

ЛИТЕРАТУРА

[1]. Воронин И. В., Сенкевич А. А., Бугаев В. А. Экономическая эффективность в лесохозяйственном и агролесомелиоративном производствах.— М.: Лесн. пром-сть, 1975.— 174 с. [2]. Желиба Б. Н. Методические вопросы оценки интенсивности и эффективности производства в лесном хозяйстве.— Изв. высш. учеб. заведений. Лесн. журн., 1980, № 3, с. 115—119. [3]. Кислова Т. А. К вопросу о показателях интенсивности лесного хозяйства.— Лесн. хоз-во, 1973, № 11, с. 17—19. [4]. Петров А. П. Измерение экономической, социальной и экологической эффективности комплексного использования лесных ресурсов.— Изв. высш. учеб. заведений. Лесн. журн., 1981, № 2, с. 5—8. [5]. Полянский Е. В., Скочко М. С. Шкала интенсивности лесного хозяйства Европейского Северо-Запада РСФСР.— Лесн. хоз-во, 1971, № 12, с. 6—10. [6]. Экономика лесного хозяйства СССР/ Г. И. Воробьев, И. В. Воронин, А. Д. Янушко, Г. Н. Рукосуев.— М.: Высш. школа, 1980.— 335 с. [7]. Янушко А. Д., Желиба Б. Н. Потребность предприятий лесного хозяйства в капитальных вложениях и операционных средствах в связи с экономической оценкой лесов.— Изв. высш. учеб. заведений. Лесн. журн., 1983, № 5, с. 103—109.

Поступила 19 апреля 1984 г.

УДК 630*79.004.17

СТИМУЛИРОВАНИЕ ВЫЯВЛЕНИЯ РЕЗЕРВОВ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ МОЩНОСТЕЙ

Е. С. РОМАНОВ

Архангельский лесотехнический институт

Выявление истинной величины производственных мощностей действующих предприятий — одно из главных условий обоснованности и точности производственных планов. В действительности, однако, мощности не только не вскрываются, но нередко существенно занижаются. Так, в практике лесозаготовительной промышленности мощности иногда принимают ниже фактических объемов производства. Особенно заметным это занижение становится при официальных единовременных пересмотрах мощностей. В 1964 г. лесозаготовительные производственные мощности РСФСР были занижены на 17 млн. м³. Результаты единовременного учета 1978 г. вообще не были утверждены, так как расчеты проведены по устаревшей инструкции и результаты оказались заниженными.

Методы определения производственных мощностей в промышленности все еще несовершенны и в 1982—1983 гг. были подвергнуты справедливой критике на страницах журнала «Плановое хозяйство».

Современная практика оценки результатов работы предприятий, премирования и поощрения руководящих работников не способствует вскрытию резервов мощностей. Ссылки на нехватку мощностей — одно из наиболее распространенных оправданий слабой работы. Тем не менее не чувствуется стремления получить в свое распоряжение надежные методы определения мощностей: они вскрыли бы неприглядную картину.

Разграничим факторы, направленные на выявление истинной величины производственной мощности и против него.

1. Положительные факторы.

1.1. Принцип единства политического и хозяйственного руководства требует от руководителя любого ранга руководствоваться общегосударственными, общенародными интересами. Применительно к нашему вопросу это означает необходимость вскрывать все резервы производства, в том числе производственных мощностей.

1.2. Основные положения Госплана СССР и ЦСУ СССР и отраслевые инструкции обязывают рассматривать производственные мощности

как выражение максимума выпуска продукции в условиях применения передовой технологии и организации производства.

1.3. Принятие коллективами предприятий встречных планов и соц-обязательств побуждает их к выявлению резервов производственных мощностей, хотя эти резервы не всегда раскрываются, оглашаются.

1.4. На выявление производственных мощностей и лучшее их использование направлена идеологическая и воспитательная работа, система экономического образования и т. п.

2. Отрицательные факторы.

2.1. Премирование и другие формы материального и морального поощрения основаны на процентах выполнения плана по выпуску продукции. Такая оценка толкает недобросовестных руководителей к занижению планов, а значит, и к скрытию резервов, в первую очередь, резервов мощностей.

2.2. Действующая методика оценки напряженности планов основана на сопоставлении плана с мощностью. Это также подталкивает к занижению мощности.

2.3. Методы расчета, нормативы, примеры в инструкциях по определению производственных мощностей, в противовес начальным их положениям, допускают многочисленные лазейки для занижения мощностей. В литературе по машиностроению прямо пропагандируются расчеты по «лимитирующему оборудованию», по стадиям с минимальными мощностями. В лесозаготовлении настойчиво предлагают принимать мощность по таким узким местам, как наличие жилья, отпуск леса, сплавпропускная способность реки.

