

482

Редакционная коллегия:

Н. П. Федоренко — главный редактор, А. Г. Аганбегян, Н. П. Бусленко,
Е. Г. Гольштейн — зам. главного редактора, В. А. Волконский,
И. А. Евенко, А. Н. Ефимов, Л. В. Канторович, А. Л. Лурье,
Б. Н. Михалевский — зам. главного редактора, А. А. Модин, А. С. Монин,
В. В. Новожилов, Я. А. Обломский, Ю. А. Олейник-Овод, Б. П. Суворов,
Б. С. Фомин — ответственный секретарь, Ю. И. Черняк, Е. И. Яковлев

СТИМУЛИРОВАНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНОВ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РЕФОРМЫ

Ф. С. ВЕСЕЛКОВ

(Москва)

Новая система планирования и экономического стимулирования в промышленности должна обеспечить одновременную заинтересованность предприятий в принятии высоких планов, их выполнении и перевыполнении.

Важным экономическим инструментом, используемым при этом, являются условия материального поощрения, т. е. те показатели, при достижении которых предприятие получает право образовать фонд поощрения в установленных размерах.

Недостатки старой системы стимулирования заключались в том, что она устанавливала широкий круг условий поощрения, причем обязательных. Невыполнение любого из них, пусть даже в незначительной степени, лишало предприятия права на премирование работников или образование фонда предприятия. Чтобы гарантировать выполнение плана по всем показателям, предприятия создавали «резерв резервов», т. е. стремились разрабатывать сознательно заниженные планы.

Условия поощрения промышленных предприятий, которые в 1966 г. начали переход на новую систему планирования и экономического стимулирования, были значительно облегчены. Они требуют от предприятий выполнения плана по количеству продукции (объем реализации), эффективности производства (прибыль и рентабельность) и составу продукции (номенклатура важнейших видов изделий). Эти условия поощрения достаточно полно выражают народнохозяйственные интересы.

Однако новое в условиях поощрения не только в этом. «При невыполнении плана прибыли и плана реализации отчисления в фонд материального поощрения производятся в пониженных размерах. Размер уменьшения отчисления устанавливается по отдельным предприятиям министерствами. При этом за каждый процент невыполнения плана по указанным показателям фонд материального поощрения уменьшается не менее чем на 3%.

Кроме того, при невыполнении плана по номенклатуре важнейших видов продукции размер уменьшения отчислений в фонд материального поощрения в каждом отдельном случае определяется министерством» [1, стр. 23].

Все это изменяет отношение предприятий к резервам и способствует коллективным поискам возможностей улучшения показателей производства.

Принцип начисления фонда поощрения в пониженных размерах при частичном недовыполнении плана, отвечающий интересам стимулирования высоких планов, требует однако правильной реализации. Размер снижения фонда поощрения за невыполнение плана нуждается в уточнении.

Как показывает опыт 1966 г., большинству предприятий, первыми переведенным на новые условия работы, министерства установили минимальные нормативы понижения отчислений в фонды материального поощрения — 3% за каждый процент недовыполнения плана по объему реализации и прибыли. Настоящий порядок имеет, на наш взгляд, существенные недостатки.

Первый недостаток состоит в том, что при таком нормативе ответственности предприятию подчас выгоднее принять завышенный план и его не выполнить, чем взять реальный план и выполнить его.

Покажем это на примере. Допустим, прибыль предприятия в базисном году составляла 100 тыс. руб. Приняв план по прибыли на текущий год в размере 105 тыс. руб. и выполнив его на 100%, предприятие при нормативе поощрения в 1% за каждый плановый процент роста прибыли начислит фонд поощрения в размере 5% (к фонду заработной платы производственного персонала). Если же предприятие примет нереальный, завышенный план в размере 115 тыс. руб. и даст фактически те же 105 тыс. руб. прибыли, т. е. 91% плана, оно начислит фонд поощрения в размере 10,9%. Расчет: недовыполнение плана — 9%; снижение фонда поощрения — 27% (9×3); величина начисленного фонда поощрения — 73% запланированного, т. е. 10,9% (73% от 15%). Следовательно, принятие и выполнение реального плана дает поощрение в размере 5, а принятие завышенного плана и его невыполнение — 10,9%.

