

## MATERIALINIŲ INTERESŲ DERINIMO KLAUSIMU

P. PRAKAPAS

Sparčiai augant gamybinėms jėgoms, vystantis mokslui ir technikai, reikia toliau tobulinti vadovavimo ūkiui formas ir metodus. Šiam tikslui tarnauja ūkinė reforma, kuri įgyvendinama sutinkamai su TSKP CK Kovo ir Rugsėjo (1965 m.) plenumų, partijos XXIII suvažiavimo nutarimais. TSKP CK Rugsėjo (1965 m.) plenumo nutarime pabrėžiama: „rimtas trūkumas, vadovaujant pramonei, yra tas, kad vyravo administraciniai metodai ekonominių metodų nenaudai“ [3, p. 69].

Ekonominėje literatūroje vadovavimo liaudies ūkiui metodai, kurie kartu yra atskirų dirbančiųjų, jų kolektyvų ir visos visuomenės materialinių interesų derinimo metodai, nagrinėjami gana intensyviai. Tačiau dėl šių metodų atskirų autorių nuomonės nesutampa, o kartais netgi viena kitai prieštarauja. Daugiausia ginčijamasi dėl to, kokiais metodais vadovaujant, galima pasiekti didesnę gamybos efektyvumą, kaip tie metodai tarpusavyje santykiauja. Be to, vykdant ekonominę reformą, pastebimos kai kurios vadovavimo ūkiui negerovės, kurias pašalinus būtų galima sėkmingiau vystyti gamybą: didinti jos apimtį ir efektyvumą.

Kai kurie ekonomistai administracinius vadovavimo metodus traktuoja kaip subjektyvų, voliuntaristinių, nepagrįstą sprendimų priėmimą. Iš čia daroma išvada, kad būtina juos pakeisti ekonominiais vadovavimo metodais, kadangi administraciniai vadovavimo metodai, esą, mažiau atitinka socialistinio ūkininkavimo principus. Antai M. Lemeševs tvirtina, kad ekonominiai vadovavimo metodai labiau atitinka lenininį demokratinio centralizmo principą [9, p. 11].

Tokį vienpusišką vertinimą negalima laikyti teisingu. Lenininį demokratinio centralizmo principą atitinka ir ekonominiai, ir administraciniai vadovavimo metodai. Tuo pačiu, kaip teisingai pažymi G. Kozlovas, administracinių vadovavimo metodų negalima sutapatinti su administravimu [7, p. 32]. Tikrieji administraciniai vadovavimo metodai (o ne jų biurokratiniai ir subjektyviniai iškraipymai), kaip pabrėžia J. Kozlovas,— tai ūkinį klausimų sprendimų, remiantis giliu ekonominės situacijos išstudijavimu ir įvertinimu, o taip pat atsižvelgiant į mokslo pasiekimus ir pirmąjį patyrimą [8, p. 122].

Ekonominiai metodai pasireiškia kaip poveikio žmonių materialiniams interesams metodai, siekiant asmeninius interesus suderinti su visos visuomenės interesais (7, p. 36). Be to, administraciniais vadovavimo metodais tiesioginės užduotys nustatomos „iš viršaus“, o, taikant ekonominius metodus, siekiama sudaryti vykdytojui tokias veiklos sąlygas, kad jis, vadovaudamasis atitinkamais materialiniais interesais, savarankiškai pri-

imtų ir įvykdytų labiausiai priimtina visuomenės interesų požiūriu sprendimą.

Ekonominiai vadovavimo metodai neneigia, o, priešingai, reikalauja administracinio poveikio. Būtinumą taikyti administracinio poveikio metodus socializmo sąlygomis lemia liaudies ūkio ir atskirų jo grandžių vadovavimo vienvaldiškumo principas. Visų pirma ir įmonių veiklos ekonominės sąlygas reglamentuoja administraciniai aktai. Jie reikalingi bet kurioje visuomeninio darbo pasidalijimo sistemoje, sudarančioje kooperaciją. Iš to galima padaryti išvadą, kad neteisinga yra pakeisti administracinius vadovavimo metodus ekonominiais. Šiuo atveju reikia kalbėti tik apie optimalesnį jų tarpusavio santykį.

