Записки Ленинградского ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции
и ордена Трудового Красного Знамени горного института им. Г.В.Плеханова,
т. 102, 1984

УДК 338.244:0.18

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ МАСС

П.А.КОНДРАШЕВ

По мере того, как наше общество поднимается по ступеням социального прогресса, а вся советская экономика совершает поворот на путь преимущественно интенсивного развития, масштабнее и сложнее становятся задачи, которые предстоит решить, растет значение трудовой активности и инициативы масс. "– ... чем глубже преобразование, которое мы хотим произвести, – писал В.И.Ленин, – тем больше надо поднять интерес к нему и сознательное отношение, убедить в этой необходимости новые и новые миллионы и десятки миллионов" [I, с.I40]. Необходимость повышения активности трудящихся масс для выполнения плановых заданий I983 г. и всей пятилетки в целом была вновь подчеркнута на Пленуме ЦК КПСС 22 ноября I982 г. [3].

Сейчас особенно важно и нужно, чтобы каждый трудящийся понимал, что выполнение плана зависит от его трудового вклада, чтобы все хорошо понимали ту простую истину, что чем лучше мы будем трудиться, тем лучше будем жить. Необходимо также последовательно и повсеместно осуществлять ленинские требования: предпочтение в ударности должно сопровождаться предпочтением в потреблении. Желание человека работать лучше, производительней зависит от цели, которую он преследует, от понимания им значимости своего труда. Если человек понимает значимость своего труда и рассматривает его не только как средство к жизни, но и как служение общественному долгу, он не может просто отбывать время на работе – он стремится внести в труд свое, новое, повысить его отдачу.

С другой стороны, чем работа содержательнее, чем больше она требует мастерства, творческой мысли и лучше организована, тем она более производительна и интересна. Опыт показывает, что при хорошо поставленной организации труда и производства, при создании обстановки высокой ответственности и заинтересованности, наличии научно обоснованных норм и нормативов, объективных показателей оценки и учета работы и человек, и коллектив работают эффективно, с наибольшей производительностью. Таким образом, рост производительности труда, развития творческой инициативы требует осуществления комплекса мероприятий.

Установленные на I984 г. задания повышенной сложности более ответственны не только с точки зрения увеличения объемов производства, но и усиления требований к использованию эффективных средств, форм и методов хозяйствования.

В Постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы" [2] содержится комплексная программа совершенствования планового руководства экономикой, дальнейшего развития демократических начал в управлении производством и повышении творческой активности трудовых коллективов.

Главное сейчас состоит в том, чтобы ускорить работу по широкому внедрению этой программы. Здесь рассмотрим только те мероприятия, которые наиболее активно способствуют проявлению творческой инициативы масс. Вместе с тем следует особо подчеркнуть, что только полное осуществление всех мероприятий данного постановления может дать максимальный эффект.

На развитие хозяйственной инициативы производственных объединений и предприятий и творческой инициативы масс существенно влияют установленные показатели плана, порядок его разработки, внедрение коллективных форм организации труда и материального поощрения и т.д. Действенность установленных плановых заданий, систем экономического стимулирования и материального поощрения во многом зависит от правильно выбранных директивных показателей и их количества. Ограничение директивно утверждаемых плановых показателей при огромных масштабах производства таит в себе возможность потери контроля общества над производством. С другой стороны, ориентация на расширение сферы прямого директивного регламентирования всех сторон деятельности предприятий и организаций сковывает хозяйственную инициативу.

Преодоление этих недостатков потребовало не только совершенствования действующих плановых инструментов и методов, но и применения новых, которые позволяют развить и обогатить общий механизм взаимодействия. Для решения этой проблемы большое значение имеет замена ряда объемных показателей нормативами и лимитами [2, 4].

Нормативы по своей природе в большей мере сочетают интересы централизованного планирования и стимулирования. Экономические нормативы в отличие от прямых директивных показателей сочетают ограничения и создают простор для проявления инициативы, выявления внутрихозяйственных резервов роста и повышения эффективности не только в ходе разработки планов предприятий и объединения, но и в процессе их выполнения.

Экономические нормативы обеспечивают гарантированную возможность располагать ресурсами и широко ими маневрировать в пределах планово-установленной нормы. Полученная экономия может быть использована для развития производства и материального поощрения. С помощью нормативов определяются и регулируются затраты на оплату труда (нормативы затрат заработной платы на 1 руб. продукции), на развитие производства, науки и техники (нормативы отчислений в единый фонд развития науки и техники) и отчисления прибыли в распоряжение объединения (нормативы, наделенные функциями стимулирования использования производственных, трудовых, денежных и финансовых ресурсов).