Второй недостаток рекомендованного порядка материальной ответственности за невыполнение плана заключается в том, что он допускает поощрение предприятий за «рост прибыли» без роста прибыли!

Продолжим наш пример. Предприятие, взяв план по прибыли в размере 105 тыс. руб., не выполнило его. Фактическая прибыль составила лишь 100 тыс. руб., или 95% плана, т. е. оказалась на уровне предыдущего года. Недовыполнение плана — 5%. За это полагается снизить фонд поощрения, запланированный в размере 5%, на 15% (5×3). В итоге предприятие, не увеличив прибыли, получило поощрение «за рост прибыли» — 4,25% (85% от 5%).

Для того чтобы предприятиям было невыгодно принимать нереальный, завышенный план, по мнению С. И. Шкурко, «размер уменьшения отчислений в фонды за каждый процент недовыполнения плановых показателей должен быть большим, чем нормативы образования фондов за каждый процент планового роста показателей прибыли или реализованной продукции» [2, стр. 39]. Однако, по-прежнему, не определена количественная мера соотношения между нормативами материальной ответственности предприятий за невыполнение плана по прибыли (реализации) и нормативами поощрения за рост прибыли (реализации). Между тем именно это важно для правильного решения проблемы. Как мы покажем далее, вовсе не любое превышение норматива ответственности над нормативом поощрения дает желаемый результат. Дело в том, что процент планового роста прибыли и процент недовыполнения плана по прибыли не равнозначные величины: первый из них в абсолютном выражении всегда меньше второго.

Необходимо установить научно обоснованные нормативы материальной ответственности за невыполнение плана. Попытаемся это сделать на примере предприятий, которые в новых условиях поощряются за плановый рост прибыли по сравнению с предыдущим годом*.

Итак, чтобы предприятия были заинтересованы в принятии высоких, реально выполнимых планов, следует установить правильное соотношение

* Рекомендуемые принципы в равной мере могут быть применены и к предприятиям, поощряемым за плановый рост реализации продукции.

ние между нормативом поощрения за каждый процент роста прибыли H_p и нормативами снижения поощрения за каждый процент невыполнения плана по прибыли H_1 и H_2 .

Расчеты выполним в два этапа: 1) определим вспомогательный норматив снижения фонда поощрения H_1 , который делает для предприятия равновыгодным принятие завышенного плана и его невыполнение или принятие реального плана и его выполнение; 2) путем некоторого повышения норматива H_1 установим искомый норматив материальной ответственности H_2 , который будет гарантировать невыгодность завышения плана.

Рассмотрим различные варианты плана по прибыли и соответствующие им размеры материальной ответственности за невыполнение плана (табл. 1).

Таблица 1

Показатели	Обозначения	Варианты плана					
		1	2	3	4	5	...
Прибыль планируемого года по отношению к прибыли базисного года, %	Π_{Π}	105	110	115	120	125	...
Плановый рост прибыли по сравнению с базисным годом, %	P_{Π}	5	10	15	20	25	...
Норматив поощрения за каждый процент роста прибыли, %	H_p	1	1	1	1	1	...
Фонд материального поощрения (в % к фонду заработной платы)	Φ	5	10	15	20	25	...
Недовыполнение плана при фактической прибыли, равной прибыли базисного года, % *	H_{Π}	4,76	9,09	13,04	16,66	20,0	...
Норматив снижения фонда поощрения за каждый процент невыполнения плана по прибыли:							
а) % к фонду заработной платы	H_0	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	...
б) % к фонду материального поощрения	H_1	21,0	11,0	7,66	6,00	5,00	...

* Прибыль базисного года Π_0 принята за 100%.

Норматив H_1 определим следующим образом (цифровые иллюстрации соответствуют 5-му варианту плана). Сначала подсчитаем величину фонда материального поощрения: $\Phi = H_p \times P_{\Pi} = 1 \times 25 = 25\%$. После этого установим недовыполнение плана при фактической прибыли, равной прибыли базисного года: $H_{\Pi} = 100 - \Pi_0 : \Pi_{\Pi} \times 100 = 100 - 100 : 125 \times 100 = 20\%$. Далее путем деления Φ на H_{Π} определим норматив H_0 ($25 : 20 = 1,25\%$). Наконец, определим норматив H_1 , пересчитав H_0 по отношению к фонду материального поощрения: $H_1 = H_0 \times 100 : \Phi = 1,25 \times 100 : 25 = 5\%$.

