

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО МЕТОДА УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ВЕНГРИИ

Б. КОМПАКТОР

Кафедра политической экономии, Политехнический Университет, Будапешт.

(Поступило 29 июня 1960 г.)

С изменением общественных формаций по необходимости изменяются и методы управления производством. С прекращением старых производственных отношений исчезают и характерные для них методы управления производством.

С возникновением новых производственных отношений возникают новые методы управления. В Венгрии этот процесс произошел в период с 1945 по 1948 годы.

В капиталистической Венгрии метод управления производством был так называемый «метод коммерческого расчета».

Сущность этого метода управления заключалась в том, что: эксплуатация рабочих, использование средств производства, товар и денежное обращение — все это обеспечивает возникновение таких условий, которые необходимы для производства наибольшей прибавочной стоимости и реализации.

Такой метод управления прямо противоречит сущности социалистических производственных отношений.

В социалистическом обществе нет эксплуатации. Именно поэтому с прекращением капиталистических производственных отношений и возникновением социалистических производственных отношений, капиталистические методы сменяются по необходимости методами социалистического управления производством.

Завоевание политической власти, создание социалистической собственности, ключевые позиции хозяйственной жизни создали возможность и необходимость социалистического планового хозяйствования.

Новые производственные отношения требовали новых методов управления промышленности. Этот метод управления, который появился в 1947—1948 гг. соответственно социалистическим производственным отношениям называется хозрасчетом.

Основная задача социалистического метода управления промышленности в корне отличается от основной задачи капиталистического управления промышленности. Социалистические производственные отношения свободны от эксплуатации. Цель социалистического производства — удовлет-

ворение потребностей. Соответственно этому главная задача социалистического управления промышленности — осуществить действие основного экономического закона социализма.

Это означает, что социалистический метод управления промышленностью должен обеспечивать постоянный рост производства на базе самой развитой техники с целью наиболее полного удовлетворения потребностей трудящихся. В Венгрии о социалистическом управлении промышленностью можем говорить с 1947—1948 гг. Социалистическое управление промышленностью с 1947—1948 гг. во многих отношениях развивалось и изменялось.

Цель этой работы установление характеристики современного положения социалистического метода управления промышленностью.

* * *

Одна из важнейших частей социалистического метода управления промышленностью — государственное планирование производства.

Принимая во внимание особенности отраслей промышленности, некоторые министерства определяют различные плановые показатели для предприятий. В настоящее время наименьшим числом таких показателей располагает Министерство легкой промышленности.

В легкой промышленности имеется четыре основных плановых показателя:

1. Реализация товара во внутренней торговле, внешней торговле и в направлении других министерств.
2. Снабжение дефицитными товарами.
3. Средняя заработная плата.
4. Капитальное вложение и фонды обновления.

Остальные министерства, кроме вышеперечисленных показателей используют еще 2—3 обязательных показателя. Наиболее распространенные среди них — запланированный уровень расходов, приходящихся на 100 форинтов произведенной стоимости.

Министерство тяжелой промышленности в ранее разработанных планах давало предприятиям задание в плановых показателях. Новый порядок планирования предусматривает три новых показателя вместо прежних:

- Это: а) обязательные плановые задания (или плановые показатели);
б) министерские средства;
в) ориентировочные показатели.

Обязательные плановые показатели и министерские средства определяются министерством, как обязательное задание, которое должно быть безусловно выполнено. Это необходимо в интересах равномерного развития народного хозяйства. Невыполнение заданий обязательных показателей плана или перерасход средств, выделенных по плану, влечет за собой материальную ответственность вплоть до взыскания.

Обязательные плановые задания:

количество нескольких, особо выделенных видов продукции, стоимость продукции, поставляемой для внутренней и внешней торговли, средняя часовая зарплата рабочих (без чрезвычайных доплат), и средняя зарплата административного персонала (без премии).

Министерские средства:

количество материалов, выделяемых министерством, по возможности максимально используемых в производстве; денежное обеспечение капитальных вложений и фонд обновления из государственных средств.

Ориентировочные показатели — это не обязательное задание. Выполнение его министерство поощряет материально. Невыполнение этого задания не влечет за собой ни моральной, ни материальной ответственности.

Но если предприятие не выполнит важнейших ориентировочных цифр, то меньше получит премии и меньше будет прибыль предприятия.

