P_ф$ — плата за фонды;

ФП — фиксированные (рентные) платежи);

$K_п$ — платежи процентов за банковский кредит, а расчетная рентабельность ($R_{рас}$) тогда равна где

$$R_{ра} = \frac{P_{ра}}{\Phi'_о + C'_{об}} \cdot 100 = \frac{P_б - (P_б - P_ф + ФП + K_п)}{\Phi'_о + C'_{об}} \cdot 100 \quad (8)$$

где

$\Phi'_о$ — среднегодовые основные производственные фонды за исключением фондов, на которые не начисляется плата за фонды, например, стоимости очистных сооружений и т. п.

$C'_{об}$ — средняя стоимость оборотных средств, принимаемая для определения расчетной рентабельности.

Плата за фонды должна стимулировать предприятия к лучшему использованию производственных фондов. Использование фондов влияет на расчетную рентабельность двояко. При прочих равных условиях от уменьшения (высвобождения) применяемых производственных фондов уменьшается знаменатель и увеличивается числитель уравнения (8).

Динамика прибыли и рентабельности 17 предприятий, переведенных на новые условия хозяйствования, в целом характеризуется следующими данными:

**Динамика прибыли и рентабельности на 17
предприятиях (в % к уровню предыдущего года)**

Показатели	1968 г.	1969 г.
1. Прибыль балансовая	121,7	111,9
2. Рентабельность общая	115,2	105,9
3. Прибыль расчетная	114,0	110,5
4. Рентабельность расчетная	110,8	103,7

По сравнению с 1967 годом по 17 предприятиям балансовая прибыль в 1968 году возрасла на 21,7%, а уровень общей рентабельности на 15,2% (7,2 пункта). Однако в 1969 году темпы роста этих показателей снижаются и прирост к уровню 1968 года составляет соответственно 11,7 и 11,0%.

Из формулы (8) видно, что на размеры расчетной прибыли и уровень расчетной рентабельности влияет величина ФП — фиксированных платежей. Вышестоящие организации устанавливают фиксированных платежей без обоснованных нормативов. Критерием здесь является приведение расчетной рентабельности предприятия к отраслевому уровню. Среди анализируемых 17 предприятий фиксированные платежи установлены одной лишь трикотажной фабрике «Ригас адитайс».

Таблица 7

**Влияние фиксированных платежей и платы
за фонды на показатели трикотажной фабрики
«Ригас Адитайс»**

Показатели	Един. измер.	1967 г.	1968 г.	1969 г.
1. Прибыль балансовая	тыс. руб.	7878,0	9109,0	11125,0
2. Фиксированные платежи	„	3867,0	5000,0	6957,0
3. Плата за фонды	„	289,0	300,0	318,0
4. Удельный вес фиксированных платежей в балансовой прибыли	%	49,2	54,9	62,6
5. Удельный вес платы за фонды в балансовой прибыли	%	3,7	3,3	2,9
6. Рентабельность общая	%	159,2	169,4	196,1
7. Рентабельность расчетная	%	73,8	72,9	79,7
8. Соотношение платы за фонды и фиксированных платежей	—	1:13,4	1:16,7	1:21,8

Из таблицы 7 видно, что для поддержания уровня расчетной рентабельности в пределах 73—74% Министерство легкой промышленности республики устанавливало трикотажной фабрике «Ригас адитайс» все большие суммы фиксированных платежей, при этом их удельный вес балансовой прибыли возрос с 49,2% в 1967 году до 62,6% — в 1969 году. За этот период удельный вес платы за фонды в балансовой прибыли фабрики снизился с 3,7% до 2,9%. Таким образом, стимулирующее значение платы за фонды по существу сведено к минимуму, а влияние фиксированных платежей по отношению к плате за фонды чрезвычайно возросло, что характеризуется изменением соотношения размеров платы за фонды и фиксированных платежей — 1:13,4 в 1967 году и 1:21,8 — в 1969 году.

О недостаточном стимулирующем влиянии платы за фонды на эффективность производства свидетельствует ее небольшой удельный вес в балансовой прибыли по совокупности 17 анализируемых предприятий. С 1967 по 1969 год — удельный вес платы за фонды в балансовой прибыли снизился с 12,3% до 10,1%.

Показатель рентабельности характеризует степень использования производственных фондов, но не отражает эффективность затрат живого труда, применяемого для увеличения прибыли.

Определенный интерес представляет показатель величины чистой продукции предприятий, приходящейся на совокупную единицу применяемых производственных фондов и затрат труда, измеряемых величиной заработной платы (без премий из фонда материального поощрения). Этот показатель исчисляется по формуле:

$$P_{\text{чп}} = \frac{З + П_б}{\Phi_{\text{пр}} + З} \cdot 100, (9)$$

$P_{\text{чп}}$ — доходность по чистой продукции в %;

$\Phi_{\text{пр}}$ — средняя стоимость производственных фондов, в тыс. руб.;

$З$ — использованный фонд заработной платы, в тыс. руб.

Динамика данного показателя отражена в таблице 8.

**Производство чистой продукции на единицу
примененных производственных фондов и фонда
заработной платы на 17 предприятиях**

Показатели	1968 г.	1969 г.
1. Чистая продукция, в % к предыдущему году	115,5	108,6
2. Сумма производственных фондов и фонда заработной платы в % к предыдущему году	105,6	105,5
3. Производство чистой продукции на единицу примененных производственных фондов и фонда заработной платы (коп. на 1 рубль)	66,3	68,2
4. То же, в % к предыдущему году	109,0	102,9

Чистая продукция промышленного предприятия характеризует величину создаваемой им новой стоимости, а ее отношение к стоимости примененных производственных фондов и затрат труда, выраженных в денежной форме, показывает эффективность использования ресурсов, предоставленных коллективу предприятия для выполнения его производственных функций.

Повышение уровня рентабельности в 1968 году к 1967 году, исчисленной по чистой продукции к совокупной величине производственных фондов и затрат труда, является следствием более высокого темпа роста прибыли (121,7%) по сравнению с ростом фонда заработной платы (107%) и стоимости производственных фондов (105,6%).

Частным показателем оценки экономической эффективности производства является показатель фондоотдачи.

Таблица 9

**Темп роста фондоотдачи
на 17 предприятиях**

Показатели	Темп роста к предыдущему году, в %			
	1966	1967	1968	1969
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов	103,0	104,2	105,0	108,5
Выработка валовой продукции на 1 рубль основных производственных фондов	112,4	103,6	102,7	95,1

Данные таблицы свидетельствуют, что «стартовый импульс» первого года перевода на новую систему планирования и экономического стимулирования обеспечил значительное увеличение фондоотдачи — на 12,4%; в последующие 1967 и 1968 гг. фондоотдача продолжала возрастать, но значительно более медленными темпами, а по плану на 1969 год на 11 предприятиях из 17 было предусмотрено снижение фондоотдачи от 0,1% до 36,5%. В целом фондоотдача в 1969 году уменьшилась на 4,9 %.

Существенное снижение фондоотдачи на отдельных предприятиях, в частности, на заводе электроустановочных изделий, является следствием ввода в действие таких элементов основных фондов, как производственные здания, которые не ведут к увеличению выпуска продукции. Таким образом, рост или уменьшение фондоотдачи в каждом конкретном случае непосредственно не позволяют судить об изменении эффективности производства. Нужен анализ факторов, определяющих изменения фондоотдачи.

Улучшению использования производственных ресурсов, в частности основных производственных фондов, должен служить новый экономический рычаг, введенный после сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС — плата за фонды. Опыт работы предприятий в новых условиях, однако, показывает, что действенность платы за основные производственные фонды пока еще невелика. Основная причина этого явления в том, что изменение абсолютного размера платы за основные производственные фонды почти не оказывает влияния на изменение величины расчетной прибыли.

Таблица 10

Прирост платы за основные производственные фонды
на 17 предприятиях

Показатели	1968 г.	1969 г.
Прирост платы за основные производственные фонды — тыс. руб.	220	279
то же в процентах к расчетной прибыли	0,4	0,5

Если рост платы за фонды в связи с увеличением их стоимости практически не оказывает влияния на расчетную прибыль, а тем самым и на расчетную рентабельность, то еще меньше это влияние на величину фондов экономического стимулирования предприятия.

Определенное положительное воздействие на фондоотдачу оказывает тот факт, что стоимость основных фондов непосредственно включена в состав знаменателя в формуле расчета как общей, так и расчетной рентабельности.

II.

Работа промышленности Латвийской ССР в последние годы происходила в условиях растущей нехватки рабочих. Это оказывает определенное влияние на результаты деятельности предприятий, переведенных на новые условия хозяйствования. С одной стороны, постоянный недостаток рабочих сдерживает темпы роста производства изделий, обеспеченных спросом, но, с другой стороны, это должно способствовать интенсивному развитию производства за счет ускорения темпов роста производительности труда.

Рассмотрим динамику основных показателей по труду анализируемых предприятий.

Таблица 11

Темп роста основных показателей по труду
на 17 предприятиях
(в % к предыдущему году)

№ п/п	Показатели	1966 г.	1967 г.	1968 г.	1969 г.
1.	Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала	102,7	102,1	100,3	98,7
2.	То же рабочих	102,9	102,5	99,5	97,8
3.	То же ИТР и служащих	107,5	101,8	104,8	103,3
4.	Выработка валовой продукции на 1 работающего в год	110,7	105,7	107,8	106,1
5.	Прибыль на 1 работающего в год	123,8	110,5	115,8	112,8
6.	Выработка чистой продукции на 1 работающего в год	117,0	107,0	114,8	107,1
7.	Фондовооруженность (на 1 работающего)	100,4	102,0	104,8	110,2

Данные таблицы 11 показывают ряд характерных тенденций:

1) падение темпов роста численности промышленно-производственного персонала предприятий, особенно рабочих;

2) повышение удельного веса инженерно-технических работников и служащих в составе промышленно-производственного персонала;

3) неуклонный рост производительности труда при понижении темпов ее роста;

4) более быстрое возрастание производительности труда, измеряемой чистой продукцией и прибылью, по сравнению с тем же показателем, измеряемым валовой продукцией—в связи с более быстрым увеличением балансовой прибыли по сравнению с ростом валовой продукции;

Уместно отметить, что, несмотря на растущие трудности в обеспечении предприятий рабочими, темпы роста производительности труда, особенно планируемые на 1969 год, являются минимальными. Это можно объяснить рядом обстоятельств, среди которых отметим:

1) незаинтересованность предприятий в плановом снижении численности работающих, т. к. это ведет к уменьшению планируемого фонда заработной платы, а это, в свою очередь, создает трудности в увеличении оплаты труда; кроме того, уменьшение планируемого фонда заработной платы по действующей методике образования поощрительных фондов часто ведет к уменьшению этих фондов, образуемых из прибыли;

2) предприятия испытывают трудности в техническом перевооружении производства, обеспечивающем нужное повышение производительности труда.

В 1968 году анализируемым предприятиям не хватало по сравнению с планом промышленно-производственного персонала 460 чел. — 1,6%, а рабочих — 647 чел. или 2,8% аналогичное положение наблюдалось и в 1969 году. Только у четырех предприятий фактическая численность промышленно-производственного персонала и рабочих незначительно превышала плановый уровень.

Поскольку все предприятия, у которых фактическая численность рабочих была меньше плана, по основным показателям не только выполнили, но и перевыполнили плановые задания, можно сделать вывод, что платы по росту производительности труда были явно заниженными.

В 1969 году 8 предприятий из 17 предусматривали сокращение численности рабочих, 6 предприятий планировали рост численности рабочих в пределах одного процента; существенный рост численности рабочих был предусмотрен планом только на заводе «Латвияс Керамика» — 79 человек (15,9%).

Из общего прироста объема валовой продукции получено за счет роста производительности труда:

в 1966 г. — 77,4%
 в 1967 г. — 73,4%
 в 1968 г. — 96,2%
 в 1969 г. — 100%.

Одним из существенных рычагов повышения эффективности производства является повышение материальной заинтересованности трудящихся в достижении лучших результатов не только своего личного труда, но и всего коллектива предприятия.

Основным источником оплаты труда работников является фонд заработной платы.

Таблица 12

Рост фонда заработной платы промышленно-производственного персонала на 17 предприятиях
 (в % к предыдущему году)

Анализируемый период	Промышленно-производственный персонал	В том числе	
		рабочие ИТР.	служащие
1966 год	106,5	107	108,9
1967 год	107,8	106	109,5
1968 год	107,0	106,8	101,7
1969 год	103,4	103,5	105,5

Фонд заработной платы промышленно-производственного персонала и основных категорий работающих возрастал более высокими темпами, чем их численность.

Большую часть фонда заработной платы рабочих составляет оплата по тарифу, однако весьма велик удельный вес доплат за перевыполнение норм и премий, выплачиваемых из фонда заработной платы. Об этом свидетельствуют данные таблицы 13.

Таблица 13

Структура фонда заработной платы рабочих на 17 предприятиях (в %)

Показатели	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Фонд заработной платы рабочих	100	100	100
В том числе:			
оплата по тарифу	62,8	59,4	57,2
доплаты за перевыполнение норм	16,7	17,9	17,2
премии из фонда заработной платы	10,8	10,5	11,3

Значительный удельный вес доплат за перевыполнение норм выработки свидетельствует о недостатках в техническом нормировании труда, снижающих стимулирующие значения норм выработки. На 13 предприятиях из 17 удельный вес оплаты труда рабочих по тарифу снизился, а на отдельных предприятиях он достигает лишь 51—57% (заводы: «Аусма», РАФ, РВЗ, Вентспилсский вентиляторный и др.).

На предприятиях, работающих в новых условиях хозяйствования, помимо фонда заработной платы, существенную часть совокупного фонда оплаты труда составляют премии и вознаграждения из фонда материального поощрения, образуемого из прибыли. Небольшую часть совокупного фонда оплаты труда составляют прочие премии, не входящие ни в фонд заработной платы, ни в фонд материального поощрения.

Таблица 14

Совокупный фонд оплаты труда и его структура на 17 предприятиях

№№ п/п	Показатели	1967 г.	1968 г.	1969 г.
1.	Совокупный фонд оплаты труда (с прочими премиями)	100	100	100
2.	Удельный вес фонда заработной платы	88,6	87,8	88,0
3.	Удельный вес фонда материального поощрения	8,7	9,9	9,9
4.	Удельный вес прочих премий	2,7	2,3	2,1

Фонд заработной платы (без премий ИТР и служащих) составляет около 90% совокупного фонда оплаты труда и по годам колеблется в пределах 1—2%. Как совокупный фонд оплаты труда, так и фонд заработной платы промышленно-производственного персонала из года в год увеличиваются, однако темпы этого увеличения имеют тенденцию к снижению.

В 1968 году темп роста фонда заработной платы был ниже, чем рост совокупного фонда оплаты труда, а в 1969 году в среднем по 17 предприятиям темпы роста фонда заработной платы совокупного фонда оплаты труда были примерно одинаковыми.

Рассмотрим тенденции изменения средней годовой заработной платы работников анализируемых предприятий.

**Динамика совокупного фонда оплаты труда работников
на 17 предприятиях**

№№ п/п	Показатели	1967 г.	1968 г.	1969 г.
В среднем на 1 работника промышленно-производственного персонала в год				
1.	Совокупный фонд оплаты труда — руб.	1475,3	1588,5	1660,2
2.	То же, в % к предыдущему году	—	106,7	104,5
3.	Фонд заработной платы — руб.	1306,5	1394,8	1460,7
4.	То же, в % к предыдущему году	105,6	106,8	104,7
5.	Выплаты из фонда материального поощрения, всего руб.	128,6	158,0	164,2
6.	То же, в % к предыдущему году	—	122,9	103,9
В среднем на 1 рабочего в год				
7.	Совокупный фонд оплаты труда — руб.	1397,6	1516,5	1615,1
8.	То же, в % к предыдущему году	—	108,5	106,5
9.	Фонд заработной платы	1313,4	1410,1	1492,4
10.	То же, в % к предыдущему году	—	107,4	105,8
11.	В том числе премии — руб.	141,8	148,0	168,6
12.	То же, в % к предыдущему году	—	105,0	114,0
13.	Выплаты из фонда материального поощрения — рублей	59,9	95,7	99,2
14.	То же, в % к предыдущему году	—	161,4	103,7
В среднем на 1 ИТР и служащего в год				
15.	Совокупный фонд оплаты труда — руб.	1773,7	1802,0	1838,0
16.	То же, в % к предыдущему году	—	101,6	102,0
17.	Фонд заработной платы, руб.	1279,0	1291,0	1316,1
18.	То же, в % к предыдущему году	—	100,9	101,9
19.	Выплаты из фонда материального поощрения — руб.	399,9	410,5	466,1
20.	То же, в % к предыдущему году	—	102,7	113,5

Оплате труда в 1967 — 1969 гг. в среднем на 1 работающего промышленно-производственного персонала возроста- ла на 5—7% при этом по рабочим в 1968 году имел место не- сколько более высокий рост средней заработной платы.

**Структура средней годовой заработной платы работника
промышленно-производственного персонала
на 17 предприятиях**

(в % к итогу)

	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Средняя заработная плата	100,00	100,00	100,00
в т. ч. из фонда заработной платы			
из фонда материального поощрения	91,20	89,90	89,90
из него вознаграждения по итогам года	8,80	10,10	10,10
	1,96	2,70	2,70

Эффективность материального стимулирования характеризуется соотношением темпов роста средней заработной платы, ее составных частей с темпами улучшения основных технико-экономических показателей предприятия.

Таблица 17

**Показатели эффективности материального поощрения
на 17 предприятий***
(в % к предыдущему году)

Показатели	1966 г.	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Выработка валовой продукции на 1 среднесписочного работника в год	110,7	105,7	107,8	106,1
Прибыль на одного среднесписочного работника в год	125,0	110,5	115,8	126,0
Чистая продукция на одного среднесписочного работника в год	—	107,6	114,8	114,1
Средняя заработная плата одного среднесписочного работника в год — всего	107,4	108,0	106,6	104,5
в т. ч. из фонда заработной платы	103,7	105,6	106,8	104,7
Выплата из фонда материального поощрения в среднем на 1 среднесписочного работника в год	—	—	105,4	103,9

Из данных таблицы 17 следует, что по анализируемым предприятиям в 1967 году наблюдалось опережение темпа роста средней заработной платы над темпом роста производительности труда, измеряемой среднегодовой выработкой валовой продукции на 1 работающего (промышленно-производствен-

ного персонала). В дальнейшем-в 1968 и в 1969 году наблюдается более положительная тенденция — опережение роста производительности труда роста средней заработной платы; такие же тенденции можно отметить при сопоставлении средней заработной платы с удельной балансовой прибылью и чистой продукцией на 1 среднесписочного работника промышленно-производственного персонала. В то же время нельзя не отметить, что не по всем предприятиям наблюдается улучшение соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

В 1967 году из 17 предприятий 8 допустили превышение темпов роста средней заработной платы над ростом производительности труда. В 1968 году таких предприятий было 5, в 1969 году 2 предприятия все еще имели опережение роста средней заработной платы. Так по торфзаводу «Олайн» прирост производительности труда равнялся 1,9%, средней заработной платы — 7,3%; на Рижском вагоностроительном заводе и за изменении структуры производства производительность труда снизилась на 0,9%, средняя заработная плата в то же время возросла на 6,8%.

Определенное представление об эффективности оплаты труда (материального поощрения) дает динамика объемных показателей, рассчитанная на один рубль средней заработной платы.

Таблица 18

Валовая продукция, объем реализации, чистая продукция и балансовая прибыль на 1 рубль средней заработной платы 17 предприятий
(в % к предыдущему году)

Показатели	1966 г.	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Удельная валовая продукция	105,0	96,6	100,7	101,4
Удельный объем реализации	105,0	96,6	100,7	101,4
Удельная чистая продукция	—	—	107,8	105,1
Удельная балансовая прибыль	111,7	101,1	113,6	108,3

Опережающий темп роста средней заработной платы по сравнению с темпом роста производительности труда ведет к тому, что выпуск продукции на 1 рубль средней заработной платы уменьшается.

Данные таблиц 17 свидетельствуют, что и в 1967 году при опережении темпа роста всей средней заработной платы над темпом роста производительности труда, та часть средней заработной платы, выплачиваемая из одного лишь фонда заработной платы, растёт в меньшей мере и темпы ее прироста не имеют опережения над темпом прироста производительности труда.

Одной из коренных проблем хозяйственной реформы является проблема совершенствования отношений по образованию и использованию фонда материального поощрения.

III

Характерная черта новой системы — образование на предприятиях фондов экономического стимулирования.

Первые 17 предприятий республики были переведены на новые условия практически по индивидуальным нормативам образования этих фондов. Эти нормативы в существенной мере отражали, во-первых, плановую величину фонда предприятия на 1966 год; во-вторых, плановую величину премии ИТР и служащих в составе фонда заработной платы на этот же год; в-третьих, размер дополнительной прибыли, включаемой в план в связи с переходом на работу по-новому. Таким образом, фондообразование на предприятиях в стартовом году было поставлено в прямую зависимость от «достигнутого уровня» и от мобилизации резервов в уточненном плане (размер этих резервов у разных предприятий был не одинаков). Изменение условий производства и, особенно, установление новых оптовых цен (с 1 X 1966 г. по 1 VII 1967 г.) привело к необходимости менять нормативы образования фондов экономического стимулирования на предприятиях.

Таблица 19

Образование фондов экономического стимулирования на 17 предприятиях

Показатели	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Отчисления в фонды экономического стимулирования из прибыли — тыс. руб.	7348,5	7809,5	8735,7
то же в % к предыдущему году	—	106,1	111,9
удельный вес в балансовой прибыли в процентах	14,3	12,5	13,0

Рассмотрим в отдельности образование и использование каждого из трех фондов экономического стимулирования.

Экономические интересы коллективов предприятий в первую очередь связаны с условиями образования и конкретной величиной фонда материального поощрения.

Таблица 20

**Образование фонда материального поощрения
на 17 предприятиях
(из прибыли)**

Показатели	1967. г.	1968 г.	1969 г.
Фонд материального поощрения из прибыли — тыс. руб.	4457,5	4684,2	5253,9
То же в процентах к предыдущему году	—	105,3	112,2
То же к фонду заработной платы всех работающих — в процентах	11,7	11,5	12,6
То же удельный вес в балансовой прибыли — в процентах	8,7	7,2	7,8
То же на одного работающего — руб.	157,0	165,4	187,0
То же на одного работающего в процентах к предыдущему году	—	105,4	113,1

Таблица вскрывает следующие характерные тенденции изменения абсолютной и относительной величины фонда материального поощрения: во-первых, условия образования фонда (по показателям темпа роста реализации или прибыли и уровню расчетной рентабельности) обеспечивают рост абсолютной величины этого фонда; растет величина фонда материального поощрения в расчете на одного работающего; в-третьих, величина фонда в процентах к фонду заработной платы и балансовой прибыли в 1968 году уменьшается, а в 1969 году растет.

Имеют место существенные различия вышеприведенных показателей по отдельным предприятиям. В 1968 году удельный фонд материального поощрения на 1 работающего возрос у 12 предприятий, причем на Лиепайском линолеумном заводе — на 85 процентов, Рижской табачной фабрике — на 90 процентов, торфзаводе «Олайне» — на 44 процента, Рижском заводе электроустановочных изделий — на 43 процента. В то же время удельный фонд материального поощрения на заводе «РЭЗ» на одного работающего в 1968 году по сравнению с

предыдущим годом составил 94 процента, на Рижском химкомбинате — 74 процента, на заводе «Курземе» — 91 процент. В 1969 году уменьшение абсолютной величины фонда материального поощрения было у 4 предприятий, а удельной величины на одного работающего — 5 предприятий.

В 1968 году по сравнению с 1967 годом уменьшилась амплитуда колебаний соотношений величины фонда материального поощрения к фонду заработной платы всех работающих по отдельным предприятиям. Так, если в 1967 году фонд материального поощрения по отношению к фонду зарплаты максимально равнялся 24 процентам (Рижский химкомбинат) и минимально — 9 процентам (Рижская табачная ф-ка), то в 1968 году эти соотношения составляют, соответственно, 17 процентов (Рижский химкомбинат и Вентспилсский вентиляторный завод) и 8,6 процента (Рижский вагоностроительный завод). При этом 9 предприятий увеличили соответствующий процент, 7 предприятий его уменьшили, у одного предприятия анализируемое соотношение осталось прежним. (Подробный анализ достоинств и недостатков действующего порядка формирования фондов экономического стимулирования см. в статье настоящего сборника «Образование фондов экономического стимулирования в промышленности Латвийской ССР»).

Для повышения эффективности производства исключительно важное значение имеет экономически обоснованное использование фонда материального поощрения.

Таблица 21

Использование фонда материального поощрения
(из прибыли)
на 17 предприятиях

Показатели	1967 г.	1968 г.	1969 г. (план)
На текущее премирование			
в % к ФМП (из прибыли)	48,0	51,4	55,4
в % к предыдущему году	—	112,9	112,2
На единовременное поощрение			
в % к ФМП (из прибыли)	12,3	14,8	12,4
в % к предыдущему году	—	125,9	87,1
На вознаграждение по итогам года			
в % к ФМП (из прибыли)	25,6	27,5	27,5

	1	2	3	4
в % к предыдущему году		151,0	107,9	108,8
На материальную помощь				
в % к ФМП (из прибыли)		7,9	6,6	6,6
в % к предыдущему году		—	99,2	109,4

Обращает на себя внимание быстрый рост в 1968 г. по сравнению с 1967 г. единовременных поощрений. При увеличении фонда материального поощрения на 5,6%, единовременные поощрения выросли на 25,9%, а выплата средств на текущее премирование на 12,9%.

Данные по отдельным предприятиям показывают, что общий рост единовременных поощрений определяется главным образом приростом этих выплат по двум крупнейшим предприятиям — заводу «РЭЗ» — на 51,1% и Рижскому вагоностроительному заводу на 64,4%. Наибольший прирост единовременных поощрений отмечается на Рижском химическом комбинате — в 2,2 раза. Пять предприятий в 1968 году уменьшили сумму этих поощрений.

Тенденция к росту единовременных поощрений в известной мере отражает недостаточную эффективность текущего премирования, которое носит преимущественно уравнительный характер. Другое дело единовременные поощрения, получаемые отдельными работниками за конкретные производственные достижения, за «расшивку» узких мест и т. д. В условиях нарастающей нехватки рабочих рук эта форма премирования в ряде случаев используется для повышения заработка того или иного работника, для закрепления кадров.

Уменьшение удельного веса выплат из фонда материального поощрения на текущее премирование работников в 1968 году отмечается у 6 предприятий.

Для получения правильной картины использования средств на текущее премирование в таблице 22 приведены данные о распределении этих средств на премирование рабочих, ИТР и служащих.

¹⁾ Данные за период, за который вознаграждения выплачены.

**Текущее премирование рабочих, ИТР и служащих
на 17 предприятиях**

Показатели	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Средства на текущее премирование рабочих из ФМП (из прибыли) всего — тыс. руб.	513,7	771,3	862
То же в % к ФМП (из прибыли)	11,5	16,0	17,6
То же в % к предыдущему году	—	150,1	111,2
Текущее премирование из ФМП (из прибыли) на одного рабочего — руб.	22,52	34,5	39,1
То же в % к предыдущему году	—	146,9	113,3
Средства на текущее премирование из ФМП (из прибыли) ИТР и служащих — всего тыс. руб.	1630,3	1693,0	1827,8
То же в % к ФМП (из прибыли)	36,5	30,3	37,3
То же в % к предыдущему году	—	95,4	108,0
Текущее премирование на одного ИТР и служащего — руб.	312,7	309,8	329,6
То же в % к предыдущему году	—	99,1	104,5

Характерным является возрастание в 1968 г. средств на текущее премирование рабочих (на 15 предприятиях из 17). Это в первую очередь результат той критики, которая была направлена в адрес руководства предприятий в связи с небольшими размерами премий рабочим из фонда материального поощрения (из прибыли) в предыдущие два года. Но и в 1968 году размер текущего премирования на одного рабочего невелик — в среднем 2,76 рубля в месяц.

Уместно, однако, подчеркнуть, что проблему материального поощрения рабочих за счет средств фонда материального поощрения из прибыли нельзя рассматривать изолированно от общего уровня оплаты труда этой категории работников, без учета соотношения уровня оплаты труда рабочих с одной стороны, ИТР и служащих — с другой.

Текущее премирование в расчете на одного ИТР и служащего в 1968 году сократило 6 предприятий. Причиной этому — конкретные особенности фондообразования по темповым показателям («Ригас адитайс», Рижский мясоконсервный комбинат), невыполнение плановых показателей по отдельным кварталам (Рижский вагоностроительный завод). Усиление санкций за невыполнение дополнительных условий премирования и изменение структуры использования фонда материального поощрения повлияло на общий размер текущих премий ИТР

и служащих. В то же время Рижская табачная фабрика на основе существенного роста фонда материального поощрения (187%) в 1968 году в 2,6 раза увеличила размер премий в расчете на 1 ИТР и служащего.

Вознаграждения за общие результаты работы предприятий за год в 1968 г. показывали тенденцию к некоторому возрастанию главным образом на основе общего роста фонда материального поощрения и увеличения количества работников, имевших право на это вознаграждение.

Использование средств фонда материального поощрения неразрывно связано с условиями воспроизводства рабочей силы разных категорий работников.

Таблица 23

Соотношение средней заработной платы ИТР и служащих и средней заработной платы рабочих на 17 предприятиях¹⁾

Показатели	1965 г.	1966 г.	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Без выплат из фонда материального поощрения	1,05:1	1,03:1	0,98:1	0,92:1	0,87:1
То же с выплатам из фонда материального поощрения	1,15:1	1,25:1	1,22:1	1,14:1	1,11:1

Следует отметить, что у нас нет теоретически обоснованного и практически разработанного критерия объективно необходимого соотношения уровня оплаты труда ИТР и служащих с одной стороны и рабочих — с другой, с точки зрения закона возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы и закона распределения по труду. Среднее соотношение должностных окладов ИТР и тарифных ставок рабочих в соответствии с централизованно установленными должностными окладами и тарифными ставками равняется примерно 1,5:1.

Данные таблицы 23 показывают, что средняя заработная плата ИТР и служащих по должностным окладам (без премий) по совокупности 17 предприятий в 1965 и 1966 гг. практически равна средней заработной плате рабочих, а с 1967 г. ниже ее. В этих условиях роль премий и поощрений ИТР и служащих из фонда материального поощрения сводится к тому, чтобы сочетать материальное стимулирование с обеспечением более нормальных условий воспроизводства рабочей силы этой категории квалифицированных работников. Поэтому харак-

¹⁾ за единицу принята средняя зарплата рабочих.