Нетрудно разглядеть, что факторы группы 1 в основном психологические, а факторы группы 2 — экономические. Неудивительно, что вторые берут верх, и мощности занижаются или, по крайней мере, не вскрываются.

Это противоречие может и должно быть преодолено.

Основные условия стимулирования выявления производственных мощностей и лучшего их использования представляются нам в виде двух направлений.

1. Первое направление связано с совершенствованием методов определения производственных мощностей. Прежде всего, необходимо отказаться от представления производственной мощности как идеального максимума. Но следует исключить и возможность установления ее по минимуму. Надо четко отделить мощность от ограничений полного ее использования. Производственная мощность должна определяться как строго нормативная прогрессивная, но реальная величина. Нормативы для расчета мощностей следует устанавливать исходя из принципа наибольшего стимулирующего воздействия их на работников.

2. Перечисленные и другие моменты улучшения методики расчетов мощностей, несомненно, важны для рассматриваемого вопроса. И все же, с позиций системного подхода, решающую роль играют не они, а вся система экономического стимулирования коллективов, материального и морального поощрения руководителей и то место, которое занимают в этой системе вопросы выявления мощностей.

Из всех материальных и моральных стимулов более всего на выявление мощностей влияет премирование руководящих работников и аппарата управления министерств, объединений, предприятий. В дальнейшем изложении для краткости будем называть его просто премированием, имея в виду низовое звено управления — предприятия и производственные объединения.

В настоящее время премирование основано на проценте выполнения плана по производству. Высокий процент может быть достигнут

двумя путями: как результат действительно большой хорошей работы и при заниженном плане.

Мы далеки от того, чтобы подозревать всех или большинство руководителей в умышленном занижении планов. Однако фактов занижения достаточно много, и далее мы рассматриваем только эту сторону. Наши предложения направлены на то, чтобы устранить ненормальную заинтересованность в занижении планов. Решение этой задачи могло бы стать первым шагом по пути решения еще более важной проблемы — создать стимулы принятия в высоких, напряженных планов.

Итак, ныне премия пропорциональна проценту перевыполнения плана. Следовательно, выгоден заниженный план. Требуется устранить этот антистимул.

Решение мы видим в том, чтобы не было выгоды перевыполнять план. Премировать надо не за перевыполнение плана, а за выполнение, но размер премии должен зависеть от того, насколько высок план. Это, по нашему мнению, обязательное условие борьбы с занижением планов и наш главный постулат.

Некоторые экономисты-теоретики справедливо отмечают, что перевыполнение планов, как и невыполнение, — тоже диспропорция, отступление от закона планомерного пропорционального развития. Идеальным было бы 100-процентное выполнение хорошо сбалансированных, напряженных планов всеми предприятиями. Вероятность такого факта для 44 с лишним тысяч предприятий и объединений промышленности СССР и тем более для всего народного хозяйства мала. И все же правильнее и продуктивнее ориентироваться на эту идеальную цель, чем год за годом рассчитывать на то, что перевыполнение в одних случаях перекроет невыполнение в других. Ведь перевыполнение заниженных планов обходится государству дорогой ценой нескрытых резервов, не использованных до конца возможностей, приносит большой моральный урон.

Попытки создать заинтересованность в принятии напряженных планов до сих пор выражались в том, что отчисления в фонды экономического стимулирования за перевыполнение плана производились по пониженным нормативам. Однако эта идея «не сработала». По-прежнему надежнее перевыполнять заниженный план.

Чтобы переломить эту тенденцию, мы предлагаем следующую систему.

1. Организованное, упорядоченное, заранее предусмотренное премирование осуществляется только за выполнение плана. Перевыполнение, естественно, может быть поощрено, но без каких-либо гарантий и, как правило, морально.

2. При установлении объединению (всесоюзному, республиканскому) контрольных цифр на пятилетку или год министерство предусматривает ему премиальный фонд.

3. Объединение организует для своих предприятий «конкурс планов». Смысл конкурса: кто возьмет план выше, напряженнее, получит более высокую плановую сумму премии. Этот принцип распространяется и на ту часть плана, которую вышестоящая организация «прибавит» сверх принятого самим предприятием.

4. Напряженность плана оценивается ростом (или приростом) плановых показателей по отношению к базисной величине.

5. Базисная величина принимается как средняя за 3—5 предшествующих лет, ни в коем случае не за один год. Это необходимо, чтобы исключить возможность «подготовить» себе базу, притормозив работу в базисном году; вряд ли кто-нибудь будет делать это в течение 3—5 лет.