Все остальные показатели плана определяются в ориентировочных

цифрах, а значит:

завершенное производство и валовая продукция,

фонд зарплаты,

численность рабочих,

производительность труда,

уровень расходов,

снижение себестоимости и т. д.

Введение ориентировочных показателей означало коренное изменение в системе планирования.

Ориентировочные показатели вообще комплексного характера, зависят от многих факторов, нет возможности точно планировать их в централизованном порядке и выполнение их целиком доверяют предприятиям.

Ориентировочные показатели определенных заданий министерство устанавливает только для главка, но спускать их предприятиям нельзя. Об ориентировочных показателях главка предприятие узнает через условия получения премии.

Прекратилось ранее считавшееся незыблемым положение, когда в выданных плановых заданиях абсолютно ничего невозможно было менять. Из характера ориентировочных показателей следует, что предприятие в некоторых обоснованных случаях может отойти от них. Значительные расхождения расследуются вышестоящим органом и уточняются еще до утверждения плана.

Небольшие расхождения могут остаться, значит расчет руководящих органов и план самого предприятия могут не совпасть, практика, потом покажет, какой плановый расчет был реальнее.

Со стороны предприятий ставится вопрос, что вышестоящие руководящие органы часто проявляют непреклонность в отношении ориентировочных показателей и непосредственно и косвенно обязуют предприятия к их выполнению.

Определение численности работающих — задача предприятия, но наряду с этим в 1958 г. Министерство тяжелой промышленности несколько раз в течение года оказывало оперативное давление на главки и предприятия с целью сокращения штатов.

Значит, руководящие органы, например, главки, могут принудить предприятие к выполнению, тех ориентировочных показателей, которые устанавливаются для главка в указательном порядке со стороны министерства.

Этим самым главк нарушает самостоятельность предприятий. Это положение может быть постоянным источником разногласий между руководящими органами и предприятиями, если с этим не будет своевременно покончено.

Но и изменение этого положения должно пойти не по пути устранения ориентировочных показателей.

Почему? Да потому что, например, вопрос снижения себестоимости, источники этого снижения само предприятие гораздо лучше сумеет разрешить на основании местных данных, чем бы это сделал главк. Предприятие также точнее может определить необходимую численность рабочих, чем вышестоящий руководящий орган.

В связи с тем, что такие оперативные вмешательства часто приводят к скрытию настоящих возможностей предприятия, к их неиспользованию, а значит к слишком преувеличенной осторожности, поэтому использовать его (оперативное вмешательство) нужно только в крайнем случае.

С другой стороны, тот факт, что ориентировочные показатели — обязательного характера для главков и министерств, и это влияет на руководящие органы в том направлении, что и они применяют такой же подход в отношении предприятий.

Поэтому необходимо уточнить, какие ориентировочные показатели являются обязательными к выполнению предприятием в целях равномерного развития народного хозяйства, и тогда эти ориентировочные показатели нужно считать за обязательные плановые задания.

Дальше, необходимо рассмотреть, какие ориентировочные показатели не являются обязательными к исполнению предприятием, тогда эти показатели не включать непосредственно в план, а приложить к плану как дополнение.

Конечно, в зависимости от интересов развития народного хозяйства в разное время соответственно потребности, мы определяем, что является

обязательным плановым заданием и какое задание является ориентировочным показателем.

Если бы осуществилось все вышесказанное, тогда исчез бы такой двойственный характер ориентировочных показателей, т. е. когда ориентировочные показатели являются частично плановыми заданиями, и значит можно требовать их обязательного выполнения, с другой стороны эти показатели необязательного характера.

Возросли возможности хозяйствования предприятия и с тем, что определение обязательных плановых заданий и средств происходит в годовой системе.

Поквартальное оперативное планирование со стороны высших органов уже ликвидировано. Предприятие само определяет квартальное и месячное задание на основе договоренности с заказчиками.

Таким образом полученные квартальные и месячные задания не являются строго обязательными в связи с тем, что могут изменяться вместе с обязательными плановыми показателями соответственно потребностям торговли. К изменениям в плане в течение года министерство подходит реально. Если изменяется потребность народного хозяйства и это соответствующим образом документируется, например, торговой заявкой, тогда в течение года в любое время разрешается предприятию изменение плана. Изменения переводятся на условия материальной заинтересованности, если необходимо, дополняют и министерские средства.