Подставим развернутое значение показателей в формулу H_1 . $H_0 = \Phi : H_{\Pi}$, следовательно

$$H_1 = \frac{\Phi \times 100}{H_{\Pi} \times \Phi} = \frac{100}{H_{\Pi}};$$

$$H_{\Pi} = 100 - \Pi_0 : \Pi_{\Pi} \times 100, \text{ отсюда}$$

$$H_1 = \frac{100}{100(1 - \Pi_0 : \Pi_{\Pi})} = \frac{1}{1 - \frac{\Pi_0}{\Pi_{\Pi}}} = \frac{\Pi_{\Pi}}{\Pi_{\Pi} - \Pi_0}$$

Разность $\Pi_{\pi} - \Pi_{б} = P_{\pi}$, соответственно

$$H_1 = \Pi_{\pi} / P_{\pi}$$

Величину Π_{π} можно представить как $100 + P_{\pi}$, тогда

$$H_1 = \frac{100 + P_{\pi}}{P_{\pi}} = \frac{100}{P_{\pi}} + 1.$$

Особенность норматива H_1 состоит в том, что в результате его применения всем предприятиям при любых вариантах плана становится одинаково выгодно принять завышенный план и не выполнить его или принять реальный план и выполнить его. Проиллюстрируем это на примере (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Показатели	Базис- ный год	Планируемый год			
		завышенный план		реальный план	
		план	факт	план	факт
Прибыль, тыс. руб	100	125	110	110	110
Рост прибыли по сравнению с базисным годом, %	--	25	--	10	--
Норматив поощрения за каждый процент роста прибыли, %	--	1	--	1	--
Фонд материального поощрения (% к фонду заработной платы)	--	25	--	10	--
Норматив H_1 снижения фонда поощрения за каждый процент невыполнения плана по прибыли (% к фонду поощрения)	--	--	5,0	--	--
Недовыполнение плана по прибыли, %	--	--	12	--	--
Снижение размера поощрения в соответствии с нормативом H_1 (в % к фонду поощрения)	--	--	60	--	--
Начисленный фонд поощрения					
а) % от запланированного	--	--	40	--	100
б) % к фонду заработной платы	--	--	10	--	10

Если предприятие примет завышенный план — 125 тыс. руб., не выполнит его и даст прибыли 110 тыс. руб., оно начислит фонд поощрения в размере 10% фонда зарплаты. Это ровно столько, сколько оно получило бы, если бы приняло реальный план в размере 110 тыс. руб. и выполнило его, т. е. 10%. Мы видим, что предприятие не выиграло ни рубля от того, что приняло завышенный план. То же самое справедливо для всех других возможных вариантов планов.

Характерно, что норматив H_1 обеспечивает поощрение предприятий в меру фактического роста прибыли. В нашем примере (табл. 2) фактический прирост прибыли составляет 40% планового (10 и 25 тыс. руб.). В соответствии с этим и фонд поощрения равен 40% запланированного (не 25, а только 10% фонда зарплаты). Кроме этого, норматив H_1 не допускает поощрения «за рост прибыли» без роста прибыли. Если бы фактическая прибыль составила 100 тыс. руб., т. е. была на уровне базисного года, предприятие полностью лишилось бы поощрения за рост прибыли: выполнение плана по прибыли ($100/125 \cdot 100\% = 80\%$), недовыполнение — 20%, норматив $H_1 = 5\%$, уменьшение фонда поощрения — ($5 \times 20 = 100\%$).

Чтобы предприятиям стало невыгодным принимать невыполнимый завышенный план, необходимо несколько повысить величину норматива H_1 , например, в 1,3*.