Kai kurie ekonomistai [6] tvirtina, kad administraciniai vadovavimo metodai turi daug didesnę įtaką gamybinio kolektyvo veiklai, negu ekonominiai. Šį administracinių metodų pranašumą jie aiškina tuo, kad, neįvykdžius administracinių potvarkių, skiriama administracinė bausmė ir jų administraciniai metodai garantuoja operatyvų užduočių pateikimą ir jų vykdymą. Todėl, jų nuomone, tobulinant planavimą, svarbiausias uždavinys yra išvengti administracinių sprendimų ir ūkiskaitinių stimulių susikirtimo [6, p. 56]. Jų nuomone, finansinė kompensacija nepagrįsto administracinio įsikišimo atveju administracinio įsikišimo teisę turi apsiriboti sutartimi su žemesne grandimi [6, p. 84].

Atrodo, kad aukštesnės grandies administracinio įsikišimo į pavaldinių veiklą teisės apribojimu dar negalima išspręsti minėto uždavinio. Svarbiausia yra pasiekti, kad administracinis įsikišimas garantuotų palankiausių įmonės veiklai sąlygų sudarymą ir visišką gamybinės veiklos atitikimą visuomenės interesams.

Negalima sutikti ir su tvirtinimu, kad administracinis poveikis didesnis ir operatyvesnis už ekonominį. Juk įmonė pati žymiai operatyviau gali priimti sprendimą, negu jo sulaukti „iš viršaus“. Kalbėdami apie vadovavimo trūkumus, buvusius iki ekonominės reformos, tie patys ekonomistai tvirtina, kad apie pakeitimus gamintojams beveik visuomet buvo pranešama tada, kai nereikalinga produkcija jau būdavo pradėta arba net baigta gaminti. Nesant galimybės pakeisti gamybos planą, įmonėms betarpiškai susitarus, buvo sunkiau realizuoti produkciją, mažėjo įmonių naudojamų išteklių produktyvumas [6, p. 100, 101].

Taigi administraciniai ir ekonominiai vadovavimo metodai neneigia vieni kitų. Čia nepriimtinas alternatyvus klausimo sprendimas: arba administraciniai, arba ekonominiai vadovavimo metodai. Ir vienas, ir kitus šiuos metodus sąlygoja socialistinių gamybinių santykių pobūdis.

Perėjimas į naujas planavimo ir ekonominio skatinimo sąlygas nereikia, kad sumažėja planinio vadovavimo reikšmė. Planinių rodiklių, kurie tvirtinami „iš viršaus“, skaičiaus sumažinimas nereikia, kad planavimo sfera siaurinama, apribojama. Naujomis ūkininkavimo sąlygomis planavimo funkcijos nesiaurinamos, o persikirstomos vadovaujančioms ir vykdančioms grandims. Perėjimas į naujas planavimo ir ekonominio skatinimo sąlygas reiškia, kad toliau vystomas demokratinio centralizmo principas, kad į liaudies ūkio valdymą įtraukiamos plačiosios dirbančiųjų masės, didinamas jų kūrybinis aktyvumas.

V. Leninas ne kartą yra pabrėžęs, kad šalies valdyme būtinai dalyvautų visi dirbantieji. Šių Lenino nurodymų reikšmė, šaliai laipsniškai pereinant iš socializmo į komunizmą, ne tik nesumažėjo, o, priešingai, didėja. Padidinti socialistinės gamybos efektyvumą, esant dideliems gamybos mastams ir giliam visuomeniniam darbo pasidalijimui, neįmanoma be tolesnio socialistinės demokratijos išplėtimo. Be to, išaugęs dirban-

čiųjų kvalifikacinis ir techninis lygis sudaro galimybę išplėsti įmonių operatyvinį ūkinį savarankiškumą.

