

План, прибыль, премия

Совершенствовать хозяйственное руководство и планирование

Е. Либерман

Доктор экономических наук, профессор Харьковского инженерно-экономического института

«Правда», 9 сентября 1962 года, №232 (16108)

Необходимо найти достаточно простое и вместе с тем обоснованное решение одной из важнейших задач, поставленных в Программе КПСС: **построить систему планирования и оценки работы предприятий так, чтобы они были жизненно заинтересованы в наиболее высоких плановых заданиях, во внедрении новой техники и улучшении качества продукции, словом, в наибольшей эффективности производства.**

На наш взгляд, этого можно добиться, если до предприятий **доводить планы только по объему продукции в номенклатуре и срокам поставок.** Притом это надо делать с максимальным учетом **прямых связей** между поставщиками и потребителями.

Все остальные показатели надо доводить только до совнархозов; разверстывать их между предприятиями **не нужно.**

Предприятия на основе полученного объемно-номенклатурного задания должны сами составлять полностью законченный план, в том числе по производительности труда и численности работающих, заработной плате, себестоимости продукции, накоплениями, капиталовложениями и новой технике.

Как же можно доверить предприятиям составлять планы, если сейчас все их наметки, как правило, гораздо ниже их действительных возможностей?

Это можно сделать, если предприятия будут в наибольшей степени морально и материально заинтересованы в полном использовании резервов не только при выполнении, но и при самом составлении планов. С этой целью по каждой отрасли производства должны разрабатываться и утверждаться на длительный период плановые нормативы рентабельности. Целесообразнее всего эти нормативы утверждать в централизованном порядке в виде шкал, определяющих размеры поощрения коллективов предприятий в зависимости от достигнутого уровня рентабельности (в форме прибыли в процентах к производственным фондам).

Вот примерная шкала поощрения, разработанная для предприятий машиностроения на основе анализа деятельности 24 заводов за пять лет:

Примерная шкала поощрения предприятий

Рентабельность (балансовая прибыль в процентах к основным фондам)	От 0,01 до 5,0	От 5,1 до 10,0	От 10,1 до 20,1	От 20,1 до 30,1	От 30,1 до 45,1	От 45,1 до 60,0	Выше 60,0
---	----------------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------

			20,0	30,0	45,0	60,0	
Поощрение: А) в коп. на 1 рубль фондов	0,0	2,1	3,0	3,9	4,4	4,9	5,3
Б) дополнительно в процентах к прибыли, превышающей нижнюю границу интервала	42,0	18,0	9,0	5,0	3,3	2,7	2,0*

* Но в общей сложности не более 5,5 коп. с 1 рубля фондов.

Поясним на примере, как используется шкала. Допустим, что балансовая прибыль предприятия за год составила 7,5 миллиона рублей, а среднегодовой размер его основных и оборотных фондов равен 50 миллионам рублей. Значит, рентабельность предприятия – 15 процентов. В таком случае предприятию полагается получить на цели поощрения, во-первых, по 3 копейки за каждый рубль фондов, т.е. 1,5 миллиона рублей. Во-вторых, от суммы прибыли, превышающей нижнюю границу интервала, т.е. сверх 5,05 миллиона рублей, которые составляют 10,1 процента от стоимости фондов, предприятие должно получить ещё 9 процентов. В данном случае эти девять процентов насчитываются с 2,45 миллиона рублей и составляют 221 тысячу рублей. Таким образом, всего предприятие получит 1 721 тысячу рублей.

Ставки шкалы можно, конечно, увеличить или уменьшить. Сейчас **важен принцип, а не сами величины.**

Принцип состоит, во-первых, в том, что чем выше рентабельность, тем поощрение больше. Например, при возрастании рентабельности с 5,1 проц. до 61 проц., т.е. в 12 раз, поощрение предприятия увеличивается с 2,1 копейки до 5,3 копейки, т.е. в 2,5 раза. Это гарантирует для предприятия сильный материальный побудитель к росту рентабельности. Но вместе с тем сумма дохода, поступающего в бюджет государства, растет гораздо быстрее: соответственно с 3 копеек и до 54,7 копейки с каждого рубля фондов, т.е. в 18. Раз. **Это гарантирует еще более быстрый рост общественного богатства** и вместе с тем страхует от чрезмерно высоких отчислений в пользу предприятия. **Никакой опасности для бюджетных доходов нет:** наоборот, есть основание ожидать значительный прирост государственного дохода под влиянием сильной материальной заинтересованности предприятий в общем увеличении прибыли.