Тогда мы получим норматив материальной ответственности предприятий за каждый процент недовыполнения плана по прибыли:

$$H_2 = K \times H_1, \text{ или } H_2 = K \left(\frac{100}{P_{\Pi}} + 1 \right),$$

где K — коэффициент материальной ответственности предприятий за невыполнение плана.

В соответствии с этой формулой можно построить следующую шкалу (табл. 3, А).

Таблица 3

Нормативы материальной ответственности за каждый процент невыполнения плана по прибыли		Плановый рост прибыли по сравнению с предыдущим годом, %					
		5	10	15	20	25	...
А	H_1 (% к фонду поощрения)	21,0	11,0	7,66	6,00	5,00	...
	H_2 (% к фонду поощрения) при $\kappa = 1,3$	27,3	14,3	10,0	7,8	6,5	...
В	H_1 (% к нормативу поощрения)	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	...
	H_2 (% к нормативу поощрения) при $\kappa = 1,3$	1,36	1,43	1,49	1,56	1,52	...

Только при H_2 , который выше H_1 , предприятиям становится материально невыгодным принятие нереальных завышенных планов. Покажем это на примере (табл. 2). Если предприятие примет реальный план 110 тыс. руб. и выполнит его, оно получит поощрение 10%. Если же будет принят и не выполнен завышенный план, поощрение составит меньшую величину: недовыполнение плана — 12%, норматив H_2 — 6,5%, снижение поощрения — 78% ($6,5 \times 12$), фонд поощрения — 22% запланированного, или 5,5% от фонда зарплаты (22% от 25%).

Рекомендуемая шкала ставит предприятия с более высоким планом в относительно благоприятные условия. Так, предприятие, принявшее весьма напряженный план — рост прибыли в течение года на 25%, — полностью лишается поощрения за рост прибыли только тогда, когда недовыполнит взятый план на 15,4% ($100 : 6,5$). Предприятие же с относительно легким планом — рост прибыли на 5% — теряет право на поощрение при недовыполнении плана всего на 3,7% ($100 : 27,3$). Это как раз соответствует тому, что предприятие в итоге работы почти не дало роста прибыли, — значит, не может получить и поощрения за рост прибыли.

Порядок материальной ответственности предприятий за невыполнение плана в 1967 г. несколько изменен. «При недовыполнении плана реализации продукции (или прибыли), плана производства важнейших видов продукции, а также снижении планового уровня расчетной рентабельности, предусмотренные в финансовом плане отчисления от прибыли в фонды поощрения уменьшаются.

Суммы уменьшения отчислений от прибыли в фонды поощрения, предусмотренных в финансовом плане, определяются за каждый процент невыполнения плана по реализации продукции (или прибыли) и за каждый процент (пункт) снижения установленной в плане расчетной рентабель-

* Именно такое соотношение между нормативом поощрения за рост прибыли и нормативом ответственности за невыполнение плана по прибыли установлено новой системой экономического стимулирования.

ности по нормативам, повышенным не менее чем на 30% по сравнению с соответствующими нормативами, принятыми при образовании годовых фондов поощрения» [3, стр. 6].

Новое состоит в том, что введена материальная ответственность предприятий за невыполнение плана по рентабельности. Кроме того, изменен порядок установления нормативов ответственности. За каждый процент невыполнения плана раньше они исчислялись в процентах к фонду поощрения (не менее 3%), сейчас — в процентах к нормативам поощрения (не менее 130%).

Однако по-прежнему министерства и предприятия не имеют научно обоснованных рекомендаций по установлению конкретных размеров материальной ответственности. Формула «норматив ответственности выше норматива поощрения не менее чем на 30%» оставляет открытым вопрос: на сколько выше должен быть норматив ответственности — на 30, 40 или 50 и т. д. процентов?

Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо пересчитать нормативы H_1 и H_2 в процентах к нормативам поощрения за рост прибыли.

Вернемся к формулам, полученным при анализе данных табл. 1. Норматив уменьшения фонда поощрения за каждый процент невыполнения плана по прибыли составляет: H_0 (в % к фонду зарплаты) = H_1 (в % к фонду поощрения) $\times \Phi$ (в % к фонду зарплаты) : 100.