Определение фонда зарплаты, как ориентировочного показателя, увеличило самостоятельность предприятия в отношении хозяйствования рабочей силой. Фонд зарплаты предприятия, который раньше устанавливал главк, теперь, планирует предприятие и делает заявку в государственный национальный банк и условия открытия счета осуществляются без предварительного контроля.

Однако в случае перерасхода банк обращает на это внимание главка. Премиальная система тесно примыкает к новому методу планирования.

Размер премии зависит не от выполнения цифр плана, а от уровня развития, достигнутого по сравнению с результатом прошлого года. Источник премии — какой-нибудь экономический фактор, в определенных максимальных рамках достигнутые улучшения по отношению исходных производственных затрат.

Условия премии определяются так, что смело планирующее предприятие получает больше, чем то, которое планирует с чрезмерной осторожностью и одинаковый результат достигает путем перевыполнения плана.

Это делается с целью, чтобы премия стимулировала на выполнение реально напряженного плана.

Значит при разработке новой системы планирования получило место новое понятие — контроль и руководство промышленностью. Абсолютная

твердость ориентировочных показателей устранена. Новая система планирования хорошо воздействует и на формирование промышленного производства.

На первый план поставлены качественные показатели, а не количественные, как это было прежде.

Экономичнее стало производство, предприятия получили большую самостоятельность.

При внедрении новой системы планирования исходили из того, что сокращая число данных плановых показателей, для предприятий, тем самым увеличивали действенность планирования. Это действительно так и произошло, т. к. сейчас значительно сократилось число плановых показателей, разработанных министерством.

Устранили также чрезмерную детальность планирования и аннулировались целый ряд ранее бюрократических твердо действующих обязательств. Большую роль играет планирование на предприятии, т. к. такие важнейшие экономические показатели, как: производительность труда, себестоимость, фонд зарплаты и т. д. предприятие получает, как ориентировочные показатели и само их планирует. Это в значительной степени повышает значение планирования самим предприятием и дает ему определенные экономические преимущества. До 1956 г. планирование себестоимости было чрезвычайно строгим. Практически от предприятий требовали, чтобы планировалось снижение всех факторов себестоимости на любой период, независимо от имеющихся или подготовленных возможностей. Таким образом план часто являлся бумажным.

И выполнялся план часто за счет снижения качества, ассортимента капитального ремонта производственного оборудования. Сейчас само предприятие решает, что в предстоящий период планирования какие факторы расхода можно сократить. Такой план снижения себестоимости гораздо реальнее, чем тот, который был ранее.

Из настоящей системы планирования старались устранить и освободиться от чрезмерной раздробленности и бюрократизма, которые в ранее существующей системе центрального планирования являлись характерными.

Совершенство планирования на предприятии заключается не в том что план разрабатывается с меньшим количеством показателей, а в том, что получая меньше обязательных плановых показателей от центральных органов, план предприятия становится эластичнее в отношении определенных частей планового задания и его выполнения.

В такой же мере влияют на заводское планирование ориентировочные показатели, а также и то, что предприятия получают годовые плановые задания. Благодаря тому, что предприятие получает меньше плановых показателей, и поэтому при разработке плана может лучше приспособиться к своим

особенностям, все это способствует тому, что в новой системе планирования план предприятия становится более конкретным.

В практике же трудность представляет то, что распределяемые в централизованном порядке материалы и импорт предприятие планирует на год, а министерство выделяет их поквартально. Дефицитные материалы также можно заказать только на квартал. Например, металлургическая промышленность принимает заявки только на квартал. Этот порядок материального снабжения содействует положению штурмовщины, перерасхода, скачкообразному производству, и сверхурочным работам.

В интересах устранения такого положения стремятся заявки подать кварталом раньше.

Ленин подчеркивал, что социализм означает «планомерную организацию общественно-производительного процесса для обеспечения благосостояния и всестороннего развития всех членов общества»¹

Нужно заметить, что погоня за количеством, любой ценой увеличение количества продукции, что господствовало в период первого пятилетнего плана, вредно влияло на связь между планированием и основным законом социализма. Поверхностно смотрящий мог бы подумать, что раз основной закон социализма — по возможности полное удовлетворение потребностей, тогда это же прекрасно, если мы производим как можно больше продукции. В действительности же не все так просто, ведь потребности могут быть различные. Именно поэтому не все равно, какой вид продукции производится в большем количестве. Такая «количественная» точка зрения привела бы к тому, что предприятия стремились бы перевыполнять план за счет самых простых, легко производимых продуктов. Поэтому в магазинах выбор товаров и качество товаров еще не соответствует потребностям.