терно, что переход на новую систему планирования и экономического стимулирования и рост средств для премирования работников в первую очередь были использованы для повышения уровня оплаты труда ИТР и служащих (см. данные за 1966 год по сравнению с 1965 годом). Рост выработки рабочих и тем самым сдельной заработной платы и премии рабочим из фонда заработной платы приводят к тому, что разрыв в оплате труда между ИТР и служащими, с одной стороны, и рабочими — с другой сокращается. В 1968 году этому еще способствовало повышение тарифных ставок рабочих низших разрядов и значительный рост выплат из фонда материального поощрения рабочим.

На таких крупнейших машиностроительных предприятиях республики, как «РЭЗ», Рижский вагоностроительный завод, а также «РАФ», где относительно высок уровень средней заработной платы рабочих, разрыв в общем уровне оплаты труда в пользу ИТР и служащих в 1968 году был минимальным («РЭЗ» — 1,02:1, «РВЗ» — 1:1, «РАФ» — 1,07:1).

На Всесоюзном экономическом совещании в 1968 году было указано, что необходимо более широко и действенно поощрять рабочих из фонда материального поощрения и не допускать, чтобы премии, поощрения и вознаграждения ИТР и служащим из этого фонда в процентах к должностным окладам превышали бы выплаты рабочим за переработку норм, премии, поощрения и вознаграждения из фонда заработной платы и фонда материального поощрения в процентах к оплате по тарифу. Таблица 24 показывает это соотношение по совокупности 17 предприятий.

Таблица 24

Показатели	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Выплаты рабочим из фонда заработной платы (сверх тарифа) и из фонда материального поощрения, в % к тарифу	53,0	56,4	63,2
Выплаты ИТР и служащим из фонда материального поощрения, в % к должностным окладам	31,0	33,1	34,8

Если по 17 предприятиям в целом выплаты рабочим сверх тарифа (в процентах к тарифу) по всем годам превышают выплаты ИТР и служащим из фонда материального поощрения

(в процентах к должностным окладам), то на 5 предприятиях (Лиепайский линолеумный завод, «Лайма», «Латвияс Керамика», Рижский химкомбинат, завод электроустановочных изделий) это соотношение в 1968 году в пользу ИТР и служащих.

Распределение фонда материального поощрения (из прибыли, а также с включением в него премий рабочим из фонда заработной платы) между основными категориями работающих отражено в таблице 25.

Таблица 25

**Использование фонда материального поощрения на
17 предприятиях**

Показатели использования фонда материального поощрения	1967 г.	1968 г.	1969 г.
ФМП (из прибыли), тыс. руб.	4457,5	4706,7	4902,8
То же в %	100,0	100,0	100,0
В том числе:			
на поощрение рабочих — тыс. руб.	1589,5	2208,7	2237,0
то же в % к ФМП (из прибыли)	35,7	46,9	45,7
то же на одного рабочего — в руб.	69,7	97,3	101,6
на поощрение ИТР и служащих — тыс. руб.	2065,1	2110,3	2495,5
то же в % к ФМП (из прибыли)	46,3	44,8	50,9
то же на одного ИТР и служащего — в руб.	396,1	410,5	441,8
Весь ФМП (из прибыли + премии рабочим из ФЗП) — тыс. руб.	7691,8	8044,9	8679,3
то же в %	100,0	100,0	100,0
В том числе:			
на поощрение рабочих — тыс. руб.	4823,8	5546,9	5820,9
то же в % к ФМП (из прибыли + премии из ФЗП)	62,7	68,9	67,0
то же на одного рабочего — руб.	211,45	244,27	264,3
на поощрение ИТР и служащих — тыс. руб.	2065,1	2110,3	2495,5
то же в % к ФМП (из прибыли + премии из ФЗП)	26,8	26,2	29,7

Коренным вопросом оценки роли фонда материального поощрения в системе экономического стимулирования является экономическая эффективность использования средств фонда. Надежного измерителя эффективности у нас нет. Проблема чрезвычайно сложна, ибо на эффективность производства влияет огромное множество взаимообусловленных факторов. Некоторое, весьма условное, представление об экономической эффективности использования фонда материального поощре-

ния мы можем получить по динамике балансовой прибыли на 1 рубль премии из фонда материального поощрения (из прибыли). В 1967 г. этот удельный показатель по 17 предприятиям равнялся 115,5 тыс. руб., в 1968 году — 133,1 тыс. рублей (рост на 15,3%), в 1969 году — 135,2 тыс. рублей (рост 1,5%). Уменьшение удельной балансовой прибыли на 1 рубль премии из фонда материального поощрения в 1968 году имело место у предприятий: Лиепайский линолеумный завод — на 31,5 процента, Рижская табачная фабрика на 22,0 процентов, торфозавод «Олайне» — на 13,1 процента, мелькомбинат «Сарканайс Октобрис» — на 2,2 процента, завод электроустановочных изделий — на 0,1 процента. Эти данные еще раз подтверждают несовершенство действующей системы образования поощрительных фондов.

Второй поощрительный фонд предприятий, работающих по-новому, — это фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства. Образуется этот фонд по тем же принципам, как и фонд материального поощрения.

Таблица 26

Образование фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 17 предприятиях

	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Начислено в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства — тыс. руб.	1726,1	1878,2	2076,5
то же в % к предыдущему году	—	108,8	110,6
то же в % к фонду заработной платы	4,6	4,7	5,0
то же в % к балансовой прибыли	3,3	3,0	3,1
то же на одного работающего—руб.	60,8	66,0	73,9

Основная часть анализируемого фонда направляется на жилищное строительство. В 1968 году предприятия направили на жилищное строительство 556,0 тыс. руб. — на 41% больше, чем в 1967 году. Еще в большей мере возросли ассигнования из фонда на эти нужды в 1969 году. Предприятия направляют на жилищное строительство в значительной мере неиспользованные средства фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства предыдущих лет. Так, мелькомбинат «Сарканайс Октобрис» в 1968 году начислил в указанный фонд 48,7 тыс. рублей, а на жилищное стро-

ительство направил 100 тыс. рублей, ибо на начало года у комбината не были использованы средства фонда на 120,2 тыс. рублей (к началу 1967 года — 90,6 тыс. рублей).

Третий фонд экономического стимулирования — фонд развития производства.

Таблица 27

**Образование фонда развития производства
на 17 предприятиях**

	1967 г.	1968 г.	1969 г.
Начислено в фонд развития производства — всего (тыс. руб.)	2302,7	2610,2	2980,0
То же в % к предыдущему году	—	113,3	114,2
В том числе:			
а) из прибыли — тыс. руб.	1153,3	1247,3	1409,6
то же в % к предыдущему году		108,1	113,0
то же в % ко всему фонду развития производства	50,1	47,8	47,3
то же в % к балансовой прибыли	2,2	2,0	1,7
б) из амортизации — тыс. руб.	986,3	1158,2	1258,3
то же в % к предыдущему году		117,4	113,0
то же в % ко всему фонду развития производства	42,8	44,4	43,9
в) выручка от реализации выбывшего и излишнего имущества — тыс. руб.	163,1	204,7	262,7
то же % к предыдущему году	—	125,5	128,0
то же в % ко всему фонду развития производства	7,1	7,8	9,1

5 предприятий в 1968 году уменьшили отчисления от прибыли в фонд развития производства по сравнению с 1967 годом, 3 предприятия — по отчислениям от амортизации. Общая величина начисленного фонда развития производства в 1968 году уменьшилась у 6 предприятий. Причины этого явления — падение темпа роста объема реализации или прибыли, изменение нормативов и уменьшение выручки от реализации выбывшего и излишнего имущества.

В 1967—1969 годах существенно улучшилось использование средств фонда развития производства по сравнению с 1966 годом.

Использование фонда развития производства

Показатели	1966 г.		1967 г.		1968 г.		1969 г.	
	млн. руб.	в % к итогу	млн. руб.	в % к итогу	млн. руб.	в % к итогу	млн. руб.	в % к итогу
Использованные средства в % ко всему фонду развития производства	59,3	—	126,1	—	105,2	—	97,6	—
Использованные средства фонда развития производства в % к предыдущему году	—	—	267,0	—	94,6	—	108,0	—

Как показывают данные таблицы 28, предприятия в 1968 году использовали часть средств, начисленных еще в 1966 году. В целом за три года 17 предприятий начислили в фонд развития производства 6746,1 тыс. рублей, а израсходовали 6738,6 тыс. рублей или 99,9 процента. Но трудности в использовании фонда развития производства еще окончательно не преодолены: в 1968 году 3 предприятия не использовали фонд развития более, чем на 50 процентов, в том числе завод «Латвияс Керамика» использовал этот фонд только на 14,1 процента.

9 предприятий в 1968 году (по сравнению с 1967 годом) увеличили использование средств фонда развития производства на внедрение новой техники, в том числе завод «Аусма» — в 1,9 раза, Рижский мясоконсервный комбинат — в 1,9 раза, Рижский химкомбинат — в 3,4 раза, Вентспилсский вентиляторный завод — в 2,8 раза. В целом по группе 17 предприятий в 1968 году на внедрение новой техники было направлено из фонда развития производства 1841,8 тыс. рублей, что составляет 70,6 процента этого фонда, в 1969 году — 1943,1 тыс. рублей (68,0%).

Какова картина финансовых взаимоотношений 17 предприятий с бюджетом?

Таблица 29

Платежи в бюджет по 17 предприятиям

№ п/п	Наименование платежей	1967 г.		1968 г.		1969 г.	
		млн. руб.	в % к итогу	млн. руб.	в % к итогу	млн. руб.	в % к итогу
1.	Плата за фонды	6,27	14,3	6,51	15,8	6,80	19,4
	то же в % к предыдущему году	—	—	103,8	—	104,4	—
2.	Фиксированные платежи	3,87	8,9	5,00	12,2	6,40	18,3
	то же в % к предыдущему году	—	—	129,3	—	128,80	—
3.	Свободный остаток прибыли	33,50	76,8	29,59	72,0	21,8	62,3
	то же в % к предыдущему году	—	—	88,2	—	73,8	—
4.	Всего платежей	43,70	100	41,1	100	35	100
	то же в % к предыдущему году	—	—	94,1	—	85,1	—

Из таблицы 29 видно, что основная часть платежей в бюджет из прибыли вносится в виде фиксированных платежей и свободного остатка прибыли, которые составили в 1967 г. — 85,7 процента и в 1968 г. — 84,2 процента всех платежей. Если учесть, что фиксированные платежи вносит только одно предприятие — фабрика «Ригас адитайс», то для всех остальных предприятий преобладающим видом платежей в бюджет остается именно свободный остаток прибыли, который на отдельных предприятиях достигал в 1968 году весьма значительных размеров.

Таблица 30

Взносы в бюджет свободного остатка прибыли на отдельных предприятиях в 1968 г.

Наименование предприятий	Тыс. руб.	В % к балансовой прибыли
Рижский мясоконсервный комбинат	4420,0	78,3
Рижский автобусный завод «РАФ»	891,0	57,9
Рижский химкомбинат	1497,0	77,7
Мелькомбинат «Сарканайс Октобрис»	695,7	75,5
Рижский электромашиностроительный завод «РЭЗ»	13463,0	70,9
Вентспилсский вентиляторный завод	717,0	50,8

На предприятиях, перечисленных в таблице, свободный остаток составляет 50—78 процентов балансовой прибыли, что нельзя признать нормальным. В то же время платежи в бюджет, которые должны стимулировать предприятие к лучшему использованию производственных фондов — плата за фонды на таких крупных предприятиях, как мясоконсервный комбинат, завод «РЭЗ» не превышают 22—30 процентов балансовой прибыли.

Возможности роста объемов производства и его техническое совершенствование в существенной мере зависит от размеров и структуры капитальных вложений.

В 1969 году по группе 17 предприятий план по капитальным вложениям выполнен на 90,4%, в том числе по централизованным капитальным вложениям на 78,3%, по централизованным — на 108,1%. При этом удельный вес централизованных капитальных вложений должен был по плану равняться 59,4%, а фактически равнялся 51,5%.

Источниками финансирования централизованных капитальных вложений являются:

- 1) прибыль предприятий — 12,5%
- 2) амортизационные отчисления — 31,9%
- 3) бюджетные ассигнования — 28,5%
- 4) прочие источники — 27,1%.

Долгосрочными кредитами стройбанка для централизованных капитальных вложений предприятия не пользовались.

Нецентрализованные капитальные вложения в этом же году были осуществлены за счет следующих источников:

- 1) фонд развития производства — 68,8%
- 2) кредиты Госбанка — 25,5%
- 3) прочие источники — 4,7%.

Данные о капиталовложениях за 1969 год, которые по своим основным тенденциям характерны для всего периода работы предприятий по-новому, позволяют сделать следующие выводы:

во-первых, невыполнение плана по централизованным капитальным вложениям сужает материальные возможности количественного роста и качественного совершенствования показателей работы предприятий в ближайшие годы;

во-вторых, несмотря на большой свободный остаток прибыли, собственная прибыль на централизованные капитальные вложения используется еще недостаточно (вместо собственной прибыли на эти нужды выделяются бюджетные ассигнования);

в-третьих, пока еще не осуществлен важный принцип хозяйственной реформы о замене безвозвратных бюджетных ассигнований долгосрочным кредитом при централизованных капитальных вложениях на действующих предприятиях.

* * *

Анализ работы 17 предприятий разных отраслей промышленности Латвийской ССР, переведенных на новую систему планирования и экономического стимулирования в 1966 году, позволяет сделать следующие общие выводы:

1. Условия перехода к новой системе планирования и экономического стимулирования побудили коллективы предприятий к выявлению и мобилизации значительных внутренних резервов, что привело к существенному улучшению технико-экономических показателей работы. При этом решающее значение имели новые принципы формирования фондов экономического стимулирования в первом году перехода.

2. Практика работы предприятий показала, что механизм стимулирования, после прекращения побуждающего действия «стартового импульса», не обеспечивает должной заинтересованности коллективов в постоянном выявлении и использовании в планах резервов повышения эффективности производства, что в первую очередь проявляется в тенденции к замедлению темпов роста производства.

3. Более эффективное использование производственных фондов стимулируется новым показателем рентабельности как отношение прибыли к основным производственным фондам и нормируемым оборотным средствам. В то же время плата за фонды реальным стимулом улучшения использования производственных фондов для большинства предприятий не является.

4. Производительность труда на анализируемых предприятиях неуклонно повышалась и в 1969 году, весь прирост объема производства достигнут за счет роста производительности труда. Достижению этого, безусловно положительного, результата способствовал дефицит рабочей силы, что вынуждало предприятия интенсифицировать труд и повышать его оплату. Но условия образования поощрительных фондов прямо не нацелены на стимулирование повышения производительности труда.

5. Переход к новым условиям хозяйствования повысил роль премиальных выплат из фонда материального поощрения (из прибыли) и их удельный вес в совокупном фонде оплаты труда.

6. Серьезными недостатками, ослабляющими действенность новой системы, страдает методика образования фондов экономического стимулирования.

7. Намети́лась тенденция к сокращению разницы в уровнях оплаты труда ИТР и служащих, с одной стороны, и рабочих, с другой. Премии ИТР и служащим в первую очередь служат для обеспечения определенного уровня оплаты труда и нормальных условий воспроизводства этой категории работников.

8. Существенно возросло использование средств фонда социального-культурных мероприятий жилищного строительства на жилищное строительство.

9. Улучшилось использование средств фонда развития производства; в 1967 и 1968 годах полностью использованы начисленные средства, а также почти все средства этого фонда, начисленные в 1966 году.

10. Преобладающим видом платежей в бюджет являются взносы свободного остатка прибыли, не имеющего стимулирующего значения с точки зрения повышения эффективности производства.

11. Более полное использование имеющихся резервов роста производства сдерживается такими внешними факторами, как неупорядоченность материально-технического снабжения.

12. Дальнейшее повышение эффективности производства требует более целенаправленного сочетания общенародных, коллективных и личных экономических интересов, путем совершенствования и отладки механизма планирования и экономического стимулирования. Назрела необходимость новой реформы тарифной системы и пересмотра должностных окладов.

ОБРАЗОВАНИЕ ФОНДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЛАТВИЙСКОЙ ССР

Воздействие экономических стимулов на рост эффективности промышленного производства существенно зависит от условий образования фондов экономического стимулирования предприятий. Именно качественная и количественная стороны отношений между государством и экономически относительно обособленными предприятиями по распределению прибыли и формированию фондов экономического стимулирования определяют коллективную и личную заинтересованность работников предприятий в достижении тех или иных результатов хозяйствования. Отношения по образованию фондов экономического стимулирования тем самым являются весьма важной составной частью сложного механизма сочетания общенародных, коллективных и личных экономических интересов.

В соответствии с решениями сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС условия формирования фондов экономического стимулирования призваны заинтересовать производственные коллективы, во-первых, в возрастании темпов роста производства (практически — темпов роста объема реализации или прибыли), во-вторых, в повышении уровня рентабельности, в-третьих, в принятии напряженных планов. При этом уровень рентабельности используется как локальный показатель экономической эффективности производства данного предприятия. Начисление поощрительных фондов (фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства) осуществляется по следующей формуле:

$$\Phi = (N_1 \cdot T + N_2 \cdot C + N_3 \cdot P_{\text{пл}} + N_4 \cdot A) Z_n$$

где

Φ — поощрительный фонд;

N_1 — норматив отчислений от прибыли за каждый процент увеличения объема реализации продукции или роста прибыли, предусмотренный в плане данного года, по сравнению с предыдущим годом;

T — процент увеличения объема реализации продукции или роста прибыли, предусмотренный в плане данного года, по сравнению с предыдущим годом;

H_2 — норматив отчислений от прибыли за каждый процент перевыполнения плана по объему реализации или прибыли;

C — процент перевыполнения плана по объему реализации или прибыли;

H_3 — норматив отчислений от прибыли за каждый процент расчетной рентабельности, предусмотренный в годовом плане.

$R_{рп}$ — уровень расчетной рентабельности, предусмотренный в годовом плане;

H_4 — норматив отчислений от прибыли за каждый пункт сверхплановой рентабельности;

A — сверхплановая рентабельность в пунктах;

Z_n — годовой плановый фонд заработной платы всего персонала.

Особенности образования третьего фонда экономического стимулирования — фонда развития производства — состоят в том что, во-первых, этот фонд образуется не только за счет отчислений от прибыли предприятий, но и за счет части амортизационных отчислений, предназначенных для полного восстановления основных фондов, а также от реализации выбывшего и излишнего имущества, числящегося в составе основных фондов; во-вторых, нормативы отчислений от прибыли устанавливаются в процентах к плановой среднегодовой стоимости основных производственных фондов.

Фактическое формирование всех трех фондов экономического стимулирования по сравнению с их плановой величиной по промышленным предприятиям Латвийской ССР в 1968 году отражено в таблице 1.

Образование фондов экономического стимулирования по промышленным предприятиям Латвийской ССР в 1968 г. за период работы по-новому¹⁾

Министерство, ведомство	Число предприятий	Выполнение плана по образованию фондов экономического стимулирования (в%)	Выполнение плана фондов экономического стимулирования по образованию из прибыли (в%)	Выполнение плана по балансовой прибыли (в%)	Удельный вес фондов экономического стимулирования из прибыли в балансовой прибыли (в%)
Всего по республике	356	108,0	115,3	104	11,4
в том числе:					
Министерство легкой промышленности	43	101,7	101,8	106	11,8
Министерство пищевой промышленности	43	111,9	131,8	108	9,6
Министерство деревообрабатывающей промышленности	14	110,9	108,9	107	14,7
Министерство местной промышленности	32	111,3	118,4	113	20,9
Предприятия союзного подчинения	87	104,3	108,2	100	11,5
Прочие министерства и ведомства	108	127,1	141,8	108	9,1

Данные таблицы показывают ряд характерных итогов действующих отношений фондообразования. Во-первых, фактическая величина начисленных фондов экономического стимулирования существенно превышает их плановую величину; во-вторых, процент перевыполнения плана отчислений от прибыли в фонды экономического стимулирования по всем отраслям, кроме легкой промышленности, превышает процент перевыполнения плана балансовой прибыли; в-третьих, весьма различен удельный вес отчислений от прибыли в фонды экономического стимулирования в балансовой прибыли по отраслям (министерствам и ведомствам), что является прямой функцией различной отраслевой рентабельности производства.

Большая амплитуда колебаний удельного веса отчислений в фонды экономического стимулирования в балансовой прибыли характерна не только для предприятий различных отраслей, но и для предприятий в рамках одной отрасли. Так, по предприятиям министерства местной промышленности удельный вес отчислений в фонды равнялся 20,9 процента балансовой прибыли; по отдельным предприятиям этого министерства указа-

¹⁾ С премиями рабочим из фонда заработной платы, включаемыми в общий фонд материального поощрения.

ный удельный вес колебался от 77,8 процента (швейная фабрика «Асоте») до 14,8 процента (завод металлоизделий «Курзем»). Цифры тем самым подтверждают, что абсолютная величина прибыли не может быть мерилom для формирования фондов экономического стимулирования.

Определенный интерес представляет распределение общей суммы фондов экономического стимулирования между отдельными фондами.

Таблица 2

Удельный вес каждого из фондов экономического стимулирования в общей сумме фондов экономического стимулирования по всем предприятиям Латвийской ССР, работавшим по-новому, за 1968 год (в %)

	Фонд материального поощрения		Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства		Фонд развития производства	
	План	Фактический	План	Фактический	План	Фактический
Во всей сумме фондов экономического стимулирования	66,0	65,2	13,3	13,7	20,7	21,1
В сумме фондов экономического стимулирования, образуемых из прибыли	64,6	66,7	17,0	16,5	18,4	16,8

Данные таблицы количественно объясняют, почему коллективный экономический интерес предприятия и личный экономический интерес работников в первую очередь связаны с условиями образования фонда материального поощрения, ибо его величина охватывает две трети фондов, образованных за счет прибыли. Данные таблицы 2 также свидетельствуют, что отклонения фактического удельного веса отдельных фондов от планового в общей сумме фондов экономического стимулирования незначительные; это закономерно при действующем порядке фондообразования, когда один и те же факторы определяют сверхплановый рост частей трех фондов, образуемых из прибыли.

Механизм фондообразования можно частично проследить по данным таблицы 3.

Образование фондов экономического стимулирования из прибыли по промышленным предприятиям, проработавшим по-новому весь 1968 год

№ п/п	Показатели	План	фактически	% выполнения плана
1.	Отчисления в фонды экономического стимулирования за рост объема реализации (тыс. руб.)	9900	11455	115,7
2.	Отчисления в фонды экономического стимулирования за рост балансовой прибыли (тыс. руб.)	610	1055	172,9
3.	Отчисления в фонды экономического стимулирования за уровень расчетной рентабельности (тыс. руб.)	27295	28747	105,3
4.	Всего отчислений в фонды экономического стимулирования из прибыли (тыс. руб.)	37805	41257	109,1

Цифры свидетельствуют, что относительно высокий процент сверхплановых отчислений от прибылей в фонды экономического стимулирования решающим образом определяется превышением фактического темпа роста реализации или прибыли против планового. Поскольку перевыполнение плана по объему реализации и балансовой прибыли по кругу анализируемых предприятий составляло в среднем 3—4 процента, то это означает, что каждый процент перевыполнения плана по реализации обеспечивает пятикратно, а по прибыли даже восемнадцатикратно больший процент прироста соответствующих сверхплановых отчислений в фонды экономического стимулирования.

Иные количественные соотношения складываются по отчислениям в анализируемые фонды за каждый процент уровня расчетной рентабельности. Процент перевыполнения плана по этим отчислениям соответствует мере перевыполнения плана по расчетной рентабельности с учетом применения норматива этих отчислений с понижающим коэффициентом 0,6—0,7. Причинные связи действующего порядка фондообразования наиболее рельефно видны на примере отдельных предприятий (по фонду материального поощрения).

Отчисления в фонд материального поощрения из прибыли за рост объема реализации или прибыли (за 1968 год)

Наименование предприятий	Темп роста объема реализации или прибыли, в%			Отчисления в фонды материального поощрения за рост объема реализации или прибыли в % к плану
	План	Фактический	% выполнения плана	
Огрский завод стройпластмасс	100,4	112,5	112,0	в 28 раза больше
Лиепайский линолеумный завод	106,1	124,2	117,1	382,7
Торфзавод «Олайне»	102,8	124,9	121,5	322,9
Рижский автобусный завод «РАФ»	118,8	127,8	107,6	126,1
Завод электроустановочных изделий	136,0	148,7	109,3	127,4

Таким образом, каждый процент перевыполнения плана по росту объема реализации или прибыли обеспечивает заводу электроустановочных изделий увеличение на 3 процента отчислений в фонд материального поощрения (одновременно и во все три фонда экономического стимулирования) по сравнению с планом, по Лиепайскому линолеумному заводу — на 17 процентов, по Огрскому заводу стройпластмасс — на 180 процентов. Причина такого явления в том, что завод электроустановочных изделий имеет весьма высокий плановый темп прироста балансовой прибыли (+36,0%), а Огрский завод стройпластмасс в 90 раз более низкий темп роста этого фондообразующего показателя.

Количественная зависимость между выполнением плана по расчетной рентабельности и величиной отчислений в фонд материального поощрения прослеживается по данным таблицы 5.

Отчисления в фонд материального поощрения из прибыли за уровень расчетной рентабельности (за 1968 год)

Наименование предприятий	Уровень расчетной рентабельности в %		Выполнение плана по уровню расчетной рентабельности		Отчисления в фонд. мат. поощрения за уровень расчетной рентабельности в % к плану
	План	Фактический	Перевыполнение в пунктах	в %	
Огрский завод стройпластмасс	7,4	10,5	3,1	142,4	129,4
Лиепайский линолеумный завод	14,3	18,9	4,6	131,7	114,4
Торфзавод «Олайне»	8,5	10,9	2,4	128,2	120,9
Рижский автобусный завод «РАФ»	55,7	62,2	6,5	111,7	108,1
Завод электроустановочных изделий	122,3	154,0	31,7	126,0	123,0

Таким образом, чем ниже уровень расчетной рентабельности, тем больше (в процентах к плану) отчисления в фонд материального поощрения за каждый пункт перевыполнения уровня расчетной рентабельности и наоборот. В то же время процент перевыполнения плана по отчислениям за уровень расчетной рентабельности в результате применения понижающего коэффициента всегда меньше, чем процент превышения планового уровня расчетной рентабельности.

Значительное перевыполнение плана по отчислениям в фонд материального поощрения за темп роста объема реализации или прибыли при действующей методике образования фондов экономического стимулирования ведет к тому, что процент перевыполнения плана по отчислениям в фонд материального поощрения из прибыли обгоняет процент перевыполнения плана по балансовой прибыли. Удельный вес сверхплановых отчислений в фонд материального поощрения в сверхплановой прибыли больше, чем удельный вес плановых отчислений в этот фонд в плановой прибыли.

Удельный вес плановых и сверхплановых отчислений в фонд материального поощрения (ФМП) в плановой и сверхплановой прибыли по промышленным предприятиям Латвийской ССР, работавшим по-новому весь 1968 год

Министерства, ведомства	Выполнение плана балансовой прибыли, в %	Отчисление в ФМП, в % к плану	Удельный вес плановых отчислений в ФМП в плановой балансовой прибыли	Удельный вес сверхплановых отчислений в ФМП в сверхпланов балансовой прибыли
Всего по республике	106,8	114,1	7,1	12,9
в том числе:				
Министерство легкой промышленности	106,1	113,4	6,8	16,7
Министерство деревообрабатывающей промышленности	106,7	119,1	7,1	20,5
Министерство пищевой промышленности	108,6	110,5	5,2	6,4
Министерство местной промышленности	112,3	113,9	12,2	13,8
Предприятия союзного подчинения	106,4	113,7	6,7	12,2

Такой итог свидетельствует о том, что порядок образования фондов экономического стимулирования по показателю темпа роста реализации или прибыли в должной мере не обеспечивает сочетания интересов предприятия и общества. Крайнее несовпадение этих интересов имело место 1968 г. на Огрском заводе стройпластмасс, где сумма сверхплановых отчислений от прибыли в фонды экономического стимулирования — 49 тыс. руб. превышал всю величину сверхплановой прибыли — на тыс. руб; несмотря на то, что план по балансовой прибыли был выполнен заводом на 112,5%, ни одна копейка сверхплановой прибыли не поступила в государственный бюджет.

Важное значение для воздействия экономических стимулов на рост эффективности производства имеет соотношение частей образования фондов экономического стимулирования, в частности соотношение отчислений от прибыли за темп роста реализации или прибыли и уровень расчетной рентабельности.

**Соотношения частей образования фонда материального поощрения
из прибыли промышленных предприятий Латвийской ССР,
работавших по-новому весь 1968 г.**

Интервалы ¹⁾ соотношений	Количество предприятий						Удельный вес пред- приятий в группе, в %	
	Предприятия республикан- ского и союзно- республиканского подчинения		Предприятия союзного подчинения		Всего			
	План	Факт.	План	Факт.	План	Факт.	План	Факт.
до 1:1,0	34	44	17	20	51	64	19,7	24,7
от 1:1,1 до 1:2,0	21	42	14	22	35	64	13,5	24,7
от 1:2,1 до 1:3,0	59	45	26	19	85	64	32,8	24,7
от 1:3,1 до 1:4,0	18	18	8	4	26	22	10,0	8,6
от 1:4,1 до 1:5,0	12	8	3	2	15	10	5,9	3,7
от 1:5,1 до 1:6,0	5	11	—	2	5	13	1,9	5,0
от 1:6,1 и выше	40	21	2	1	42	22	16,2	8,6
Итого	189	189	70	70	259	259	100,0	100,0

Данные таблицы показывают, что фактическое соотношение частей образования фонда материального поощрения возрастает в сторону увеличения отчислений за рост объема реализации или прибыли. Это прямое следствие большего возрастания сверхплановых отчислений за рост объема реализации или прибыли по сравнению со сверхплановыми отчислениями за уровень расчетной рентабельности.

Конкретная величина планового соотношения частей образования фонда материального поощрения из прибыли должна устанавливаться с учетом значения каждого из фондообразующих показателей для развития данной отрасли предприятия. Практически здесь открыт простор для субъективных решений. Это подтверждается данными таблицы 7, где наблюдаются экономически неоправданные различия в соотношении частей, образующих фонд материального поощрения и другие фонды экономического стимулирования. Предприятия, не имеющие возможности наращивать темп роста объема реализации

¹⁾ За единицу приняты отчисления в фонд материального поощрения за темп роста объема реализации или прибыли.

или балансовой прибыли, стремятся к получению нормативов, обеспечивающих формирование фонда в значительной мере за уровень расчетной рентабельности, который достаточно стабилен и имеет тенденцию к возрастанию.

Серьезные трудности возникли при формировании групповых нормативов образования фондов экономического стимулирования из прибыли.