Методика распределения премиального фонда показана на примере. Числа примера условные, но их уровень и пропорции близки к тем, ко-

торые имеют место в ВЛПО Архангельсклеспром. В среднем на 1000 рабочих, занятых на лесозаготовках, здесь приходится 141 ИТР. Численность рабочих и ИТР рассчитана по базисному объему производства. Принято, что плановый объем будет выполняться без увеличения числа ИТР.

Плановый прирост объема может быть достигнут интенсивным и экстенсивным путями (имеется в виду прирост производительности труда и численности рабочих). Конечно, должно быть предусмотрено более высокое премирование ИТР за интенсификацию. Но в данном случае мы этот вопрос не рассматриваем, как требующий особого внимания. На выводы это не влияет.

Годовой премиальный фонд объединения делится на две части: а) для предприятий, наращивающих объемы производства; б) для предприятий без роста объемов. Распределение между этими двумя группами должно быть в общем пропорционально численности работающих, но с некоторым преимуществом для первой группы (например, ее численность умножается на коэффициент 1,05, а численность второй группы на коэффициент 0,95). Дальнейшие рассуждения касаются только предприятий, наращивающих объемы.

Между предприятиями премиальный фонд распределяется пропорционально росту объемов производства. Для большего стимулирующего воздействия премиальный фонд следует распределять не по темпам роста, а по темпам прироста или применяя прогрессивное увеличение роста. Например, если прирост равен n , а рост $1 + \frac{n}{100}$, то распреде-

Но- мер стро- ки	Показатель	Всего	В том числе по предприятиям		
			А	Б	В
1	Объем производства, тыс. м ³ : базисный	20 000	3000	6000	11 000
2	плановый	21 000	3180	6600	11 220
3	Темп роста объема, %	105	106	110	102
4	Темп прироста n , %	5	6	10	2
5	Прогрессивный прирост $2n$, %	—	12	20	4
6	Расчетный коэффициент	—	1,12	1,20	1,04
7	Сумма коэффициентов, тыс.	23 150	3561	7920	11 669
8	Сумма премий, тыс. р.	2000	307,7	684,2	1008,1
9	Численность ИТР	4700	705	1410	2585
10	Средняя премия одного ИТР за год, р.	425,5	436	485	390
11	Превышение над минимумом, р.	—	+46	+95	—
При прогрессивном приросте $5n$					
12	Сумма премий, тыс. р.	2000	313,5	750,7	935,8
13	Средняя премия одного ИТР, р.	425,5	445	532	362
14	Превышение над минимумом, р.	—	+83	+170	—
При прогрессивном приросте $10n$					
15	Сумма премий, тыс. р.	2000	320,5	831,4	848,1
16	Средняя премия одного ИТР, р.	425,5	455	590	328
17	Превышение над минимумом, р.	—	+127	+262	—
При распределении прямо пропорционально приростам					
18	Темп прироста, %	5	6	10	2
19	Сумма темпов прироста	107 520	19 080	66 000	22 440
20	Сумма премий, тыс. р.	2000	354,9	1227,7	417,4
21	Средняя премия одного ИТР, р.	425,5	503	871	161
22	Превышение над минимумом, р.	—	+342	+710	—

лять премиальный фонд рекомендуется пропорционально коэффициентам: $1 + \frac{2n}{100}$, $1 + \frac{5n}{100}$, $1 + \frac{10n}{100}$ и т. п.

Пусть премиальный фонд определен ' всесоюзному объединению 2,5 млн. р. в год. Объединение приняло решение направить 0,5 млн. р. на премирование работников своего аппарата и аппарата предприятий, не увеличивающих объемы. Между предприятиями, наращивающими объемы, 2 млн. р. необходимо распределить (при планировании) так, чтобы обеспечить достаточно сильный материальный стимул к увеличению объемов.

В таблице показаны два метода. В строках 1—11 фонд премий распределен исходя из того, что прирост удваивают, после чего прибавляют к 100. Полученные расчетные коэффициенты умножают на плановые объемы производства. Делением суммы премиального фонда на сумму коэффициентов находят «цену» 1 тыс. коэффициентов (в примере она равна $2\,000\,000 : 23\,150 = 86,39$ р.). Умножая эту «цену» на сумму коэффициентов предприятия, получают его долю в премиальном фонде.

Несмотря на удвоение прироста и то, что он учтен еще и в плановом объеме производства, различия средних премий одного работника представляются нам недостаточными. Более вероятно, что в предприятии Б сочтут более надежным взять прирост 2 % и получить по 390 р. премии, чем взять прирост 10 % ради дополнительных 95 р.