Одни виды товаров скапливаются в довольно серьезном количестве, в других — ощущается недостаток в первую очередь из тех товаров производство которых сложнее. «Количественная» точка зрения привела к тому, что мало внимания обращают на вопросы экономичности, на улучшение качества продукции, на улучшение ассортимента.

В настоящее время предприятие по одностороннему решению не может перевыполнить план даже за счет сэкономленных материалов. Для этого необходима документация, обоснованная потребностями народного хозяйства, стоит ли использовать материал на предлагаемые предприятием цели.

Даже ранее полученный заказ нельзя выполнять, если он по каким-то причинам стал лишним и заказчик не хочет его принять.

¹ В. И. Ленин, Материалы по пересмотру партийной программы, Сочинения, Т. 24, стр. 430.

Ленин говорил, что строительство социализма и переход к коммунизму возможен «не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личном интересе, на личной заинтересованности, на хозяйственном расчете».¹

Именно поэтому нужно создать такую систему оплаты, которая обеспечивает заинтересованность рабочих и стимулирует повышение качества производства.

Такое представление, по которому интересам социализма отвечает в каждой своей части централизованная система оплаты, привело не только к серьезным результатам, но и к серьезным ошибкам.

Поэтому в прошедшей дискуссии о порядке управления хозяйством одним из важнейших вопросов был вопрос об усовершенствовании системы оплаты.

В ходе дискуссии возник вопрос о большей самостоятельности предприятия в отношении новой системы оплаты труда.

По старой системе оплаты труда очень подробно планировались всевозможные элементы оплаты, только самую зарплату рабочих не могли спланировать или уже готовый план не могли выполнить. В настоящей системе зарплаты главное внимание уделяли на зарплату рабочих.

В дальнейшем исходили из того, что необходимо увеличить самостоятельность предприятия в вопросах зарплаты, потому что без этого при данных обстоятельствах нельзя было бы осуществить усовершенствованную систему оплаты труда. Дискуссия об исправлении ошибок в области зарплаты началась еще до контрреволюции.

Эту дискуссию ревизионисты и догматисты в нездоровом направлении использовали в своих целях. Ревизионисты, например, в этой области предлагали полную ликвидацию директивной системы.

Существенная черта новой системы оплаты труда — проверка средней зарплаты вместо проверки фонда заработной платы. Проверку средней зарплаты труда впервые предложил Банки Пал.

Введение и контроль системы контроля средней заработной платы создали возможность для того, чтобы номинальная зарплата образовывалась по плану. В то же время предприятия самостоятельно выбирают формы оплаты, а также разряды работ и рабочих и пропорциональность оплаты внутри предприятия.

Систему эту дополняют:
участие в прибылях,

премиальная система работников ИТР. Все это в первую очередь стимулирует снижение себестоимости. В централизованном порядке регулируют

¹ В. И. Ленин, К четырехлетней годовщине Октябрьской революции. Соч., том 33, стр. 36.

верхние и нижние границы категорий персональной и основной часовой зарплаты:

в холодных цехах от 4—9 форинтов,
в горячих цехах от 4,50—9,50 форинтов.

Зарплата квалифицированных рабочих в холодных цехах не может превышать 12 форинтов, а зарплата в горячих цехах — 13 форинтов. 13 и 14 форинтов — это верхняя граница часовой зарплаты, выше которой она не может подниматься, включая премию и доплату при перевыполнении плана.

Это не в последнюю очередь обслуживает цель пропорционального образования зарплаты. Значит, в централизованном порядке регулируют среднечасовую зарплату, а также минимальную и максимальную зарплату предприятия. Многие подняли вопрос (Бод Питер, Ментнер Тамаш) о том, что поскольку регулируют лишь среднюю часовую зарплату рабочих, тогда в различных предприятиях одинаковые специальности могут оценивать по разному и рабочие могут получить различную категорию, таким образом создается положение, когда за одинаковую работу выплачивается неодинаковая зарплата.