По предприятиям министерства местной промышленности, где установлены групповые нормативы по отчислениям в поощрительные фонды за рост объема реализации, плановый размер отчислений за уровень расчетной рентабельности используется для установления определенного соотношения поощрительных фондов к фонду заработной платы. Тем самым у предприятий с более высоким плановым темпом роста реализации, плановая величина отчислений за уровень расчетной рентабельности относительно меньше и наоборот. В 1968 году плановый темп роста объема реализации на заводе «Аусма» равнялся 11,6 процента, на заводе «Курземе» — 7,5 процента, плановый уровень расчетной рентабельности был соответственно 71 и 81 процент. При равном нормативе отчислений в фонд материального поощрения за рост объема реализации плановое соотношение частей образования этого фонда равнялось для завода «Аусма» 1:2,8, а для завода «Курземе» — 1:4,5.

Стимулирующее воздействие условий образования фонда материального поощрения на рост эффективности производства существенно зависит от количественной характеристики этого фонда, от его абсолютной величины по отношению к размеру фонда заработной платы.

Таблица 8

Фонд материального поощрения в % к фонду заработной платы всего персонала промышленных предприятий Латвийской ССР, работавших по-новому весь 1968 г.

Интервалы	Количество предприятий по министерством							
	Министерство местной промышленности	Министерство деревообрабатывающей промышленности	Министерство легкой промышленности	Министерство пищевой промышленности	Союзные министерства и ведомства	Остальные министерства и ведомства	Всего	
							количество предприятий	в % к итогу
1	2	3	4	5	6	7	8	9
До 7%	1	4	6	5	7	1	24	14,5
от 7,1% до 8,0%	5	4	—	2	1	2	14	8,4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
от 8,1% до 9,0%		4	1	3	3	4	1	16	9,6
от 9,1% до 10,0%		4	2	3	5	4	2	20	12,1
от 10,1% до 11,0%		5	1	3	4	6	1	20	12,1
от 11,1% до 12,0%		4	—	6	2	1	3	16	9,6
от 12,1% до 13,0%		3	—	2	3	5	2	15	9,0
от 13,1% до 14,0%		1	1	1	1	4	1	9	5,4
от 14,1% до 18,0%		2	—	8	3	9	4	26	15,7
от 18,1% и выше		—	2	1	—	3	—	6	3,6
Итого		29	15	33	28	44	17	166	100,0

Как показывает таблица, почти на четвертой части предприятий (22,9%) фонд материального поощрения не превышал 8 процентов фонда заработной платы всего персонала; на более чем одной пятой части предприятий (21,7%) этот фонд был в интервале от 8 до 10 процентов и столько же предприятий — в интервале от 12,1 до 14 процентов фонда заработной платы, и на 19,3 процента предприятий свыше 14 процентов фонда заработной платы.

Возникает законный вопрос: чем определяются существенные различия соотношения фонда материального поощрения (из прибыли) и фонда заработной платы всех работников? Почему на Вентспилском вентиляторном заводе и Рижском химическом комбинате величина фонда материального поощрения в 1968 году была равна 17 процентам, на Лиепайском линолеумном заводе — 16,8 процента, на заводе электроустановочных изделий — 14,6 процента, в то время как на заводе «РЭЗ» — 9,7 процента, на Рижском вагоностроительном заводе только 8,6 процента фонда заработной платы?

Следует отметить, что указанные различия в основном не являлись прямой функцией различной эффективности производства, больших или меньших успехов хозяйственной деятельности предприятий за соответствующий год. Они, в первую очередь, отражают различие индивидуальных нормативов и особенности действующего порядка фондообразования. Кроме этого, эти различия частично отражают размеры премиальных выплат до перехода этих предприятий на новую систему. Этот вывод косвенно подтверждается данными таблицы 9, где предприятия, с одной стороны, сгруппированы по удельному весу заработной платы рабочих в общем фонде заработной платы, а, с другой стороны, — по процентному отношению фонда материального поощрения (из прибыли) ко всему фонду заработной платы. Поскольку на 1 рубль заработной платы ИТР и слу-

жащих выплачивается больше средств из фонда материального поощрения (из прибыли), чем на 1 рубль фонда заработной платы рабочих, сделано бы ожидать, что чем больше удельный вес фонда заработной платы рабочих в общем фонде заработной платы, тем меньше процентное отношение фонда материального поощрения ко всему фонду заработной платы.

Но, как показывают данными таблицы 9, это не имеет место. Так в группе 75 предприятий с удельным весом заработной платы рабочих в фонде заработной платы всех работающих от 85,1 до 90,0 процентов у 37 предприятий соотношение фонда материального поощрения к фонду заработной платы составляет 10 и менее процентов, а у 38 предприятий это соотношение равняется от 10,1 до 18 процентов и выше. Практически это приводит к большим экономически необоснованным различиям в уровне премирования ИТР и служащих на различных предприятиях.

Таблица 9

Группировка предприятий промышленности Латвийской ССР, работавших по-новому весь 1968 г., по соотношению фонда материального поощрения и фонда заработной платы всех работников и удельному весу заработной платы рабочих в фонде заработной платы всех работников

Удельный вес зарплаты рабочих в фонде зарплаты всех работающих (по группам)							Итого
	До 70%	от 70,1% до 75,0%	от 75,1% до 80,0%	от 80,1% до 85,0%	от 85,1% до 90,0%	от 90,1% и больше	
Фонд материального поощрения в % к фонду зарплаты (по группам)							
До 7%	—	1	1	10	11	1	24
от 7,1% до 8,0%	1	1	3	5	4	—	14
от 8,1% до 9,0%	—	3	—	4	8	1	16
от 9,1% до 10%	—	—	2	4	14	—	20
от 10,1% до 11%	2	1	—	8	9	—	20
от 11,1% до 12%	1	1	2	6	6	—	16
от 12,1% до 13%	—	—	1	7	7	—	15
от 13,1% до 14%	—	1	—	3	5	—	9
от 14,1% до 18%	2	2	1	9	10	2	26
от 18,1% и выше	—	—	3	2	1	—	6
Итого	6	10	13	58	75	4	166

Все достоинства и недостатки действующей системы фондообразования относятся также и к формированию фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

Таблица 10

**Образование фонда социально-культурных мероприятий
и жилищного строительства по промышленным предприятиям
Латвийской ССР, работавшим по-новому весь 1968 год**

	План	Фактически	% выполнения плана
Всего начислено — тыс. руб.	8525	9623	112,9
то же в % к балансовой прибыли	3,1	3,2	—
в том числе:			
за рост объема реализации—тыс. руб.	2124	2759	130,0
за рост прибыли — тыс. руб.	146	272	186,0
за уровень расчетной рентабельности — тыс. руб.	6255	6592	105,4
Соотношение частей образования фонда ¹⁾	1:2,8	1:2,2	—

Аналогична картина формирования фонда развития производства из прибыли.

¹⁾ За единицу приняты отчисления за рост объема реализации или прибыли.

**Образование фонда развития производства
по промышленным предприятиям Латвийской ССР,
работавшим по-новому весь 1968 г.**

Показатели	План	Фактически	% выполнения плана
Всего начислено — тыс. руб.	11815	13829	117,0
в том числе:			
а) из прибыли — тыс. руб.	5815	6476	111,4
то же в % ко всему ФРП	49,2	46,8	—
то же в % к балансовой прибыли	2,1	2,2	—
в том числе			
за рост объема реализации—тыс. руб.	1358	1742	128,3
за увеличение прибыли — тыс. руб.	105	194	184,8
за уровень расчетной рентабельности — тыс. руб.	4352	4540	104,3
соотношение частей образования фонда из прибыли ¹⁾	1:3,0	1:2,3	—
б) из амортизации — тыс. руб.	5837	5864	100,5
то же в % ко всему ФРП	49,4	42,4	—
в) выручка от реализации выбывшего и излишнего имущества — тыс. руб.	163	1489	913,5
то же в % ко всему ФРП	1,4	10,8	—

Как свидетельствует таблица 11, лишь менее половины фонда развития производства (46,8) было образовано за счет отчислений от прибыли. 42,4 процента всего фонда развития было начислено от суммы амортизации, предназначенной для реновации основных фондов.

Сверхплановые отчисления (+0,5%) от амортизации в фонд развития производства в основном определяются невыполнением плана по объему производства. Предприятия явно не учитывают в плане свои возможности по реализации выбывшего и излишнего оборудования, что и является причиной почти восьмикратного превышения фактических средств против плановых по этому источнику формирования фонда развития производства.

С точки зрения финансовых ресурсов технического прогресса исключительно важна относительная величина фонда развития производства в % к среднегодовой стоимости основных производственных фондов.

¹⁾ За единицу приняты отчисления за рост объема реализации или прибыли.

Фонд развития производства в % к стоимости основных производственных фондов по предприятиям, работавшим весь 1968 г. по новой системе

Интервалы	Количество предприятия							Всего	
	Министерство местной промышленности	Министерство деревообрабатывающей промышленности	Министерство легкой промышленности	Министерство пищевой промышленности	Союзные министерства и ведомства	Прочие министерства и ведомства	количество предприятий	в % к общему количеству предприятий	
До 3%	2	1	18	7	13	6	47	30,7	
от 3,1% — 4,0%	6	5	5	11	5	3	35	22,9	
от 4,1% — 5,0%	12	4	6	4	2	3	31	20,3	
от 5,1% — 6,0%	3	2	—	3	2	—	10	6,5	
от 6,1% — 7,0%	3	2	1	1	—	1	8	5,2	
более 7%	4	1	1	3	13	—	22	14,4	
Всего	30	15	31	29	35	13	153	100,0	

Данные таблицы свидетельствуют, что у большинства предприятий (53,6%) величина фонда развития производства не превышает 4 процентов стоимости основных производственных фондов, что является явно недостаточным для решения многих неотложных вопросов технического прогресса и создания необходимых технических предпосылок быстрого роста производительности труда. Лишь пятая часть предприятий (19,6%) имеют величину фонда развития, превышающую 6 процентов стоимости своих основных фондов.

Пока теоретически не решен вопрос об оптимальном соотношении различных источников средств для технического совершенствования производства, в частности, не определена роль плановой и сверхплановой прибыли в финансовом обеспечении технического прогресса.

Конкретные количественные соотношения, отраженные в выше приведенной таблице, показывают, что при определении величины фонда развития производства не применяется четкий отраслевой критерий.

Действующий механизм образования фондов экономического стимулирования имеет целый ряд несомненных достоинств: при наличии стабильных нормативов (нормативов длительного действия) коллективы предприятий заинтересованы в наращивании темпов роста объема реализации и прибыли, в повышении уровня рентабельности, во включении части ре-

зервов в план, т. е. в повышении эффективности производства; величина поощрительных фондов тесно увязана с плановой величиной фонда заработной платы, величина фонда развития производства — с плановой величиной среднегодовой стоимости основных производственных фондов. Если применяются отраслевые или групповые нормативы, то предприятия заинтересованы в достижении таких результатов производственно-хозяйственной деятельности, которые превышали бы среднеотраслевые показатели или средние показатели группы родственных предприятий.

На наш взгляд, 1966 — 1970 гг. т. е. период перевода промышленных предприятий страны на новую систему планирования и экономического стимулирования, следует считать годами широкой экспериментальной проверки и отработки принятого порядка фондообразования. Практическая проверка созданного реформой механизма образования фондов экономического стимулирования из прибыли показала, что конкретные экономические отношения формирования этих фондов явно в недостаточной мере обеспечивают эффективные действия коллективов предприятий по реализации общенародного интереса. Во-первых, не удалось формировать фонды экономического стимулирования из прибыли на основе отраслевых или групповых нормативов длительного действия; значительная часть нормативов по образованию фондов индивидуальна (ряд предприятий добивается ежегодного пересмотра нормативов); при применении отраслевых (групповых) нормативов пришлось применять разные поправочные коэффициенты и шкалы. Характерно, что по хозрасчетному министерству местной промышленности Латвийской ССР групповым является только норматив отчислений за рост объема реализации, в то время как норматив отчислений за каждый процент уровня расчетной рентабельности является сугубо индивидуальным. Введение отраслевых и групповых нормативов в значительной мере усложняется тем, что применяются два критерия образования фондов (темп роста объема реализации и прибыли и уровень расчетной рентабельности).

Во-вторых, не оправдала себя попытка иметь единую методику образования фондов экономического стимулирования для всех предприятий всех отраслей промышленности СССР, в том числе Латвийской ССР. Условия фондообразования должны, очевидно, быть дифференцированы в зависимости от того, характерны ли (общественно необходимы) для данной

группы предприятий стабильные, растущие или падающие темпы роста объема реализации или прибыли.

В-третьих, коллективы предприятий недостаточно заинтересованы в принятии напряженных планов и, наоборот, заинтересованы в формировании фондов экономического стимулирования по нормативам, рассчитанным на основе низких темпов роста объема реализации и прибыли.

В-четвертых, нет должной заинтересованности коллективов предприятий в росте производительности труда, в обеспечении роста производства при одновременном высвобождении работников, в сокращении планового фонда заработной платы. Против этого тезиса ряд авторов возражают, утверждая, что у предприятий не возникает особых выгод материального поощрения при росте планового фонда заработной платы. Аргументация этих авторов состоит в том, что рост планового фонда заработной платы (функция роста численности работников) хотя и ведет к пропорциональному росту величины поощрительных фондов, но не меняет величины этих фондов в расчете на одного работника. С таким утверждением согласиться нельзя. В каждом конкретном случае необходимо выяснить, какие именно работники дополнительно вовлекаются в производство. Ведь при среднем соотношении планового фонда материального поощрения к плановому фонду заработной платы в 10—12 процентов, соотношение всех видов премиальных выплат рабочим из фонда материального поощрения (из прибыли) к их фонду заработной платы равняется 5—6 процентам, а соотношение всех видов премиальных выплат ИТР к их фонду заработной платы — 20—40 процентам. Простой расчет показывает, что коллективу предприятия с точки зрения источника премирования выгодно привлекать дополнительных рабочих и не выгодно увеличивать численность ИТР, что явно противоречит тенденциям технического прогресса. При этом работникам, вновь принятым на работу в течение первого или даже двух первых лет не выплачивают вознаграждение за общие результаты работы предприятий по итогам года. Это еще повышает выгодность увеличения числа рабочих для коллектива в целом. Не следует сбрасывать со счетов и то обстоятельство, что дополнительные рабочие увеличивают объем реализации и прибыли.

Другой аргумент, отвергающий критику образования поощрительных фондов в прямой зависимости от величины планового фонда заработной платы, сводится к тому, что уменьшение фонда заработной платы при прочих равных условиях

уменьшает себестоимость продукции и увеличивает расчетную прибыль и тем самым и расчетную рентабельность как фондообразующий показатель. Спора нет, такой случай возможен, но это никоим образом не является общим правилом. Если в условном примере плановый объем реализации равняется 1,2 миллиона рублей, плановая себестоимость реализуемой продукции — 800 тыс. рублей, а плановая стоимость производственных фондов — 1 миллиону рублей, то плановый уровень рентабельности

$$p = \frac{1200 - 800}{1000} \cdot 100 = 40\%$$

При сокращении в следующем году планового фонда заработной платы (200 тысяч рублей) на 10 процентов, т. е. на 20 тысяч рублей, плановая себестоимость уменьшится на такую же сумму, а плановый уровень рентабельности будет равен

$$p = \frac{1200 - 780}{1000} \cdot 100 = 42\%$$

Рост уровня рентабельности на 2 пункта, обеспечивая увеличение отчислений в поощрительные фонды по этому нормативу при прочих равных условиях на 5 процентов, не компенсирует уменьшения суммы поощрительных фондов на 10 процентов связи с аналогичным сокращением планового фонда заработной платы. Уменьшение отчислений при этом еще также относится к увеличению отчислений за рост объема реализации или прибыли.

В-пятых, фондообразование не увязано с критерием эффективности капитальных вложений. Несовпадение интересов предприятия и общества здесь выражается в том, что высоко-рентабельное предприятие будет сопротивляться внедрению новой техники, которая, с народнохозяйственной точки зрения, высокоэффективна, но обеспечивает рентабельность ниже той, которая уже достигнута на данном предприятии. Так, например, Рижский химкомбинат заинтересован лишь в капиталовложениях, обеспечивающих уровень расчетной рентабельности свыше 70 процентов. За внедрение высокоэффективной техники, обеспечивающей расчетную рентабельность «только» в 40 процентов, коллектив будет материально наказан. В то же время для предприятий с низкой рентабельностью приемлемы капиталовложения, которые с точки зрения народного хозяйства являются малоэффективными.

1) Различие между уровнем общей и расчетной рентабельности в данном случае не имеет.

В-шестых, существующие отношения фондообразования не обеспечивают должного сочетания величины фондов экономического стимулирования с источником их формирования — величиной прибыли; не исключены случаи, когда вся сверхплановая прибыль служит сверхплановому образованию фондов, лишая государственный бюджет (т. е. общество) дополнительных доходов.

В-седьмых, изменения фактической величины платы за фонды по сравнению с плановой и применение более эффективных или менее эффективных средств труда при расширении производства или замене действующей техники в большинстве случаев не оказывают существенного влияния на отчисления от прибыли в фонды экономического стимулирования.

В целях проверки целесообразности применения более совершенных систем образования фондов экономического стимулирования в 1968 году на предприятиях ряда отраслей промышленности СССР было начато несколько экспериментов. В одном из них со II квартала 1968 г. участвует Рижский электромашиностроительный завод («РЭЗ»).

Характерной чертой развития завода «РЭЗ» за период 1967—1970. гг. является тенденция к снижению темпов роста объема реализации и прибыли. Если бы на заводе все пять лет сохранились нормативы отчислений в фонды экономического стимулирования, утвержденные на 1966 год, то это привело бы к абсолютному уменьшению этих фондов. Это отражено в приведенной ниже таблице.

Таблица 13

Темп роста фондообразующих показателей и изменения величины фондов экономического стимулирования на заводе «РЭЗ»¹⁾

Годы	Темп роста, в % к предыдущему году		Расчетная рентабельность, в %	Фонды экономического стимулирования	
	Реализация	Прибыль		тыс. руб.	в % к 1966 г.
1966	116,0	126,0	45,2	1826 ²⁾	100,0
1967	111,0	112,0	49,5	1350	74,0
1968	108,9	124,0	59,0	1671	91,8
1969	101,2	105,0	61,5	1603	88,0
1970	104,5	104,5	62,0	1626	89,0
в % к 1965	149,0	183,0	155,0		

1) См.: С. И. Вязмин. Применение новой методики образования поощрительных фондов по долевому участию в прибыли. Рига, 1969, стр. 5.

2) В расчете на год. Завод перешел на новую систему с I/VII—66 г.

Таким образом, рост балансовой прибыли за пять лет в 1,8 раза и повышение уровня расчетной рентабельности в 1,5 раза (фондообразующие показатели для завода «РЭЗ») при применении нормативов 1966 года не обеспечивали роста величины фондов экономического стимулирования и даже определяли их снижение на 11 процентов.

Поскольку падение темпов роста объема реализации и прибыли вызывалось причинами, которые не зависели от коллектива завода, предприятию в 1967 году изменили нормативы образования фондов экономического стимулирования в сторону их увеличения. Цель этого изменения — недопущение резких колебаний величины фондов экономического стимулирования как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

Тем не менее, в 1968 г. при плановом темпе прироста балансовой прибыли на 20%, плановая величина всех фондов экономического стимулирования уменьшилась по сравнению с 1967 годом на 8 процентов, в том числе фонд материального поощрения — на 9 процентов. Чтобы в 1969 году не допустить дальнейшего уменьшения величины фондов экономического стимулирования, пришлось бы в очередной раз менять нормативы образования этих фондов.

С 1-го апреля 1968 года завод «РЭЗ» был включен в состав тех 94-х предприятий разных отраслей промышленности СССР, где экспериментальную проверку начал проходить новый метод образования фондов экономического стимулирования — непосредственно от объема реализации и массы расчетной прибыли, безотносительно к величине планового фонда заработной платы. Для этого каждый из фондов экономического стимулирования, определенный в финансовом плане на 1968 год по старым нормативам, был разделен на две равные части;

половина каждого фонда делилась:

- а) на годовую сумму планового объема реализации,
- б) на годовую сумму плановой балансовой прибыли.

Полученный результат определяет нормативы отчислений от прибыли в соответствующий фонд за каждый рубль объема реализации и за каждый рубль полученной расчетной прибыли.

**Нормативы отчисления от прибыли в фонды экономического стимулирования
завода «РЭЗ» (с 1 IV 1968 г.)**

	Фонд материального поощрения	Фонд соц. культ. мероприятий и жилищн. строительс.	Фонд развития производства
В % к объему реализации	0,78	0,35	0,16
В % к массе расчетной прибыли	2,86	1,22	0,60

Эти нормативы являются стабильными на ряд лет. Во-втором и последующих годах проведения эксперимента начисление фондов экономического стимулирования производится по нормативу от бъяема реализации продукции, полученной за счет роста производительности труда. При этом прирост объема реализации продукции и рост производительности труда исчисляются нарастающим итогом к базисному году (первому году) проведения эксперимента. По второму нормативу начисление фондов в дальнейшем происходит от суммы расчетной прибыли, которая исчисляется как прибыль балансовая за вычетом суммы прироста (уменьшения) расчетной платы за фонды; процентов за кредит (и фиксированных платежей) по сравнению с суммой расчетной платы за фонды, процентов за кредит (и фиксированных платежей) в году начала эксперимента.

В целях обеспечения заинтересованности предприятий в рациональном использовании производственных фондов, расчетная плата за прирост производственных фондов при исчислении расчетной прибыли принимается в размере 12 процентов от среднегодовой стоимости прироста (уменьшения) производственных фондов, т. е. на уровне нормы эффективности новых капитальных вложений. (Фактическая плата осуществляется по прежнему нормативу в размере 6 процентов).

На предприятиях, проводящих данный эксперимент, темпы роста средней заработной платы, с учетом выплат из фонда материального поощрения, не должны опережать темпы роста производительности труда. В случаях, когда такой опережающий рост производительности труда не обеспечивается, соответствующая часть средств фонда материального поощрения зачисляется в резерв предприятия для использования

прибыли;

в следующем году на стимулирование дальнейшего роста производства и производительности труда.

В 1968 году завод выполнил план по объему реализации на 103,5%, по балансовой прибыли на 102,7%. В 1969 году весь прирост объема реализации — 1,6 процента обеспечивался ростом производительности труда. Балансовая прибыль возрасла на 2,0 процентов. Рост производственных фондов, по которым взимается плата за фонды, предусматривался на 1,6%. Эти данные являлись основой для расчета плановой величины фонда материального поощрения в 1969 году.

Таблица 15

Фонды экономического стимулирования из прибыли завода «РЭЗ»
(в тыс. руб.)

Наименование фондов	1967 г. факт.	1968 г.		1969 г.		1970 г. план
		план	факт.	план	факт.	
Фонд материального поощрения	1629	1626	1647	1628	1639	1669
Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства	995	990	1002	984	993	990
Фонд развития производства	408	431	435	435	435	451
	226	205	210	209	211	222

Экспериментальная методика образования фондов экономического стимулирования по нормативу от объема реализации и расчетной прибыли имеет следующие достоинства:

во-первых, величина поощрительных фондов во втором и последующих годах не зависит от величины планового фонда заработной платы, что способствует сокращению численности работников, росту производительности труда, уменьшению планового фонда заработной платы;

во-вторых, снижение темпа роста объема реализации или прибыли по сравнению с предшествующим годом при росте абсолютного размера этих показателей не ведет к уменьшению соответствующих отчислений от прибыли в фонды; тем самым коллективы предприятий более не заинтересованы в низком темпе роста, как основе расчета норматива отчисления в фонды экономического стимулирования;

в-третьих, процент сверхплановых отчислений в фонды стимулирования и темп роста этих отчислений не может обгонять процент сверхпланового роста и темп объема реализации или

в-четвертых, целенаправленно стимулируется выпуск продукции на основе интенсивного фактора — роста производительности труда и соблюдение опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпом роста средней заработной платы;

в-пятых, усилена стимулирующая роль платы за фонды.

При всех достоинствах анализируемой экспериментальной методики фондообразования ее никоим образом нельзя считать универсальной, применимой для всех предприятий. Существенным недостатком этой методики является то, что не обеспечивается необходимое экономическое давление, стимулирующее коллективы предприятий сохранять и наращивать темп роста объема реализации и расчетной прибыли. Сохранение объема реализации и расчетной прибыли одного года на уровне предыдущего, т. е. без всякого роста, обеспечивает коллективу образование фондов экономического стимулирования в размере предыдущего года. Поэтому эта методика на наш взгляд применима для тех предприятий, перед которыми не стоит задача сохранения высокого ежегодного темпа роста объема производства или его наращивание.

Методику можно совершенствовать, применяя специальные коэффициенты, уменьшающие нормативы отчислений в фонды экономического стимулирования, если предприятие не увеличивает свой объем реализации или прибыли по сравнению с предыдущим годом, или имеет низкий темп роста.

В последующих статьях данного сборника «О совершенствовании порядка образования фондов на промышленных предприятиях» и «Эффективность материального поощрения» анализируются другие конкретные методики фондообразования, нацеленные на более действенное стимулирование роста эффективности производства.

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПОРЯДКА ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

І. Экономическое стимулирование и эффективность производства

Проблемы общественной оценки результатов работы производственных коллективов и материального стимулирования являются одними из самых актуальных в период осуществления экономической реформы. Известно, что все экономические отношения в общественном производстве проявляются прежде всего как определенные интересы. Максимальное удовлетворение постоянно растущих материальных и культурных потребностей членов социалистического общества, являющееся целью социалистического производства, наилучшим образом может быть обеспечено только при сочетании общенародных, общегосударственных интересов и интересов отдельных производственных коллективов и каждого работника. «Самым высоким идеалам цена — медный грош, покуда вы не сумели слить их неразрывно с интересами самих участвующих в экономической борьбе, слить... с «узкими» и мелкими житейскими вопросами данного класса...»¹⁾

В условиях планомерного управления социалистическим производством каждое предприятие нуждается в точном количественном и качественном определении цели производства и конкретном ее экономическом выражении. Обычно указывают, что цель производства на социалистическом предприятии определяется народнохозяйственным планом. На наш взгляд, здесь происходит довольно распространенное, к сожалению, смещение объективно обусловленной цели социалистического производства, со средством для ее достижения более экономичным, более эффективным и кратчайшим путем, каким является научно обоснованное планирование социалистического производства. Отсюда — определенная фетишизация плана, представление о плане, как максимально достижимом уровне производства, хотя цель — удовлетворение потребностей, —

¹⁾ В. И. Ленин. Соч., т. I, стр. 371.

подчас далеко еще не достигается и при перевыполнении таких «напряженных» планов и дополнительных заданий к ним. На практике нередки случаи, когда при перевыполнении планов общий уровень экономической эффективности производства на отдельных предприятиях и даже целых отраслях промышленности значительно ниже существующих для этого объективных возможностей. С другой стороны, в условиях научно обоснованного, оптимального планирования любое перевыполнение планов не может рассматриваться как положительное явление, в ряде случаев это создает диспропорции, которые нарушают нормальное функционирование процесса воспроизводства.

Если исходить из понимания народнохозяйственного плана не как суммы производственных планов предприятий и отраслей, в основе которых лежит фактически достигнутый уровень производства, а как выражение цели социалистического производства на данном этапе, то отклонения в ходе выполнения такого плана в ту или иную сторону показывали бы действительные недостатки и причины, почему не обеспечиваются в полной мере потребности, во имя которых осуществляется социалистическое производство.

Создание такой предпосылки значительно облегчило бы и решение задачи определения конкретной цели производства для отдельного предприятия, а также способствовало бы созданию эффективного механизма экономического стимулирования производства. Оценка деятельности предприятия в этих условиях производилась бы по степени достижения им того уровня, который необходим для обеспечения потребностей, вкладом предприятия в решение задачи удовлетворения материальных и культурных потребностей членов социалистического общества. Предприятие должно видеть цель производства в удовлетворении потребностей общества, средство для достижения этой цели — в планомерном, пропорциональном развитии производства.

Большое практическое значение для успешного осуществления проводимой в настоящее время экономической реформы и важнейшим условием эффективного функционирования системы материального стимулирования является установление обоснованных критериев экономической эффективности производства и обоснованных пропорций в распределении чистой продукции между предприятиями и государством. В настоящее время существует ряд показателей для оценки экономической

эффективности производства: рентабельность, фондоотдача, производительность труда и некоторые другие. Однако практика применения этих показателей показывает, что при помощи их нельзя дать объективную оценку деятельности предприятий, а применение одновременно ряда показателей эффективности подчас приводит к противоречивым выводам. Рассмотрим некоторые из показателей эффективности более подробно.

Важнейшим в оценке экономической эффективности производства мог бы в принципе быть показатель производительности труда. Но для этого показатель производительности труда должен быть основан на исчислении полной народнохозяйственной трудоемкости производства и позволять соизмерить общественно необходимые и индивидуальные затраты труда. Как известно, существующий метод определения производительности труда, как выработки валовой продукции на одного работающего, возможности такого сопоставления общественно необходимых и индивидуальных затрат не дает. Более того, этот метод не дает представления об относительной эффективности двух предприятий одной и той же отрасли промышленности, так как нельзя определенно утверждать, что на предприятии с более высокой выработкой валовой продукции в рублях на одного работающего действительно более высокая производительность труда.

Недостатки применяемого на практике показателя измерения производительности труда усугубляются тем, что планирование и оценка работы предприятий основаны на установлении плановых показателей в отношении к фактически достигнутому уровню. Приводимый ниже пример покажет, к какому искажению в оценке действительных результатов работы предприятия это подчас приводит.

Таблица 1

Выпуск однородной продукции и затраты предприятия в смежных годах
(в сопоставимых условиях)

Показатели	Годы			Рост к 1965 г. (базовому) в %	
	1965 (базовый)	1966	1967		
				1966 г.	1967 г.
1	2	3	4	5	6
Количество изделий «А» (тыс. штук)	100	200	200	200	200

	1	2	3	4	5	6
Элементы себестоимости						
1. Материалы и покупные полуфабрикаты (тыс. руб.)		50	85	104	170	208
2. Заработная плата (тыс. руб.)		20	42	38	210	190
3. Прочие расходы (тыс. руб.)		30	40	40	133	133
Итого себестоимость (тыс. руб.)		100	167	182	167	182
Выпуск продукции в оптовых ценах (тыс. руб.)		120	240	240	200	200
Прибыль (тыс. руб.)		20	73	58	365	290

Для упрощения примера примем, что в 1966 и 1967 годах количество работников на предприятии по сравнению с 1965 годом удвоилось, то есть выработка в рублях на одного работника осталась без изменения. В 1965 и 1966 годах предприятие не кооперировалось с другими, то есть не получало со стороны полуфабрикатов, а в 1967 году получено полуфабрикатов со стороны на 30 тыс. рублей, в том числе их себестоимость для завода-смежника составляет 15 тыс. рублей (из них затраты на материалы — 8 тыс. рублей) и прибыль — 15 тыс. рублей.