Принцип состоит, во-вторых, в том, что **предприятия получают поощрения на основе долевого участия в созданном доходе: чем выше план по рентабельности, который составит само предприятие, тем больше будет и поощрение.** Если план рентабельности не будет выполнен, предприятие получит поощрение по той же шкале, в зависимости от фактической рентабельности. Если же план рентабельности будет перевыполнен, предприятие получит поощрение по той же шкале, но из расчета **средней ставки** между плановой и фактической рентабельностью. Допустим, что предприятие планирует себе рентабельность в 10 процентов, а достигнет рентабельности в 15 процентов. Тогда оно получит поощрение, исходя из рентабельности в 12,5 процента, т.е. из средней между запланированной и фактической. Значит, **составлять заниженные планы станет для предприятия крайне невыгодным делом.** Вместе с тем сохранится стимул к перевыполнению планов. Конечно, при несоблюдении заданий по объему, номенклатуре и срокам поставок предприятие лишается права на премирование.

На этой основе можно резко упростить и вместе с тем улучшить низовое планирование. В самом деле, предприятие получит только **одно задание** по выпуску продукции в номенклатуре и, кроме того, в своих планах будет исходить из утвержденной шкалы поощрений за рентабельность.

Для того, чтобы добиться высокой рентабельности, предприятие при разработке планов **в наших условиях и при плановых ценах должно будет стремиться к наиболее полной нагрузке мощностей и оборудования** (ведь прибыль-то будет отнесена в процентах к фондам!). Значит, предприятие в силу собственных интересов будет повышать сменность и загрузку наличного оборудования, перестанет требовать излишние капиталовложения и станки, создавать ненужные запасы. Если сейчас все эти излишества служат для предприятий почти бесплатным резервом, то при новом порядке они будут чувствительно «бить по карману», сокращая размеры поощрения. Отпадет, следовательно, «борьба» предприятия за то, чтобы получить заниженные планы. Ведь такие планы никак не дадут предприятию достаточно высокую рентабельность.

Далее, предприятие будет стремиться к тому, чтобы максимально снижать себестоимость продукции, проявлять бережливость, не завывать искусственно нормы расхода материалов, топлива, инструмента, энергии. Ведь снижение затрат прямо приведет к повышению рентабельности, независимо от того, какие нормы удалось «протащить» в план или заявки. Следовательно, рентабельность в процентах к основным и оборотным фондам предприятия есть объективный критерий. Он не зависит от того, какой план постаралось получить для себя предприятие.

Наконец, самое главное – **предприятия будут стремиться максимально повысить производительность труда**. Они перестанут требовать и принимать излишнюю рабочую силу. Такие излишества снизят рентабельность, а следовательно, и фонды поощрения.

Фонд поощрения, создаваемый в зависимости от достигнутого уровня рентабельности, **должен быть единым и единственным источником всех видов премий**. Важно связать воедино коллективную и индивидуальную материальную ответственность. Пусть предприятие имеет больше свободы в использовании «своей» части прибыли!

Возникает естественный вопрос: а будет ли при этом сохранено и усилено централизованное начало в нашем планировании?

С полным основанием можно утверждать, что предлагаемый порядок освободит централизованное планирование от мелочной опеки над предприятиями, от дорогостоящих попыток воздействовать на производство не экономическими, а административными мерами. **Резервы лучше всего знает и может вскрыть только само предприятие**. Но для этого оно не должно опасаться того, что своей хорошей работой оно поставит себя в тяжелое положение в следующем году. Все основные рычаги централизованного планирования: цены, финансы, бюджет, учет, крупные капиталовложения, наконец, все стоимостные, трудовые и важнейшие натуральные показатели темпов, пропорций в сфере производства, распределения и потребления полностью будут определяться из центра.