Далее сделан расчет по более резкой дифференциации. В строках 12—14 приведены результаты расчета, когда прирост увеличен в 5 раз. Это значит, что расчетные коэффициенты, соответствующие строке 5, будут для предприятий А, Б, В соответственно: 1,3; 1,5; 1,1. В строках 15—17 прирост удесятерен: $100 + 6 \cdot 10$; $100 + 10 \cdot 10$; $100 + 2 \cdot 10$ (коэффициенты 1,6; 2; 1,2). Дифференциация размеров премий усиливается.

Наконец, в строках 18—22 приросты прямо умножены на объемы: $6 \cdot 3180 = 19\,080$; $10 \cdot 6600 = 66\,000$ и т. д. Различия премий становятся еще резче. Думается, что «кривая безразличия» пройдена. По крайней мере, этот последний прием обеспечивает материальный стимул к повышенному плану.

Выбор конкретного значения стимула — специальный вопрос, выходящий за рамки данной работы. По-видимому, его можно решить только путем социально-экономического (и психологического) эксперимента.

Вернемся к нашей задаче. Она состояла в том, чтобы найти стимулы к выявлению истинной величины производственной мощности. Логика решения заключена в следующем.

1. Допустим, практика подтвердила, что премии только за выполнение плана (независимо от перевыполнения) вызывают у коллективов заинтересованность принять возможно более высокий план по производству.

2. Премия распределяется между предприятиями «по конкурсу» проектов планов.

3. Проект плана может рассчитывать на успех в конкурсе, только если он надежно обоснован наличием мощностей (и других ресурсов).

4. Следовательно, надо показать мощность такой, какова она есть. Занижать ее бессмысленно.

5. Опасность завышения мощности маловероятна: ведь если план будет завышен и окажется невыполненным, премии не будет.

Совершенно очевидно, что должна быть исключена какая бы то ни было корректировка планов. Премия ИТР не является обязательной частью заработка. Но за ошибки в планировании должны расплачиваться и вышестоящие инстанции. Так, премию аппарату объединения

целесообразно выплачивать не за общий итог, где плюсы перекрывают минусы, а при условии, что нет ни одного предприятия, не выполнившего план.

Поступила 12 сентября 1984 г.

УДК 630*303 : 65.012.2

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНОМ ОБЪЕДИНЕНИИ ПО УРОВНЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНОВЫХ ЗАДАНИЙ

Е. М. ПОДЛЕССКИХ

КарНИИЛП

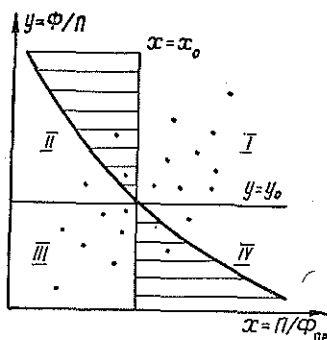
Главная задача плановой работы — создать планы, одновременно напряженные и реальные, учитывающие объективные возможности предприятий.

Для лесозаготовительной промышленности, как одной из наиболее трудоемких, особое значение имеет правильное обоснование темпов роста производительности труда. Ныне обобщающим показателем производительности труда в лесозаготовительных предприятиях и объединениях является выработка нормативной чистой продукции на одного работающего.

Качество планирования производительности труда в лесозаготовительном объединении определенным образом проявляется в степени выполнения плановых заданий предприятиями. Низкое качество планирования часто приводит к значительному перевыполнению или к невыполнению заданий. Однако при этом необходимо учитывать, какой план перевыполнен (или невыполнен) — предусматривающий очень большой рост или рост, близкий к среднему.

Количественную оценку степени реальности плановых заданий предприятиям можно дать по методу, разработанному в Московском университете*. Суть его состоит в следующем. Качество работы планового органа анализируется с помощью ретроспективного анализа за ряд лет. При этом за исследуемый принимается не каждый отдельный план, а уровень плановой работы в планирующем органе. Для проведения анализа на координатной плоскости по оси абсцисс откладывают отношение плана по некоторому показателю к его фактическому значению в прошлом году ($\Pi/\Phi_{пр}$), по оси ординат — уровень выполнения плана (Φ/Π). Каждому предприятию в каждом году соответствует точка на этой плоскости. Таким образом, положение каждой точки определяет предусмотренный в плане рост показателя и уровень выполнения плана (см. рис.).

Качество планирования характеризуется расположением точек относительно



* Медведев П. А. Экономико-математические методы в прикладных исследованиях и хозяйственный механизм. — М.: МГУ, 1982. — 106 с.