Поскольку показатель производительности труда (выработки) во всех годах на данном предприятии одинаков, на практике вступает в действие требование об обязательном опережении роста производительности труда над ростом заработной платы. С учетом этого требования работа предприятия в 1966 году будет оценена, как неудовлетворительная, поскольку при удвоении выпуска продукции и стабильном показателе выработки, фонд заработной платы возрос более, чем в два раза (в 2,1 раза). И, наоборот, в 1967 году работа предприятия заслужит положительной оценки, поскольку фонд заработной платы возрос в 1,9 раза при росте численности работающих и объема производства в 2 раза по сравнению с 1965 годом.

За счет чего же все-таки произошло относительное снижение фонда заработной платы в 1967 году? По-видимому, за счет того, что отпала необходимость в оплате труда за изготовление части узлов и деталей, которые стали поставляться со стороны. Но ведь с народнохозяйственной точки зрения важны суммарные затраты труда на изготовление изделия «А», в том числе и затраты труда на предприятии-смежнике, взявшем на себя в 1967 году изготовление некоторых комплектующих узлов. Не зная их, мы не можем определить, повысилась или снизилась производительность труда в 1967 году на изготовле-

нии изделия. А как следует при этом оценить работу предприятия в 1966 году, если учесть, что при относительном снижении расходов на материалы на 15 тыс. рублей ($50 \times 2 - 85 = 15$), допущен относительный перерасход зарплаты на 2 тыс. рублей ($20 \times 2 - 42 = -2$) по сравнению с 1965 годом? Ведь экономия материалов — это также экономия труда (прошлого).

На все эти вопросы показатель производительности труда, применяемый на практике, ответа не дает. Кроме того, показатель производительности труда не увязывается с технической оснащенностью труда, неправомерно связывая всякое повышение производительности труда только с количеством работников, с усилиями работников данного производственного коллектива. Например, если на данном предприятии заменили автомат, обслуживаемый одним человеком и вырабатывавший 100 изделий в день, на автомат, также обслуживаемый одним человеком такой же квалификации, как и первый, но вырабатывающий 500 изделий в день, то пятикратное повышение производительности труда будет отнесено к данному предприятию и работнику. Ясно, что усилия предприятия, эксплуатирующего автомат, в данном случае, ничтожны по сравнению с предприятием — изготовителем новой техники.

Показатель производительности труда в том виде, как он применяется до настоящего времени на практике, уже давно подвергается критике. «Теперь, когда выдвигается задача максимального использования производственных фондов, всемерной экономии овеществленного труда, сопоставление заработной платы только с экономией живого труда уже недостаточно. Кроме того, следует учесть, что при новой системе общественная оценка деятельности предприятий производится не по показателю валовой продукции, а по показателю реализации продукции. Между тем производительность труда до сих пор исчисляется по показателю валовой продукции, что создает известное противоречие»¹⁾.

С этим нельзя не согласиться. Правда, можно было бы добавить, что сопоставление роста заработной платы только с экономией живого труда не было достаточным и до проведения экономической реформы.

«Применяемая в настоящее время методика расчета уровня и динамики производительности труда по объему валовой продукции на одного работающего имеет существенные недо-

¹⁾ Б. М. Сухаревский. Стимулирование производства и экономика социализма. «Экономика», М. 1968.

статки; они не позволяют сопоставлять эффективность труда по предприятиям и отраслям народного хозяйства». Поэтому «... возникает необходимость ускорить разработку нового показателя эффективности использования труда в народном хозяйстве, который правильнее отражал бы экономию живого и прошлого труда»¹⁾.

Другим применяемым на практике показателем экономической эффективности производства является себестоимость единицы изделия.

Принято считать, что если себестоимость единицы изделия ниже, то предприятие работает эффективнее. Так ли это? Вернемся снова к примеру в таблице 1.

На одинаковое количество изделий «А» в 1967 году затрачено по себестоимости на 15 тыс. рублей больше, чем в 1966. Итак, себестоимость в 1966 году ниже, а прибыль выше и кажется бесспорным, что результатам работы в 1966 году надо отдать предпочтение. Но обратим внимание на то, что в 1967 году покупные полуфабрикаты приобретены по цене 30 тыс. руб., при себестоимости для смежника 15 тыс. руб. Получается, что из прибыли, которую в 1966 году предприятие, изготавливавшее изделие «А», получало само, 15 тыс. руб. оно было вынуждено «уступить» смежнику как долю участия в изготовлении изделия в 1967 году.

Предложим далее, что в 1967 году произошло административное объединение этих двух смежных предприятий. Что произойдет в этом случае с себестоимостью и прибылью? (Разумеется, если другой продукции эти предприятия не производят). Себестоимость производства изделия «А» уменьшится на 15 тыс. руб. за счет исключения из затрат на материалы прибыли смежника по покупным полуфабрикатам. Поскольку отпускная цена не изменилась, прибыль по изделию «А» увеличится на эти же 15 тыс. руб. Таким образом, себестоимость производства на объединенном предприятии в 1967 году станет равной 167 тыс. руб., а прибыль — 73 тыс. руб. то есть по этим показателям результаты уравниваются с 1966 годом.

Однако себестоимость в 1966 и 1967 годах не будет качественно однородной: в 1967 году будут относительно ниже затраты на материалы: 82 тыс. руб. против 85 тыс. руб. в

¹⁾ Н. К. Байбаков. Задачи совершенствования планирования и улучшения экономической работы в народном хозяйстве. Доклад на Всесоюзном экономическом совещании 14 мая 1968 г. «Экономическая газета», 1968, № 21, стр. 5.

1966 году ($104 - 30 + 8 = 82$). Кроме того, мы так и не получили ответа на вопрос: при каких средствах труда, при каком количестве применяемых производственных фондов в том или ином году мы получили ту или иную себестоимость изделий? Показатель себестоимости на этот весьма важный вопрос ответа дать не может.

Когда мы произвели административное объединение предприятий-смежников (причем сделали это чисто механически, ничего не меняя в управлении и организации производства), мы получили кажущийся эффект в виде снижения себестоимости и повышения прибыли по производству изделий «А». Это стало возможным потому, что элементы себестоимости экономически неоднородны. Так, в элементе «материалы и покупные полуфабрикаты» могут быть отражены затраты, не включающие прибавочный продукт (при добыче исходного природного сырья самим предприятием) и включающие прибавочный продукт (например, как это имело место по покупным полуфабрикатам). Вслед за этим следует элемент «заработная плата», не включающий в себя прибавочный продукт. В этих условиях показатель себестоимости не в состоянии выполнить роль критерия экономической эффективности производства.

Если показатель производительности труда, применяемый в настоящее время, недостаточно учитывает роль применяемых производственных фондов, техническую вооруженность труда, то показатели фондоотдачи и рентабельности, наоборот, недостаточно учитывают роль живого труда.

Фондоотдачу определяют как отношение выпуска продукции (Π) к фондам (Φ), то есть $\frac{\Pi}{\Phi}$, а рентабельность — как отношение прибыли (P) к фондам, то есть как $\frac{P}{\Phi}$. Нетрудно заметить, что ни объем выпуска продукции, ни прибыль не являются порождением производственных фондов, а лишь следствием применения производственных фондов, соединения их с живым трудом. Сами по себе трудовые ресурсы у нас ограничены, и уже одно это заставляет нас интересоваться, при каких затратах живого труда получен тот или иной результат. При равенстве фондов может быть получена большая или меньшая фондоотдача, большая или меньшая рентабельность, но это не означает, что этим будет дана оценка эффективности производства, так как при относительно большем применении ручного труда может быть получена большая фондоотдача или рентабельность.

Таким образом, все перечисленные выше показатели страдают односторонностью, не дают объективной характеристики эффективности производства в целом.

Большинство применяемых в планировании и учете показателей оценивают работу предприятий и отраслей промышленности в сравнении с достигнутым уровнем в году, избранном в качестве базового. Если в целом для народного хозяйства подобный принцип не может вызвать особых возражений, то иначе обстоит дело в отношении отдельных предприятий, особенно в увязке с материальным стимулированием. Как справедливо замечают А. Рутенбург и А. Казьмин, «предприятия, добившиеся высоких результатов в истекшем году, в следующем, возможно, будут иметь темпы роста ниже, чем предприятия, не справившиеся в истекшем году с государственным планом или же работавшие посредственно. Тем самым практика искусственного сдерживания резервов из опасения получить на следующий год повышенные плановые задания как бы узаконивается»¹⁾.

О справедливости приведенного утверждения свидетельствует существующая практика формирования фондов материального поощрения. Рассмотрим отвлеченный пример, построенный в соответствии с Методическими положениями о формировании фонда материального поощрения, действующими на предприятиях, переведенных на новые условия планирования и экономического стимулирования.

В таблице 2 проводятся показатели трех предприятий за пятилетие (или, что одно и то же, три варианта развития за пятилетие одного и того же предприятия).

Общими исходными положениями для всех трех предприятий, которые соблюдены при построении таблицы, являются: одинаковая база, т. е. одинаковая исходная величина производственных фондов, прибыли, фонда заработной платы. В первый год работы все три предприятия имеют по всем показателям одинаковые темпы роста. Чтобы исключить влияние фонда зарплаты на величину фонда материального поощрения, плановый фонд зарплаты у всех предприятий по всем пяти годам изменяется одинаково. Для всех предприятий принят единый норматив образования фонда материального поощре-

¹⁾ А. Рутенбург, А. Казьмин. Совершенствовать методику образования фондов. «Плановое хозяйство», 1968, № 2.

Формирование фонда материального поощрения на промышленных предприятиях в условиях различных темпов роста прибыли по сравнению с достигнутым уровнем

Показатели	Единица измерения	Предприятие № 1							Предприятие № 2							Предприятие № 3						
		Год, предшествующий планируемому (базовый)	Годы					Всего за пять лет:	Год, предшествующий планируемому (базовый)	Годы					Всего за пять лет:	Год, предшествующий планируемому (базовый)	Годы					Всего за пять лет:
			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1. Прибыль по плану	т. руб.	100,0	110,0	121,0	133,1	146,4	161,1	671,6	100,0	110,0	90,0	99,0	119,8	131,8	550,6	100,0	110,0	133,1	146,4	146,4	161,1	697,0
2. Фактическая прибыль	т. руб.	100,0	110,0	122,1	136,7	151,8	167,7	688,3	100,0	110,0	93,0	103,3	124,9	145,0	576,2	100,0	110,0	130,0	146,4	150,0	162,0	698,4
3. Рост прибыли:																						
а) прибыль по плану в процентах к плановой прибыли предшествующего года	%	—	110,0	110,0	110,0	110,0	110,0	—	—	110,0	81,8	110,0	121,0	110,0	—	—	110,0	121,0	110,0	100,0	110,0	—
б) прибыль по плану в процентах к фактической прибыли предшествующего года	%	—	110,0	110,0	109,01	107,1	106,1	—	—	110,0	81,8	106,46	116,0	105,53	—	—	110,0	121,0	112,6	100,0	107,4	—
в) фактическая прибыль в процентах к базовому году	%	—	110,0	122,1	136,7	151,8	167,7	—	—	110,0	93,0	103,3	124,9	138,6	—	—	110,0	130,0	146,4	150,0	162,0	—
4. Перевыполнение (+) или невыполнение (-) плана по прибыли	%	—	—	+0,9	+2,8	+3,7	+4,17	—	—	—	+3,33	+4,24	+4,26	+10,0	—	—	—	-2,33	—	+2,46	+0,56	—
5. Производственные фонды по плану	т. руб.	625,0	687,5	756,25	831,88	915,0	1006,88	4197,51	625,0	687,5	687,5	687,5	756,25	831,88	3650,63	625,0	687,5	831,88	831,88	915,0	1006,88	4273,14
6. Производственные фонды фактически	т. руб.	625,0	687,5	756,25	831,88	915,0	1006,88	4197,51	625,0	687,5	687,5	687,5	756,25	831,88	3650,63	625,0	687,5	831,88	831,88	915,0	1006,88	4273,14
7. Фактическая величина производственных фондов в % к базовому году	%	—	110,0	121,0	133,1	146,4	161,1	—	—	110,0	110,0	110,0	121,0	133,1	—	—	110,0	133,1	133,1	146,4	161,1	—
8. Плата за производственные фонды	т. руб.	37,5	41,25	45,375	49,912	54,9	60,412	251,849	37,5	41,25	41,25	41,25	45,375	49,912	219,037	37,50	41,25	49,912	49,912	54,90	60,412	256,386
9. Фонд зарплаты по плану	т. руб.	50,0	55,0	57,75	60,64	63,67	66,85	303,91	50,0	55,0	57,75	60,64	63,67	66,85	303,91	50,0	55,0	57,75	60,64	63,67	66,85	303,91
10. Фонд зарплаты фактически	т. руб.	50,0	55,0	58,0	61,5	65,2	69,8	309,50	50,0	55,0	57,0	60,0	64,0	68,0	304,00	50,0	55,0	55,0	58,0	62,0	65,0	295,0
11. Фактический фонд зарплаты в процентах к базовому году	%	—	110,0	116,0	123,0	130,4	139,6	—	—	110,0	114,0	120,0	128,0	136,0	—	—	110,0	110,0	116,0	124,0	130,0	—
12. Рентабельность по плану:																						
а) общая	%	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	13,09	14,40	15,84	15,84	15,08	16,0	16,0	16,0	17,6	16,0	16,0	16,31
б) расчетная	%	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	7,09	8,40	9,84	9,84	9,08	10,0	10,0	10,0	11,6	10,0	10,0	10,31
13. Фактическая рентабельность:																						
а) общая	%	16,0	16,0	16,15	16,43	16,59	16,65	16,4	16,0	16,0	13,53	15,025	16,51	17,45	15,78	16,0	16,0	15,6	17,6	16,4	16,1	16,34
б) расчетная	%	10,0	10,0	10,15	10,43	10,59	10,65	10,4	10,0	10,0	7,53	9,025	10,51	11,45	9,78	10,0	10,0	9,6	11,6	10,4	10,1	10,34
14. Отклонение фактической расчетной рентабельности от плановой (+, -)	%	—	—	+0,15	+0,43	+0,59	+0,65	+0,4	—	—	+0,44	+0,625	+0,67	+1,61	+0,70	—	—	-0,4	—	+0,4	+0,1	+0,03
15. Нормативы отчислений в фонд материального поощрения:																						
а) за каждый процент роста прибыли по плану в % к базовому фонду зарплаты	%	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
б) за каждый процент расчетной рентабельности в процентах к базовому фонду зарплаты	%	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
в) размер повышения (снижения) нормативов за перевыполнение (невыполнение) плана по прибыли и рентабельности	%	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
16. Отчисления в фонд материального поощрения:																						
а) за плановый рост прибыли	т. руб.	—	2,75	2,89	2,73	2,26	2,04	12,67	—	2,75	—	1,96	5,09	1,85	11,65	—	2,75	6,06	3,82	—	2,47	15,10
б) за перевыполнение (+), невыполнение (-) плана по прибыли	т. руб.	—	—	+0,17	+0,59	+0,82	+0,97	+2,55	—	—	+0,67	+0,90	+0,95	+2,34	+4,86	—	—	-0,87	—	+0,55	+0,13	-0,19
в) всего по прибыли (а+б)	т. руб.	—	2,75	3,06	3,32	3,08	3,01	15,22	—	2,75	0,67	2,86	6,04	4,19	16,51	—	2,75	5,19	3,82	0,55	2,60	14,91
г) за уровень рентабельности, предусмотренный в плане	т. руб.	—	5,5	5,77	6,06	6,37	6,68	30,38	—	5,5	4,10	5,09	6,27	6,58	27,54	—	5,50	5,77	7,03	6,37	6,68	31,35
д) за превышение (+), снижение (-) планового уровня рентабельности	т. руб.	—	—	+0,06	+0,18	+0,26	+0,31	+0,81	—	—	+0,17	+0,27	+0,30	+0,75	+1,49	—	—	-0,3	—	+0,18	+0,05	-0,07
е) всего по рентабельности (г+д)	т. руб.	—	5,5	5,83	6,24	6,63	6,99	31,19	—	5,5	4,27	5,36	6,57	7,33	29,03	—	5,50	5,47	7,03	6,55	6,73	31,28
ж) Всего фонд материального поощрения (в+е)	т. руб.	—	8,25	8,89	9,56	9,71	10,00	46,41	—	8,25	4,94	8,22	12,61	11,52	45,54	—	8,25	10,66	10,85	7,10	9,33	46,19

ния, при соотношении норматива за рост прибыли к нормативу за уровень рентабельности, как 1:2. Фондообразующим показателями приняты рост прибыли и уровень расчетной рентабельности.

Уровень платы за производственные фонды для всех предприятий принят одинаковым, в размере 6% к стоимости производственных фондов. Для исключения влияния на величину фонда материального поощрения размеров платы за фонды, плановая и фактическая величина производственных фондов, и, следовательно, плановая и фактическая величина платы за фонды в каждом году одинаковы.

Задачей приведенных в таблице 2 примеров является установление различий в условиях формирования фонда материального поощрения при разных темпах роста прибыли по сравнению с достигнутым уровнем. Так, в приведенном примере по предприятию № 1 рост прибыли происходит равномерно: при составлении пятилетнего плана был предусмотрен ежегодный прирост прибыли в размере 10%. В связи с тем, что в отдельные годы план по прибыли несколько перевыполнялся, ежегодный рост прибыли, рассчитываемый по сравнению с фактически достигнутым уровнем, был несколько ниже. Плановый прирост прибыли при составлении пятилетнего плана обеспечивался приростом производственных фондов ежегодно на 10%, то есть при неизменном уровне рентабельности. В связи с фактическим перевыполнением плана по прибыли фактическая рентабельность была несколько выше.

В целом показатели предприятия № 1 можно охарактеризовать, как средние.

В примере по предприятию № 2 характерной особенностью является снижение плана по прибыли во втором году работы. В последующие годы по отношению к плановому показателю за второй год работы темпы роста прибыли несколько выше, чем у предприятия № 1: в третьем и пятом годах — по 10%, в четвертом году — даже 21%. Однако в целом за пятилетие на предприятии № 2 получено прибыли 576,2 тыс. руб. против 688,3 тыс. руб. на предприятии № 1, а годовой уровень по прибыли на предприятии № 2 на пятый год работы не достиг уровня четвертого года работы на предприятии № 1. На предприятии № 2 в среднем ниже, чем на предприятии № 1, рентабельность производства.

В целом этот вариант, т. е. показатели работы предприятия № 2 — наихудший в ряду из трех, рассматриваемых в таблице.

И, наконец, на предприятии № 3 уже на втором году работы мобилизовали скрытые резервы и добились резкого увеличения массы прибыли. При этом на предприятии немного не рассчитали своих возможностей, и план оказался невыполненным. На третий год работы на предприятии № 3 план по прибыли соответствовал прибыли на предприятии № 1 в четвертом году работы. Этот план предприятие № 3 успешно выполнило. В дальнейшем темпы роста несколько замедлились. Однако мобилизация резервов уже во втором году работы сказалась на общих результатах за пятилетие: предприятие № 3 имеет наибольшую массу прибыли и более высокую рентабельность по сравнению с предприятиями №№ 1 и 2. Добавим, что эти результаты достигнуты при наиболее экономном использовании фонда заработной платы.

В целом показатели работы предприятия № 3 являются наилучшими в ряду трех, показанных в таблице.

Было бы закономерным, чтобы наибольшие отчисления в фонд материального поощрения за рост прибыли были произведены на предприятии № 3, а наименьшие — на предприятии № 2. При существующей же методологии дело обстоит как раз наоборот: если мы проследим за образованием фонда материального поощрения по этому фондообразующему показателю (строка 16-в, таблицы 2), то обнаружим, что наибольшие отчисления в фонд материального поощрения произвели на предприятии № 2 (наихудшем!) — 16,51 тыс. руб., далее по нисходящей — на среднем предприятии № 1 — 15,22 тыс. руб. и наименьшая сумма отчислений (!) — на предприятии, вскрывшем внутренние резервы уже на втором году работы, имеющем наилучшие показатели по прибыли и рентабельности — 14,91 тыс. руб. Таковы показатели, если взять их суммарно за пять лет. Впрочем за последние два года пятилетия у предприятия № 3 и в годовом разрезе отчисления в фонд материального поощрения за рост прибыли наименьшие по сравнению с отчислениями на предприятиях № 1 и № 2.

Как известно, отчисления в фонд материального поощрения производятся по двум фондообразующим показателям. Возможно отчисления за уровень рентабельности внесут соответствующий корректив в общую величину фонда материального поощрения в сторону большего соответствия объективным результатам деятельности предприятий? Анализируя формирование фонда материального поощрения по этому фондообразующему показателю (строка 16-е таблицы 2) мы действительно видим, что по величине отчислений в фонд ма-

териального поощрения здесь предприятия расположились (в порядке убывающей величины отчислений в фонд материального поощрения) в соответствии с объективными результатами деятельности: № 3, № 1 и № 2. Однако в целом величина фондов материального поощрения, образованных по двум фондообразующим показателям, на всех трех предприятиях различается незначительно, при этом наибольшая сумма за пятилетие — у предприятия № 1, т. е. «среднего», и лишь после него следует лучшее предприятие — № 3.

При рассмотрении таблицы 2 мы еще раз убеждаемся, что при существующей методологии образования фондов экономического стимулирования для предприятий более выгодно растянуть на ряд лет выявление резервов производства, не допускать значительного перевыполнения плана по прибыли. Более того, выгодно также значительное невыполнение плана в одном году для создания удобной базы на будущее — временные «жертвы» от этого, как показано на примере по предприятию № 2, довольно быстро окупаются за счет повышения темпов роста в последующие годы. И, наконец, самым стратегически невыгодным является быстрое выявление и использование резервов производства: за кратковременной выгодной для предприятия, выражающейся в относительном увеличении отчислений в фонд материального поощрения, следует «наказание» в виде значительного сокращения отчислений в фонд в последующие годы, хотя уровень хозяйствования у предприятия может оставаться более высоким, чем у других предприятий, придержавших свои резервы.

Понимая недостатки существующих показателей оценки экономической эффективности производства и особенно неравномерность отрыва и противопоставления основных производственных факторов, — производственных фондов и живого труда, друг другу, многие экономисты сделали попытки устранить их. Эти попытки делались как в плане поиска народнохозяйственного критерия оптимальности, так и в плане совершенствования системы материального стимулирования на отдельных предприятиях, как локальной задачи.

Ряд экономистов пытались решить задачу путем исправления показателя рентабельности. Так, Н. С. Маслова указывает, что «... отношение прибыли к производственным фондам выражает эффективность прошлого труда и лишь косвенно-живого труда. Поэтому данный показатель целесообразно дополнить отношением прибыли к заработной плате. Величина прибыли, приходящаяся на 1 рубль зарплаты выражает со-

отношение прибавочного и необходимого труда в усредненном виде в большей мере, чем какой-либо другой показатель, пригодна для определения рентабельности. Для того, чтобы в этом показателе учесть уровень технической вооруженности труда, целесообразно, как это предлагает А. В. Бачурин («Коммунист», 1965 г., № 2, стр. 36) относить прибыль к затратам, включающим заработную плату и амортизацию»¹⁾.

Близкой к приведенной точке зрения придерживается В. Клецкий, указывая, что «...целесообразно при определении отчислений в поощрительные фонды соизмерять величину абсолютного прироста прибыли с фондом заработной платы работников предприятия в отчетном году»²⁾.

А. Чеблоков делает попытку решить проблему при помощи определения соотношения средств труда и количества живого труда, то есть $\frac{V}{C}$, где V — количество живого труда и C — стоимость средств труда. По его мнению, приведенное выше отношение выражает долю прибавочного продукта, созданную в процессе производства благодаря применению средств и предметов труда и что это и есть часть прибыли, которую государство изымает у предприятий за предоставленные им производственные фонды³⁾.

Все приведенные выше предложения основаны на использовании прибыли и не затрагивают другую часть чистого дохода — налог с оборота. Это вызвало ряд возражений. Например, уже цитированные ранее А. Рутенбург и А. Казьмин указывают: «Существенным недостатком действующей практики премирования является то, что материальное стимулирование работников промышленности поставлено в зависимость от доходов, поступающих в бюджет в виде прибыли. Доходы же, поступающие как налог с оборота, в расчет не принимаются. В результате изготовление изделий народного потребления, облагаемых налогом с оборота, экономически не стимулируется. Между тем экономическая природа налога с оборота и прибыли одинакова. Поэтому необходимо как темпы роста чистого дохода, так и уровень рентабельности определять, исходя из

1) Н. С. Маслова. Коллективные формы материального стимулирования в промышленности СССР. М., «Наука», 1966.

2) В. Клецкий. Возможные варианты методики образования поощрительных фондов. «Плановое хозяйство», 1967, № 3.

3) См: А. Чеблоков. О нормативах платы за фонды. «Плановое хозяйство», 1968, № 4.

общей суммы прибыли и налога с оборота, уплачиваемого предприятием»¹⁾.

Основанием для такой критики является отсутствие экономически обоснованных принципов установления ставок налога с оборота.

Научная обоснованность отдельных показателей измерения эффективности производства не может быть достигнута иначе, чем в плане общего развития теории политэкономии социализма и решения вопросов о критерии оптимальности развития социалистической экономики.

Сходясь во мнении, что такой критерий оптимальности должен вытекать из основного экономического закона социализма, отвечать цели социалистического производства — максимальному удовлетворению постоянно растущих материальных и духовных потребностей членов социалистического общества, ведущие экономисты нашей страны по-разному решают задачу поиска такого критерия и построения сложной системы взаимодействия категорий экономики.

Широко известны взгляды на проблему оптимального планирования социалистической экономики акад. Н. Федоренко. Пожалуй, наиболее концентрированное выражение эти взгляды нашли в одной из последних статей Н. Федоренко и С. Шаталина: «Задачу построения механизма оптимального функционирования социалистической экономики принципиально можно сформулировать следующим образом. Рассматривается иерархически организованная, состоящая из хозяйственных объектов разных уровней планирования и управления, экономическая система. Поскольку экономическая система социализма основана на общественной собственности на средства производства, объективной целью, основным законом ее развития является максимальное удовлетворение потребностей членов общества. Объективная цель, основной закон характеризуют и критерий оптимальности экономического развития при социализме». И далее: «... руководствуясь ценами оптимального плана, стремясь к максимизации своего критерия оптимальности, например, прибыли, отдельные хозяйственные объекты заинтересованы принимать такие планово-экономические решения, которые являются оптимальными и с точки зрения функционирования социалистической экономики в целом. Режиму оптимального функционирования социалистической экономики соответствует и определенная, отражающая

¹⁾ А. Рутенбург, А. Казьмин. Совершенствовать методику образования фондов. «Плановое хозяйство», 1968, № 2.

глобальный критерий оптимальности социалистической экономики ограниченность ресурсов, система таких экономических показателей, как доходы работников, плата за использование трудовых ресурсов и производственных фондов, рента, которые входят в совокупность экономических отношений социалистического общества. Эти отношения, таким образом, конструируются вместе с установлением режима оптимального функционирования социалистической экономики, представляющего собой наиболее эффективный способ реализации общественной собственности на средства производства»¹⁾.

Однако недостаточно четкая, на наш взгляд, формулировка теории оптимального планирования, особенно в отдельных работах последователей Н. Федоренко, вызвала серию критических высказываний видных экономистов нашей страны — академиков С. Струмилина, К. Островитянова и ряда других. В свою очередь, критикуя теорию оптимального планирования, ряд экономистов также не формулируют свои контрпредложения, ограничиваясь декларациями общего порядка, избегая точного математического выражения предлагаемой системы связей и взаимозависимостей экономических категорий.

В последнее время все большее признание находит точка зрения ряда экономистов, предложивших использовать в качестве измерителя эффективности производства показатель чистой продукции, рассматривать максимизацию чистой продукции при данной величине затрат в качестве критерия оптимальности. Показательным в этом отношении является высказывание А. Ноткина: «В чистом продукте социалистического общества выражаются новые экономические отношения, при которых необходимый труд перестает быть средством получения прибавочной стоимости отдельными частными собственниками и монополиями и в силу которых во всем чистом продукте (национальном доходе), а не в какой-то его части реализуются для всего народа результаты развития общественной собственности на средства производства»²⁾.

Точка зрения на чистую продукцию, как наиболее приемлемый в современных условиях показатель экономической эффективности производства поддержана рядом практических ра-

1) Н. Федоренко, С. Шаталин. К проблеме оптимального планирования социалистической экономики. «Вопросы экономики» 1969, № 6, стр. 98, 100.

2) А. Ноткин. К вопросу о критерии оптимальности экономического развития. «Вопросы экономики», 1966, № 8, стр. 15—27.

ботников. Например, А. Попов и Л. Меерович высказали мнение, что «... следует .. в качестве показателя объема производства использовать объем не валовой, а условно-чистой продукции. Отказ от валовой продукции как показателя объема производства и замена ее условно-чистой устраняет влияние стоимости сырья, материалов и комплектующих изделий на объем планируемой продукции. Другими словами, труд смежных предприятий (отраслей) не будет влиять на оценку работы планируемого предприятия (отрасли)»¹⁾.

На наш взгляд, в максимуме чистой продукции при данной величине затрат сочетаются количественная и качественная стороны применения всех производственных факторов при существующем уровне общественного производства. Чистая продукция в качестве критерия экономической эффективности наиболее полно соответствует задаче сочетания общегосударственных интересов с интересами отдельных производственных коллективов и отдельных работников.

Сама по себе величина чистой продукции еще не может характеризовать уровень экономической эффективности производства. Величина чистой продукции должна быть соизмерена с количеством применяемых производственных фондов и живого труда. Конкретное выражение экономической эффективности производства на предприятии и в отрасли — величина чистой продукции, приходящаяся на приведенную единицу применяемых производственных фондов и живого труда, т. е.

$$E = \frac{Ч}{Ф + В},$$

где

Е — коэффициент экономической эффективности;

Ч — чистая продукция;

Ф — приведенная величина производственных фондов;

В — затраты живого труда, выраженные через фонд оплаты труда.

Подобный подход к оценке экономической эффективности производства создает надежную основу как для установления обоснованных пропорций в распределении чистой продукции между предприятиями и государством, так и для построения эффективной системы материального стимулирования.

Рамки настоящей статьи не позволяют нам подробно остановиться на принципах построения взаимоотношений пред-

¹⁾ А. Попов, Л. Меерович. Важный вопрос хозяйственной реформы. «Плановое хозяйство», 1968, № 4.