Их выполнение будет обеспечено и гарантировано тем, что до совнархозов (и исполкомов местных Советов) будут доведены **обязательные годовые контрольные цифры по всем важнейшим показателям**. Совнархоз станет не простой передаточной инстанцией, какой он, к сожалению, до сих пор часто бывает, а центром или узлом, в котором сходятся нити низового планирования. Сверху до него будут доведены обобщенные государственные задания по экономическому району в целом. Снизу в совнархоз поступят разработанные **самими** предприятиями планы с учетом обязательных заданий по количеству и номенклатуре изделий. Так как при составлении планов предприятия будут жизненно заинтересованы в том, чтобы дать максимум продукции при минимуме текущих и капитальных затрат, можно с достаточной уверенностью полагать, что сумма планов предприятий по совнархозу вполне обеспечит выполнение и даже перевыполнение централизованных заданий.

Предприятия не будут «встречать в штыки» предложения совнархоза об улучшении тех или иных показателей, так как база для поощрения от этого ни в чем не изменится: кала отчислений останется той же самой. При улучшении плана она будет только сулить предприятию более высокий размер поощрения. Сейчас же всякое изменение плана (а их десятки в год!) вызывает требование предприятий пересмотреть все взаимосвязанные показатели.

Многие экономисты полагают, что предприятия можно побуждать к раскрытию резервов путем улучшения расчетной базы, централизованной системы технических нормативов и т.п. Спору нет, расчеты и нормативы необходимы. Но их должны делать сами предприятия. Надо, чтобы предприятия были материально заинтересованы в прогрессивности этих нормативов.

Таким образом, предлагаемая система исходит из принципа: то, что выгодно обществу, должно быть выгодно и каждому предприятию. И, наоборот, что невыгодно обществу, то должно быть крайне невыгодным для коллектива любого предприятия.

Некоторые экономисты говорят, что нельзя слишком выпячивать прибыль, что это-де капиталистический показатель. Неверно это! Наша прибыль не имеет ничего общего с капиталистической. Сущность таких категорий, как прибыль, цена, деньги, у нас совсем иная, и они с успехом служат делу строительства коммунизма. Наша прибыль, при плановых ценах на продукты труда и при использовании чистого дохода на пользу всего общества, есть результат и в то же время измеритель (в денежной форме) действительной эффективности затрат труда.

Существуют опасения, что предприятия начнут делать только рентабельную продукцию, а от нерентабельной будут отказываться. Но, во-первых, при нарушениях ассортимента предприятие лишается всякого поощрения. А во-вторых, очень плохо, что у нас одни виды продукции в силу недостатков ценообразования высокорентабельны, а другие – убыточны. В том-то и задача ценообразования, как это вытекает из решений XXII съезда КПСС, чтобы обеспечить в нормальных условиях рентабельность для всего ассортимента изделий.

Опасаются также того, что предприятия начнут искусственно повышать цены на новые изделия. Но как раз теперь это труднее всего проконтролировать из центра или даже из совнархоза. Ведь потребители довольно безразлично относятся к калькуляции

поставщиков: им, потребителям, нужна поставка по любой цене, лишь бы цена была где-то утверждена. Предлагаемый нами порядок изменит положение. Всякое завышение цен на поставляемые изделия снизит у потребителей рентабельность. Значит, они будут с максимальной требовательностью проверять устанавливаемые поставщиками цены. Это поможет совнархозам и госпланам осуществлять действенный, а не формальный контроль над ценообразованием. Сейчас рентабельность снижается, если предприятия осваивают много новых изделий и новой техники. Поэтому нами разработана шкала добавок и снижений размера поощрений в зависимости от удельного веса новых изделий в плане. При выпуске давно освоенной продукции размер поощрений будет несколько снижаться, при освоении новых изделий – существенно повышаться.

Кроме того, сам процесс ценообразования должен быть гибким. На новые, более эффективные в производстве или в потреблении изделия следует на первое время цены строить так, чтобы изготовитель мог покрывать свои дополнительные затраты. От этого и потребитель не понесет никакого ущерба, а, наоборот, получит для себя и для народного хозяйства выгоду. Таким образом, поощрение за рентабельность может стать гибким орудием в борьбе за скорейшее внедрение новой техники и за повышение качества (долговечности, надежности) изделий. Ныне действующая система поощрений предприятий за снижение себестоимости продукции или за повышение выработки против плана или против прошлого года прямо препятствует повышению качества продукции и освоению новых изделий.