Tačiau reikia pažymėti, kad lenininis reikalavimas būtinais įtraukti į valdymą išimtinai visus dirbančiuosius visiškai nereiškia, kad kiekvienas dirbantis turi betarpiškai spręsti kiekvieną ūkinį klausimą. Demokratiškos valdymo principų išplėtimas reiškia tokį valdymo ir planavimo funkcijų paskirstymą, kuriam esant, galima priimti pačius kvalifikučiausius sprendimus ir juos įgyvendinti. Todėl sprendimus visada turi priimti kompetentingiausia liaudies ūkio grandis. Dar IX RKP(b) suvažiavimas rezoliucijoje (1920 m. balandžio 3 d.) pabrėžė, kad pagrindinis uždavinys, organizuojant valdymą, yra sukūrimas kompetentingo, tvirto, energingo vadovavimo tiek atskirai įmonei, tiek visai pramonės šakai [2, p. 164].

Atrodo, kad tikslingiausio administracinių funkcijų paskirstymo klausimas yra sudėtinė daug bendresnio administracinių ir ekonominių vadovavimo metodų tarpusavio santykio, derinant materialinius interesus, klausimo dalis.

Gana akivaizdus administracinio poveikio įmonių ūkinei veiklai pavaldydis yra planavimas „nuo pasiekto lygio“. Šitaip buvo daugiausia planuojama iki ūkinės reformos. Nuosekliau nagrinėjant tokio planavimo esmę ir priežastis, turėtų išaiškėti bendras administracinių ir ekonominių vadovavimo metodų santykio pagrindas.

Apskritai, planuojant bet kuriuo metodu, reikia atsižvelgti į pasiektą lygį. Tačiau planuojant „nuo pasiekto lygio“, dažnai atitinkamo priaugimo procentas mechanškai paskirstomas įmonėms, reikiama neatsižvelgus į konkrečias jų veiklos sąlygas. Toks planavimo metodas buvo pagrįstai kritikuojamas kaip nequalifikuotas, nemokslinis.

Savaime kyla klausimas, kodėl toks nequalifikuotas planavimo metodas ilgą laiką neužleido vietos tobulesniems metodams, kodėl dar ir dabar jis naudojamas ūkinėje praktikoje?

Neretai dėl šio ydingo planavimo metodo naudojimo kaltinami planavimo organų darbuotojai: priekaištaujama jiems dėl nepakankamos kvalifikacijos ir net nesąžiningos pažiuos į darbą. Aišku, kad vien šių argumentų paaiškinti planavimo metodo „nuo pasiekto lygio“ buvimą priežastims nepakanka. Taip pat neteisinga būtų tvirtinti, kad planavimo organų ekonomistų kvalifikacijos lygis pilnai atitinka šiuolaikinio liaudies ūkio išvystymo lygio reikalavimus.

A. Kosyginas pranešime TSKP CK Rugsėjo (1965 m.) plenumui, pažymėjo, „kad šalyje jaučiama didelė ekonomikos kadru stoka. 1965 metų pradžioje specialistų, baigusių aukštąjį ekonomikos mokslą, bendrame TSRS specialistų skaičiuje tebuvo tik 6 procentai, tai yra net šiek tiek mažiau, negu buvo 1940 metų pabaigoje“ [3, p. 38, 39]. Tačiau kas metai didėja ekonomistų skaičius, kyla jų kvalifikacijos lygis.

Kai kurie ekonomistai planavimo „nuo pasiekto lygio“ buvimą aiškina tuo, kad nėra vieningų, mokslškai pagrįstų normatyvų atskiroms liaudies ūkio šakoms [6, p. 51]. Žinoma, be pagrįstų materialinių, darbo išteklių panaudojimo normatyvų neįmanoma kvalifikuotai planuoti. Tačiau reikia pažymėti, kad mokslškai pagrįstų normatyvų nebuvimas nėra svarbiausia planavimo „nuo pasiekto lygio“ priežastis.

Viena iš tokio planavimo priežasčių, mūsų nuomone, yra ta, kad ilgą laiką buvo nesilaikoma reikalavimo priimti sprendimus kompetentingiausioje grandyje. V. Leninas dar 1920 metais pabrėžė, „kad, norint valdyti, reikia būti kompetentingam“, reikia pilnutinai ir tiksliai žinoti visas gamybos sąlygas, reikia žinoti tos gamybos technikos šiuolaikinį lygį, reikia turėti tam tikrą mokslinį išsilavinimą“ [1, p. 393]. Šių reikalavimų reikšmė šiandien ne tik nesumažėjo, bet dargi žymiai padidėjo. Kompetentin-

giausia įmonės rodiklių planavimo grandis yra pats įmonės kolektyvas. Kuo daugiau į planavimą įsijungia įmonės kolektyvas, tuo labiau atsižvelgiama į visus gamybos rezervus, tuo lengviau išvengiama planavimo klaidų.