Норматив поощрения за каждый процент роста прибыли равен H_p (в % к фонду зарплаты) = Φ (в % к фонду зарплаты) : P_{Π} .

Отношение H_0 к H_p дает искомую величину, H_1 — норматив снижения поощрения к нормативу поощрения:

$$H_1 = \frac{H_1 \text{ (в \% к фонду поощрения)} \times \Phi \times P_{\Pi}}{100 \times \Phi} =$$

$$= \left(\frac{100}{P_{\Pi}} + 1 \right) \times \frac{P_{\Pi}}{100} = 1 + \frac{P_{\Pi}}{100}.$$

В соответствии с этим: H_2 (в % к нормативу поощрения) = $K \times [1 + (P_{\Pi}/100)]$.

Теперь можно построить следующую шкалу (табл. 3, В).

Шкала и формулы дают точный ответ на вопрос: в какой мере нормативы ответственности должны превышать нормативы поощрения. При организации материальной ответственности предприятий за невыполнение планов по прибыли или реализации продукции целесообразно пользоваться нормативами H_2 . Они применимы для всех предприятий и служат стимулированию высоких, реальных планов и их выполнению.

Материальное стимулирование предприятий — это установление правильных соотношений между результатами производства и мерой поощрения в соответствии с требованиями закона распределения по труду. Предлагаемый порядок материальной ответственности предприятий за невыполнение планов служит установлению таких соотношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Временные указания об образовании и расходовании фонда материального поощрения (для отдельных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования в 1966 году). «Экономическая газета», 1966, № 11.
2. С. И. Шкурко. Новая система материального стимулирования. М., «Экономика», 1966.
3. Методические указания по переводу предприятий, объединений и отраслей промышленности на новую систему планирования и экономического стимулирования. «Экономическая газета», 1966, № 50, приложение.

Поступила в редакцию
19 IX 1966

ТОВАРНО-ДЕНЕЖНЫЙ МЕХАНИЗМ В ОПТИМАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ ХОЗЯЙСТВОМ И ЦЕНООБРАЗОВАНИИ

В. А. ВОЛКОНСКИЙ

(Москва)

МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАВНОВЕСИЯ И ОПТИМАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

1°. Постановка задачи совершенствования экономического механизма предполагает постулирование возможности сравнения различных возможных его состояний, т. е. критерия оптимальности. В этом смысле задача экономической науки есть задача изучения народного хозяйства как некоторого конкретного вида сложной системы оптимального управления. Управление экономической системой невозможно без планирования. Эта функция хозяйственного управления настолько важна, что обычно говорят о системе планирования и управления. Понятие оптимального плана можно определить следующим образом.

Целью социалистического производства является максимальное удовлетворение потребностей общества. Пусть имеется орган, планирующий непроизводственное потребление общества. Пусть этот орган может оценивать полезность для общества любых возможных изменений плана непроизводственного потребления, например, путем сопоставления ценности увеличения потребления одного продукта за счет уменьшения потребления другого. Если он при этом пользуется некоторыми оценками благ, то эти оценки назовем потребительскими. План, для которого любые изменения, допустимые с точки зрения возможностей производства, оказываются нецелесообразными, не увеличивающими его полезности для общества, называется оптимальным.

Сложность хозяйственной системы приводит к необходимости распределения функций по разработке и выполнению плана между различными хозяйственными органами, т. е. децентрализации функций планирования и управления. Поэтому центральной задачей теории оптимального управления является разработка такой системы взаимоотношений между хозяйственными органами, при которой стремление каждого органа к максимизации своего индивидуального выигрыша («локального критерия оптимальности») соответствует движению всей системы к оптимуму. Такую систему можно назвать системой децентрализованного оптимального планирования и управления.

Важнейшее значение в этом отношении имеет товарно-денежный механизм, т. е. механизм, который способствует сведению каждого хозяйственного ресурса к единому измерителю с помощью цен. Роль цен при этом состоит в измерении ценности для общества единицы каждого ресурса или в сопоставлении того вклада в общий критерий оптимальности, который может внести эта единица. Теория оптимального планирования показывает, что в широком классе моделей этим свойством обладают объективно обусловленные оценки (см., например, [1, 2]).