Затем сами потребности производства могли бы повлечь за собой улучшение состава рабочих, однако сделать это из-за системы средней зарплаты невозможно.

Такое положение можно обойти таким образом, что предприятие наряду с рабочими высокой квалификации принимает на работу лишних рабочих с низкой оплачиваемостью, чтобы средняя была постоянной.

Или не увольняют уже работающих лишних рабочих низкой оплачиваемости, чтобы иметь возможность повышения зарплаты. В связи с тем, что все это идет во вред режиму экономии предприятия, предложили контролировать не среднюю зарплату предприятия, а зарплату отдельных специальностей. По-моему мнению контроль зарплаты отдельных специальностей еще не решает проблемы, т. к. условия одинаковых работ на разных предприятиях различные, это должно отражаться и в зарплате. И все-таки контроль средней зарплаты по специальности означал бы новый шаг вперед, т. к. способствовал бы росту производительности труда и введению новой техники. Отдельные главки так пробуют влиять на образование численности рабочих, что связывают в одно среднюю зарплату с численностью. Например главки промышленности связи ввел такую систему, при которой на 0,1% увеличения численности снижается на 1,5 филлера средняя зарплата и на 0,4% снижения численности приходится 1 филлер увеличения средней зарплаты. В результате этого предприятия не стремятся к увеличению численности рабочих. Значение этого вопроса подчеркивается еще и тем, что состояние численности рабочих сильно влияет на производительность труда и на снижение себестоимости.

Система участия в прибылях в определенной степени препятствует стремлению увеличения численности рабочих предприятия. Достойно внимания, что работники практики протестуют против того, что вышестоящие органы вмешиваются в вопрос о численности рабочих на предприятии. Они ссылаются на то, что вмешательство руководящих органов в вопрос о численности определяется фетишизированием показателя производительности труда.

За дискуссией о форме численности штата скрывается еще не для каждого уже решенная проблема о том, в какой степени и как может способствовать предприятие увеличению в первую очередь общественной производительности труда,

1. как можно большим выполнением, применяемого в практике показателя производительности труда;
2. или снижением себестоимости.

Те, которые так поднимают этот вопрос, действуют неправильно. К серьезным ошибкам может привести рассмотрение образования производительности труда с точки зрения пропорций живого труда. Нужно принимать во внимание также труд, овеществленный в материале, машине энергии и т. д. Дискуссия идет о том, что численность штата проводится в централизованном порядке или решается самим предприятием. Предприятия борются за то, что бы решение вопроса о численности рабочих входило в круг их обязанностей. Однако они не сопротивляются и такому решению, которое применяется главком средство связи — связывание средней заработной платы с численностью штата. По моему мнению, в настоящее время эта система может наилучшим образом соединять личные и общественные интересы.

Контроль и образование средней заработной платы в большинстве областей народного хозяйства происходит абсолютным методом, значит не зависит от хозяйственной деятельности предприятия.

Исключение составляют те отрасли, где производительность труда можно измерять в натуральных единицах.

Там, где это можно сделать, там (горнодобывающая и строительная) на основе дегрессивного коэффициента создали связь между показателями средней зарплаты и производительности труда.

Система контроля средней зарплаты абсолютным или релятивным способом — один из наиболее дискуссионных вопросов за последнее время. Есть предложения связать вместе показатель средней зарплаты с показателем производительности труда. Однако между наиболее используемым показателем производительности труда, который исчисляется как отношение стоимости брутто производства, измеряемое в постоянных ценах, приходящееся на час. работы, таким же образом исчисленных к базисному периоду и зарплатой нет связи.

Итак, на показатель производительности труда действуют многие такие факторы (техника, усовершенствование технологии, улучшение кооперации и организации труда), которые не находятся в зависимости от производственного потребления рабочей силы, что теоретически является основой определения оплаты труда.

После этого поднимается вопрос, что можно ли вообще создать автоматические связи на уровне главка и предприятия между производительностью труда и зарплатой. С другой стороны не тормозит ли развитие тот факт, что в настоящее время в большинстве отраслей промышленности нет связи между показателями средней зарплаты и производительности труда.

Также нет связи между себестоимостью и средней зарплатой. Исключая предприятия главка хлопчатобумажной промышленности, где в случае снижения уровня себестоимости на 1% средняя зарплата может увеличиваться на 2,3%.