В поисках выхода экономисты ищут новые хорошие «показатели». Спора нет, многие показатели нуждаются в исправлении. Но сами по себе даже «идеально» сконструированные показатели ничего не дадут. Дело не в показателях, а в системе взаимоотношений предприятия с народным хозяйством, в способах планирования, оценки и поощрения работы производственных коллективов. Имеется уже пример, когда для швейной промышленности был создан взамен валовой продукции другой показатель: «нормативная стоимость обработки». Это было сделано, чтобы побудить швейные фабрики шить платья из дешевых тканей, а не из дорогих. И что же? Оказалось, что получается обратный эффект: фабрики охотно шьют давно освоенные платья из дешевых тканей, на которые норматив «стоимости обработки» стал выгодным, и весьма неохотно шьют изделия новых модных фасонов из более дорогих тканей. А население как раз их и требует. Отсюда следует, что любые показатели будут искажаться, когда их навязывают предприятиям сверху методом разверстки.

Вместо этого надо дать предприятиям возможность самим рассчитать для себя оптимальные сочетания показателей, чтобы добиться конечного эффекта: наилучшей, действительно нужной потребителям продукции, с наибольшей рентабельностью производства. Без такой «свободы хозяйственного маневра» нельзя резко повысить эффективность производства. Без этого можно сколько угодно говорить о повышении прав предприятия, но не добиться его.

Поэтому текущий план надо освободить от функции мерила для определения степени поощрения и тем самым усилить значение плана как регулятора производства в целях обеспечения роста объема производства и его эффективности.

Конечно, мы далеки от мысли, что предлагаемый метод есть какая-то панацея, что он сам по себе устранил все недостатки. Ясно, что организующая, воспитательная и контролирующая работа партийного и хозяйственного аппарата останется решающей силой. Но эта сила во много раз возрастет, если ее снизу будет подпирать всемерная заинтересованность в успехе дела, и не ради «показателей», а во имя реальной эффективности производства. Аппарат управления при этом резко сократится.

Заметим, что предлагаемый порядок заставит предприятия выпускать только такую продукцию, которая сможет быть реализована и оплачена. Предприятия будут, далее, как следует подсчитывать эффективность новой техники и перестанут бездумно заказывать любое новое оборудование за государственный счет.

Сейчас принято считать, что всякая оценка работы предприятий и всякое их поощрение должны отправляться от выполнения плана, как наиболее достоверного мерила. Почему это так? Потому, что план создает якобы равные условия для предприятий, учитывает и разные природные условия, и разную степень механизации, и другие «индивидуальные» обстоятельства. В действительности же планы предприятий сейчас устанавливаются по так называемой «отчетной базе», т.е. исходя из достигнутого уровня. Этим создаются как раз весьма неравные условия: льготные – для плохо работавших, напряженные – для тех предприятий, которые по-настоящему вскрывают и используют свои резервы. Зачем в этих условиях стремиться к хорошей работе? Разве не проще постараться получить «хороший» план? Такую систему пора исправить!

Не ясно ли, что действительно «равные условия» могут быть созданы при наличии единого норматива рентабельности для предприятий, находящихся примерно в одинаковых естественных и технических условиях. Менее опасно игнорировать некоторые различия в этих объективных условиях, чем нивелировать качество хозяйственного руководства. Таким выравниванием мы консервируем отсталые методы производства. Пусть сами предприятия, имея из центра производственную программу и длительный норматив рентабельности, покажут, на что они способны в соревновании за лучшие результаты. Это верно, что у нас нет конкуренции, но это вовсе не означает, что у нас нет **соревнования** за лучшие методы руководства. Наоборот, такое соревнование должно получить у нас полный простор.

Итак, что же конкретно предлагается для улучшения дела?