Atrodo, kad visa tai labai paprasta: pakanka paskirstyti planavimo funkcijas pagal kompetentingumą ir vadovavimo efektyvumą iškart padidės. Tačiau šis uždavinys daug sudėtingesnis, negu atrodo pirmo žvilgsnio.

Kai kurie ekonomistai atkreipė dėmesį į tai, kad planavimas „nuo pasiekto lygio“ ir įmonės siekimas gauti kuo mažesnes planines užduotis yra glaudžiai susiję. Antai akademikas V. Nemčinovas tiesiogiai nurodė, kad yra prieštaravimas tarp liaudies ūkių vadovujančiųjų ir vykdančiųjų grandžių. Vykdančiosios grandys siekia, kad būtų minimalios planinės produkcijos gamybos užduotys ir maksimalūs kapitaliniai įdėjimai, o vadovujančiųjų grandžių pastangos yra priešingos. Šio reiškinio priežastimi V. Nemčinovas laiko planavimą „nuo pasiekto lygio“ [10, p. 82].

Šios išvados prieina ir A. Birmanas. Jis rašo: „... gamybinę programą būsiam laikotarpiui planavimo organai nustato <...> mechaniškai padidindami pasiekto lygio rodiklius: įmonei, kuri praėjusiais metais mobilizavo visus rezervus, planuojama maždaug tiek pat padidinti produkcijos prieaugį, kaip ir įmonei, turinčiai daug neatskleistų rezervų. Tokia planavimo praktika skatina įmonių vadovus slėpti vidinius išteklius, nes kuo daugiau jie bus išnaudoti einamaisiais metais, tuo sunkiau bus įvykdyti sekančių metų planą [4, p. 65]. Tačiau vien planavimu „nuo pasiekto lygio“ negalima paaiškinti įmonių siekimo gauti lengvesnes gamybines užduotis. Greičiau atvirksčiai — šį planavimo metodą nulėmė įmonių siekimas mažinti gamybos užduotis.

Dirbant senomis ūkininkavimo sąlygomis, įmonių skatinimo fondų dydis priklausė nuo plano įvykdymo ir ypač nuo jo viršijimo lygio. Įmonės buvo suinteresuotos planines užduotis įvykdyti ir žymiai viršyti. Antra vertus, plano įvykdymo procentas, o tuo pačiu ir skatinimo fondai bei premijos buvo tuo didesni, kuo mažesnės planinės užduotys. Todėl įmonės kolektyvas buvo suinteresuotas mažinti planines užduotis.

Taigi siekimas mažinti planines užduotis, slėpti vidinius gamybos rezervus atsiranda dėl ekonominių sąlygų, kuriomis tenka dirbti įmonei ir, skyrium imant, dėl galiojančios materialinio skatinimo sistemos. Įmonės kolektyvo siekimas mažinti planines užduotis, slėpti vidinius gamybos rezervus neatitinka visuomenės interesų. Norint, kad įmonės veikla atitiktų visuomenės interesus, reikia siekti planines užduotis nustatyti „iš viršaus“. Antra vertus, kai planines užduotis nustato ne įmonė, o aukštesnės grandys, pažeidžiamas didžiausio kompetentingumo, priimant sprendimus, principas; to pasekmė ir yra planavimas „nuo pasiekto lygio“.

Vadinasi, antra planavimo „nuo pasiekto lygio“ priežastis buvo materialinio skatinimo sistemos netobulumai: ji skatino įmonės kolektyvą ne tiek didinti gamybos apimtį ir efektyvumą, kiek gauti lengvesnes planines užduotis.