Против связывания воедино себестоимости и средней заработной платы выдвигается:

1. Только на основании уже последних данных можно определить снижение себестоимости, таким образом и та зарплата, которую получили бы за это, только позднее можно было бы использовать.
2. На себестоимость еще в меньшей мере влияет интенсификация труда и изменение ее отдельных особенностей, чем на показатель производительности труда, измеряемый в натуральной единице.

Уровень себестоимости в практике на предприятии определяют многие другие факторы: (цена средств производства, ассортимент, которые не имеют никакой взаимосвязи с особенностями труда, интенсификация труда, квалификация, ответственность и т. д.). Далее в снижении себестоимости особенности предприятий различаются и на основе этого устраняют возможность создания связей.

На эти вопросы ответ можно дать только в результате дальнейшей исследовательской работы.

Самая существенная черта новой системы оплаты — руководство предприятия получило право на образование наиболее приемлемой формы оплаты труда, в соответствии с особенностями предприятия и производственного процесса. В связи с этим чрезвычайно важным распоряжением у руководства предприятия в практике оплаты труда стало осуществление наиболее приемлемой формы зарплаты.

После подавления контрреволюции 1957 г. 20 июля правительство издало новый указ, по которому везде, где только можно, нужно ввести сдельную форму зарплаты таким образом, что директор предприятия согласованно с профсоюзом выбирает конкретные формы сдельной зарплаты, принимая во внимание особенности производства. Распространение сдельной

оплаты труда стремились стимулировать. Наряду со старым произошло изменение в понятии формы сдельной оплаты, с этого времени в понимание сдельной оплаты входит не только формы штучной оплаты, но также и повременно-премиальная зарплата. С 1957 г. все большую область завоевывает сдельная форма оплаты труда в ущерб чистой повременной форме. В настоящей системе оплаты труда есть изменения по отношению к старой системе оплаты в том отношении, что там, где выполнение норм не ограничивается машинами и технологией, ввели ограничение выполнения. В Министерстве машиностроения верхняя граница: персональная оплата $+ 40\%$. Основа этого соображения — воспрепятствовать положению неравномерности зарплаты, тем самым обеспечивая предписанную среднюю заработную плату.

Далее, этим стараются воспрепятствовать увеличению перевыполнения, не обоснованное с точки зрения народного хозяйства.

Это мероприятие в значительной степени сократило давление, направленное на нормализацию, тем самым создалась возможность для технических норм стать общими нормами, помогая этим улучшению качества и ликвидируя количественную штурмовщину.

Как правило, там, где ввели «потолок», там ввели также и форму дегрессивной оплаты. Необходимость этого оправдывается тем, что: сравнительно очень небольшая часть фонда дается на увеличение стимулирования, а также и необходимость поддержания пропорций зарплаты.

К системам оплаты может быть предъявлено такое требование, чтобы оно помогло в перестройке структуры оплаты, которая соответствует основным принципам социалистической оплаты, а также стимулированию в плановом распределении рабочей силы. Одна из существеннейших ошибок старой системы оплаты — это постоянная возможность создания все новых и новых непропорциональностей зарплаты.

Это вредно влияло на настроение работающих и способствовало постоянной текучести рабочих. Введение новой системы оплаты положило конец возникновению непропорциональностям в постоянной зарплате. Это было достигнуто прежде всего:

1. основой планирования уровня зарплаты была средняя заработная плата, которая не зависела от плана перевыполнения брутто производства;
2. руководители предприятия получили возможность применения таких форм оплаты, которыми можно воспрепятствовать возникновению непропорциональностей внутри предприятия, и также получили право вновь регулировать расшатанные нормы;
3. определение основной часовой зарплаты и назначение личной зарплаты перешло в круг обязанностей руководителя предприятия.

Новая система оплаты создала более благоприятное положение в области структуры оплаты. Уменьшены несоответствия между некоторыми видами оплат. Но возможности усовершенствования еще не исчерпаны.

Разработка настоящей системы оплаты произведена с большой осторожностью и с учетом многого, поэтому такие неоспоримые ее результаты. Применение в ее практике эластичнее.

Именно потому, что ее результаты неопровержимы, благоприятнее условия для основательного ее усовершенствования.