1. Установить, что планы предприятий после согласования и утверждения объемно-номенклатурной программы **полностью составляются самими предприятиями.**
2. Чтобы гарантировать государственную добросовестность и заинтересованность предприятий в максимальной эффективности производства, установить **единый фонд для всех видов материального поощрения в зависимости от рентабельности** (от прибыли в процентах к производственным фондам).
3. Централизованно утвердить в качестве нормативов длительного действия шкалы поощрения в зависимости от рентабельности для различных отраслей и групп предприятий, находящихся примерно в одинаковых естественных и технических условиях.

4. Усилить и улучшить централизованное планирование путем доведения обязательных заданий (контрольных цифр) только до совнархозов (исполкомов, ведомств). Ликвидировать практику разверстки заданий со стороны совнархозов между предприятиями по «достигнутому уровню». Обязать совнархозы на основе экономического анализа проверять, оценивать и улучшать самостоятельно разработанные предприятиями планы без изменения при этом шкал рентабельности как базы для поощрения предприятий.
5. Разработать порядок использования единых фондов поощрения из прибылей предприятий, имея ввиду расширение прав предприятий в расходовании фондов на нужды коллективного и личного поощрения.
6. Установить принцип и порядок гибкого образования цен на новые изделия с таким расчетом, чтобы более эффективные изделия были рентабельны и для производителей и для потребителей, то есть для народного хозяйства в целом.

ОТ РЕДАКЦИИ: Опубликованные в «Правде» материалы по вопросам совершенствования хозяйственного руководства и планирования вызывают большой интерес общественности. Важные, принципиальные вопросы поднимаются в публикуемой сегодня статье доктора экономических наук Е. Либермана. Редакция «Правды», придавая этим вопросам большое значение, приглашает ученых-экономистов, работников промышленности, плановых и хозяйственных органов высказать свое мнение по поводу конкретных предложений автора статьи.

Еще раз о плане, прибыли и премии

Е. Либерман

Доктор экономических наук, профессор Харьковского университета

«Правда», 19 сентября 1964 года

В СТАТЬЕ «ЗА ГИБКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ» («Правда» от 17 августа с.г.) академик В. Трапезников поднял вопрос о существенном повышении эффективности нашего производства на основе правильного использования прибыли. Это направление многие будут приветствовать.

Проведенные на основе решений ноябрьского (1962 г.) и последующих Пленумов ЦК КПСС изменения в управлении народным хозяйством создали, на наш взгляд, особенно благоприятные условия к тому, чтобы усилить роль экономических методов воздействия на производство.

Для этого можно с успехом использовать прибыль как обобщающий (хотя отнюдь не единственный) показатель экономической эффективности производства. Следовало бы, с моей точки зрения, внести некоторые уточнения в предложения академика Трапезникова. Речь должна, по нашему мнению, идти не о прибыли в абсолютной сумме, так как, чем крупнее предприятие, тем больше при прочих равных условиях будет и прибыль. Значит,

для оценки эффективности надо прибыль отнести к какой-либо базе, характеризующей мощность предприятия. Целесообразнее всего в качестве такой базы принять стоимость производственных фондов предприятия. Тогда оценка будет идти по рентабельности производства, под которой понимается отношение прибыли к стоимости производственных фондов. По-видимому, нужны для однородных предприятий по отраслям производства долгосрочные нормативы, которые должны определить меру поощрения в зависимости от достигнутого уровня рентабельности.

Дискуссия 1962 года показала, что величину поощрения надо соразмерять не только с величиной фондов, но и с массой приложенного живого труда на каждом предприятии. Это вполне разрешимая задача. Норма поощрения будет зависеть от уровня рентабельности, но сама эта норма может быть выражена как доля фонда зарплаты или же как ставка на одного трудящегося. Например, при рентабельности в 10 процентов в поощрительный фонд отчисляется из прибыли 7 процентов к фонду зарплаты, а при рентабельности, скажем, в 20 процентов в фонд поощрения отчисляется 12 процентов к фонду зарплаты и т.п. Такие нормативы должны быть тщательно разработаны. При этом предприятия не будут заинтересованы в искусственном увеличении фонда зарплаты, так как оно повлечет за собой повышение себестоимости продукции, а значит и уменьшение рентабельности.