приятий с государственным бюджетом. Укажем лишь что поскольку чистая продукция является результатом применения производственных фондов и живого труда, в предлагаемом нами распределении чистой продукции между предприятием и государством вся созданная чистая продукция условно подразделяется на части, пропорциональные величинам применяемых производственных фондов и живого труда. Поскольку государство наделяет предприятия производственными фондами и они являются общенародной, общегосударственной собственностью, часть чистой продукции, пропорциональная применяемым производственным фондам, целиком вносится в бюджет в виде платы за производственные фонды. В остальной части чистая продукция должна быть распределена между производственным коллективом и государством таким образом, чтобы обеспечить материальную заинтересованность производственных коллективов, с одной стороны, и интересы государства в повышении производительности труда, экономном расходовании трудовых ресурсов, — с другой стороны. Государство должно получить часть чистой продукции в виде платы за применение трудовых ресурсов, а предприятие — часть чистой продукции для оплаты труда и материального стимулирования.

Схематично распределение чистой продукции на предприятии, в отрасли промышленности будет выглядеть следующим образом:

$$Ч = [С + E \cdot (t_m - t_n) \cdot V] + (B + Л),$$

где

С — плата в бюджет за применяемые производственные фонды;

t_m — максимально возможный удельный вес платы в бюджет за применение живого труда (в чистой продукции, условно отнесенной к результатам применения живого труда)¹⁾;

t_n — удельный вес чистой продукции, оставленной в распоряжение предприятия на все хозрасчетные нужды (кроме оплаты труда), в общей сумме чистой продукции, условно отнесенной к результатам применения живого труда;

Л — величина чистой продукции, оставленной в распоряжение предприятия на все хозрасчетные нужды, кроме оплаты труда.

Выражение, заключенное в квадратные скобки, представляет собой все платежи из чистой продукции в бюджет, т. е.

1) $t_m = \frac{E-1}{E}$; см. также в настоящей статье стр. 107.

плату за производственные фонды и плату за применение трудовых ресурсов. Эти платежи должны заменить собой все существующие в настоящее время платежи предприятий в бюджет как из прибыли, так и налога с оборота. (Разумеется, величина чистой продукции также должна исчисляться с включением всего чистого дохода, а не какой-то его части).

В отличие от существующего положения, когда отсутствуют обоснованные нормативы платежей в бюджет для предприятий и отраслей народного хозяйства и промышленности, предлагаемый порядок позволил бы разработать такие нормативы, что сыграло бы значительную положительную роль в укреплении хозрасчета предприятий в условиях экономической реформы.

На наш взгляд, схема взаимоотношений с бюджетом на основе распределения чистой продукции одновременно решает задачу об объективных размерах источников для образования фондов стимулирования. Поскольку величина чистой продукции, оставляемой в распоряжение предприятий, будет зависеть от экономической эффективности использования производственных фондов и живого труда, а также общих объемов производства, устанавливается связь интересов предприятий в улучшении этих показателей с интересами государства, также заинтересованного в повышении эффективности и росте объемов производства.

Само собой разумеется, что применение предложенной схемы распределения чистой продукции будет происходить в условиях единой государственной политики цен. При этом никоим образом не умаляется значение натуральных показателей плана, важнейшие из которых и в дальнейшем будут устанавливаться директивно, на основе разработки натуральных межотраслевых балансов.

Разрабатывая те или иные предложения по совершенствованию методики формирования фондов экономического стимулирования и пропорций первичного распределения национального дохода, часто связывают это с непременным условием совершенствования ценообразования. Безусловно, цены тесно связаны с хозрасчетом и финансами. На базе верных цен, правильно отражающих общественно необходимые затраты, применение различных методов распределения и перераспределения национального дохода (чистой продукции) обрело бы более четко выраженный характер. Однако было бы совершенно неправильным ставить установление обоснованных пропорций первичного распределения национального дохода (чис-

той продукции) в непосредственную зависимость от качества цен. Ведь цены прежде всего являются мерой затрат. Товар всегда будет стоить обществу определенное количество рабочего времени, вне зависимости от того, как будет распределен его денежный эквивалент между обществом, отдельными производственными коллективами и отдельным работником. Более того, при заданных народнохозяйственных коэффициентах затрат и структуре конечного потребления, пропорции первичного распределения национального дохода могут меняться в зависимости от режима финансирования общественного и личного потребления, например, в зависимости от того, какая часть общественных услуг будет оплачиваться из заработной платы, а какая предоставляться работникам бесплатно. При этом увеличение доли государства в первичном распределении национального дохода отнюдь не будет означать уменьшение доли работника в конечном потреблении.

Известно, что и при теперешнем, недостаточно совершенном ценообразовании не только цены, а в ряде случаев даже главным образом НЕ цены служат орудием перераспределения чистого дохода. Достаточно характерным в этом отношении является то обстоятельство, что нормативы образования фонда материального поощрения как для высокоприбыльных, так и малорентабельных предприятий, установлены примерно на одинаковом уровне к фонду зарплаты, но совершенно различном — по отношению к чистому доходу, включенному в цены производимой на них продукции.

Поэтому несовершенство существующих цен не является непреодолимым препятствием к установлению обоснованных пропорций первичного распределения национального дохода (чистой продукции). Более того, установление пропорций первичного распределения национального дохода (чистой продукции) в условиях планового определения структуры конечного потребления позволит быстрее выявить, в чем конкретно это несовершенство цен выражается.

II. О системе показателей для образования фондов экономического стимулирования

При установлении системы показателей для образования фондов экономического стимулирования необходимо учитывать, что посредством использования фондов экономического стимулирования, образованных по этим показателям, должна

быть обеспечена увязка интересов коллективов предприятий с эффективностью производства, достигнуто улучшение использования основных и оборотных производственных фондов и живого труда, что соответствует общегосударственным, общенародным интересам. В то же время эта система показателей должна быть по возможности простой и отчетливо, в популярной форме показывать связь величины фондов экономического стимулирования с результатами производственно-хозяйственной деятельности.

Как известно, до проведения экономической реформы фонд предприятия образовывался по единым для каждой отрасли промышленности нормативам в процентах от плановой и сверхплановой прибыли, причем нормативы отчислений в фонд предприятия от сверхплановой прибыли десятикратно превышали нормативы отчислений от плановой прибыли. Общая величина фонда предприятия ограничивалась в большинстве случаев суммой, соответствующей 5,5% фонда заработной платы работников промышленно-производственного персонала предприятия, и лишь при соблюдении дополнительных требований (повышение удельного веса изделий новой техники в общем объеме продукции) этот предел мог быть повышен до 7 процентов фонда заработной платы промышленно-производственного персонала. Практически же, особенно на малорентабельных предприятиях и при незначительном перевыполнении планов по прибыли, фонд предприятия не достигал предельного уровня, а значительная часть предприятий (в отдельные годы — до половины всех предприятий промышленности) — вообще лишались права начислить фонд предприятия, так как это обуславливалось выполнением плана по четырем показателям одновременно: по выпуску товарной продукции, по себестоимости, по прибыли и по основной номенклатуре изделий.

В этих условиях средние размеры фонда предприятия в расчете на одного работника промышленно-производственного персонала были невелики: в Латвийской ССР они колебались от 23 до 42 рублей в год, в том числе той части фонда, которая использовалась на индивидуальное премирование и оказание материальной помощи — от 7 до 15 рублей или от 0,7 до 1,4% к фонду зарплаты. Множественность условий образования фондов предприятия не позволяла отчетливо показать связь величины фондов предприятия с плановыми показателями, экономической эффективностью производства.

В новых условиях планирования и экономического стимулирования круг обязательных показателей, дающих право на образование фондов экономического стимулирования, сокращен. Кроме того, фонды образуются, хотя и в уменьшенном размере, и при невыполнении основных показателей плана.

Однако отчисления в фонды экономического стимулирования из прибыли теперь производятся по нормативам, определенным в процентах к плановому фонду заработной платы, а не непосредственно к прибыли. Если же учесть, что планирование фондов заработной платы на большинстве предприятий производится на основе валовой продукции, то получается, что нормативы образования фондов экономического стимулирования имеют опосредствованную связь с валовой продукцией, т. е. показателем, недостатки которого общеизвестны и вследствие чего при переходе на новые условия планирования этот показатель перестал применяться для оценки деятельности промышленных предприятий.

Уже в первые годы перехода на новые условия планирования и экономического стимулирования ряд экономистов выступили с предложениями о совершенствовании порядка образования фондов экономического стимулирования. Характерным для некоторых из них являются предложения представителя так называемой «Харьковской школы» В. Хайкина¹⁾. Автор предлагает рассматривать величину поощрения ($У$) как функцию:

$$У_k = a (X_k - X_{k-1}) + b \lg (X_k - c),$$

где

k — порядковый номер периода, за который начисляется поощрение (например, год, месяц, и т. д.);

$У_k$ — величина поощрения, причитающаяся в k -том периоде;

X_k и X_{k-1} — величины стимулируемых показателей соответственно в k -том и предшествующем ему периодах;

a , b и c — положительные численные параметры функции, причем (a) и (b) соответствуют общепринятому понятию нормативов поощрения, а параметр (c) связан с особенностями принятой функции поощрения.

Отмечается двухстороннее действие норматива поощрения в этой функции: если происходит снижение уровня стимулиру-

¹⁾ В. Хайкин. Принципы совершенствования управления производством на основе использования методов экономического стимулирования. Тезисы докладов на республиканской научно-технической конференции. УкрНИИНТИ, Киев, 1968.

емого показателя X_k , то происходит также и уменьшение суммы поощрения, и наоборот. Положительным в этой функции, по мнению автора, является и одновременное поощрение прироста стимулируемого показателя и его абсолютного уровня.

Положительная роль предлагаемой функции заключается и в том, что, как формулирует автор «рассматриваемая функция поощрения отрывает размер поощрения от уровня плана по стимулируемому показателю». Совершенно очевидно — практикой это доказывается повседневно, — что уровень плана, его напряженность, могут очень различаться, и на этой (плановой) основе полностью базировать поощрение нельзя. Неправомерно совершенно не учитывать фактический уровень использования производственных фондов и живого труда.

Далее предлагается дополнить предложенную функцию системой штрафов за недостаточную напряженность плана, свидетельством которой, якобы, является его невыполнение, или за недостаточную реальность плана, которая, по мнению автора, проявляется в его невыполнении.

Автор предлагает также дополнить рассматриваемую функцию еще двумя отношениями: 1) распределением стимулируемого показателя и величины поощрения в течение периода, на который разрабатывается система поощрений и 2) соотношением поощрения за прирост и поощрения за уровень стимулируемого показателя.

Таким образом, вся система определения размера поощрения чрезвычайно усложняется, а ряд исходных величин все же будет определяться субъективно (автор пишет, что «... могут быть приняты во внимание общеэкономические соображения о соотношении темпов роста эффективности работы и материального поощрения, о нормативном сроке окупаемости капиталовложений и др.»).

Спорным также является свойство функции, отнесенное автором к положительным, при котором возрастание поощрения за увеличение стимулируемого показателя происходит по логарифмической кривой, т. е. при относительном снижении доли коллектива в созданном им эффекте и повышении доли общества в целом. Автор считает, что это предупредило бы «... чрезмерное «обогащение» отдельных коллективов вследствие неправомерного увеличения стимулируемого показателя, например, за счет просчетов в ценообразовании и других причин».

Нам представляется принципиально неправильным возлагать на систему стимулирования совершенно не свойственную

ей задачу «исправления» ценообразования. Наоборот, неудача некоторых экономических мероприятий нередко как раз и была предопределена тем, что при их помощи пытались «поправить» ошибки в другой области. Таких примеров в повседневной жизни много, например, имеющие место кое-где попытки «поправить» тарифную систему и схемы должностных окладов при помощи соответствующей дифференциации премиальной шкалы при разработке положений о расходовании фонда материального поощрения; попытки «поправить» доходную часть государственного бюджета при помощи изъятия и предприятий части фондов экономического стимулирования и т. д. В результате таких «поправок» у работников предприятий подрывается вера в силу и жизненность принимаемых решений. Часто уже в первых разъяснениях, инструктивных указаниях, положениях, издаваемых финансовыми ведомствами при помощи «незначительных» на первый взгляд поправок искажалось существо решений, делалась трудно достижимой и мало понятной цель, во имя которой принималось решение, эта цель тонула в огромном количестве предварительных, обязательных и дополнительных условий.

В условиях дефицита многих товаров народного потребления всегда будет существовать опасность, как выразился автор, «чрезмерного обогащения». Если одно или несколько предприятий наладят дешевое производство дефицитных изделий, это позволит быстрее ликвидировать дефицит, что само по себе устранил условия для «чрезмерного обогащения», так как по мере насыщения рынка будут повышаться требования к качеству изделий, возникнет необходимость снижения цены. Если же сдерживать производство путем снижения экономических стимулов, будут создаваться и поддерживаться условия для «чрезмерного обогащения» спекулятивных элементов, что имеет место в настоящее время при дефиците ряда товаров народного потребления.

Ценность всей функции становится весьма сомнительной, если один или несколько ее параметров не имеют твердых критериев для их определения, ибо открывается дорога волюнтаризму. В предложении В. Хайкина (что, впрочем, автор не отрицает) таких параметров несколько.

Вследствие названных недостатков представляется весьма сомнительной возможность практического использования предложения В. Хайкина в изложенном им виде, хотя, как мы уже указывали, некоторые положительные свойства этой функции заслуживают внимания.

Развернутую критику недостатков существующего порядка образования фондов экономического стимулирования и оценки деятельности предприятий дает В. Иванченко¹⁾:

«... оценивая деятельность предприятий по конечным результатам без учета того, какими средствами производства оно располагает и как использует их, трудно объективно определить эффективность ведения хозяйства и степень напряженности работы коллектива.

... оптимальный план каждого предприятия нельзя обосновать сверху. Наиболее эффективные экономические решения в использовании резервов производства могут быть приняты только самим коллективом предприятия.

... В настоящее время экономическое стимулирование не учитывает уровня использования действующих производственных мощностей...

Опыт показывает, что есть неотложная необходимость увязать показатели роста производительности труда и использования производственных мощностей с системой материального поощрения...»

Мы полностью согласны с приведенными выводами. Но как же предлагает В. Иванченко устранить все эти недостатки? Цитируем далее:

«Обобщение предложений министерств, ведомств и научно-исследовательских организаций, направленных на дальнейшее совершенствование принципов формирования поощрительных фондов, позволяет сделать следующие основные выводы: в системе стимулирования целесообразно сохранить фондообразующие показатели, связанные не только с прибылью, но и с объемом продукции, отражающим натурально-вещественные результаты хозяйственной деятельности предприятия;

для упрощения форм и методов расчетов при планировании и образовании фондов стимулирования и создания условий для внедрения более стабильных нормативов на ряд лет их следует формировать в зависимости **не от темпов роста, а от абсолютных величин** фондообразующих показателей в год перехода и сумм прироста нарастающим итогом (подчеркнуто мною — В. М.);

в качестве фондообразующих показателей целесообразно выбрать такие, которые бы одновременно и характеризовали

¹⁾ В. Иванченко. О критериях и стимулировании напряженности планов. «Плановое хозяйство», 1968, № 6.

эффективность производства и служили критериями напряженности планов. . . ;

нормативы следует рассчитать в процентах к прибыли. . . ».

Предлагается следующая формула определения расчетной прибыли, к которой затем будут определяться нормативы образования поощрительных фондов:

$$P_p = P_b - \frac{\Delta \Phi \times E}{100} - \Delta d + \Delta \Pi_a$$

где

P_p — прибыль расчетная;

P_b — прибыль балансовая;

$\Delta \Phi$ — прирост производственных фондов к базовому году;

E — норма эффективности новых фондов (12—15% рентабельности или среднеотраслевой ее уровень);

Δd — прирост фиксированных платежей к базовому году;

$\Delta \Pi$ — прирост платы по процентам за кредит к базовому году.

Представляется, что предложенная формула не способна решить возлагаемых на нее задач. Так, расчетная прибыль в этой формуле увязывается лишь с эффективностью прироста производственных фондов, т. е. с незначительной, как правило, частью общей величины производственных фондов, используемых на предприятии. Кроме того, применяя предложенную формулу, можно установить практически любой уровень расчетной прибыли, варьируя показатель Δd , т. е. фиксированные платежи, для определения размеров которых, к сожалению еще не установлены обоснованные, однозначные критерии. Приведем в этой связи очень характерную выдержку из выступления на Всесоюзном экономическом совещании в 1968 г. А. Бирюкова:

«При определении расчетной рентабельности балансовая прибыль комбината («Трехгорная мануфактура» им. Ф. Э. Дзержинского — В. М.) уменьшается не только на сумму платы за основные производственные фонды и нормируемые оборотные средства, а и на сумму так называемых фиксированных платежей. Научной методики расчета таких платежей на сегодняшний день нет.

С помощью фиксированных платежей главк удерживает фонды материального поощрения, социально-культурных мероприятий, жилищного строительства для всех предприятий примерно на одном уровне. Если предприятие хорошо работа-

ет, то ему устанавливается и большая сумма фиксированных платежей, и наоборот»¹⁾.

Выводы В. Иванченко важны в том отношении, что уже первый опыт работы предприятий в новых условиях планирования и экономического стимулирования показал необходимость поисков путей увязки стимулирования с экономической эффективностью использования производственных фондов и применяемого живого труда, причем непосредственно с абсолютными размерами, а не только с темпами роста фондообразующих показателей.

Повышение напряженности планов, т. е. более полного и эффективного использования производственных фондов и живого труда является важной задачей. Вопрос об оценке напряженности плана в той или иной форме затрагивают многие экономисты. Однако каков конкретный критерий оценки напряженности плана? В. Хайкин видит этот критерий в степени перевыполнения или невыполнения плана. Однако подобный подход не выдерживает критики, ибо и реальный план может быть не выполнен из-за плохой организации работы коллектива предприятия или, например, неудовлетворительного материально-технического снабжения, а напряженный план при определенных благоприятных условиях может быть значительно перевыполнен.

В. Иванченко считает, что показателем напряженности плана может быть «... прирост продукции за счет увеличения производительности труда» или «прирост расчетной прибыли...». Мы согласны с В. Иванченко, что эти показатели характеризуют большую напряженность плана по сравнению с предшествующим периодом, и то при определенных условиях, но ведь им ставится вопрос не об относительном, а об абсолютном уровне напряженности плана. В этой же статье В. Иванченко отмечает, что «в настоящее время экономическое стимулирование не учитывает **уровня** (подчеркнуто мною — В. М.) использования действующих производственных мощностей, так как в этом смысле предприятия, имеющие большие резервы производственных мощностей и предприятия, уже использовавшие их, поставлены в одинаковые условия с точки зрения отраслевых (групповых) нормативов и в совершенно разные с точки зрения возможности образования значительных фондовощрения».

¹⁾ См.: «Экономическая газета», 1968, № 29, стр. 11.

Практически ни один из авторов не предлагает однозначного, объективного критерия уровня напряженности плана.

В предложениях В. Хайкина, Ф. Веселкова и некоторых других экономистов, а также в действующем положении об образовании фондов экономического стимулирования в новых условиях предусмотрены системы штрафов за невыполнение или перевыполнение утвержденных планов по реализации, важнейшей номенклатуре продукции и по прибыли.

Представляется, что это также является попыткой «поправить» несовершенство и недостаточную роль заключаемых предприятиями хозяйственных договоров, слабое развитие принципа материальной ответственности за их нарушение.

Центральный Комитет КПСС и Совет Министров СССР в постановлении от 4 октября 1965 года № 729 признали необходимым положить в основу экономических отношений между предприятиями принцип взаимной материальной ответственности, развивать постоянные прямые связи между предприятиями-изготовителями и потребителями. В соответствии с этим постановлением предприятия-изготовители должны, исходя из контрольных цифр, заблаговременно договариваться с предприятиями-потребителями или сбытовыми и торгующими организациями об объеме, ассортименте, качестве и сроках поставки продукции.

Хозяйственный договор должен являться основным документом, определяющим права и обязанности сторон по поставкам всех видов продукции.

Было признано необходимым повысить материальную ответственность предприятий и организаций за невыполнение договорных обязательств по поставкам продукции, с тем, чтобы, как правило, возмещать причиненные убытки.

Проведение в жизнь этих принципов является вполне надежной гарантией выполнения планов. В то же время если, например, предприятие-поставщик было бы вынужденным возместить убытки предприятию-потребителю, понесенные последним из-за недополучения комплектующих изделий, то не имело бы смысла вообще ставить вопрос об отдельных штрафных санкциях при образовании фондов экономического стимулирования у предприятия-поставщика. Выплата неустоек и штрафов за нарушение договора о поставке, существенно уменьшая прибыль предприятия-поставщика, также сказалась бы и на величине фондов экономического стимулирования.

К сожалению, постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 года не полностью внедрено в жизнь, существующие санкции за нарушение договоров незначительно влияют на результаты работы предприятий, не выполняющих планы, и в большинстве случаев не оказывают заметного влияния на величину фондов экономического стимулирования.

Выше мы говорили о необходимости применения в оценке деятельности предприятий и отраслей промышленности показателя чистой продукции. Этот показатель позволяет установить долговременные и обоснованные нормативы взаимоотношений предприятий с государственным бюджетом, обеспечить сочетание интересов государства и предприятий.

Анализ показателя чистой продукции показывает его несомненную пригодность и для разработки долговременных экономических нормативов отчислений в фонды экономического стимулирования.

Возвратимся вновь к приведенной ранее формуле распределения чистой продукции:

$$Ч = [С + E \cdot (t_m - t_n) B] + (B + Л)$$

При неизменной величине чистой продукции (Ч), та ее часть, которая является источником формирования фондов экономического стимулирования и удовлетворения других хозяйственных нужд предприятий (Л) будет тем большей, чем выше эффективность производства, выражаемая коэффициентом (Е). И, наоборот, снижение экономической эффективности производства, например, относительное повышение фонда оплаты труда (В), т. е. снижение производительности живого труда (при неизменной величине чистой продукции повышение фонда оплаты труда означает снижение его производительности) может привести к тому, что величина средств, оставленных для удовлетворения хозяйственных нужд предприятия и формирования фондов экономического стимулирования (Л) может превратиться в ноль. Так, при $E = 1$, величина коэффициента (t_m) равна нулю, ибо логически невозможно изъять в бюджет какую-либо часть чистой продукции в виде платы за применение труда, если эта чистая продукция обеспечивает лишь источник для оплаты труда. В этом случае выражение: $E \cdot (t_m - t_n) \cdot B = 0$, поэтому $Л = 0$, то есть источник для образования фондов экономического стимулирования отсутствует. Иначе говоря, если $\frac{Ч}{(Ф + В)} = 1$, то по нашей схеме

распределения чистой продукции обеспечивается лишь плата в бюджет за производственные фонды и оплата труда.

Таким образом, нижняя экономическая граница любого из фондов экономического стимулирования относительно результатов производства может быть определена степенью экономической эффективности, при которой коэффициент $E=1$.

Зависимость фондов экономического стимулирования от экономической эффективности производства мы можем представить более наглядно, преобразов общую формулу распределения чистой продукции:

если $Ч=C+E \cdot (t_m - t_n) \cdot V + (B+Л)$, то

$(Ч-C)=E \cdot (t_m - t_n) \cdot V + B+Л$. Но в нашей схеме $(Ч-C)=E \cdot V$. Поэтому:

$$E \cdot V = E \cdot (t_m - t_n) \cdot V + B + Л, \text{ откуда}$$

$$Л = E \cdot V - E \cdot (t_m - t_n) \cdot V - B.$$

Преобразовав правую часть равенства, мы получим:

$$Л = [(E-1) - E \cdot (t_m - t_n)] \cdot V$$

Выражение $(E-1)$ имеет самостоятельное смысловое значение и показывает, что образование фондов экономического стимулирования возможно только при $E > 1$, в противном случае все выражение в квадратной скобке превращается в отрицательную величину. Поскольку величина фонда оплаты труда (B) — показатель всегда положительный, то в случае $E < 1$ вся правая часть равенства становится отрицательной величиной, что выражает невозможность образования фондов экономического стимулирования.

Выражение $E \cdot (t_m - t_n)$ показывает здесь, что на образование фондов экономического стимулирования может быть направлена лишь та часть чистой продукции, которая остается после взноса платы за применение труда, а все выражение, заключенное в квадратные скобки, совершенно точно и однозначно определяет величину средств, которые могут быть направлены на образование фондов экономического стимулирования и другие хозяйственные нужды предприятий, причем величина этих средств выражена относительно фонда оплаты труда.

Поскольку величина ($Л$) является источником нескольких хозяйственных фондов, мы можем представить ее в общем виде, как

$$Л = \sum_{i=1}^{i=n} Л_i$$

Величину (t_m) мы получили, как $t_m = \frac{(E-1)}{E}$ или

$$E \cdot t_m = E - 1.$$

Поэтому величину (L) путем преобразования первоначальной формулы можно представить, как

$$L = E \cdot t_n \cdot B$$

Часть, долю общего коэффициента экономической эффективности, выраженную нами, как $E \cdot t_n$ (t_n всегда менее 1), в общем виде можно представить, как сумму долей общего коэффициента, каждое из слагаемых которой характеризует связь соответствующего фонда экономического стимулирования с общей экономической эффективностью производства, т. е. как

$$E \cdot t_n = \sum_{i=1}^{i=n} E_i$$

Тогда первоначальную формулу в общем виде можно представить, как

$$\sum_{i=1}^{i=n} L_i = \left(\sum_{i=1}^{i=n} E_i \right) \cdot B$$

Нахождение величины каждого из фондов экономического стимулирования сводится, по существу, к делению общей величины (L), как источника всех фондов, в определенной пропорции, соответствующей долевым коэффициентам экономической эффективности производства. Однако, эти долевые коэффициенты, которые должны устанавливаться как нормативные, на ряд лет, не могут выражать отношение к любому фактически сложившемуся общему коэффициенту экономической эффективности производства. Совершенно очевидно, что они должны связывать степень экономического стимулирования с достижением определенного, наперед заданного, общеотраслевого коэффициента экономической эффективности. Превышение этого показателя должно повлечь повышенное стимулирование, и наоборот. Поэтому нахождение величины каждого из фондов экономического стимулирования должно определяться делением общей величины средств, оставляемых на хозяйственные нужды предприятия, в следующей пропорции:

$$\frac{L}{L_i} = \frac{E_n \cdot t_n \cdot B}{E_i \cdot B} \quad \text{или} \quad L_i = L \frac{E_i}{E_n \cdot t_n}$$

где через E_n мы обозначили нормативный (исходный) и стабильный на ряд лет коэффициент экономической эффективнос-

ти производства, достижение которого дает предприятию право на стимулирование в нормативном размере (например, в размере 10 процентов к фонду заработной платы работников).

Рассмотрим предложенный порядок образования фондов экономического стимулирования на примере четырех предприятий Латвийской ССР в сопоставлении с фактическими отчислениями в фонд материального поощрения в 1966—1968 гг., в новых условиях экономического стимулирования (см. таблицу 3).

В наших примерах соблюдено несколько предварительных условий. Во-первых, для каждого из предприятий установлен нормативный коэффициент экономической эффективности на 1966—1968 годы. Во-вторых, принято, что при достижении этого нормативного коэффициента экономической эффективности отчисления в фонд материального поощрения должны составлять 10% к фонду оплаты труда. В-третьих, для каждого предприятия установлен постоянный коэффициент, определяющий ту часть чистой продукции, которая оставляется в распоряжение предприятия для его хозяйственных нужд, включая образование фондов экономического стимулирования. Как видно из таблицы 3, этот коэффициент установлен разным для каждого из четырех предприятий. Однако заметим, что все четыре предприятия поставлены в объективно равные условия: произведения их индивидуальных коэффициентов $E_n \cdot T_n$ равны между собой.

Этим мы хотим показать, что установление перечисленных выше коэффициентов можно производить как в пределах отрасли, так и в межотраслевом плане.

Наконец, необходима еще одна общая оговорка. Все четыре предприятия работали в новых условиях в 1966 году не полный год, поэтому и по ряду других причин показатели за этот год не характерны.

Как видно из показателей, приведенных в таблице 3, формирование фондов материального поощрения здесь не связано со сложными расчетами, отражающими выполнение, перевыполнение или невыполнение плана отдельно по реализации или прибыли, отдельно—по рентабельности, с темпами прироста прибыли или реализации по сравнению с достигнутым уровнем. Действует одно условие: фактическая экономическая эффективность производства. Если она повышается — повышается размер фонда материального поощрения в процентах к фонду оплаты труда; выигрывает также и государство, полу-

Формирование фонда материального поощрения на основе стабильных нормативов показателя экономической эффективности производства

Наименование показателей	Ед. изм.	Рижский вагоностроительный завод			Мотозавод «Саркана звайгзне»			Кондитерская фабрика «Лайма»			Завод пластмассовых изделий «Аусма»		
		1966	1967	1968	1966	1967	1968	1966	1967	1968	1966	1967	1968
1. Чистая продукция (Ч)	тыс. руб.	17917	18194	19117	10015	13661	16356	9987	10434	11008	8940	11067	12988
2. В том числе чистая продукция, условно относимая к затратам труда (Ч—С=ЕВ)	тыс. руб.	13773	13992	15473	8473	11608	14169	8246	8846	9378	8043	10072	11898
3. Фактический коэффициент экономической эффективности (Е)	коэфф.	1,64	1,50	1,53	2,39	3,08	3,33	8,59	7,78	7,77	5,25	5,70	5,97
4. Предлагаемый (нормативный) коэффициент экономической эффективности (Ен)	коэфф.	1,7	1,7	1,7	3,0	3,0	3,0	8,5	8,5	8,5	5,7	5,7	5,7
5. Максимально-возможный коэффициент удельного веса платежей в бюджет за применение труда, в чистой продукции, относимой к затратам труда $\left(\frac{E_n - 1}{E} \right)$	коэфф.	0,39	0,333	0,346	0,581	0,675	0,699	0,883	0,871	0,871	0,809	0,825	0,832
6. То же — исходный для оставления части чистой продукции в распоряжении предприятия (тн)	коэфф.	0,11	0,11	0,11	0,062	0,062	0,062	0,022	0,022	0,022	0,0328	0,0328	0,0328
7. Фактический фонд оплаты труда (В)	тыс. руб.	7255	4799	6370	6200	3769	4255	960	1137	1207	1532	1767	1993
8. Фактические платежи в бюджет прибыли и налога с оборота	тыс. руб.	8398	9328	10113	3545	8458	9666	8467	8391	9720	7678	8638	9337
9. Предлагаемые платежи в бюджет:													
а) плата за фонды	тыс. руб.	4144	4202	3644	1542	2053	2187	1741	1588	1630	897	995	1090
б) плата за применение труда	тыс. руб.	3860	3125	3658	4403	7119	9036	7105	7514	7965	6247	7975	9515
в) всего платежи в бюджет (а+б)	тыс. руб.	8004	7327	7302	5945	720	878	181	195	9595	7144	8970	10605
10. Предлагается оставить в распор. предприятия из чистой продукции на прочие хозрасчетные нужды (кроме оплаты труда) Л=ЕВтн	тыс. руб.	1515	1539	1702	525	383	546	80	143	206	264	330	390
11. Фактически направлено на образование фонда материального поощрения	тыс. руб.	203	845	807	171	385	469	97	104	157	103	171	217
12. Предлагается направить в фонд материального поощрения $\left(L_1 = \frac{L E_1}{E_n t_n} \text{ при } E_1 = 0,1 \right)$	тыс. руб.	810	823	910	281	10,16	12,83	8,35	12,58	110	141	176	208
13. Фонд материальн. поощрения в процентах к фактич. фонду оплаты труда:													
а) по существ. условиям (стр. 11 к стр. 7)	%	2,4	9,05	7,98	4,8	10,21	11,02	10,1	9,15	13,01	6,70	9,69	10,89
б) по предлагаемым условиям (стр. 12 к стр. 7)	%	9,64	8,8	8,99	7,9					9,14	9,20	10,0	10,43

чающее больше отчислений в бюджет. И наоборот: снижается эффективность, — понижается материальное стимулирование, меньше, чем запланировано при нормативном коэффициенте экономической эффективности получит и государство отчислений от чистой продукции предприятий в бюджет.

