



Экономика. Поощрение и наказание

Язык экономики — это язык цифр. Язык точный и беспристрастный. И не такой уж сухой, как кажется некоторым, ибо за каждой цифрой стоят люди, их труд, их творчество, их победы и подчас поражения на том или ином участке хозяйственного фронта. С цифр мне и хочется начать эту статью об экономической работе на переславской фабрике «Красное эхо». Смотрите и вдумайтесь в эту табличку:

Показатели	В процентах к плану		
	1964 г.	1965 г.	I квартал 1966 г.
1. Товарная продукция	100,8	103,8	102,9
2. Реализация продукции	98,8	102,8	101,5
3. Себестоимость	99,8	99,5	99,1
4. Прибыль от реализации	87,6	107,0	113,5

В 1964 году коллектив переславских текстильщиков потерпел поражение — план оказался невыполненным по двум показателям, важнейшим для предприятия, — объёму реализации и прибыли. И было это следствием невнимательного отношения к экономике. На фабрике медленно монтировалось и пускалось в работу оборудование, не было достаточного контроля за рациональным использованием сырья, нарушалась сопряжённость между цехами. А в результате прядильное оборудование простаивало из-за недостатка ровницы, ткачей сдерживало крутильное производство.

Не блестяще обстояли дела и с качеством продукции. Не был выполнен, например, план по сортности бельтинга (техническая ткань).

Словом, образно говоря, экономика предприятия оказалась на мели.

Создавшееся положение заставило всерьёз задуматься об экономической работе, ещё и ещё раз проанализировать каждый показатель. Не раз этот вопрос выносился и на обсуждение партийного комитета фабрики.

И концентрация сил привела к тому, что уже следующий, 1965 год коллектив закончил со значительно лучшими результатами. Неплохие показатели и в первом квартале нынешнего года.

Но сейчас, в период осуществления важной хозяйственной реформы, мало обращать внимание лишь на конечные результаты деятельности, необходимо все силы сосредоточить на улучшении экономической работы. И сравнительные цифры я привёл лишь для того, чтобы показать — у коллектива «Красного эха» есть большие потенциальные возможности.

Как же они реализуются? Одним из центральных моментов в усилении экономической работы на предприятии следует, по-видимому, считать внедрение внутрифабричного хозяйственного расчёта. Вот небольшой рассказ начальника чесального цеха Николая Петровича Мясникова.

— С 1966 года прядильное производство на нашей фабрике в виде опыта переведено на хозяйственный расчёт. Каждый из цехов получает задание на месяц. Что нам планируют? По сырью — возвратные и невозвратные угары, обраты. Более детально выглядит задание в части обработки.

Конечно, это ещё далеко не полный хозрасчёт, но уже сейчас можно говорить о его благотворном влиянии на экономические показатели работы цеха. Положительно здесь то, что теперь стали вникать в экономику, перестали быть безразличными к ней.

Понятно, что хозрасчёт сразу, одним махом не внедришь, элементы его приживаются постепенно. И не всё здесь зависит от нас. Расскажу об одном случае.

В конторе цеха надо было перевесить дверь. Пришли два плотника. Работы было на час, а они провозились два дня. Расходы же легли на цех. Это большой изъём в хозрасчёте. Необходимо создать плановые нормативы на работы, выполняемые механо-строительным отделом. Каждый должен нести материальную ответственность за работу своего участка — таков один из главных принципов хозрасчёта.

Хозрасчёт немислим без анализа. Анализ же — без оперативного учёта. Ежедневного учёта у нас нет. Все цифры мы узнаём лишь после окончания месяца в главной бухгалтерии. Это большой изъём.

Аналогичное положение и в других цехах, переведённых на хозяйственный расчёт. И когда вдумываешься в слова Н. П. Мясникова, сопоставляешь проделанное с требованиями сегодняшнего дня, с требованиями хозяйственной реформы, неминуемо приходишь к выводу — на «Красном эхе» ещё медленно разворачивают экономическую работу.

Новые условия планирования и экономического стимулирования производства диктуют необходимость управления экономикой, управления конкретного, ежедневного, оперативного.

Начальника же цеха, не имеющего оперативных данных о работе вверенного ему подразделения, можно сравнить с полководцем, потерявшим во время боя связь с армией. Есть чёткая диспозиция, а как складывается положение на поле боя, где нужны резервы, как лучше сманеврировать имеющимися силами — полководец не знает, он потерял управление. И только после боя сможет он проанализировать действия своих подразделений, учесть промахи, сделать выводы на будущее.

То же самое и у начальника цеха, который получает информацию о работе раз в месяц.