Главным и наиболее серьезным возражением против рентабельности как показателя эффективности производства было то, что рентабельность весьма часто не совпадает с действительной эффективностью производства. Приводились многочисленные статистические данные в доказательство того наперед известного обстоятельства, что себестоимость продукции, например, растет, а прибыль и рентабельность в противоречие с этим фактом не падают, а увеличиваются, и т.д. Но это отнюдь не свидетельствует о том, что прибыль как измеритель эффективности работы не годится. Это – следствие дефектов ценообразования.

ЦЕНЫ у нас слишком часто отрываются от своей естественной базы – общественно необходимых издержек производства, какие ближе всего измеряются среднеотраслевыми затратами на те или иные продукты труда. Принцип государственных плановых цен почему-то понимался как принцип застывших цен, причем для всех изделий на один и тот же длительный срок. Это и создавало пестроту рентабельности изделий.

Но теперь все больше и больше распространяется убеждение, что цены должны сочетать стабильность с гибкостью. Цены должны пересматриваться на отдельные группы изделий по мере изменения соотношений между издержками производства в среднеотраслевом масштабе и действующими ценами, с учетом новизны, качества, эффективности новых изделий в эксплуатации или в потреблении.

Конечно, сочетание гибкости и стабильности цен – не простая и не легкая задача. Но если подойти к ней с позиций разумной и необходимой децентрализации, то такая задача разрешима. При этом можно широко использовать применявшийся в довоенной практике и оправдавший себя во многих отраслях принцип расчетных внутриотраслевых цен. Тогда для всех потребителей цена остается стабильной, но для производителей, смотря по уровню их оснащенности или по естественно-геологическим условиям, цены будут

различными с тем, чтобы создать для них равные условия рентабельной работы. Можно, конечно, использовать и принцип рентных платежей за недра или за фонды. Все это – вопросы, настоятельно требующие решения.

Только путем гибкой политики цен и серьезного поощрения за рентабельность можно побудить предприятия наиболее эффективно использовать основные и оборотные фонды, непрерывно совершенствовать методы производства, обновлять типаж изделий и повышать качество продукции. Способы же, основанные на множественности оценочных показателей, диктуемых сверху в порядке заявочно-разверсточного планирования, вряд ли дадут нужные результаты.

РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ в наших условиях вовсе не является единственным показателем эффективности. Прежде всего надо оценивать работу предприятия в зависимости от того, как оно выполняет поставки по количеству, номенклатуре, качеству изделий и срокам. Договорные поставки на основе прямых связей поставщиков и потребителей – основа стабильных планов. И эту оценку аккуратности поставщиков надо подкрепить рентабельностью. За нарушение условий поставок следует взимать чувствительные штрафы. И, наоборот, солидно поощрять добросовестных и инициативных поставщиков.

Такие показатели, как рост объема производства, повышение выработки, увеличение съема продукции с одного рубля основных фондов, снижение себестоимости и другие, – все они вместе и каждый в отдельности имеют самостоятельное значение в процессе планирования и учета. Но все они собираются, скрещиваются в рентабельности, которую потому и надлежит применять в качестве ключевого показателя для оценки эффективности работы предприятий.

Это вовсе не означает, что все разнообразие отраслей и предприятий будет игнорироваться. Общий поощрительный фонд образуется на основе единого принципа. Но внутри предприятий в разных отраслях и даже на различных заводах можно поощрять из этого фонда за те показатели, которые являются решающими для данных условий. Например, в добывающих и сырьевых отраслях или даже в заготовительных цехах больше всего поощрять за рост объема производства. В приборостроении – за повышение надежности продукции и т.д. При этом надо держаться правила: премирование строить не на инструкциях, регламентирующих до деталей процесс оценки и поощрения, а на расширении прав предприятий, в рамках единого фонда и общих законодательных норм. При чрезмерной регламентации премирование нередко превращается в надбавку, в гарантированные довески к зарплате, и его стимулирующая роль теряется. Надо побольше поощрять за индивидуальные достижения, причем быстро и оперативно.

В сущности, все эти принципы уже реализуются в опыте работы двух объединений швейной промышленности – «Большевичка» Московского городского совнархоза и «Маяк» Волго-Вятского совнархоза. Ныне подготавливаются такие же опытные мероприятия и на Украине. План для этих предприятий есть не что иное, как проекция заказов магазинов на данный отрезок времени. Предприятие составляет на основе заказов собственный план. Оценка идет по рентабельности, поощрение – только из прибылей, причем никакой регламентации того, за что и кого именно поощрять, не вводится, это –

дело дирекции и общественных организаций предприятия. Все это сделано в целях улучшения качества продукции и ускорения ее реализации.