* * *

Новая черта в материальном стимулировании-система участия в прибылях, которая означает существенное изменение в жизни предприятий, так как заставляет весь коллектив жить интересами предприятия, быть заинтересованным в увеличении доходов предприятия.

Требование закона стоимости, чтобы цены соответствовали стоимости, т. е. общественно необходимым затратам труда. Закон стоимости стимулирует предприятия на то, чтобы личная работа, обращенная на производство продукции была бы не выше, а по возможности ниже общественно-необходимой работы. Если собственные затраты предприятия выше, чем общественно-необходимые, тогда предприятие не может покрыть свои расходы из доходов и становится нерентабельным и, наоборот, те предприятия, у которых собственные затраты соответствуют или ниже, чем общественно-необходимые затраты, попадают в более благоприятное положение и их производство будет рентабельным.

Прибыльность — один из важнейших показателей экономической деятельности предприятия. Хозрасчет ставит предприятия в такое положение, в котором они стремятся к экономичности и прибыльности производства. Создание таких условий, в которых коллективы предприятий участвуют в доходе, в прибылях предприятия, стимулирует рабочих предприятия к сокращению себестоимости, к экономичности производства.

Преимущества системы участия в прибылях заключаются в следующем:

содействие образованию постоянной гвардии — ядра рабочих;

рабочие в возросшей степени наблюдают за теми, кто делает брак и невнимателен; руководители предприятия ответственны теперь не только перед министерством, но и перед коллективом рабочих за выполнение качественных и других производственных показателей; стимулируют хозяйственные расчеты.

Но наряду с преимуществами есть и недостатки:

1. В течение года в значительно меньше ожидаемой степени стимулирует физических и технических работников на улучшение работы. У рабочих физического труда большую роль играет фактор неопределенности: будет? не будет? если будет, то сколько? и т. д.

Эта проблема была бы разрешена, если бы вопросы участия в прибылях руководители предприятия постоянно и основательно обсуждали бы с работниками физического труда.

У технических и хозяйственных работников этот вопрос обстоит так, что премия в течение года гораздо больше, чем сумма прибыли в конце года.

Это в некоторой степени снижает значение системы участия в прибылях в глазах некоторых хозяйственных и технических работников. Стимулирующее значение имеет эта система для директора и главного инженера, потому что, если рабочие не получают свою долю участия в прибылях, они будут привлекать Руководство к ответственности. Да и не только трудящиеся, а и вышестоящие органы.

Начинает распространяться такой взгляд, по которому тот директор, который в двух случаях не мог обеспечить рабочим участие в прибылях, это плохой директор, он не соответствует этой должности.

2. Система участия в прибылях стимулирует предприятие на то, чтобы среди заявок, поданных торговыми организациями, предпочтение отдавалось продуктам, приносящим большой доход. Есть опасность, что будут вытеснены на задний план производства таких продуктов, которые в меньшей степени доходны, но с точки зрения потребления очень необходимы. Эту опасность смягчает то, что очень строго подходят к выполнению плана. Однако при обоснованных изменениях программы уже реально появляется опасность вышеподнятой проблемы. Может случиться, что при обоснованном изменении программы одновременно на доходную и менее доходную, но необходимую продукцию, система участия в прибылях влияет на предприятие в направлении выбора наиболее доходного продукта. Хотя они в равной степени необходимы.
3. Система участия в прибылях препятствует тем техническим капитальным вложениям и обновлениям, результат которых сказывается на следующий год или через несколько лет. Это самая отрицательная черта системы участия в прибылях. В связи с этим возник вопрос об определении участия в прибылях на основе хозяйственных результатов многих лет.

* * *

Возможности дальнейшего развития управления хозяйством большие:

1. В практике ориентировочные показатели доказали свою жизнеспособность. В значительной степени увеличили эластичность управления.

Однако то, что осуществление отдельных ориентировочных показателей очень часто требует вмешательства центральных органов, поднимает вопрос о пересмотре ориентировочных показателей с той точки зрения, что те ориентировочные показатели, которые из-за постоянных факторов сделали необходимым частое оперативное вмешательство вышестоящих органов и у которых нельзя сократить число вмешательств обязательного характера, — с усовершенствованием системы стимулирования, — выдавались в будущем предприятием, как обязательные плановые задания.