Лимиты – это новый элемент хозяйственного механизма, который способствует более тесному взаимодействию планов и стимулов. В новом хозяйственном механизме вместо директивных показателей объема капитальных вложений,

численности рабочих и служащих утверждаются лимиты. Природа лимита предполагает достижение заданных в плане параметров с меньшими ресурсами. С 1983 г. введен лимит материальных затрат на 1 руб. продукции. За счет полученной экономии производятся прямые отчисления в фонды поощрения по установленной шкале. Аналогичными свойствами обладает лимит численности рабочих и служащих. При выполнении производственной программы с меньшей численностью предприятие имеет право использовать соответствующую экономию фонда зарплаты для материального поощрения работников и доплат за совмещение профессий.

Большие возможности для развития инициативы трудящихся имеет новый порядок разработки и утверждения годового плана экономического и социального развития. Составление годового плана начинается снизу, с производственных объединений (предприятий) и организаций. Контрольными цифрами являются задания пятилетки на данный год. Производственные объединения (предприятия) и организации в годовых планах самостоятельно определяют номенклатуру (ассортимент) производимой продукции по заказам потребителей в соответствии с заключенными договорами. Это существенно усиливает роль трудовых коллективов в разработке годовых планов, принятии встречных планов и значительном повышении ответственности за его выполнение. Следует особо отметить значение встречных планов для развития инициативы коллектива и повышения эффективности производства. Основу встречного плана предприятия составляет сумма годовых планов бригад, участков, цехов, которые в свою очередь складываются из личных планов рабочих и ИТР.

Принципиальная новизна встречных планов в современных условиях состоит в том, что в них в первую очередь делается упор на максимальное использование собственных возможностей предприятия, улучшение качественных показателей: повышение производительности труда, экономию ресурсов, снижение себестоимости, увеличение прибыли, а также увеличение выпуска особенно нужной народному хозяйству продукции – топлива, металла. При этом вышестоящие организации должны координировать проекты встречных планов с проектами планов предприятий-смежников.

В принятии встречного плана прежде всего проявляется инициатива и широкое участие трудящихся в управлении производством. В условиях резко возросших масштабов производства – в Советском Союзе производится теперь больше продукции, чем тридцать лет назад выпускалось во всем мире, – невозможно обеспечить эффективность планирования и управления без повсеместного учета имеющихся на местах резервов. Таким образом, активное участие производственных коллективов в разработке и составлении годовых планов предприятия и уточнении пятилетних контрольных заданий, разработанных Госпланом СССР, является объективной необходимостью. Попытки принизить роль встречного плана ссылками на ужесточающие нормы демобилизует творческие силы коллектива. Участие в разработке встречных планов – один из важнейших показателей эффективности социалистического соревнования. Вместе с тем следует учитывать, что в свою очередь эффективность встречного плана проявляется только в условиях сбалансированной экономики. Это требует от вышестоящих

организаций и Госплана СССР максимальной ответственности за качество составленного плана. Взаимный рост требовательности и ответственности проявился уже при составлении плана на 1983 г. Если в 1982 г. в угольной промышленности встречные планы не были приняты ни одним производственным объединением, то на 1983 г. их уже приняли шесть производственных объединений.

Большие возможности для развития и проявления инициативы трудящихся имеет создание бригадной формы организации и стимулирования труда, которая в 11-й пятилетке должна стать основной. Бригадная организация труда сама по себе – дело не новое. Но бригады нового типа, становясь основной формой организации труда, позволяют привести в соответствие формы организации и оплаты труда и включаются в систему хозрасчетных отношений как основная форма первичного хозрасчетного звена. Смысл широкого развития бригадной организации труда в современных условиях состоит в том, что она предполагает формирование не только низовых организационно-технологических подразделений, но и первичных социальных ячеек кооперированных тружеников.

Бригадная форма представляет собой проявление перестройки общественных отношений на внутренне присущих социализму коллективистских началах. В бригаде создаются благоприятные условия для более полного применения знаний и творческих способностей членов бригады, лучше учитываются физические и профессиональные способности человека, растет гражданская активность и уверенность друг в друге, воспитывается чувство хозяина на производстве. Учитывая эти достоинства бригадной организации труда, министерствам и ведомствам предложено довести к 1985 г. количество рабочих, объединенных в бригады, в промышленности до 67,8 %, в строительстве до 75 %. В настоящее время в промышленности объединено в бригады около 53 % рабочих. Необходимо не только добиваться широкого распространения бригадной формы организации труда, но и повысить ее эффективность.