ПОЛЕЗНО заметить, что речь идет не о реформе показателей, а о реформе взаимоотношений предприятий с народным хозяйством. Поэтому странно, когда спорят о том, что лучше – нормативная стоимость обработки, например, или прибыль? Прибыль должна выступать как общая, конечная мера эффективности. Но самое главное состоит здесь в том, что прибыль не надо предписывать в планах сверху каждому предприятию, равно как не надо лимитировать и другие качественные показатели. Все эти показатели обязательно будут планироваться в масштабе республик и экономических районов, а также отраслей производства. Предприятия же со своей стороны на основе договоров поставок и норматива поощрения из прибылей могут вполне самостоятельно разрабатывать свои планы. При этом предприятиям будет выгодно как в плане, так и фактически добиваться максимальной рентабельности.

А так как рентабельность есть фокус или оптимальная точка пересечения всех других качественных показателей, то предприятия и должны стремиться к росту производства, обновлению продукции (выгодные цены!), к новой технологии (снижение себестоимости!), максимальному использованию оборудования по времени и мощности, минимуму оборотных запасов (высокая рентабельность!), повышению качества продукции (гарантия сбыта и реализация прибылей). Словом, они будут обеспечивать реальную эффективность производства, а не формальное выполнение показателей.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ прибыли, следовательно, не просто замена других показателей показателем прибыли или рентабельности. Если прибыль диктовать в планах, доводимых до предприятий, то нет гарантии против того, что предприятия нередко, как и теперь, будут стремиться к занижению планов и тем тормозить прогресс в производстве. Вот почему предприятия должны иметь длительно действующий норматив поощрения, который бы не пересматривался каждый раз, когда предприятия его превзойдут. Предприятия всегда должны быть уверены в том, что доля успеха достанется заслужившему этот успех коллективу.

То, что выгодно обществу в лице государства, должно быть выгодно каждому коллективу предприятия и каждому его члену! Надо сделать так, чтобы каждый шаг вперед приносил огромную пользу обществу, но вместе с тем доля этой пользы никогда не шла бы мимо данного коллектива.

Стоит еще сказать несколько слов о некоторых обозревателях в США и ФРГ. Стремление лучше использовать прибыль в СССР они усиленно толкуют, как переход к рыночному хозяйству и даже, подумайте, к системе «свободного предпринимательства»! Некоторые кулики, находясь в болоте, считают, что лучше своего болота нет ничего на свете, и что все должны стремиться попасть в болото... Если бы у куликов был кругозор пошире, то они увидели бы, что прибыль в СССР может лучше измерить эффективность производства, чем при капитализме. У нас ведь нельзя увеличить прибыль путем спекуляции, намеренного повышения цен, неэквивалентного обмена с отсталыми и колониальными странами, давлением на уровень оплаты труда. Наша прибыль, если

исходить из того, что цены правильно отражают среднеотраслевые издержки производства, есть не что иное, как инкассированный в денежной форме эффект роста производительности общественного труда. Вот почему мы можем, основываясь на рентабельности, поощрять за действительную эффективность производства. Но при этом поощрение не есть обогащение! Прибыль у нас не может превратиться в капитал, так как никто в частном порядке – ни директора, ни профсоюзы, ни отдельные лица – не могут приобрести на свою премию средства производства... Где же тут «частное предпринимательство», которое предвещают своим свистом «кулики»? Где же «рыночное хозяйство», если полностью сохраняет свою силу централизованное планирование, которое мы хотим улучшить и усилить, освободив его от деталей мелочного контроля над предприятиями и включив рычаги ленинского принципа материальной заинтересованности в самый процесс планирования?

Речь идет не о капиталистическом «предпринимательстве», а о том, чтобы усилить инициативу наших рабочих, инженеров и хозяйственных руководителей и поощрять за такую инициативу на основе социалистического закона «за высокие достижения – высокая оплата труда».