При предлагаемом порядке вся без исключения чистая продукция распределяется между предприятием и бюджетом, не образуя никаких «свободных остатков», как, например, свободный остаток прибыли, доходящий на предприятиях в настоящее время до 50 и более процентов всей прибыли.

Важно подчеркнуть и еще одно немаловажное преимущество предлагаемого порядка образования фонда материального поощрения и других фондов по сравнению с существующим порядком: как видно из таблицы 3, на отдельных предприятиях (в нашем примере — на кондитерской фабрике «Лайма», заводе «Саркана звайгзне») происходит неоправданно быстрый абсолютный и относительный рост размеров фонда материального поощрения, на других (в нашем примере — на Рижском вагоностроительном заводе) — размеры фонда материального поощрения весьма неустойчивы вследствие неравномерных темпов ежегодного прироста прибыли или реализации. Предлагаемый порядок исключает подобные необоснованные колебания величины фонда материального поощрения. Это видно из сравнения показателей по строкам 11 и 12, 13-а и 13-б таблицы 3, с учетом показателя фактической экономической эффективности, показанного по строке 3 этой же таблицы.

В порядке, аналогичном изложенному в таблице 3, могут производиться отчисления в другие фонды экономического стимулирования предприятий.

Таким образом, система показателей, необходимых для формирования фондов экономического стимулирования и построения взаимоотношений предприятий с государственным бюджетом должна включать в себя:

- 1) величину чистой продукции;
- 2) фактический и нормативный коэффициенты экономической эффективности, рассчитанные на основе чистой продукции в отношении ко всем применяемым производственным факторам, т. е. основным и оборотным производственным фондам (в приведенной величине), и затратам труда (выраженным через фонд оплаты труда из всех источников);

3) нормативный коэффициент, определяющий часть чистой продукции, оставляемую предприятию на хозяйственные нужды (кроме оплаты труда), включая формирование фондов экономического стимулирования, прирост оборотных средств и прочие.

Таким образом, для осуществления предлагаемого порядка формирования фондов экономического стимулирования не требуется коренного изменения существующих учета и отчетности.

Представляется, что предлагаемый порядок позволил бы тесно увязать интересы отдельных производственных коллективов, отраслей народного хозяйства и государства в целом и способствовал бы ускорению темпов повышения эффективности общественного производства.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

Повышение экономической эффективности материального поощрения работников — неотложная задача для предприятий, переведенных на новую систему планирования и экономического стимулирования. В этой связи первостепенное значение приобретает проблема соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Превышение темпа роста производительности труда над темпом роста средней заработной платы означает, что в отчетном периоде по сравнению с предыдущим производство продукции (в сравнимых ценах) на один рубль совокупного фонда оплаты труда (выплаты из фонда заработной платы и фонда материального поощрения) увеличилось, если же темп роста производительности труда отстает от темпа роста средней заработной платы, то это отражает тот факт, что выпуск продукции на один рубль совокупного фонда оплаты труда сократился. Понятно, соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы не является единственным или исчерпывающим показателем экономической эффективности оплаты труда и материального поощрения работников. Это соотношение, в частности, не отражает эффективности материального поощрения за экономию овеществленного труда, за лучшее использование производственных фондов и, к тому же, находится под прямым влиянием изменений трудоемкости продукции.

Но в условиях, когда для народного хозяйства особо важно обеспечить соответствие роста покупательного фонда населения и товарной массы в обращении, когда стимулирование экономии живого труда в целях сокращения потребности в дополнительной рабочей силе приобретает исключительное значение, опережающий темп роста объема производства по сравнению с темпом роста совокупного фонда оплаты труда является объективной необходимостью и условием дальнейшего экономического прогресса.

Как же складывалось соотношение между возрастанием производительности труда и средней заработной платы в 1968 году в промышленности Латвийской ССР по предприятиям,

переведенным на новую систему планирования и экономического стимулирования¹⁾?

Таблица 1

Плановые и фактические темпы роста производительности труда и средней заработной платы в 1968 году, в % к 1967 г.

Показатели	По плану	Фактически
Темп роста производительности труда, исчисленной исходя из:		
а) показателя, принятого при выдаче средств на заработную плату;	2,7	7,8
б) валовой продукции.	×	6,9
Темп прироста средней заработной платы работающих	8,1	9,2
Опережение темпа прироста средней зарплаты над темпом прироста производительности труда (в пунктах), исчисленной, исходя из:		
а) показателя, принятого при выдаче средств на заработную плату;	5,4	1,4
б) валовой продукции.	×	2,3

Приведенные данные свидетельствуют, что в 1968 году по промышленным предприятиям Латвийской ССР, работавшим по-новому, имело место опережение темпа прироста средней заработной платы (+9,2%) над темпом прироста производительности труда (+6,9%). При этом обращают на себя внимание следующие обстоятельства:

1) уже в плане на 1968 г. было предусмотрено существенное опережение темпа роста средней заработной платы над темпом роста производительности труда;

2) фактически в 1968 году достигнуто значительное перевыполнение плана по росту производительности труда (по показателю, принятому при выдаче средств на заработную пла-

¹⁾ К концу третьего года осуществления хозяйственной реформы в республике по-новому работало 359 предприятий, производивших 79% промышленной продукции ЛССР. На новую систему полностью были переведены предприятия министерств промышленности стройматериалов, деревообрабатывающей промышленности, местной промышленности, внутренних дел, управления рыбного хозяйства, комитета по печати, значительная часть предприятий машиностроения, пищевой промышленности, легкой промышленности, химической промышленности, автомобильного транспорта и шоссейных дорог, коммунального хозяйства и бытового обслуживания.

ту, это перевыполнение почти трехкратное или на 5,1 пункта;

3) поскольку план по росту производительности труда значительно перевыполнен, фактическое опережение темпа роста средней заработной платы над темпом роста производительности труда было меньше, чем запланировано.

Общий итог таков, что в 1968 году на один рубль совокупного фонда оплаты труда (средней заработной платы) производилось по объему на 2,3 процента меньше продукции, чем в 1967 году.

В чем причины такого экономически неблагоприятного явления? Данные о приросте выплат из фонда заработной платы и фонда материального поощрения дают нам некоторые представления об одном аспекте проблемы — о факторах быстрого возрастания средней заработной платы.

Таблица 2

Структура прироста средней заработной платы в 1968 году по сравнению с 1967 годом

Элементы заработной платы	Структура прироста средней заработной платы (к средней заработной плате 1967 г.)		Прирост отдельных структурных частей средней заработной платы, в % к 1967 году
	рублей	в процентах	
Средняя зарплата работающих	10,3	9,2	9,2
в том числе:			
выплаты из фонда заработной платы	7,3	6,5	6,7
текущие премии и единовременные поощрения из фонда материального поощрения за счет отчислений от прибыли	1,8	1,7	52,2
вознаграждения за общие результаты работы предприятий за год	1,2	1,0	в 5,9 раза

Рост средней заработной платы главным образом обусловлен увеличением выплат из фонда заработной платы (7,3 руб. из 10,3 рублей общего роста средней заработной платы). Это прямой результат, во-первых, повышения тарифных ставок и окладов низкооплачиваемым категориям работников и рабочим-станочникам по металлообработке, во-вторых, дальнейшего роста процента переработки норм и в связи с этим увеличения сдельного приработка и премий из фонда заработной платы. (Выборочный анализ по 17 предприятиям разных отраслей промышленности Латвийской ССР с общей числен-

ностью работающих — 28,5 тыс. чел., в том числе 22,7 тыс. рабочих, показал, что в 1968 году средняя тарифная ставка рабочего выросла на 6 процентов, увеличив среднемесячную заработную плату на 4,08 рубля, сделанный приработок рабочего вырос на 11 процентов или на 2,11 рубля, прирост премий из фонда заработной платы составил 6,1% или 0,75 рубля на одного рабочего в месяц).

За счет выплат из фонда материального поощрения средняя заработная плата выросла в 1968 году по сравнению с 1967 годом на 3 рубля, что составляет 29,1 процента общего ее прироста. В 1968 году работникам 107 предприятий впервые были выплачены вознаграждения за общие результаты работы предприятий за год, а на 235 предприятиях, переведенных на новые условия в 1968 году, впервые были начислены премии за текущие результаты работы и единовременные поощрения из фонда материального поощрения, по размеру превышающие премиальные суммы, которые раньше выплачивались из фонда заработной платы и фонда предприятия.

Если исключить из прироста средней заработной платы все виды выплат из фонда материального поощрения за счет прибыли, то средняя заработная плата в 1968 году возросла по сравнению с предыдущим годом лишь на 6,5 процента, т. е. ее прирост уже не опережал темп роста производительности труда (+6,9%).

Анализ изменений средней заработной платы за 1968 год по рассматриваемым предприятиям позволяет сделать вывод, что неблагоприятное соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы этого года во многом является результатом действия временных факторов. Такой существенный рост выплат из фонда материального поощрения, как правило, характерен для первых двух лет перехода на новую систему, являясь выражением так называемого «стартового импульса». Единовременным фактором является и разовое повышение тарифных ставок и окладов, произведенное в 1968 году.

Данные свидетельствуют, что прирост фонда заработной платы на предприятиях, работавших по-новому (+8,2%), несколько отставал от прироста объемных показателей (валовая продукция — 8,6%, объем реализации — 9,0%, балансовая прибыль — 17%). В то же время прирост выплат из фонда материального поощрения (54,6% — даже без вознаграждений по итогам работы за год) существенно опережал прирост вышеприведенных объемных показателей. Тем самым в 1968 го-

ду по сравнению с 1967 годом удельная валовая продукция, удельный объем реализации и удельная балансовая прибыль на один рубль премий и единовременных поощрений из фонда материального поощрения снизились.

Таблица 3

Изменение удельной валовой продукции, реализации и балансовой прибыли на один рубль фонда заработной платы и один рубль текущих премий и единовременных поощрений за счет фонда материального поощрения из прибыли

Удельные показатели	1968 год в % к 1967 г.	
	на один рубль фонда заработной платы	на один рубль премий и единовременных поощрений из ФМП ¹⁾
Валовая продукция	100,4	70,2
Объем реализации	100,7	70,5
Балансовая прибыль	108,1	73,7

Можно предложить, что в последующие годы положение изменится и рост объема производства и прибыли будут обгонять рост выплат из фонда материального поощрения. Основание для такого прогноза — отчетные данные за 1968 год и плановые показатели 1969 года по предприятиям Латвийской ССР, которые работают по-новому с 1966 года.

Таблица 4

Изменение валовой продукции, объема реализации и балансовой прибыли на один рубль фонда материального поощрения из прибыли по 17 предприятиям ЛССР, переведенным на новые условия в 1966 году

Удельные показатели	в % к предыдущему году	
	1968 г.	1969 г. (план)
На один рубль фонда материального поощрения:		
валовая продукция	102,0	102,2
объем реализации	102,0	102,8
балансовая прибыль	115,3	110,7

¹⁾ 1968 год за период работы по-новому, по сравнению с соответствующим периодом 1967 года.

За средними цифрами по республике скрываются большие различия в соотношении темпов роста производительности труда и средней заработной платы по различным группам предприятий. В первую очередь следует подчеркнуть, что у 43 процентов предприятий, работавших по-новому в 1968 г., темп роста производительности труда не отставал, а опережал темп роста средней заработной платы. При этом можно проследить определенную зависимость между годом перехода и опережающим темпом роста средней заработной платы (см. таблицу 5).

Относительно более низкий удельный вес предприятий с опережающим темпом роста средней зарплаты из числа переведенных на новый порядок планирования в 1968 году (50 процентов), объясняется тем, что на этих предприятиях, в отличие от переведенных в 1967 году, не выплачивались вознаграждения по итогам работы за 1967 год. А по предприятиям, переведенным в 1966 году на работу по-новому, уже весь 1967 год выплачивались как премии и поощрения из фонда материального поощрения, так и вознаграждения по итогам работы за год, поэтому здесь не наблюдалось резкого увеличения средней заработной платы в 1968 году.

Таблица 5

Группировка предприятий с опережающим темпом роста средней заработной платы над темпом роста производительности труда в 1968 году, по году перехода на новую систему¹⁾

Год перехода на новую систему	Число переведенных предприятий	В том числе с опережающим темпом роста средней заработной платы над темпом роста производительности труда в 1968 г.	
		число предприятий	%
1966	17	6	35
1967	106	79	75
1968	217	108	50
Всего:	340	193	57

¹⁾ В этой и последующих таблицах данные приведены без предприятий, по которым производительность труда не определяется, и без вновь организованных предприятий.

Группировка предприятий по проценту роста валовой продукции, в свою очередь, позволяет выявить определенную причинную связь между темпом роста объема производства и соотношением прироста производительности труда и средней заработной платы.

Таблица 6

Группировка предприятий с опережающим темпом роста средней заработной платы над темпом роста производительности труда (по проценту роста валовой продукции)

Группы	Число предприятий	В том числе с опережающим темпом роста средней заработной платы	Из них с процентом роста средней заработной платы			
			менее 0,1	0,1—5,0	5,1—100	10,1 и более
Всего	340	193	3	19	52	119
в том числе с процентом роста валовой продукции: к предыдущему году:						
до 100	49	47	3	12	11	21
100,1—105	58	47	—	4	14	29
105,1—110	78	47	—	—	13	34
110,1—115	69	32	—	2	11	19
115,1—120	33	13	—	1	1	11
120,1—125	19	1	—	—	—	1
125 и более	34	6	—	—	2	4

Закономерность тут очевидна: чем выше темп роста объема производства, тем меньше предприятий в группе имеют превышение темпа роста средней заработной платы над темпом роста производительности труда. Из 107 предприятий с темпом роста валовой продукции до 5 процентов 94 предприятия (88 процентов) имели опережающий прирост средней заработной платы; в то же время из 86 предприятий с темпом роста валовой продукции свыше 15 процентов, только 20 предприятий (23 процента) имели такое опережение.

Выявленная закономерность объясняется просто: в условиях, когда 81 процент всего прироста валовой продукции был обеспечен без увеличения численности персонала, темп роста объема производства является прямой функцией роста производительности труда. Одновременно бросается в глаза высокий темп роста средней заработной платы у предприятий с опережающим темпом ее прироста. Если у 47 процентов предприятий работавших по-новому в 1968 году средняя заработ-

ная плата выросла более чем на 10 процентов, то из числа предприятий с опережающим темпом роста средней заработной платы по сравнению с темпом роста производительности труда такой прирост средней зарплаты был у 62 процентов предприятия.

В свою очередь, низкий темп роста объема производства обычно сочетается с невысоким темпом роста производительности труда. Так, в Министерстве пищевой промышленности ЛССР, у которого в республике наибольший удельный вес предприятий с опережающим темпом роста средней заработной платы, объем производства в 1968 году вырос только на 1,7 процента, производительность труда — на 2,2 процента, средняя заработная плата — на 13,2 процента¹⁾.

Постоянно увеличивающийся недостаток в рабочей силе для развития народного хозяйства республики требует направления усилий предприятий на расширение производства без привлечения дополнительной рабочей силы. Как решалась эта проблема в 1968 году по предприятиям, работавшим по-новому?

Таблица 7

Высвобождение работников по группам предприятий, работавших по-новому, в зависимости от темпа роста валовой продукции

Группы предприятий	Число предприятий	В том числе без роста численности работавших в 1968 г.	Из них высвободило работающих
Всего	340	161	141
В том числе с ростом валовой продукции к предыдущему году:			
до 100%	49	39	36
100,1—105%	58	44	30
105,1—110%	78	44	38
110,1—115%	69	21	15
115,1—120%	33	6	6
120,1—125%	19	4	4
125 и более процентов	34	3	3

¹⁾ Причина столь высокого темпа прироста средней заработной платы по этому министерству связана во-первых, с более низким, по сравнению с другими министерствами и ведомствами уровнем средней заработной платы в 1967 г., в силу чего повышение тарифных ставок и окладов низкооплачиваемым категориям работников существенно повысило цифру прироста средней заработной платы; во-вторых, коллективы 28 предприятий министерства из 30 переведенных на новые условия планирования впервые получили вознаграждение по итогам работы за год.

Из общего числа 291 предприятия, которые в 1968 году увеличили объем производства, 105 предприятий, или 36 процентов, уменьшило численность работающих. При этом высвобождение работающих имело место не только на предприятиях с низким темпом роста объема производства, но и на 66 предприятиях (28 процентов) с темпом прироста объема производства выше 5 процентов. На крупнейшем промышленном предприятии республики — заводе «ВЭФ» объем производства в 1968 году возрос на 8 процентов, тогда как количество работников сократилось более, чем на 3 процента. Успехи в росте производства с одновременным высвобождением работников следует закрепить и развить. Это будет одновременно одним из путей повышения рентабельности производства и повышения эффективности использования наличных трудовых ресурсов.

В этой связи весьма своевременна инициатива коллективов рижских заводов «Саркана звайгзне», лакокрасочного, светотехнического, «Страуме» и Даугавпилсского комбината, которые, стремясь достойно встретить 100-летие со дня рождения основателя Коммунистической партии и Советского государства В. И. Ленина, взяли на себя обязательства обеспечить в 1969 году весь прирост объема производства без увеличения численности промышленно-производственного персонала, за счет дальнейшего роста производительности труда. Повышение производительности труда предусматривается за счет осуществления мероприятий по механизации производственных процессов, внедрения передовой технологии, научной организации труда и проведения большой организаторской и массово-политической работы в этих коллективах. Так, коллектив мотозавода «Саркана звайгзне» взял на себя обязательство в 1969 году увеличить объем производства на 15 тысяч мопедов, или на 8,6% по сравнению с 1968 годом, исключительно за счет роста производительности труда. На основе дальнейшего повышения технического уровня производства (унификации деталей, внедрения конвейера сварки и сборки рам мопедов, механизированной линии цинкования, создания почтовых предметно-замкнутых участков обработки деталей) и многих других технических и организационных мероприятий и мер по дальнейшему освоению уже внедренной техники создается реальная возможность значительного расширения выпуска продукции в сочетании с некоторым высвобождением работающих.

Придавая важное народнохозяйственное значение даль-

нейшему росту производительности труда как решающего фактора повышения эффективности общественного производства ЦК Компартии Латвии принял постановление, в котором одобрил инициативу передовых предприятий.

Дальнейший рост производительности труда и повышение эффективности материального поощрения — единая задача. Действующий порядок образования фондов экономического стимулирования в зависимости от планового размера фонда заработной платы не заинтересовывает предприятия во всемерной экономии живого труда, а плановое сокращение числа работников и соответствующее уменьшение планового фонда заработной платы прямо противоречит их экономическим интересам. Не случайно, что плановые расчеты темпов роста производительности труда самых предприятий, как правило, весьма «скромны» и что на деле их удается многократно перекрывать (см. табл. 1).

В хозрасчетном министерстве местной промышленности Латвийской ССР организован интересный эксперимент, чтобы побудить предприятия искать и находить резервы роста производительности труда для включения их в план. Для этого действующие в 1968 году групповые нормативы образования поощрительных фондов и фонда развития производства за каждый процент прироста объема реализации были на 1969 год дифференцированы в зависимости от того, какая часть прироста объема производства (реализации) непосредственно обеспечивается ростом производительности труда. Вот эти нормативы по фонду материального поощрения:

Рост планового объема реализации за счет планового роста производительности труда

Норматив в процентах за каждый процент роста реализации

от 0 — 20%	0,108
от 20,1— 40%	0,162
от 40,1— 60%	0,328
от 60,1— 80%	0,272
от 80,1—100%	0,216

Кроме того, установлены особые нормативы для вновь организуемых и быстрорастущих предприятий, имеющих прирост объема реализации более, чем на 50%.

Еще в октябре месяце 1968 года предприятия министерства получили расчет отчислений в фонд материального поощрения по первоначальному проекту плана на 1969 год как по старым, так и по новым дифференцированным нормативам:

коллективы предприятий наглядно увидели, что «день грядущий им готовит». У 10 предприятий, которым планировался высокий темп роста производительности труда, плановые отчисления в фонд материального поощрения за рост объема реализации по дифференцированным нормативам возрастали по сравнению со старыми нормативами от 10 до 30 процентов. По иному складывалось положение у 13 предприятий, где малый прирост продукции за счет роста производительности труда по дифференцированному нормативу приводил к уменьшению соответствующих отчислений в фонд материального поощрения по сравнению со старыми нормативами.

Руководители предприятий, которые до этого проявили явную «осторожность» при планировании роста производительности труда, в корне изменили отношение к этому показателю. Начались активные поиски резервов экономии труда, чтобы обеспечить образование фондов экономического стимулирования за каждый процент прироста объема реализации по высшим нормативам. Рождались встречные планы, в результате чего министерство утвердило 20 предприятиям планы на 1969 год, в которых расчетный процент прироста продукции за счет повышения производительности труда значительно превышает первоначальный проект плана.

Таблица 8

Размер фонда материального поощрения в 1969 году за рост объема реализации продукции, рассчитанный по нормативам 1968 года и дифференцированным нормативам 1969 года¹⁾

Наименование предприятий	Темп роста реализации, в %		Процент прироста продукции за счет роста производительности труда		Размер материального поощрения за рост объема реализации продукции, в тыс. рублей		
	проект плана	плана	проект план	план	Проект плана по нормативу 1968 г.	Проект плана по дифференцированному нормативу 1969 г.	План по дифференцированному нормативу 1969 г.
«Аусма»	11,6	12,9	60,4	100	56,0	48,5	78,8
«Добеле»	4,1	11,0	0,0	89,5	3,6	1,5	11,9
«Маталлист»	12,1	15,3	47,9	88,8	25,3	21,8	39,4
«Абула»	8,4	5,1	32,2	76,1	5,9	3,8	3,7
«Орницаны»	9,3	13,2	38,3	60,4	4,1	2,6	6,4
«Мангали»	12,2	11,8	17,2	84,7	17,3	7,5	21,7
«Мазсалаца»	16,3	17,0	34,4	73,1	8,6	5,6	9,9
Краславский ДФЗ	8,0	9,9	38,0	89,7	3,2	1,4	5,0

1	2	3	4	5	6	7	8
ДОЗ							
«Ливаны»	11,9	11,6	29,4	61,3	3,4	2,1	3,3
«Ригас							
стиклс»	6,5	11,8	0,0	33,9	17,2	7,3	20,0
«Коммунар»	5,4	5,7	48,2	85,5	9,3	8,1	12,4
Фабрика							
музыкальных							
инструментов	9,5	12,1	18,9	26,4	17,6	7,6	15,0

Успех эксперимента по применению дифференцированных нормативов налицо: планы более полно отражают возможности роста производительности труда, 4/5 предприятий, к которым применялись эти нормативы, значительно увеличили процент прироста продукции за счет роста производительности труда, повысили темп роста реализации. Если взять совокупность из 25 предприятий, к которым при составлении проекта плана был применен дифференцированный норматив, то после корректировки плана, при его утверждении, 16 предприятий отнесены к группе с наивысшим нормативом (см. таблицу 9).

- Таким образом, по утвержденному плану количество предприятий в первой группе (с наименьшим процентом прироста продукции за счет роста производительности труда) сократилось почти в 3 раза, а в высшей группе возросло более, чем в 3 раза.

Таблица 9

Распределение предприятий по группам в зависимости от процента прироста продукции в плане за счет роста производительности труда

Процент прироста продукции в плане за счет роста производительности труда	Число предприятий	
	по проекту плана	по плану
0 — 20%	8	3
20,1— 40%	4	2
40,1— 60%	3	—
60,1— 80%	5	4
80,1—100%	5	16

1) В данную таблицу включены только те предприятия, для которых применение дифференцированного норматива по проекту плана вело к уменьшению фонда материального поощрения по сравнению с величиной этого фонда, рассчитанного по нормативу 1968 года.

Для коллективов предприятий, к которым был применен дифференцированный норматив, итог таков, что плановые отчисления от прибыли в фонд материального поощрения за прирост объема реализации увеличились на 53 процента по сравнению с проектом плана. По отдельным предприятиям эти отчисления возросли даже в три и больше раза (завод «Мангали», Краславский деревообделочный завод, завод «Ригасстикле»), а по одному предприятию (завод «Добеле») даже почти в восемь раз. На базе более быстрого роста производительности труда увеличились прибыль и рентабельность производства и тем самым выросли отчисления также в фонды экономического стимулирования предприятий за уровень расчетной рентабельности. Характерно, что по анализируемой группе предприятий плановый темп роста производительности труда обгоняет темп роста средней заработной платы.

Применение дифференцированного норматива влияет на величину свободного остатка прибыли конкретных предприятий, уменьшая или увеличивая соответствующие платежи в бюджет. Но поскольку министерство местной промышленности является хозрасчетным, оно имеет возможность маневра в рамках совокупной величины фондов экономического стимулирования, не уменьшая общего размера отчислений от прибыли в бюджет в соответствии с действующей методикой.

Прямой выигрыш общества от применения дифференцированных нормативов в зависимости от роста объема производства за счет роста производительности труда состоит в экономии труда, в получении большого количества продукции с меньшим количеством дополнительной рабочей силы. Одновременно растет эффективность оплаты труда и материального поощрения. Если по проекту плана на 1969 год производство продукции на один рубль совокупного фонда оплаты труда по сравнению с предыдущим годом на предприятиях местной промышленности республики должно было увеличиться на 2 процента, то благодаря воздействию дифференцированных нормативов этот показатель по утвержденному плану уже равняется 3,5 процента.

Эксперимент Министерства местной промышленности Латвийской ССР лишний раз подтверждает реальную возможность мобилизации больших резервов роста производительности труда при целенаправленном материальном стимулировании коллективов предприятий.

ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ, ХОЗРАСЧЕТ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Сентябрьский (1965 г.) Пленум ЦК КПСС и XXIII съезд КПСС значительно расширили хозяйственную самостоятельность предприятий. Осуществляемая в нашей стране экономическая реформа вызывает необходимость четкой, взаимосвязанной работы всех звеньев предприятий, совершенствования планирования и управления производством. Принципы новой системы хозяйствования должны охватывать все участки предприятия, влиять на формы, методы и результаты работы каждого из его подразделений. Это обеспечивается надлежащей системой внутрипроизводственного планирования и внутрипроизводственного хозяйственного расчета.

Внутрипроизводственный хозяйственный расчет основывается на комплексе административных и экономических мер.

Разработка и доведение до всех производственных звеньев обоснованных заданий, равно как и организация выполнения этих заданий, является главной задачей внутрипроизводственного планирования. В сочетании с разработкой и применением правовых и административных мер, направленных на развитие производства в нужном направлении, внутрипроизводственное планирование создает административную систему хозрасчета. Экономическую систему хозяйственного расчета, его основу, создает материальная заинтересованность коллектива предприятия в целом, его подразделений, каждого работника и их материальная ответственность за результаты деятельности. Для этого используются такие экономические рычаги, как цена, прибыль, премия.

В условиях хозяйственной реформы все большее значение приобретают именно экономические рычаги, но это ни в коем случае не означает принижения или даже ликвидацию в перспективе рычагов административных. Только правильное сочетание обеих систем с учетом особенностей каждого предприятия может обеспечить получение нужных результатов, т. е. такого повышения эффективности производства, которое с наименьшими затратами позволяет получить наибольшие результаты.

Исходя из таких соображений, первым шагом к внедрению эффективного хозяйственного расчета во внутрипроизвод-

ственные отношения на предприятии, должно быть усовершенствование внутрипроизводственного планирования.

Предприятия разных отраслей промышленности отличаются между собой спецификой организации производства, особенностями выпускаемой продукции, производственной структурой. Даже в пределах одной отрасли каждое предприятие может иметь свои специфические особенности, вызываемые различными причинами: объемом производства, ассортиментом продукции и т. д. Часто такие особенности являются следствием исторически сложившихся условий развития предприятия.

Примером могут служить отличия производственной структуры предприятий хлопчатобумажной промышленности нашей республики от типовой структуры предприятий этой отрасли.

Таблица 1

Основное производство прядильно-ткацкой фабрики

Типовой состав подразделений	Состав подразделений предприятий Латвийской ССР
<p>I. Прядильная фабрика (производство)</p> <p>1. 1. Сортировочно-трепальный цех 1. 2. Чесальный цех 1. 3. Ленточно-ровничный цех 1. 4. Прядильный цех</p> <p>II. Ткацкая фабрика (производство)</p> <p>2. 1. Приготовительный цех 2. 2. Ткацкий цех 2. 3. Браковочный цех (отдел)</p>	<p>I. Прядильная фабрика (производство)</p> <p>1. 1. Приготовительный цех 1. 2. Прядильный цех</p> <p>II. Ткацкая фабрика (производство)</p> <p>2. 1. Ткацкий цех 2. 2. Браковочный отдел</p>

Организационная и производственная структура предприятий нашей республики вызвана относительно небольшими объемами производства, а следовательно и небольшими размерами производственных подразделений. Поэтому внутрифабричное технико-экономическое планирование, организация учета количественных и качественных результатов деятельности производственных подразделений предприятия здесь складываются по-своему. Отсюда и специфические требования к организации внутрипроизводственного хозяйственного расчета, к выбору подразделений, переводимых на хозяйственный расчет и показателей, устанавливаемых этим подразделением.

На примере фабрики «Ригас текстилс» покажем основные положения внутрифабричного планирования и хозяйственного расчета, разработанные под руководством автора на кафедре экономики отраслей народного хозяйства СССР Латвийского ордена Трудового Красного Знамени государственного университета им. П. Стучки в 1967 г. и внедренные на фабрике в 1968 году. Основные принципы этих положений использованы и фабрикой «Текстилиана».

Фабрика «Ригас текстилс» является шерстеперерабатывающим предприятием, ее производственная структура достаточно типична для большинства предприятий этой отрасли промышленности республики.

Система текущего планирования на фабрике «Ригас текстилс» охватывает производственно-хозяйственную деятельность фабрики в целом, отдельных подразделений — цехов, участков, комплектов и отдельных смен в этих подразделениях.