Kaip jau buvo anksčiau minėta, toks planavimo metodas dažnokai taikomas ir dirbant naujomis ūkininkavimo sąlygomis. Štai A. Birmanas pažymi, kad įmonei ir toliau nustatomi detalūs apyvartinių lešų normatyvai pagal atskirus straipsnius. Šį faktą jis aiškina finansų organų inertiškumu [5, p. 3]. A. Characiejus taip pat rašo, kad TRSR Lengvosios pramonės ministerija 1967 metais, t. y. daugeliui įmonių pradėjus dirbti naujomis ūkininkavimo sąlygomis, 5 kartus nustatinėjo respublikos Lengvosios pramonės ministerijai papildomas produkcijos gamybos užduotis. Kai kurių svarbiausių produkcijos rūšių (viršutinio trikotažo, avalynės

ir kt.) papildomos gamybos užduotys buvo nustatytos pakartotinai. Dar daugiau kartų papildomos užduotys buvo nustatomos 1968 metais. A. Characiejus pabrėžia: „Toks grynai administracinis planavimo metodas pažeidžia įmonių ūkinę iniciatyvą ir savarankiškumo principą. Todėl planų iormavimas iš apačios kol kas turi tik formalų pobūdį. Taip planuojant, atskiros užduotys nustatomos nerealiai, o tai sukelia nereikalingą nervingumą įmonių gyvenime, nepagrįstą baudi mokėjimą ir pan.“ [12, p. 32].

Atrodo, kad dalyko esmę čia sudaro ne įpročių jėga arba finansų organų ir ministerijų inertiškumas, o materialinio skatinimo sistemos trūkumai, kurie pasireiškia tuo, kad ir naujomis ūkininkavimo sąlygomis skatinimo fondų bei premijų dydis dar nepakankamai susietas su gamybos apimtys ir efektyvumo augimu. Žinoma, didelę reikšmę turi ir planavimo trūkumai. Tačiau įmonių operatyvinių-ūkinį savarankiškumą didinti galima tik esant veiksmingai materialinio skatinimo sistemai. Kuo mažiau efektyvi ši sistema, tuo sunkiau atsisakyti vadinamosios smulkmeniškos globos ir nepagrįstų planavimo metodų.

Iš aukščiau pateiktų samprotavimų galima padaryti išvadą, kad, norint nustatyti optimalų santykį tarp administracinių ir ekonominių vadovavimo metodų, reikia įgyvendinti dvi tarpusavyje susietas sąlygas. Pirmą, kiek galima tikslingiau paskirstyti planavimo funkcijas vadovaujančiosioms ir vykdančiosioms liaudies ūkio grandims. Antra, geriau derinti atskirų gamybinių kolektyvų materialinius interesus su visos visuomenės interesais, t. y. sudaryti tokias įmonių veiklos sąlygas, kurios materialiai suinteresuotų jų kolektyvus didinti gamybos apimtį ir efektyvumą. Norint tikslingiau paskirstyti planavimo funkcijas, reikia laikytis kompetentingumo principo, o norint kiek galima pilniau suderinti atskiro gamybinio kolektyvo interesus su visos visuomenės interesais, reikia vadovautis tokiu principu: kas naudinga visuomenei, turi būti naudinga kiekvienam gamybiniam kolektyvui.

Tuo pačiu harmoningas gamybinio kolektyvo materialinių interesų derinimas su visos visuomenės interesais yra svarbiausia teisingo planavimo funkcijų paskirstymo atskiroms liaudies ūkio grandims sąlyga. Atskiro gamybinio kolektyvo materialinių interesų kiekybinė išraiška yra darbo užmokesčio fondas ir pelno dalis, paliekama įmonės dispozicijoje. Svarbiausia čia yra ta pelno dalis, kuri skirta materialinio skatinimo fondui sudaryti, ir darbo užmokesčio fondas, kurie, kartu paėmus, sudaro įmonės atlyginimo fondą. Iš kitos pusės, įmonės kolektyvo darbo rezultatai (esant kitoms sąlygoms lygioms) vertinami pagal pelno dydį, t. y. pagal rodiklį, parodantį, kiek kolektyvas prisidėjo prie visuomenės grynųjų pajamų sukūrimo. Įmonės kolektyvo ir visos visuomenės interesų derinimą galima išreikšti įmonės atlyginimo fondo ir pelno dydžio santykiu.