Определенный положительный опыт в области внедрения бригадной формы организации труда накоплен на предприятиях цветной горно-химической и угольной промышленности. Так, опыт работы по бригадному подряду в шахтном строительстве бригады Героя Социалистического Труда Э.П.Чагина (трест "Свинецшахтострой") показал, что с переходом на бригадный подряд значительно улучшилось все технико-экономические показатели: средняя скорость проходки горных выработок возросла со 245 м в месяц до 289 м, производительность труда увеличилась на 20 %, сроки строительства сокращены на 5-10 %, снижена расчетная стоимость работ, нет случаев нарушения трудовой дисциплины. Переходу на бригадный подряд предшествовала большая организаторская работа. Было разработано положение о бригаде, которое в соответствии с типовым положением о бригадном подряде. Бригадный подряд предусматривал развитие низового хозрасчета на основе научной организации труда и расширение участия коллектива рабочих в управлении производством.

Юридическим документом, регламентирующим взаимоотношения между администрацией предприятия и коллективом бригады, является договор, заключенный между администрацией и бригадой, на выполнение установленного объема

работ, в котором оговариваются обязательства сторон. К договору прилагается наряд-задание на весь комплекс работ и расчетная стоимость работ на весь объем. Договор подписывается руководителем предприятия и председателем совета бригады.

Был разработан план бригады и установлен лимит на основные технологические материалы. Численность бригады определялась, исходя из объема и структуры работ, установленных норм выработки и предусматриваемого роста производительности труда. Далеко не полный перечень мероприятий, которые необходимо выполнить, чтобы перевести бригады на бригадный подряд и добиться их эффективной работы, показывает, что успех работы бригад во многом зависит от уровня инженерной подготовки, материально-технического обеспечения, достоверности учета материальных и энергетических затрат, знания перспективы работ и т.п. Типичные ошибки при создании бригад нового типа сводятся к тому, что пытаются новую форму организации труда привязать к старой форме организации производства и планирования.

Бригада предъявляет повышенные требования к четкой работе всех служб предприятия. Простои, срыв поставок сырья ведут к невыполнению плана, значительным потерям в заработке и даже к развалу созданных бригад. Поэтому процесс создания бригад необходимо сочетать с улучшением механизма управления, планирования и материально-технического снабжения. Все службы, вся система морального и материального стимулирования инженерно-технических работников должны быть направлены на обеспечение нормальной работы бригад и зависеть от результатов их деятельности.

В период создания бригад целесообразно внедрить новое технологическое оборудование, привести рабочие места в соответствие с требованиями НОТ, создать условия для увеличения фактических зон обслуживания оборудования, совмещения профессий, освоения отраслевых нормативов. Для оказания практической помощи следует закреплять за бригадами ответственных работников, пересмотреть должностные инструкции и положения функциональных отделов, разработать рекомендации по повышению творческой активности ИТР и служащих. Состав и структура бригады должны соответствовать производственной целесообразности и принципам оптимальности управления.

Практика показывает, что эффективность бригадной формы организации и стимулирования труда проявляется только тогда, когда бригады на деле пользуются предоставленными им правами и несут полную ответственность за результаты коллективного труда.

Указав наиболее действенные элементы хозяйственного механизма, влияющие на развитие творческой активности масс, следует однако заметить, что они не всегда проявляют заложенные в них возможности.

В наше время хозяйственный механизм переживает своеобразный переходный период. Старые инструменты и методы сосуществуют с новыми, а сфера применения новых расширяется медленно. Одна из главных причин, снижающая эффективность новых методов организации труда, заключается в том, что до сих пор нет необходимой сбалансированности и стабильности планов по годам пятилетки. Даже в плане на 1984 г. по ряду министерств обнаружилось значительное расхождение показателей, утверждаемых в годовых планах, с соответ-

ствующими показателями, предусмотренными в пятилетнем плане их развития, что повлекло пересмотр планов. Не получила еще должного развития идея разработки годовых планов снизу. Слабо еще используется паспорт предприятия для определения производственных возможностей предприятия.

Приходится еще раз подчеркнуть, что только комплексное осуществление всех мероприятий по совершенствованию хозяйственного механизма, предусмотренных Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР, даст ожидаемый эффект. Для этого необходимо укрепить государственную, трудовую и исполнительную дисциплину на каждом участке производства и во всех сферах управления, обеспечить строгий контроль за выполнением принятых решений, что в свою очередь будет содействовать подъему трудовой и общественной активности советских людей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ленин В.И. Полн. собр. соч., т. 42.

2. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. „Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы." М., Политиздат, 1979.

3. Материалы Пленума ЦК КПСС 22 ноября 1982 г. М., Политиздат, 1982.

4. Ситарян С. Экономические нормативы и лимиты. – Вопросы экономики, 1982, № 12.