Многочисленные и подчас сложные задачи, возникающие на пути совершенствования методов экономического воздействия на производство требуют, на наш взгляд, более серьезных мер, чем создание временной комиссии из инициативных экономистов, как это предлагает академик В.А. Трапезников.

По-видимому, нужен не междудомственный, а надведомственный и постоянно действующий орган на самом высшем уровне, который руководил бы всеми проверочными мероприятиями и расчетами и подготовлял бы в поэтапном порядке систему законодательных актов в определенном, твердо принятом направлении.

В. Мау в своей книге-обзоре «В поисках планомерности» занимается художественной резьбой по тексту так, чтобы у читателя создавалось впечатление, что в 60-е годы экономисты разделились на два (два с половиной) лагеря: кто предлагал премировать за выполнение плановых заданий, кто предлагал премировать за прибыль и рентабельность и кто предлагал премировать за позитивную динамику показателей. В действительности же этого антагонизма не было. Сам Либерман в своих статьях четко говорит, что премировать за прибыль можно только при выполнении плана по объему, номенклатуре, качеству и срокам поставок. В целом предложения Либермана, на мой взгляд, удивительно походят на предложения вернуть фонд директора, который был при Сталине.

Из книги В.П. Дьяченко «История финансов СССР (1917-1950 гг.)

Первостепенное значение среди мер хозрасчетного стимулирования, принятых 5 декабря 1946 г., имело восстановление фонда директора предприятия с 1 июля 1946 г.

Во время войны фонд директора предприятия был, как указывалось выше, временно отменен в связи с необходимостью добиться максимальной концентрации средств на нужды обороны. При восстановлении фонда директора были учтены недостатки его

образования и использования в довоенные годы и соответственно внесены важные изменения.

Как и в довоенное время, источниками образования фонда директора являлась полученная предприятием прибыль или, если планом прибыль не предусмотрена, экономия от снижения себестоимости продукции. Но до войны отчисления в директорский фонд производились независимо от выполнения плановых заданий, а требовалось лишь, чтобы предприятие имело прибыль или экономию от снижения себестоимости продукции.

При восстановлении фонда директора условия его образования были усовершенствованы: отчисления в фонд производились лишь в том случае, если предприятие:

- 1) выполняет или перевыполняет план выпуска товарной продукции;
- 2) производит продукцию, ассортимент которой полностью соответствует плановому;
- 3) выполняет задание по снижению себестоимости, продукции;
- 4) выполняет план прибыли от реализации продукции.

Невыполнение хотя бы одного из этих условий лишало предприятие права на образование фонда директора. Тем самым намного было усилено значение этого фонда в деле стимулирования выполнения и перевыполнения плана по всем важнейшим не только количественным, но и качественным показателям.

Ранее, до войны отчисления в директорский фонд производились в одинаковом для всех отраслей промышленности размере (определенный процент от полученной прибыли или экономии). При восстановлении фонда директора в 1946 г, размеры отчислений от прибыли или экономии были дифференцированы.

Для ряда отраслей тяжелой индустрии (машиностроение, угольная, нефтяная, металлургическая и некоторые другие) отчисления устанавливались в повышенных размерах: 10% от плановой и 75% от сверхплановой прибыли или экономии. Для всех остальных отраслей промышленности вводились две ставки отчислений в зависимости от уровня рентабельности: 4% от плановой и 50% от сверхплановой прибыли или экономии при пониженном уровне рентабельности.

С 1948 г., в связи с ростом рентабельности предприятий, размеры отчислений по всем отраслям промышленности были снижены соответственно до 5 и 45%; 2,5 и 30 и 1,2 и 15%. Общий размер фонда директора был определен в 5% фонда заработной платы промышленно-производственного персонала предприятий, пересчитанного на фактический объем товарной продукции.

При восстановлении фонда директора промышленного предприятия точно указывались основные цели, на которые могут расходоваться средства этого фонда: 50% — на сверхплановые затраты по расширению производства и жилищного фонда предприятия, другая половина — на улучшение культурно-бытового обслуживания работников предприятия и на их премирование.

Введенный сначала только для промышленных предприятий, фонд директора в 1947—1948 гг. был распространен почти на все другие отрасли государственного хозяйства.