Įmonės kolektyvas suinteresuotas padidinti atlyginimo fondą. Šį siekimą įmonė gali realizuoti tik didindama pelną (aišku ir gamybos apimtį). Vadinasi, įmonei sudaromos tokios ekonominės sąlygos, kuriomis ji gali padidinti atlyginimo fondo apimtį tik didindama gamybos efektyvumą. Atskiri, nuo įmonės veiklos nepriklausantys, bet atlyginimo fondo apimtį nulemiantys veiksniai pasireiškia kaip išorinės sąlygos (kainos, procentai už kreditus, baudos už sutartinių įsipareigojimų neįvykdymą, skatinimo fondų sudarymo normatyvai ir t. t.). Kiti veiksniai, nulemiantys to fondo dydį (gamybos techninio ir organizacinio lygio augimas bei įmonei išskirtų resursų panaudojimas, atsižvelgiant į įmonės darbuotojų pastangas), priklauso nuo įmonės kolektyvo ir sudaro konkrečias įmonės veiklos sąlygas.

Jeigu įmonės kolektyvas neturi galimybių paveikti aukščiau minėtas išorines sąlygas (tai yra sąlygas, nustatomas aukštesnių vadovavimo or-

ganų), tai atlyginimo fondo apimtį nulemia konkreti įmonės veikla. Ir atvirkščiai, jei įmonės kolektyvas turi galimybę paveikti išorines sąlygas, nuo kurių priklauso atlyginimo fondo dydis, tai jis nėra pakankamai suinteresuotas tobulinti konkrečias veiklos sąlygas. Tokiu atveju reikalingas atitinkamas poveikis „iš viršaus“.

Norint, kad planavimo ir materialinio skatinimo sistema būtų veiksminga, reikia sudaryti tokias sąlygas, kad įmonės atlyginimo fondas padidėtų tik pagerinus konkrečias jos veiklos sąlygas.

Taigi planavimo ir materialinio skatinimo sistema bus pakankamai efektyvi tik tada, kai įmonės pasieks didelį operatyvinių-ūkinį savarankiškumą, iš vienos pusės, ir bus tvirtai centralizuotai vadovaujamos, iš kitos. Vadinasi, įmonių operatyvinis-ūkinis savarankiškumas ne tik neprieštarauja centralizuotam vadovavimui, bet, atvirkščiai, reikalinga jį stiprinti ir tobulinti.

Reikalavimą pasiekti tikslingiausių administracinių ir ekonominių vadovavimo metodų santykiu galima nusakyti taip: administraciniai metodai būtini tiek, kiek jie skatina gamybinio kolektyvo veiklą nukreipti visos visuomenės interesams. Šia prasme administraciniai vadovavimo metodai nustos reikšmės ir aukščiausiam komunistinio gamybos būdo išsivystymo etape, nes visuomeninis darbo pasidalijimas reiškia ir visuomeninius atskirų liaudies ūkio grandžių santykius. Socialistinėje visuomenėje administraciniai metodai, reglamentuodami išorines įmonių veiklos sąlygas, kartu reglamentuoja išorines įmonių atlyginimo fondo formavimo sąlygas. Keisdama išorines įmonės veiklos sąlygas, visuomenė (valstybės asmenyje) daro ekonominį poveikį įmonės kolektyvui visuomenės gamybos efektyvumo padidinimo interesais. O konkrečios įmonės veikla ir jos atlyginimo fondo formavimo sąlygos daugiausia turi priklausyti nuo įmonės kolektyvo pastangų. Toks planavimo funkcijų paskirstymas įmonei ir aukštesnėms vadovavimo grandims atitinka ir didžiausio kompetentingumo principą.

Naujosios ekonominės reformos tikslas yra didinti centralizuoto vadovavimo vaidmenį, plėsti įmonių ūkinį-operatyvinių savarankiškumą, stiprinti jų ekonominį skatinimą, suinteresuoti jų kolektyvus geriau panaudoti turimus resursus ir prisiimti didesnes planines užduotis, t. y. didinti gamybos efektyvumą. Tačiau, kaip rodo keletu metų ūkininkavimo naujomis sąlygomis praktika, tas tikslas dar nėra pasiektas. Įmonės ir naujomis ūkininkavimo sąlygomis tebėra suinteresuotos panaudoti gamyboje neužplaukiančius vidinius rezervus. Kyla klausimas, kokios to reikškinio priežastys?