Исходя из техпромфинплана фабрики система предусматривает разработку количественных и качественных заданий всем звеньям не только основного, но и вспомогательного производства, при этом особое значение придается обоснованию всех заданий соответствующими расчетами и, что следует подчеркнуть, планом мероприятий по повышению эффективности производства (который раньше назывался планом организационно-технических мероприятий). Все расчеты потребности в материальных, технических, трудовых, финансовых ресурсах основываются на прогрессивных нормах и нормативах, которые разрабатываются и, в нужных случаях, перерассматриваются расчетно-аналитическим методом с максимальным использованием выводов технико-экономического анализа и планируемых результатов мероприятий, направленных на повышение эффективности производства.

Кроме разработки и доведения до производственных подразделений заданий плана, система внутрифабричного текущего планирования предусматривает также организацию оперативно-производственного и статистического учета выполнения плана, оперативное регулирование хода производства, систематический технико-экономический анализ выполнения плана по всем его разделам.

Предприятие состоит из большого числа функциональных и производственных звеньев — производств, цехов, участков, отделов и т. д. Необходимо четко определить место и роль каждого звена в общей системе. Так, например, планирование разных сторон производственно-хозяйственной деятельности

предприятия осуществляют многие функциональные службы предприятия. Всю эту работу возглавляет и направляет главный экономист — заместитель директора по экономическим вопросам. Непосредственно планированием, т. е. разработкой техпромфинплана, занимается плановый отдел фабрики, но отдельные части техпромфинплана разрабатывают различные функциональные службы, а детализацией плановых заданий по подразделениям, срокам и т. д. могут заниматься и соответствующие функциональные исполнители в производственных подразделениях.

Взаимосвязь всех подразделений, участвующих в внутри-фабричном планировании, установлена в схеме, предложенной фабрике «Ригас текстилс». В ней предусмотрено, например, что плановый отдел фабрики непосредственно сам разрабатывает план реализации продукции по фабрике в целом, производственные программы фабрики и цехов (производств), делает расчеты загрузки оборудования выпускных цехов, составляет балансы сырья и основных материалов, разрабатывает планы по себестоимости не только готовых изделий основного производства, но и полуфабрикатов для его отдельных подразделений, равно как и себестоимости работ (услуг) подразделений вспомогательного производства. Плановый отдел сводит все частные планы в техпрофинплан предприятия и представляет его на утверждение директору фабрики.

На технический отдел фабрики возлагается организация разработки плана повышения эффективности производства, разработки норм расхода сырья и основных материалов, нормативов использования оборудования, норм длительности цикла производства, величины заделов полуфабрикатов, исходных данных для расчета экономической эффективности планируемых мероприятий.

Представление о схеме распределения плановой работы на фабрике дает таблица 2.

Распределение плановой работы

№ п/п	Разделы плановой работы	Кто обеспечивает выполнение
1.	План реализации продукции по фабрике	Плановый отдел
2.	Производственная программа фабрики	Плановый отдел
3.	Производственная программа цехов основного производства	Плановый отдел
4.	Производственная программа цехов вспомогательного производства	Плановый отдел
5.	Производственная программа участков (комплектов), смен	Экономисты цехов
6.	План загрузки оборудования выпускных цехов	Плановый отдел
7.	План загрузки оборудования по остальным технологическим переходом	Экономисты цехов
8.	
11.	Основные показатели техпрофинплана, оформление техпромфинплана	Плановый отдел
.....	
15.	Расчеты потребности в смазочных, обтирочных и др. материалах, запасных частях для ремонта оборудования и т. п.	Отдел главного механика
16.	Расчет потребности в электроэнергии, топливе, воде	Отдел главного механика
.....	
19.	Расчеты финансового плана	Плановый отдел и главный бухгалтер
.....	
29.	Разработка плана повышения эффективности производства	Технический отдел
.....	
36.	Технико-экономический анализ (по разделам деятельности)	Плановый отдел. Отдел труда и заработной платы. Центральная бухгалтерия. Экономисты и старшие бухгалтеры цехов

и. т. д.

На предприятиях нередко возникают споры о том, каковы должны быть взаимоотношения между отделами: кто кому должен представлять, кто от кого должен получать отпущенные материалы, необходимые для планирования и опе-

ративного регулирования производства. Целесообразно четко регламентировать взаимные отношения функциональных отделов, исполнителей и производственных подразделений предприятия.

На основе изучения практики работы предприятия и учитывая необходимость ее совершенствования предложена схема взаимосвязи подразделений фабрики (таблица 3).

Поскольку планирование деятельности предприятий отражается, в конечном итоге, в его техпромфинплане, оформляемом плановым отделом, указанная схема отражает все связи по отношению к плановому отделу.

Таблица 3

Схема взаимосвязей планового отдела с другими отделами и исполнителями¹⁾

Плановый отдел получает

Плановый отдел представляет

Технический отдел

Нормы расхода сырья, полуфабрикатов, красителей, химикатов.

Нормы производительности оборудования.

Нормы длительности цикла производства,

Нормы заделов полуфабрикатов,

Исходные данные для расчетов экономической эффективности мероприятий, планов повышения эффективности производства, рацпредложений, изобретений.

Заправочные расчеты на новую продукцию.

и т. д.

Годовые, квартальные, месячные планы производства и реализации продукции,

Лимиты сырья, утвержденные министерством,

Расчеты экономической эффективности планируемых мероприятий,

Расчеты экономической эффективности изобретений, рацпредложений.

и т. д.

Центральная бухгалтерия

Отчетные данные по выпуску валовой, товарной продукции,

Отчетные данные по реализации продукции,

Отчетные калькуляции на готовые изделия, полуфабрикаты, услуги вспомогательных цехов,

Отчетные данные по затратам в разрезе элементов затрат и статей калькуляции,

Отчетные данные по затратам в разрезе цехов основного и вспомогательного производства.

Все плановые показатели, необходимые для бухгалтерской отчетности и финансового контроля.

¹⁾ Принцип схемы заимствован из «Справочника экономиста и планиста промышленного предприятия». «Экономика», 1964, стр. 59.

Цехи основного производства

Цеховые квартальные и месячные планы по установленным показателям.	Годовые, квартальные, месячные планы по установленным показателям.
Отчеты о выполнении плана по установленным показателям.	
Анализ использования сырья и основных материалов.	

Технико-экономический анализ — один из наиболее действенных методов планового руководства производством. Его задачей является выявление резервов и их использование для дальнейшего повышения эффективности работы предприятия. Для систематического и глубокого анализа деятельности фабрики и ее подразделений рекомендуется создание бюро (или лаборатории) экономического анализа в подчинении заместителя директора — главного экономиста.

Поскольку на фабрике «Ригас текстилс» такого бюро нет, до его организации, технико-экономическим анализом по разделам производственно-хозяйственной деятельности фабрики и ее звеньев должны заниматься все функциональные отделы фабрикоуправления и исполнители в цехах, общее руководство этим ответственным участком должен осуществлять главный экономист, привлекая, к этому экономические, инженерные, коммерческие службы фабрики, а также руководителей производственных звеньев, передовых рабочих — рационализаторов, членов бригад коммунистического труда.

Анализ не должен ограничиваться лишь изучением официальных отчетов, он должен вторгаться во все области работы предприятия и его звеньев, базироваться, помимо материалов статистической, бухгалтерской и оперативной отчетности, также и на данных специальных обследований. Очень эффективны поиски и выявление внутрипроизводственных резервов методом сравнительного внутрифабричного анализа (сопоставление результатов работы участков, комплектов, смен), а также сравнительного межфабричного анализа (сопоставление результатов работы фабрики с данными о работе других предприятий отрасли).

Особое внимание должно уделяться выявлению фактической эффективности выполненных мероприятий по новой технике, механизации и автоматизации производственных процессов, внедренных изобретений и рационализаторских предложений.

Результаты технико-экономического анализа необходимо доводить до коллектива предприятия, цехов, участков (комплектов), и они должны служить базой для разработки соответствующих разделов техпромфинплана.

Выше отмечалось, что в основе планов должны быть обоснованные прогрессивные нормы и нормативы. Опыт работы промышленности свидетельствует, что на большинстве предприятий имеются более или менее обоснованные нормы только прямых затрат (нормы расхода сырья и основных материалов, покупных полуфабрикатов и т. п.). Имеются и нормативы использования выпускного оборудования, нормы затрат труда на единицу изделий и т. п. Значительно хуже обстоит дело с нормами большинства затрат ресурсов, необходимых для обслуживания производства: ремонта и эксплуатации оборудования, внутрицехового транспорта, зданий, сооружений и т. д. Здесь, как правило, нормы либо совсем не существуют и соответствующие расходы планируются по принципу «от достигнутого уровня», либо они технически не обоснованы, являются опытно-статистическими. Нет норм использования оборудования при подготовительных переходах и др.

Изучение нормативного хозяйства на фабрике «Ригас текстилс» показало, что здесь положение не отличается от других предприятий.

Поэтому было необходимо разработать рекомендации по совершенствованию нормативной базы планирования на фабрике. После изучения состава и качества норм и нормативов, имевшихся на фабрике была разработана схема необходимых технико-экономических норм. Для четкой организации нормативного хозяйства целесообразно регламентировать распределение обязанностей отделов и служб по разработке и подготовке к утверждению соответствующих норм и нормативов.

Примерная схема разработки и применения технико-экономических норм

Наименование норм	Кто обеспечивает разработку норм	Основное применение норм
Нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания — по технологическим переходам, профессиям рабочих, видам продукции, полуфабрикатам, услугам, работам. Штатные расписания ИТР, служащих. Сдельные расценки по операциям (переходам), суммарные расценки на виды продукции, изделия, услуги, работы	Отдел труда и заработной платы	Расчеты численности персонала по цехам, участкам, категориям; расчет фонда заработной платы, разработка плана по себестоимости продукции, полуфабрикатов по фабрике, цехам Расчеты потребности; планирование оборотных средств; планирование себестоимости; расчеты лимитов по цехам, участкам
Планируемый коэффициент выполнения норм		
Нормы расхода сырья (основных материалов), химикатов, красителей, эмульсий и других материалов, идущих в продукцию	Технический отдел	Расчеты потребности, планирование оборотных средств; планирование себестоимости продукции; расчеты лимитов по цехам, комплектам
Нормы расхода вспомогательных материалов (номенклатура бывшего Главмашдеталь) для цехов основного производства	Технический отдел	Расчеты потребности; планирование себестоимости продукции, услуг, работ; расчеты лимитов по цехам, участкам
Нормы расхода вспомогательных материалов прочих (смазочные масла, обтирочные материалы и т. п.)	Отдел главного механика	Расчеты производительности оборудования, норм выработки рабочих, производственной программы
Нормы (режимы) работы оборудования по всем технологическим переходам	Технический отдел	
Параметры технологического процесса (вытяжки, крутки, обрывность, коэффициенты притяжки, усадки, температура, давление, длительность и т. п.)	Технический отдел	Расчеты производительности оборудования, норм выработки рабочих, производственной программы
Нормы услуг вспомогательных цехов для цехов основного производства	Плановый отдел	Планирование цеховой себестоимости по производствам
Нормы затрат на услуги вспомогательных цехов	Плановый отдел	То же

Кроме норм, перечисленных в рекомендациях, предприятие для составления техпромфинплана и разработки внутрифабричных планов применяет и нормы, которые определяются действующими установлениями (инструкциями, положениями и т. п.). К ним относятся периодичность ремонта, нормативы амортизационных отчислений, платы за фонды, нормативные коэффициенты эффективности капитальных вложений и т. п. Наряду с этим, ряд норм и нормативов устанавливаются Министерством легкой промышленности Латвийской ССР — нормы рентабельности, нормативы отчислений в фонды экономического стимулирования и т. д.

Систематизация и упорядочение нормативного хозяйства, наведение требуемого порядка в планировании деятельности производственных подразделений фабрики позволяют приступить к внедрению внутрифабричного хозрасчета.

Обязательной предпосылкой организации внутрипроизводственного хозрасчета является предоставление соответствующим звеньям предприятия определенной оперативной самостоятельности, которая ограничивается утвержденным планом. Она должна регламентироваться соответствующими внутрифабричными правовыми нормами, устанавливаемыми в специально разработанных положениях о цехах, участках, отделах и т. д.

В рамках установленного круга плановых показателей, утверждаемых директором фабрики, цехи должны обладать самостоятельностью в разработке и утверждении всех остальных так называемых расчетных показателей, в осуществлении организационных и технических мероприятий, обеспечивающих необходимые условия для высокоэффективной работы.

Цехам, переводимым на хозяйственный расчет, должны предоставляться необходимые основные фонды, оборотные средства, трудовые ресурсы.

Содержание плана хозрасчетных подразделений основного и вспомогательного производства должно обеспечить выполнение показателей, утверждаемых фабрике в ее техпромфинплане, при этом, однако, сумма показателей плана производственных подразделений не может быть равной показателям, устанавливаемым фабрике в целом.

Так, например, фабрике планируется реализация продукции, но отдельные цехи ее не реализуют, они ее лишь производят и передают на склад (прядельное и отделочное производства) или в смежное производство (ткацкий цех). Реализация продукции производства со склада и, за счет изменений

остатков продукции на складе, по объему может быть больше или меньше объема производства. Соответственно, прибыль предприятия материализуется лишь в результате реализации продукции, когда на его расчетный счет поступают деньги, а прибыль цехов может определяться только по результатам производства.

Показатели хозрасчетных цехов (производства) фабрики подразделяются на утверждаемые и расчетные. Первые утверждаются директором фабрики и служат для оценки результатов деятельности соответствующих подразделений. Они служат и в качестве основных условий премирования работников. Расчетные показатели, хотя и разрабатываются плановым отделом фабрики, но как правило, для оценки результатов работы цехов не используются. Их главное назначение — служить основой для определения утверждаемых, оценочных показателей.

Ниже приводятся показатели, устанавливаемые хозрасчетным цехам основного и вспомогательного производства фабрики.

Показатели плана хозрасчетных цехов

Основное производство		Вспомогательное производство	
Утверждаемые, оценочные	Расчетные	Утверждаемые, оценочные	Расчетные
1. Выпуск продукции (полуфабрикатов) в ассортименте и денежном выражении	1. Численность работающих по категориям	1. Объем услуг	1. Численность работающих и по категориям
2. Фонд заработной платы, общий	2. Выработка продукции на 1 рабочего	2. Фонд заработной платы, общий	2. Выработка на 1 рабочего
3. Прибыль общая	3. Себестоимость продукции	3. Смета затрат и себестоимость (отпускная стоимость) единицы услуг	3. План основных мероприятий по повышению эффективности производства
4. Прибыль расчетная	4. Стоимость производственных фондов	4. Качество и срок выполнения основных услуг (графики)	
5. Рентабельность общая	5. Плата за фонды		
6. Рентабельность расчетная	6. Фонд материального поощрения		
7. Лимит расхода сырья	7. План основных мероприятий по повышению эффективности производства		

Цехам основного производства вместо объема реализации планируется выпуск продукции. На текстильных предприятиях планирование выпуска продукции в денежном выражении и прибыли облегчается тем, что полуфабрикаты, выпускаемые отдельными производствами фабрик (пряжа, суровые ткани), имеют утвержденные оптовые цены. Поскольку есть возможность планировать прибыль, а следовательно и рентабельность, себестоимость продукции становится показателем расчетным. Именно снижение себестоимости должно обеспечить выполнение и перевыполнение плана по прибыли, т. к. в конкретных условиях фабрики цехи не могут улучшать этот показатель выпуском более рентабельной продукции. Этому препятствует оценочный показатель «ассортимент продукции». Перевыполнение плана по прибыли за счет дополнительного расхода сырья ограничивается показателем «лимит расхода сырья». Если план производства перевыполняется за счет экономии сырья, прибыль увеличивается опять же, в основном, за счет снижения себестоимости продукции.

Рентабельность цехов основного производства определяется как отношение прибыли к стоимости цеховых производственных фондов.

В состав цеховых производственных фондов для расчета рентабельности и платы за фонды включается только стоимость производственного оборудования и незавершенного производства, так как степень их использования зависит от коллектива соответствующих цехов. Коллектив цеха текстильного предприятия может влиять на уровень рентабельности, помимо изменения размеров прибыли, изменением остатков незавершенного производства и повышением степени использования оборудования.

Среди расчетных показателей подразделений основного производства имеется цеховой фонд материального стимулирования. Этот фонд выделяется цехам из фабричного фонда материального поощрения. Его плановый размер устанавливается по расчетной потребности цеха для текущего премирования работников и для вознаграждения отличившихся работников за выполнение особо важных заданий. Эти потребности определяются по нормативам, устанавливаемым директором предприятия на год. Средства, необходимые для выплаты вознаграждения работникам цеха по результатам работы за год и на оказание материальной помощи, централизуются в общефабричном фонде материального поощрения.

Фонд материального поощрения цеха может быть больше или меньше планируемого размера в зависимости от величины фактической расчетной прибыли. Расчетная прибыль меняется за счет изменения общей прибыли или платы за фонды (или за счет обоих факторов). Часть сверхплановой расчетной прибыли отчисляется в цеховой фонд материального поощрения по нормативам, утвержденным директором на год.

Следующий пример позволит уяснить принципы и технику определения планового и фактического размера фонда материального поощрения цехов основного производства.

Таблица 6

РАСЧЕТ

месячного фонда материального поощрения цеха... (тыс. руб.)

№ п/п	Показатели	По плану	Фактически	Отклонения +, —
1.	Выпуск продукции	2500	2550	+50
2.	Себестоимость выпущенной продукции	2400	2388	-12
3.	Прибыль общая	100	162	+62
4.	Плата за фонды	55	50	-5
5.	Прибыль расчетная	45	112	+67
6.	Фонд материальная поощрения	22,5	35,9	+13,4

Расчетная прибыль больше плановой на 67 тыс. рублей, в том числе: за счет увеличения общей прибыли на 62 тыс. рублей и уменьшения платы за фонды на 5 тыс. рублей. При нормативе отчисления в цеховой фонд материального поощрения — 50% плановой и 20 % сверхплановой расчетной прибыли коллектив цеха получит на 13,4 тыс. рублей больше, чем предусматривалось планом. В данном примере основная часть сверхплановой прибыли получена за счет снижения себестоимости продукции:

$$\frac{2400}{2500} \times 2550 - 2388 = 2448 - 2388 = 60 \text{ тыс. руб.}$$

В цехах и службах вспомогательного производства фонд материального поощрения формируется как часть общезаводского фонда в размерах, требуемых для текущего и единовременного премирования их работников по нормативам, утвержденным директором фабрики. Увеличение цехового фонда материального поощрения может здесь происходить лишь за

счет снижения затрат цеха против плана путем отчисления в фонд части полученной экономии.

Оценка результатов производственно-хозяйственной деятельности цехов должна базироваться на установленных системах оперативно-технического, статистического и бухгалтерского учета, при этом весьма важным является единство группировки затрат и их отнесения на соответствующие подразделения и производимую продукцию в плане и отчетах.

Анализируя итоги работы цехов, необходимо выявлять отклонения от планируемых показателей, происшедших в результате деятельности коллектива и, отдельно, — от него не зависящих.

В этой связи особое значение приобретает регламентация внутрипроизводственных хозрасчетных отношений между подразделениями предприятия. Эти взаимоотношения регулируются планом и соответствующим положением о внутрифабричных хозрасчетных претензиях. Все звенья предприятия несут материальную ответственность за ущерб, причиняемый ими другим подразделениям фабрики. Если на предприятии хорошо организованы внутрипроизводственное планирование и учет и все показатели плана обоснованы нормами и расчетами, нетрудно устанавливать размеры потерь, вызываемых отклонениями от плана и соответствующих норм.

Производственные подразделения обычно предъявляют другим звеньям производства или управления претензии за несвоевременное снабжение сырьем, полуфабрикатами, материалами, их несоответствие требуемому ассортименту, качеству. Цехам и службам вспомогательного производства предъявляются претензии по поводу несвоевременного или недоброкачественного оказания услуг, выполнения работ и т. п.

По всем претензиям необходимо составлять акты, определять материальный ущерб (потери), причиненный виновником, весь его размер должен относиться на виновное подразделение и отражаться в итоговых показателях его работы. Соответственно корректируются показатели подразделения, потерпевшего материальный ущерб.

Санкции по хозрасчетным претензиям, предъявляемым отделам управления, выражаются в снижении размеров премии (или лишении премии) работников этих отделов. Это должно предусматриваться в действующих положениях о материальном стимулировании.

Источником возмещения потерь у производственных подразделений во всех случаях является их себестоимость, а у

отделов управления — премии их работников из фонда материального поощрения.

Наряду с материальной ответственностью, одним из основных принципов хозяйственного расчета является материальная заинтересованность работников предприятий и их подразделений в результатах не только своего личного труда, но и труда всего коллектива. Материальное стимулирование рабочих за результаты их труда осуществляется, в основном, применением действующих форм и систем оплаты труда из фонда заработной платы. Этот источник служит, как правило, для поощрения выполнения и перевыполнения количественных показателей работ. Заинтересованность рабочих в улучшении качественных итоговых показателей работы коллектива должна стимулироваться соответствующими премиями из фонда материального поощрения. Опыт показывает, что предприятия еще мало используют этот источник для материального поощрения рабочих, ограничиваясь, в основном, выплатами вознаграждения по итогам работы предприятия в целом за год и разовыми вознаграждениями за выполнение отдельных заданий.

В связи с этим необходимо разработать такие положения о материальном поощрении рабочих, которые мобилизовали бы их материальные интересы к улучшению результатов всего коллектива, к общему повышению эффективности производства.

В условиях текстильной промышленности проблема заинтересованности цехов в принятии напряженных планов не стоит столь остро, как в других отраслях промышленности (например, машиностроении, металлообработке). Здесь планы цехов по объему производства, ассортименту в большой степени диктуются планом предприятия в целом, так как цехи основного производства не могут в силу своей сугубой технологической, стадийной специализации, резервировать мощности для производства сверхплановой продукции (полуфабрикатов). Поэтому в положениях о стимулировании рабочих из фонда материального поощрения следует предусмотреть, главным образом, премии за выполнение и перевыполнение плана сортности продукции (полуфабрикатов), экономию сырья и вспомогательных материалов, повышение производительности обслуживаемого оборудования и т. п. Введение таких показателей для премирования рабочих требует организации их соответствующего точного учета. Показатели премирования должны быть дифференцированы по профессиям. Так, напри-

мер, ткачих следует премировать из фонда материального поощрения за выполнение и перевыполнение плана по сортности вырабатываемых суровых тканей, за сверхплановое увеличение зоны обслуживаемого оборудования. Следовало бы премировать и за экономию пряжи, но ее очень трудно учесть. Это легче сделать по коллективу участка (комплекта) в целом, поэтому показатель «расход сырья» (пряжи) целесообразно устанавливать наряду с показателями производительности оборудования, сортности продукции, расхода вспомогательных материалов (челноки, берда, гонки) и т. п., помощникам мастера.

Материальное стимулирование руководителей, инженерно-технических работников и служащих цехов, участков следует базировать на оценочных хозрасчетных показателях этих подразделений. Поскольку на текстильных предприятиях обычно хорошо организован систематический учет производства продукции и полуфабрикатов в развернутом ассортименте, принятие этого показателя, как одного из основных условий премирования, никаких затруднений не вызывает. Не вызывает затруднений применение и других оценочных показателей в качестве условий премирования.

Единство материальной заинтересованности работников цехов и предприятия в целом обеспечивается порядком образования фонда материального поощрения хозрасчетных подразделений. Из примера, приведенного в таблице № 6 видно, что увеличение цехового фонда материального поощрения возможно, главным образом, за счет снижения себестоимости продукции, т. е. за счет реального источника средств для материального поощрения. Уменьшение платы за фонды тоже, хотя и в меньшей степени, влияет на величину фонда материального поощрения цеха. Поскольку в условиях текстильной промышленности цехи могут маневрировать, в основном, только некоторыми элементами оборотных средств, по существу только незавершенным производством, уменьшение платы за фонды цеха в конечном итоге получает отражение и на размерах платы за фонды предприятия.

Повышения уровня планирования, в т. ч. и внутрипроизводственного, позволяет по-новому организовывать социалистическое соревнование на предприятиях. Если плановые задания цехам и их более мелким подразделениям разрабатывать на основании соответствующих технико-экономических расчетов и если в положениях о материальном поощрении предусмотреть надлежащее поощрение за выполнение этих зада-

ний, при **значительном** снижении нормативов этого поощрения за их перевыполнение, имеются все основания полагать, что такие планы будут реальными и в некоторой степени напряженными. Вместе с тем в производстве всегда имеются определенные резервы. Эти резервы обычно при утверждении плана работниками цехов «утаиваются» и приводятся в действие в порядке выполнении социалистических обязательств. В результате выполнения социалистических обязательств цехи перевыполняют план, что, в условиях сбалансированного производства, нередко приводит к увеличению незавершенного производства, нарушению внутрипроизводственных пропорций. На наш взгляд целесообразно социалистические обязательства принимать не **после**, а **до** утверждения плана и включать их в плановые задания. Такие обязательства гарантируют мобилизацию в плане имеющихся резервов, позволяют избежать очень неприятных порой положений, когда выполнение социалистических обязательств одним из цехов вызывает внутрипроизводственные диспропорции из-за того, что сопряженные с ним цехи не в состоянии использовать сверхплановые полуфабрикаты или, наоборот, когда выполнение социалистических обязательств не обеспечивается полуфабрикатами предшествующих цехов или лимитируется имеющимися ресурсами сырья.

Диспропорции, вызываемые такими явлениями, особенно нежелательны при массовом производстве, каковым является и текстильное производство.

ПРОБЛЕМЫ ХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОТРАСЛЕВЫХ ПРОЕКТНО-КОНСТРУКТОРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (ПКТО) ЛАТВИИ

Последние годы в Советском Союзе, в том числе в Советской Латвии, большое развитие получили различные отраслевые проектно-конструкторские, проектно-технологические и иные подобные организации (институты, бюро, лаборатории и т. д.). Практически все республиканские и союзно-республиканские промышленные министерства и ведомства имеют теперь свои ПКТО. Содержат в Риге свои проектно-конструкторские и технологические организации некоторые союзные министерства и ведомства.

Отраслевые проектно-конструкторские и технологические организации играют значительную роль в развитии предприятий своих отраслей, в улучшении их работы и работы всей отрасли в целом. На них возложены ответственные функции проектирования реконструкции предприятий и отдельных цехов, конструирования новых изделий, средств автоматизации и механизации производственных процессов, проектирования новых и совершенствования применяемых технологических процессов, улучшения организации производства и труда и т. п. Вместе с тем, однако, они выполняют и функции чисто управленческого характера, как например, руководство службами предприятий по разработке плана повышения эффективности производства (механизации и автоматизации производственных процессов, научной организации труда и т. п.), по разработке и пересмотру норм и нормативов и т. д. Немало времени и труда работники ПКТО затрачивают и на выполнение текущих, оперативных заданий своих министерств (ведомств) — начиная с контроля за выполнением заданий министерства, анализа различных сторон деятельности предприятий и кончая сбором материалов, составлением справок и подготовкой проектов приказов, распоряжений, решений коллегий и т. д.

Некоторые ПКТО имеют свои опытно-экспериментальные подразделения (мастерские, участки, цехи), в которых изготавливаются головные образцы новых изделий, проверяются

конструкторские и технологические решения и, наряду с этим, изготавливаются также нестандартные средства автоматизации и механизации производства.

Численность персонала некоторых ПКТО превышает 400—500 человек. На их содержание затрачиваются значительные средства, в основном, из двух источников: работы, выполняемые по заказам предприятий, оплачиваются последними из своих средств непосредственно, все прочие работы финансируются из централизованных средств министерств (ведомств). Однако, оба источника финансирования ПКТО питаются из одного — себестоимости продукции предприятий соответствующей отрасли.

Некоторые ПКТО, в основном союзного подчинения, выполняющие крупные оригинальные работы, направленные на решение важных проблем, финансируются также и из средств государственного бюджета.

Перевод промышленности на новую систему планирования и экономического стимулирования по-новому ставит проблему отношений всех ее звеньев между собой. Принципы экономической реформы требуют, чтобы все звенья производства были заинтересованы в повышении его эффективности. Это должно относиться в равной мере к взаимоотношениям предприятий, министерств и ПКТО, которые их обслуживают.

В настоящее время, однако, отношения между министерствами, предприятиями и обслуживающими их ПКТО пока еще остались старыми. ПКТО и их работники пока еще никакой экономической ответственности за свою работу не несут. За качество и соблюдение сроков разработок ПКТО несут лишь административную ответственность, поэтому нередки случаи, когда ими выдаются проекты, рекомендации и т. п., страдающие существенными недостатками, не соответствующие современным требованиям. Это усугубляется еще и тем, что на ПКТО еще весьма недостаточно распространяется принцип материальной заинтересованности. Кроме небольших квартальных премий за выполнение тематического плана (4—8% должностного оклада) и периодических, не очень частых, премий за разработку и внедрение новой техники, работники ПКТО никакого материального поощрения за улучшение своей работы не получают.

В условиях реформы необходимо обеспечить прямую заинтересованность ПКТО и их работников в надлежащем качестве, в своевременности выполнения работ и, что самое главное, в эффективности их использования.

Реформа требует также максимального повышения экономичности производственного аппарата, в том числе и аппарата управления. Поэтому необходимо освободить ПКТО от несвойственных им работ, входящих в обязанности работников аппарата министерства (ведомства). Создание и существование в ПКТО различных подразделений неопределенного назначения по существу является завуалированным увеличением управленческого аппарата, отражающимся на эффективности общественного производства.

Улучшению работы ПКТО и повышению эффективности их разработок может способствовать распространение основных принципов хозяйственного расчета на их отношения с обслуживаемыми предприятиями и организациями, включая министерства и ведомства.

Дело это, однако, весьма сложное. Внедрение принципов хозяйственного расчета в деятельность ПКТО не может копировать практику, применяемую на промышленных предприятиях. Нужны особые формы и методы, которые соответствовали бы особенностям деятельности ПКТО.

Эффективность работы предприятий оценивается по показателям реализации, прибыли, рентабельности. В ПКТО сложность проблемы начинается уже с определения объема «реализации». В настоящее время «продукция» ПКТО — проекты, рекомендации и т. п. «реализуется», т. е. продается лишь в той части, которая выполняется по договорам с заказчиками — предприятиями. Остальные разработки просто передаются министерству (ведомству), которое, правда, формально их принимает по какой-то «сметной стоимости».

В этих условиях нет возможности соизмерять результаты «реализации» с затратами и судить об эффективности последних.

В настоящее время проектно-конструкторским организациям не планируется прибыль, а следовательно не планируется и какая-либо рентабельность их деятельности.