Далее, было бы обоснованным, если бы те ориентировочные показатели, которые в настоящее время являются обязательными плановыми заданиями для министерств и главков, а для предприятий нет, являлись бы ориентировочными показателями и для них, т. е. для главков и министерств. Тем самым можно было бы уменьшить споры между предприятиями и вышестоящими органами.

2. Шагом вперед было то, что предприятия свои задания получают в рамках годового плана.

После выполнения одногодного плана определяют, насколько хорошо или плохо работало предприятие, рентабельно или нерентабельно. Если рентабельно, тогда рабочие участвуют в прибылях. И именно эта система препятствует техническому развитию. Решение большинства технических задач требует больше, чем 1 год, поэтому в годовой план входит только часть этой задачи. Предприятия обычно воздерживаются от такого технического развития, при котором в настоящем году лишь увеличивается расход и тем самым сокращается возможность увеличения прибыли. На основе этого, необходимо взвешивать то предложение, по которому следовало бы преобразовать в многолетний характер управленческие и хозяйственные системы и внутри этого также и систему участия в прибылях, в первую очередь с точки зрения ускорения технического развития. Однако в этом случае в системе материального стимулирования надо было бы осуществить такие изменения в понятии, по которым участие в прибылях, определяемое на основе многолетней работы сменила бы какая-нибудь другая форма стимулирования, потому что многолетнее участие в прибылях уменьшило бы роль стимулирования. Или же многолетнюю систему участия в прибылях дополнила бы премиальная система, более эффективная, чем существующая.

3. Кажется целесообразным для устранения значительного колебания численности рабочих связать среднюю зарплату с изменением численности рабочих так, что повышение численности вызывало бы понижение средней зарплаты на предприятии и наоборот.

Это стимулировало бы предприятия к повышению производительности труда, а также давало бы возможность применения новой рабочей силы с целью серьезного снижения себестоимости, даже тогда, когда в определенной мере это шло бы в ущерб средней зарплате.

Этим решением можно было бы обойти то положение, когда показатели производительности труда связывают со средней зарплатой.

Вообще абсолютно неуместно противопоставлять показатели производительности труда и снижения себестоимости.

С точки зрения общественной производительности труда оба показателя важны, ни один из них нельзя не учитывать — оба они выражают общественную производительность труда, хотя и разным способом. Поэтому в практике оба показателя должны образоваться наиболее благоприятным образом.

Контроль средней зарплаты препятствует возникновению в слишком большом размере диспропорций зарплаты. Однако контроль среднечасовой зарплаты препятствует вовлечению в производство рабочих высших квалификаций.

От развития техники, применяемой в производстве, закономерно следует: вовлечение в производство все в большем масштабе высококвалифицированных рабочих.

В таком смысле контроль среднечасовой зарплаты при настоящих условиях препятствует должному применению в производстве новой техники. Нужно дать возможность повышения средней часовой зарплаты на предприятии, если они хотят использовать рабочих высшей квалификации с целью применения новой техники в производстве. В такой или иной форме, но нужно устранить это положение, когда система зарплаты препятствует применению новой техники в производстве. В результатах, достигнутых в области развития промышленности, безусловно, большую роль играли также социалистические методы управления промышленностью.

Несомненно, что дальнейшие успехи развития промышленности могут содействовать дальнейшему усовершенствованию управления промышленностью.

Основное направление усовершенствования управления промышленностью начинает проявляться в переходе с годового метода хозяйствования на многолетний. Метод многолетнего хозяйствования дал бы хозяйственным и техническим руководителям возможность лучшего проявления их созидательских способностей с целью развития производства на базе высшей техники.

Резюме

В введении автор статьи указывает на то, что с изменением общественной формации изменяются и методы управления производством. В противовес капиталистической Венгрии, где методом управления производством был метод коммерческого расчета, Венгерской Народной Республике широко применяется хозяйственный расчет, который должен содействовать постоянному росту производства на базе самой развитой техники с целью наиболее полного удовлетворения потребностей трудящихся.

Содержанием первой части является новая система планирования, во второй части излагается новая система заработной платы, в третьей главе автор рассматривает систему участия в прибылях.

В последней главе автором статьи излагаются пути дальнейшего развития управления производством и рекомендуется более точное определение ориентировочных и обязательных плановых показателей.

Б. Компактор Будапешт, Штоцек утца 2—4. Венгрия.