Mūsų nuomone, čia daug priežasčių, bet svarbiausia iš jų yra nepakankamai efektyvus ekonominio ir administracinio poveikio metodų naudojimas, derinant įmonių kolektyvų materialinius interesus su visos visuomenės interesais. Pirmiausia, dabartinė materialinio skatinimo sistema nepakankamai suinteresuoja įmonių kolektyvus didinti gamybos apimtį ir efektyvumą. Jeigu panagrinėsime, kaip formuojamas materialinio skatinimo fondas, tai pamatysime, kad pagrindinė šio fondo dalis sudaroma, remiantis rentabilumo lygio rodikliu. Pavyzdžiui, odinės avalynės pramonės įmonėse 1967 metais 80% materialinio skatinimo fondo nulėmė rentabilumo lygio rodiklis, 20% — produkcijos realizavimo padidinimas, 1968 metais atitinkamai 92,2% ir 7,8%. Vadinasi, materialinio skatinimo fondo dalis, kurios paskirtis skatinti, didinti gamybos apimtį, o tuo pačiu ir jos efektyvumą, yra maža ir dėl to neskatina įmonės kolektyvo prisiimti didesnių planinių užduočių. Materialinio skatinimo fondo naudojimo prak-

tika taip pat neskatina įmonių plano formavimo metu atskleisti visus vidinius gamybos efektyvumo padidinimo rezervus. Pavyzdžiui, visų lengvosios pramonės įmonių, dirbančių naujomis ūkininkavimo sąlygomis, vadovaujantieji inžinerijos-technikos darbuotojai ir tarnautojai 1966—1968 metais buvo premijuojami už produkcijos realizavimo ir rentabilumo užduočių įvykdymą bei viršijimą. Aišku, kad įvykdyti ir viršyti mažas planines užduotis ir tuo pačiu gauti premijas nėra sunku. Neįvykdžius planinių užduočių, išvis netenkama teisės gauti premiją. 1969 metais ši premijavimo tvarka buvo pakeista: imta premijuoti minėtas įmonės personalo grupes už planinį produkcijos realizavimo apimtį padidinimą, lyginant su praėjusiais metais. Šis pakeitimas yra gana pažangus ir reikėtų, kad jį plačiau naudotų kitų pramonės šakų įmonės; bet kartu jį reikėtų tobulinti. Ši premijavimo tvarka nėra visiškai gera dėl to, kad dar labai maža premijos dalis mokama už planinės realizavimo apimtį padidinimą, lyginant su praėjusiais metais. Kaip ir iki pakeitimo, didžiausia premijos dalis mokama už produkcijos realizavimo ir rentabilumo užduočių įvykdymą ir už rentabilumo plano viršijimą. Be to, įmonių struktūrinių padalinių ITD ir tarnautojai premijuojami, neatsižvelgiant į atitinkamų rodiklių didėjimą, lyginant su praėjusiais metais. Šie trūkumai premijavimo sistemoje, mūsų nuomone, kaip tik neskatina įmonių kolektyvų imtis didesnių planinių užduočių.

Nesuinteresuotos įmonės didinti gamybos bei darbo našumo užduotis ir dėl darbo užmokesčio fondo planavimo bei jo naudojimo kontrolės tvarkos. Kai mažesnės šių rodiklių planinės užduotys, lengviau jas viršyti ir susidaryti darbo užmokesčio fondo ekonomiją (pereikvojus šį fondą, kai kurias vadovaujantiems darbuotojams mazinamos premijos).