Внедрение принципов хозяйственного расчета в деятельность ПКТО надо начинать с установления планируемой платности всех ее работ и услуг, независимо от того, для кого они выполняются и каков их характер. Применение этого принципа, на наш взгляд, должно ограничить сферу деятельности и круг обязанностей ПКТО выполнением только таких заказов предприятий и заданий аппарата министерства (ведомства), которые действительно не могут быть выполнены без помощи ПКТО. Значительно повысится ответственность работников

аппарата управления Министерств, предприятий, повысится производительность их труда, поскольку сократится объем т. н. «прочих работ» тематического плана ПКТО, а эти работы должны будут выполняться силами аппарата самих министерств.

Все работы, включаемые в тематический план ПКТО, должны предваряться расчетами их ожидаемой эффективности.

Для того, чтобы осуществить платность всех работ, необходимо на них разработать отпускные сметные цены. В основу этих цен следует положить нормируемую трудоемкость работ, калькуляцию себестоимости одного соответствующего человеко-дня (месяца) и норматив рентабельности в % к себестоимости.

На примере Центральной лаборатории (ЦЛ) дорожного управления (ДУ) Министерства автомобильного транспорта и шоссейных дорог Латвийской ССР покажем основные положения хозяйственного расчета и материального стимулирования ее работников, разработанные автором, в порядке оказания помощи производству, в 1969 году на кафедре Экономики отраслей народного хозяйства ССР Латвийского ордена Трудового Красного Знамени государственного университета им. П. Стучки¹⁾.

На наш взгляд, основные принципы этих положений могут быть использованы в любой ПКТО.

План деятельности ПКТО состоит из следующих показателей, утверждаемых вышестоящей организацией. Управлением:

1. Тематический план.
2. Объем работ в отпускной стоимости.
3. Фонд заработной платы всего персонала.
4. Прибыль.

Кроме этих показателей, начальником ПКТО утверждаются:

1. Штатные расписания организации.
2. Тематические планы подразделений.
3. Сметы затрат организации и ее подразделений.

Тематический план состоит из разделов, соответствующих специфике конкретной ПКТО. В условиях Центральной лаборатории это разделы: «Обслуживание производства», «Экспериментальные и опытные работы» и т. н. «дополнительные ра-

¹⁾ В работе участвовала студентка М. Дыб.

при ее переводе на хозяйственный расчет. боты». Предусматривается и некоторый резерв для выполнения оперативных заданий **Управления**.

План по объему работ в отпускной стоимости содержит работы, которые в планируемом периоде должны быть выполнены, сданы заказчику и им оплачены, а также отдельные законченные этапы крупных экспериментальных и опытных работ, которые в планируемом периоде не могут быть закончены, но оплачиваются на основании двухсторонних актов о частичной готовности в планируемом периоде.

Отпускная (сметная) стоимость работ и услуг устанавливается по ценнику, утверждаемому **Управлением** (министерством). Этот ценник содержит цены на все повторяющиеся работы. Он может, однако, содержать и цены на отдельные элементы, которые в разных сочетаниях повторяются в более крупных комплексных работах.

Остальные работы расцениваются по нормируемой трудоемкости и сметной (отпускной) стоимости одного человеко-дня (месяца), утверждаемой начальником ЦЛ на основании плановой калькуляции.

В сметную (отпускную) стоимость работ (услуг) включается прибыль, которая должна обеспечивать создание фондов материального поощрения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и фонда развития ПКТО. Можно предусмотреть в планируемой прибыли и средства на внесение платы за фонды.

Результаты деятельности ПКТО оцениваются по данным бухгалтерской и статистической отчетности. Экономическое стимулирование ПКТО и ее работников подразумевает коллективное и индивидуальное материальное поощрение за достигнутые результаты и материальную ответственность за допущенные недостатки в работе.

Источником средств материального поощрения является прибыль, за счет которой образуются, как отмечалось выше, следующие фонды:

- материального поощрения;
- социально-культурных мероприятий и жилищного строительства;
- развития ПКТО.

На примере фонда материального поощрения (ФМП) покажем методику образования поощрительных фондов ПКТО

1. Сперва устанавливается начальный («стартовый») норматив отчислений от прибыли. Для этого определяется начальный размер годового ФМП, исходя из планируемого норматива отчислений в процентах к плановому фонду заработной платы персонала базового года (предшествующего переводу ПКТО на хозрасчет).

Представляется целесообразным концентрировать в фонде материального поощрения организации источники всех видов премирования — за выполнение тематического плана, за разработку и внедрение новой техники и др. Поэтому норматив отчислений из прибыли в фонд материального поощрения рассчитывается по следующей формуле:

$$N_{мп} = \frac{\sum_{i=1}^n n_i}{\text{ФЗП}_{баз}} \times 100,$$

где

$N_{мп}$ — норматив отчислений из прибыли в ФМП, в % к фонду заработной платы базового года;

n — премии за показатели i в базовом году (руб., тыс. руб.);

$i=1$ — за выполнение тематического плана;

$i=2$ — за разработку и внедрение новой техники; и т. д.

$\text{ФЗП}_{баз}$ — фонд заработной платы персонала базового года (руб., тыс. руб.).

Пример: в базовом году фонд заработной платы составил 477 тыс. рублей. Работникам организации в этом году выплачено премий — за выполнение тематического плана — 47,7 тыс. рублей, за разработку и внедрение новой техники — 22,3 тыс. рублей. Всего — 70 тыс. руб.

$$N_{мп} = \frac{70}{477} \times 100 = 14,7\%$$

2. На основе исчисленного норматива определяется абсолютная величина фонда материального поощрения на планируемый год ($\text{ФМП}_{пл}$), по формуле:

$$\text{ФМП}_{(пл)} = \text{ФЗП}_{пл} \frac{N_{мп}}{100}$$

где

$\text{ФЗП}_{(пл)}$ — фонд заработной платы персонала на планируемый год (руб., тыс. руб.).

Пример: планируется ФЗП_(пл) — 490 тыс. руб.

$$\text{Ф.МП}_{\text{пл}} = 490 \times \frac{14,7}{190} = 72,1 \text{ (тыс. руб.)}$$

3. И, наконец, исчисляется норматив отчислений в ФМП от прибыли на 1 рубль объема работ. Для этого применяется формула

$$N_{\text{Qмп}} = \frac{\text{Ф.МП}_{\text{пл}}}{Q_{\text{пл}} \times 100}$$

где

$N_{\text{Qмп}}$ — норматив отчислений в ФМП на 1 рубль объема работа коп.);

$Q_{\text{пл}}$ — объем работ, планируемый на год в отпускных ценах (руб., тыс. руб.);

Продолжив начатый пример, получаем, при объеме работ в 730 тыс. руб.

$$N_{\text{Qмп}} = \frac{72 \cdot 1}{730 \cdot 100} = 9,85 \text{ (коп.)}$$

4. Кроме отчислений от прибыли, предусмотренной в отпускной стоимости работ, в планируемый фонд материального поощрения целесообразно включить и некоторую часть экономии (или прибыли), получаемой заказчиками от разработок организации. Соответствующий порядок исчисления этой экономии (прибыли), норматив отчислений от нее в пользу ПКТО и порядок перечисления соответствующих сумм в распоряжение ПКТО должны быть разработаны и утверждены вышестоящей организацией.

Пример: От разработок ПКТО планируется увеличение прибыли у заказчиков в сумме 25 тыс. руб. Норматив отчислений от этой прибыли — всего 10%, в том числе —

в фонд материального поощрения 4%

в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства — 4%

в фонд развития ПКТО — 2%

Следовательно плановый фонд материального поощрения будет равняться

$$72,1 + 25 \times 0,04 = 73,1 \text{ (тыс. руб.)}$$

Включение части планируемой экономии (или дополнительной прибыли), получаемой заказчиками от использования раз-

работок, создает реальную материальную заинтересованность работников ПКТО в эффективности своих разработок. Эффективность этого дополнительного источника материального поощрения будет зависеть от норматива его образования.

5. Величина фактического фонда материального поощрения зависит от результатов работы ПКТО. При прочих равных условиях, чем больше объем выполненных работ, тем больше средств перечисляется в фонд материального поощрения. Если эффективность разработок ПКТО окажется больше, чем предусмотрено планом, больше средств должно быть перечислено в пользу ПКТО, в том числе и в ФМП.

Для того, чтобы заинтересовать коллектив ПКТО в уменьшении затрат и повышении производительности труда, представляется целесообразным определенную часть экономии по фонду заработной платы, оставлять в распоряжении ПКТО и включать в фактический ФМП. Во избежание искусственного увеличения планируемого фонда заработной платы (которая заранее обеспечила бы возможность некоторой экономии), за основу нужно брать фонд заработной платы персонала в году, предшествующем переводу ПКТО на новые условия хозяйствования с учетом его роста в связи с увеличением объема работ.

Таблица 1

Пример расчета фактического фонда материального поощрения по результатам работы ПКТО

Показатели	Ед. измерения	По плану	По отчету	Расчет
Объем работ	тыс. руб.	730	753	
Фонд заработной платы	тыс. руб.	490	480	
Прибыль от использования разработок ПКТО у заказчиков	тыс. руб.	25	50	
Нормативы отчислений в ФМП:				
от 1 рубля объема работ,	коп.	9,85	9,85	
от прибыли заказчиков,	%	4	4	
от экономии фонда заработной платы	%	—	60	по плану
Фонд материального поощрения	тыс. руб.	72,9	82,2	$0,0985 \times 730 + 25 \times 0,04 = 72,9$
Превышение фактического фонда материального поощрения над планом	тыс. руб.	—	—	по отчету: $0,0985 \times 753 + 50 \times 0,04 + (490 - 480) \times 0,6 = 82,2$
	тыс. руб.	—	9,3	

По сравнению с планом имеется превышение в 9,3 тыс. рублей, в том числе за счет перевыполнения плана по объему работ на $0,0985 \cdot (753 - 730) = 2,30$ тыс. рублей, превышения прибыли, полученной заказчиками от использования разработок ПКТО $(50 - 25) \cdot 0,04 = 1,0$ тыс. рублей и экономии фонда заработной платы $(490 - 480) \cdot 0,6 = 6,0$ тыс. рублей.

Фонд материального поощрения начисляется полностью лишь при условии выполнения тематического плана; при невыполнении отдельных тем нормативы отчислений от прибыли должны чувствительно уменьшаться. При перерасходе фонда заработной платы фонд материального поощрения уменьшается на всю сумму перерасхода.

Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и фонд развития ПКТО могут образовываться по аналогичным принципам за счет отчислений из прибыли.

Особенностью образования фонда развития ПКТО является то, что он создается за счет отчислений из прибыли только частично. Кроме прибыли, источником образования фонда развития слушат специально образуемые амортизационные отчисления, в части, предназначенной для полного восстановления основных фондов, а также выручка от реализации ненужного оборудования, приборов и других основных фондов. Спецификой ПКТО является то, что они амортизацию не начисляют и что многие из них размещаются в арендованных зданиях и не имеют сколько-нибудь значительных основных фондов. На наш взгляд, для них можно предусмотреть образование фонда развития целиком за счет отчислений из прибыли. Как и фонд материального поощрения, оба рассматриваемых здесь фонда образуются в полном размере лишь при выполнении тематического плана работ.

Фонд материального поощрения используется, как и в промышленных предприятиях, на текущее премирование работников ПКТО за выполнение количественных и качественных показателей плана, на единовременное поощрение работников, отличившихся при выполнении особо важных заданий, на выплату вознаграждения работникам за общие годовые итоги работы ПКТО и на оказание единовременной материальной помощи работникам ПКТО.

Распределение средств фонда материального поощрения по указанным направлениям должно быть запланировано в соответствующей смете, а премирование — предусмотрено в соответствующих положениях.

Текущее премирование работников ПКТО может производиться ежемесячно по таким показателям и условиям:

Таблица 2

Показатели и условия текущего премирования работников ПКТО

Наименование подразделений и должностей	Показатели премирования	Условия премирования	
		Обязательные	Дополнительные
Управление ПКТО			
Начальник, зам. начальника, главный инженер, работники отделов — планового, производственного, бухгалтерии и т. д.	Объем выполненных работ ПКТО	Выполнение тематического плана	В зависимости от конкретных условий (например, эффективность разработок, оригинальность разработок и т. д.)
Отделы, секторы, группы (т. н. «производственные») Руководители, сотрудники	Объем выполненных работ отдела (сектора, группы)	Выполнение тематического плана отдела (сектора, группы)	То же

Размеры премии могут быть установлены дифференцировано по отделам, должностям и т. д. в процентах к должностному окладу.

В некоторых ПКТО может быть целесообразной разработка норматива (или нормативов премии на 1 рубль выполненной работы (по отпускной стоимости) или на 1 рубль заработной платы. Нормативы на 1 рубль заработной платы устанавливаются там, где в стоимости выполненных работ велик удельный вес материальных затрат (при изготовлении опытных образцов, производстве сложных исследований, требующих расхода дорогостоящих материалов и т. д.). Метод исчисления таких нормативов покажем на следующем условном примере.

**Расчет норматива текущего премирования на 1 рубль
объема работ**

№ п/п	Показатели	Един. измере- ний	Подразделения ПКТО				
			Руководство, админ. управл. персон.	Проектный отдел	Констр. отдел	Техноло- гический отдел и т. д.	Всего
1.	Численность персонала	челов.	15	60	80	40	377
2.	Фонд заработной платы	тыс. руб.	19	84	112	56	490
3.	Текущие премии к плани- руемому фонду заработной платы	%	12	12	12	12	10
4.	То же	тыс. руб.	2,3	10,0	13,4	6,7	49,0
5.	Объем работ по плану	тыс. руб.	730	130	170	84	730
6.	Премии на 1 рубль объема работ (стр. 4: стр. 5)	коп.	0,3	7,7	7,9	7,9	6,7
7.	Премии на 1 рубль зара- ботной платы (стр. 4: стр. 2)	коп.	12,0	12,0	12,0	12,0	10,0

Остальные виды поощрения из ФМП могут применяться примерно так, как это практикуется на промышленных предприятиях.

Не все подразделения ПКТО в одинаковой степени участвуют в разработке и внедрении новой техники, не все имеют одинаковое отношение и к разработкам, обеспечивающим определенную экономию (прибыль) у заказчиков, которые их используют. Поэтому может возникнуть необходимость дифференцированного распределения фонда материального поощрения между подразделениями ПКТО.

Бывает и так, что вследствие значительных различий в затратах, требуемых для функционирования различных подразделений ПКТО, нужно устанавливать для них различную отпускную (сметную) стоимость 1 человеко-дня (месяца).

Все вопросы калькулирования, образования и использования фонда материального поощрения, премирования работников должны решаться в зависимости от конкретных условий каждой ПКТО.

Перевод ПҚТО на хозяйственный расчет, последовательное осуществление принципа платности их работ и услуг в сочетании с усилением личной материальной заинтересованности их работников позволят значительно повысить эффективность работ этих организаций.

О СООТНОШЕНИИ ТЕМПА РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛАТВИЙСКОЙ ССР

Всеми признается объективная необходимость опережения роста производительности труда по сравнению с увеличением заработной платы работников материального производства. Однако в этом казалось бы простом деле имеются определенные трудности при измерении производительности труда, определении правильного соотношения между ростом заработной платы и производительностью труда по отраслям и предприятиям.

Исходя из необходимости балансировки массы денег и товаров, надо признать правильным определение производительности труда на предприятии через объем произведенного продукта. Это вытекает из того, что в соответствии с ростом производительности труда будет увеличиваться и заработная плата. Последняя должна быть обеспечена товарами, стоимость которых измеряется полными затратами общественного труда.

Если же исходить из необходимости определения действительных заслуг коллектива предприятия в росте производительности труда, чтобы затем его поощрить за это, то надо исключить искажающее влияние на этот показатель материальных затрат. Например, увеличение доли кооперированных поставок в общем объеме материальных затрат увеличит выработку валовой продукции, хотя данное предприятие будет работать с прежними или даже меньшими усилиями. Указанным требованиям отвечает производительность труда, измеренная относительно чистой или условно чистой продукции, созданной на данном предприятии.

При определении степени обоснованного увеличения заработной платы в зависимости от роста производительности труда мы исходим из сущности самой производительности труда. К. Маркс определяет производительность труда как соотношение между потребительной стоимостью и затратами труда на ее производство¹⁾. Это означает, что с ростом производитель-

¹⁾ См.: К. Маркс и Ф. Энгелс. Соч. т. 23, стр. 325.

ности труда рабочим будет произведено дополнительное количество потребительных стоимостей, а соответственно возрастает и национальный доход. Полученный таким образом прирост национального дохода (чистого продукта) следует распределять в соответствии со сложившимися пропорциями в его использовании. Если исходить из того, что 35 процентов чистого продукта идет на потребление работниками предприятия в форме заработной платы, то последняя может быть увеличена на 0,35 от прироста чистого продукта за счет роста производительности труда.

Увеличение заработной платы рабочего при анализе хозяйственной деятельности предприятия надо увязывать с его непосредственной деятельностью: созданием потребительных стоимостей. Чем больше сырья и материалов перерабатывает рабочий за единицу времени, тем, при прочих равных условиях, больше будет произведено потребительных стоимостей, т. е. возрастает производительность труда. В соответствии с этим должна возрастать и заработная плата рабочего. Если измеренная таким образом производительность труда рабочих возросла, то их заработная плата в нашем примере может быть увеличена на $0,35 \times 0,9 = 0,315$ (где 0,9 — доля рабочих в общем фонде заработной платы) от прироста чистой продукции за счет повышения производительности труда.

Практически этот расчет может быть рассмотрен на следующем условном примере.

Вариант	Кодич. изделий	Издержки				Стоимость продукции	Цена един. изделий	Чистая продукция	В том числе	
		Материалы	Амортиз. отчисления	Заработн. плата	Всего				Заработная плата	Прибыль
I (Базовый)	100	100	20	30	150	165	1,65	165—120=45	30	15
II	110	110	20	30	160	181	1,65	181—130=51	30	21
III	110	110	20	32,1	162	181	1,65	181—130=51	32,1	18,9

В I (базовом) варианте по исходным данным определяется цена изделия. Во II варианте рассматривается производство того же продукта при увеличении производительности труда на 10% без соответствующего увеличения заработной

платы. В III варианте вместе с ростом производительности труда на 10% увеличивается и заработная плата на величину 2,1. (увеличение производительности труда на 10% дало прирост чистого продукта на $51 - 45 = 6$ единиц. Если 0,35 этого продукта по нашему условию должны пойти на увеличение заработной платы, то оно составит $6 \times 0,35 = 2,1$).

Соотношение темпов роста выработки валовой продукции, переработанного сырья и материалов, и средней заработной платы, исчисленных на основе машиностроения, изображено на рис. 1.

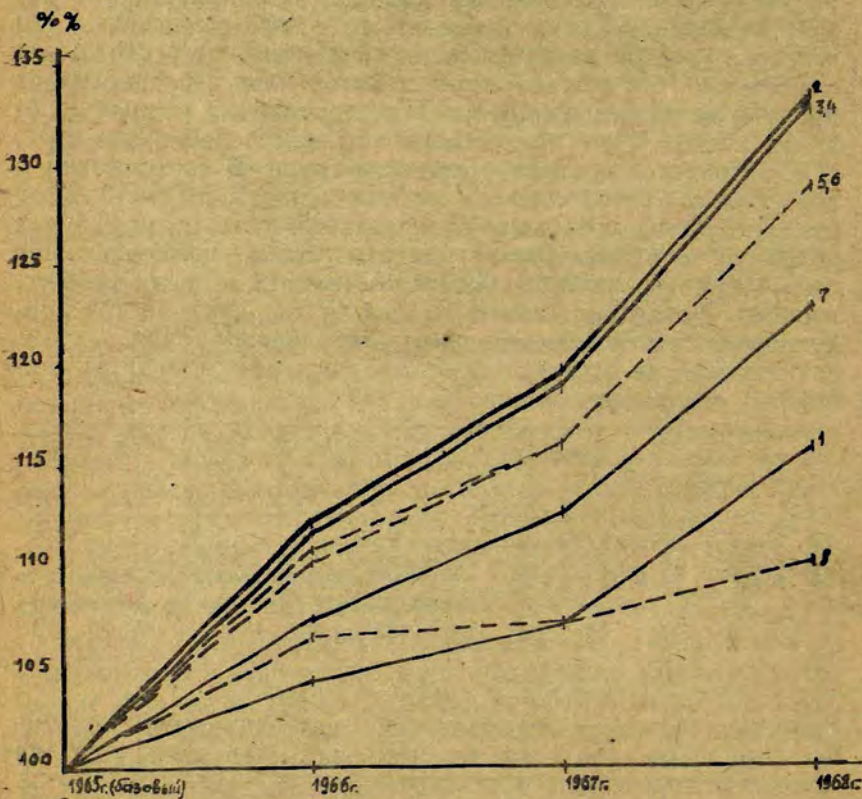


Рис. 1

Рисунок 1 показывает, что производительность труда, рассчитанная через валовую продукцию и материальные затраты как на одного рабочего, так и на час и на рубль заработной платы базисного года, опережает рост заработной платы рабочих.

На отдельных же предприятиях, как например на Рижском вагоностроительном заводе, наблюдается совершенно иная картина (см. рис. 2).

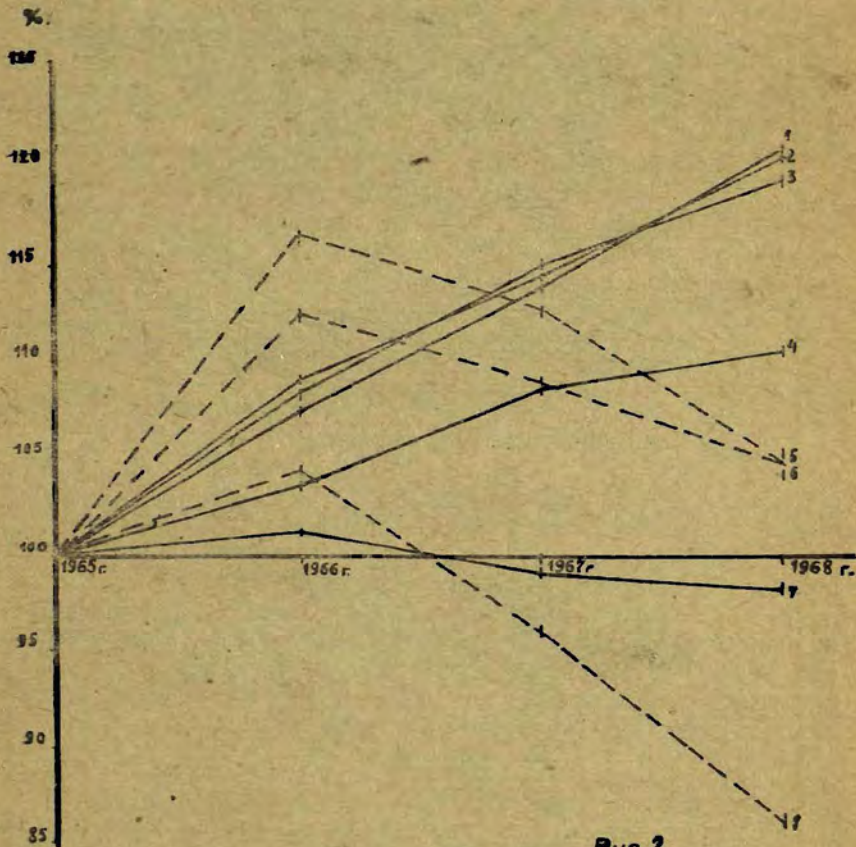


Рис. 2

Темп роста заработной платы (см. кривая 1) в течение трех лет почти равен увеличению производительности труда (кривая 3).

Кроме того, кривая объема валовой продукции на час рабочего времени (4) далеко отстала от производительности труда, рассчитанной на одного рабочего (3). Часовая выработка рабочего за три года возросла всего на 10,5%. При этом заработная плата на данном предприятии опережает рост часовой выработки в два раза. В результате наблюдается постоянное падение выработки продукции на рубль фактической заработной платы (7).

Поскольку показатели, отраженные на рис. 1 и 2, исчислены не по всему промышленно-производственному персоналу, а только по рабочим, то интересно сопоставить изменение их заработной платы (1) и производительности труда, рассчитанных через переработку материалов (5, 6).

В 1966 г. имел место быстрый рост производительности труда (5), опережавший увеличение заработной платы (1). В последующие же 1967 и 1968 гг. переработка материалов на час работы падала, а заработная плата по-прежнему росла. При этом рабочий перерабатывал все меньше и меньше сырья и материалов из расчета на один рубль заработной платы (8). Такое соотношение не может быть оправданным, если оно не вызвано изменением номенклатуры продукции или экономией материальных затрат на единицу продукции.

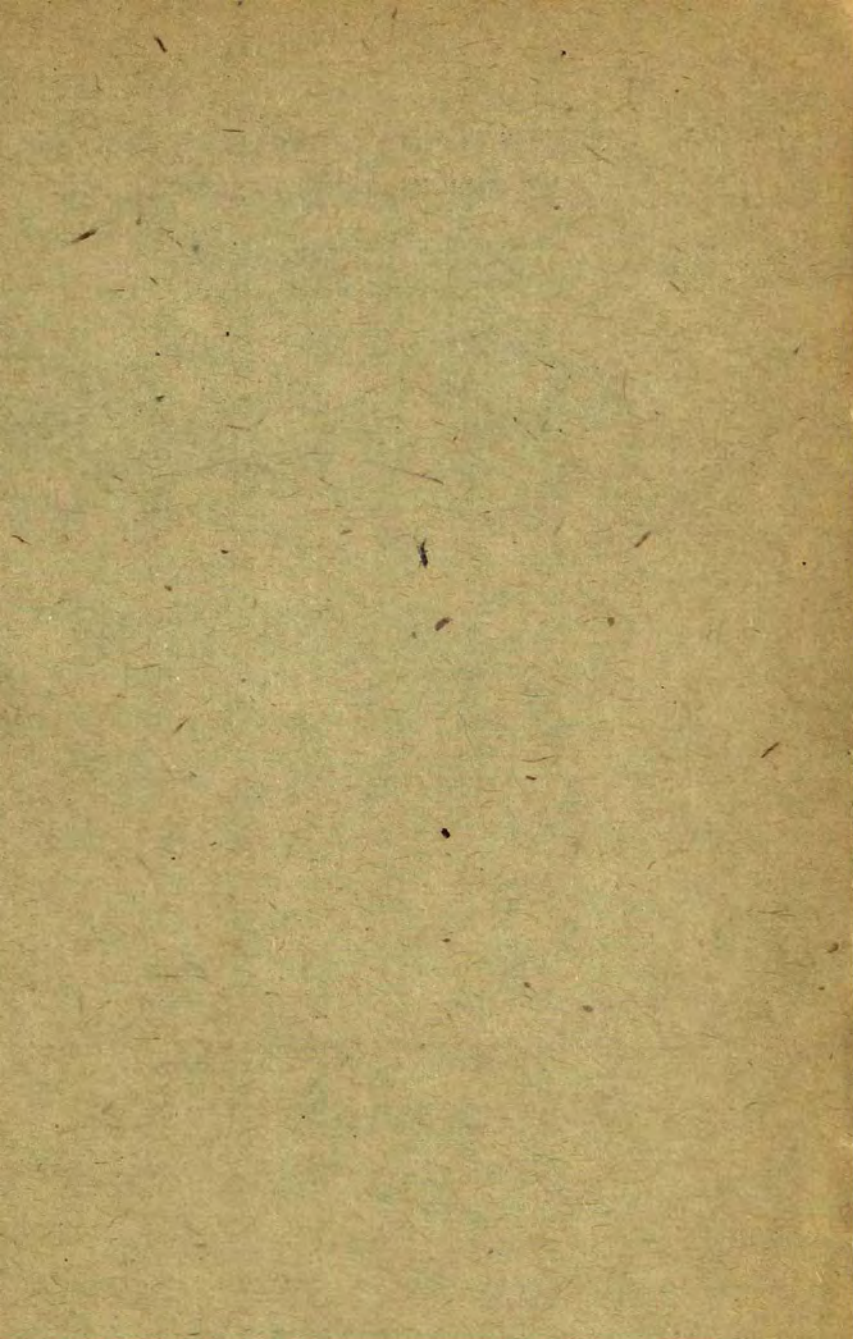
Очевидно, что рост заработной платы должен быть непосредственно связан с реальным улучшением результатов хозяйственной деятельности предприятия. Если нет роста эффективности производства, то не должен иметь место и рост заработной платы за счет поощрительного фонда. Надо поставить дело так, чтобы каждый рабочий осознал эту связь. Увеличение заработной платы за счет фонда материального поощрения без увязки с конкретными результатами хозяйственной деятельности предприятия превращает рост заработной платы в какой-то обязательный, сам собою протекающий процесс, имеющий тенденцию к уравниловке.

Следует учитывать и то, что по мере роста денежных доходов трудящихся, коэффициент полезного действия рубля стимулирующего фонда падает. Дело в том, что по мере роста доходов трудящихся удовлетворяются потребности все более высокого порядка. Если дополнительный стимулирующий доход обеспечивал бы удовлетворение лишь обязательных потребностей человека, то он безусловно был бы более действенным, чем в условиях удовлетворения менее обязательных пот-

ребностей. По-видимому, в дальнейшем для достижения того же стимулирующего эффекта потребуется увеличение размера материального поощрения. Чтобы уравновешивать этот процесс, необходимо более широко использовать моральное стимулирование, увязывая его с материальным.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
Г. Либерман. Хозяйственная реформа и развитие ленинских принципов социалистического хозяйствования.	5
Б. Клас, Г. Либерман, В. Рикшис. Хозяйственная реформа в действии. (Итоги работы 17 промышленных предприятий Латвийской ССР, переведенных на новую систему планирования и экономического стимулирования в 1966 году).	22
Г. Либерман. Образование фондов экономического стимулирования в промышленности Латвийской ССР.	58
В. Молодцов. О совершенствовании порядка образования фондов экономического стимулирования на промышленных предприятиях.	81
Г. Либерман. Производительность труда и эффективность материального поощрения.	113
Б. Клас. Внутрипроизводственное планирование, хозрасчет и материальное стимулирование.	126
Б. Клас. Проблемы хозяйственного расчета и материального стимулирования в отраслевых проектно-конструкторских организациях (ПКТО) Латвии.	144
А. Сорокин. О соотношении темпа роста производительности труда и средней заработной платы на машиностроительных предприятиях Латвийской ССР.	156



ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РЕФОРМА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЛАТВИЙСКОЙ ССР

Ученые записки, том 132

Редактор: Г. ГРАНТЫНЬ

Корректор: М. ВОЛОДИНА

Сдано в набор XII 1970 г. печать 12 II 1971 г.
Формат 60X84 1/16. Уч.-п. л. 9,9. Печатных
листов 10,4. Тираж 1000. Цена 50 коп.
Отпечатано 16-я тип., г. Бауска. Заказ 1980.
ЯТ 12128

LU bibliotéka



200020968

85

V V

1