Поэтому первое, чего недостаёт переславским текстильщикам, — это оперативность учёта и, как следствие, оперативность в управлении.

Большое значение в системе хозрасчётных отношений имеют и научно обоснованные нормативы. Сколько должно расходоваться тех или иных материалов, каков должен быть объём незавершённого производства и производственных запасов — ответ на все эти вопросы надо искать в нормативном хозяйстве. Вопрос о нормативах обсуждался на заседании парткома ещё в конце 1964 года. Вот что, в частности, записано в протоколе заседания: «В цехах много лишних материалов. До начальников цехов нормативы не доведены. Отсутствует борьба за снижение запасов материалов».

В условиях хозяйственной реформы, когда рентабельность производства определяется как отношение прибыли ко всем производственным фондам, размер средств, находящихся в обороте, начинает играть первостепенную роль. Как же обстоят дела на фабрике? Рассказывает главный бухгалтер предприятия Фёдор Петрович Матвеев:

— Нормативное хозяйство в порядок ещё не приведено. У нас разработаны специальные лимитные карты для каждого цеха. Лимит на вспомогательные материалы должен выражаться в деньгах. Это упростит работу и начальников цехов, и склада, и бухгалтерии. Но пока могу показать лишь макеты этих карт. Для внедрения их необходимо разработать плановые внутренние цены на материалы и отдельные виды работ. Нужен также единый центральный склад. Ни того, ни другого у нас пока нет.

Да и как будут складываться показатели работы при новых условиях, ещё не прикидывали.

Экономические службы на фабрике небольшие. Нет ни главного экономиста, ни экономической лаборатории, нет экономистов и в цехах. Поэтому в какой-то степени можно понять Ф. П. Матвеева — до всего сразу руки не доходят.

И казалось бы, вот где благодатная почва для деятельности экономистов-общественников. Можно создать несколько специальных групп, привлечь общественное бюро экономического анализа и к разработке нормативов, и к созданию цен, и к проблемам хозяйственного расчёта. Можно... но пока о деятельности бюро его председатель, главный бухгалтер фабрики, сказал тремя словами:

— Оно не работает.

Сентябрьский Пленум ЦК КПСС, разработавший основы новой хозяйственной политики, большое внимание уделил всем экономическим рычагам совершенствования производства и в их числе материальному стимулированию трудящихся. Да и сама-то система так и называется — «...материального стимулирования производства».

Создать стройную, научно обоснованную премиальную систему, которая стала бы действенным рычагом совершенствования производства — одна из важнейших задач во время подготовки к переходу на новые условия планирования.

Переславские текстильщики пока не могут похвастаться отработанной премиальной системой, экономические формы поощрения и наказания страдают ещё многими недостатками. Вот несколько выдержек из протокола заседания партийного комитета фабрики, которое проходило совсем недавно — 18 марта нынешнего года. На повестке дня был вопрос о практике начисления и лишения премиальной оплаты инженерно-технических работников.

«В цехах премию получить сложнее, чем в управлении фабрикой. В основном производстве премии ИТР уменьшаются больше, чем в управлении. Так, работники основного производства за десять месяцев прошлого года депремировались в общей сложности на 104,3 процента, а работники управления — на 3,4 процента. Работник счётной станции получил за девять месяцев 1965 года 314 рублей премиальных, а начальник чесального цеха 294 рубля».

Безусловно, ставить вопрос так: кто должен больше получать премиальных, работники основного производства или управления — неправомерно. Больше за свой труд должен получать тот, кто лучше работает, чей труд даёт больше пользы всему коллективу. Таков закон социализма, закон оплаты по труду.

Но когда начинаешь вдумываться в цифры и факты, приводившиеся на заседании парткома, то неминуемо приходишь к выводу — премиальная система превратилась из экономического рычага в своего рода добавку к зарплате.

Возвратимся к вопросу о депремировании. Известно, что уменьшение премии или лишение её вовсе производится тогда, когда работник допустил то или иное нарушение.

Можно ли предположить, что работники основного производства допустили в тридцать раз больше ошибок, чем чем сотрудники управления? Вероятно, нельзя. Значит, дело в несовершенстве системы, нет постоянного контроля за качеством работы управленческого аппарата. Нельзя забывать и о том, что предпосылки хороших показателей работы фабрики закладываются именно в цехах. И это тоже должна учитывать система материального поощрения.

Экономические факторы — оружие сильное, и пользоваться им надо умело. А для того, чтобы меры материального поощрения и наказания «работали» в нужном нам направлении, необходима строгая и продуманная система. Как, впрочем, и во всей экономической работе.

Б. Кузьмичёв.
(Наш спецкор.)
г. Переславль.