Neigiamą įtaką įmonių kolektyvams aukščiau minėta prasme turi ir planavimo negerovės. Ypač, kaip jau minėjome anksčiau, papildomų užduočių nustatymas, ir, be to, nebuvimas moksliskai pagrįstų perspektyvinių planų, kuriuose būtų numatoma, kokiais tempais augs gamyba, didės kapitaliniai įdėjimai, darbuotojų skaičius, sankaupos. Metinės planinės užduotys galutinai patvirtinamos jau prasidėjus einamiesiems metams. Todėl reikėtų didinti aukštesniųjų vadovavimo organų atsakomybę už savalaikį moksliskai pagrįstų perspektyvinių ir einamųjų planų paruošimą. A. Kosyginio pranešime, padarytame TSKP CK Rugsėjo (1965 m.) plenume, buvo pabrėžiama: „Ekonominių vadovavimo pramonei metodų vystymas keičia patį įmonių ir aukštesniųjų organų savitarpio santykių pobūdį. Reikia atsakyti įprastinės nuomonės, kad savitarpio santykiuose tarp vadovaujančiųjų ūkinių organų ir įmonių pirmieji turi teises, o antrosios — tik pareigas. Vystant ekonominius vadovavimo metodus, plačiai įdiegiant ūkiskaitą pramonėje, reikia nustatyti šiuose santykiuose savitarpio teises ir pareigas, padidinti tiek įmonių, tiek ir vadovavimo pramonei organų atsakomybę“ [3, p. 35].

Iš to, kas aukščiau pasakyta, galima padaryti išvadą, kad, norint kiek galima pilniau suderinti gamybinių kolektyvų materialinius interesus su visos visuomenės interesais, kurių pagrindą sudaro poreikis didinti gamybos efektyvumą ir kelti liaudies gerovę, reikia ir toliau tobulinti administracinius ir ekonominius vadovavimo metodus bei juos racionaliau derinti.

## К ВОПРОСУ О СОЧЕТАНИИ МАТЕРИАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ

П. ПРАКАПАС

### Резюме

Административные и экономические методы руководства народным хозяйством есть, прежде всего, методы сочетания материальных интересов коллективов предприятий с интересами всего общества.

В экономической литературе существуют различные трактовки понятий административных и экономических методов руководства.

Некоторые экономисты под административными методами понимают администрирование, субъективное, необоснованное принятие решений. Отсюда делается вывод о необходимости искоренения административных методов и замены их экономическими методами.

Такой односторонний подход нельзя признать правильным. Ленинскому принципу демократического централизма соответствуют как экономические, так и административные методы руководства.

Экономические методы не отрицают, а наоборот предполагают необходимость административного воздействия. Поэтому при всей важности повышения роли экономических методов воздействия полностью отказать от прямого административного воздействия не представляется ни возможным, ни необходимым.

Некоторые экономисты утверждают, что административные методы по своему воздействию на производственные коллективы гораздо сильнее, чем экономические. Это объясняется тем, что невыполнение административного распоряжения влечет за собой строгое административное, а иногда и партийное взыскание, а также тем, что административные методы обеспечивают оперативность, быстроту в принятии, доведении до исполнителей и реализации тех или иных хозяйственных решений. Отсюда главная задача совершенствования планирования состоит в том, чтобы административные решения никогда не шли вразрез с хозяйственными стимулами. Для этого право административного вмешательства должно ограничиваться договором с нижестоящим звеном и финансовой компенсацией в случае такого вмешательства.

Представляется, что само по себе ограничение права административного вмешательства вышестоящего звена в деятельность подчиненных ему звеньев еще не может решить задачу. Задача заключается в том, чтобы это административное вмешательство обеспечило, во-первых, создание наиболее благоприятных условий деятельности предприятий и, во-вторых, наиболее полное соответствие этой деятельности интересам всего общества.

Переход на новые условия планирования и экономического стимулирования представляет собой не ослабление планового начала, а его дальнейшее развитие и упорядочение. В новых условиях происходит не сужение функций планирования, а их перераспределение между руководящими и исполнительными звеньями.

Вопрос о наиболее целесообразном разграничении административных функций является составной частью более общего вопроса о соотношении административных и экономических методов сочетания общих и специфических интересов.

Наиболее ярким примером административного воздействия является широко распространенное до экономической реформы и во время ее осуществления так называемое планирование «от достигнутого уровня».

В статье раскрываются причины существования этого метода планирования. Одной из них является нарушение требования принятия ре-



шения наиболее компетентным звеном. Другая причина планирования «от достигнутого уровня» обусловлена недостатками системы материального стимулирования.

Решение оптимального соотношения между административными и экономическими методами руководства предполагает осуществление двух взаимосвязанных условий. Первое заключается в наиболее целесообразном разграничении функций планирования между руководящими и исполнительными звеньями народного хозяйства. Второе — в наиболее целесообразном сочетании непосредственных материальных интересов отдельных производственных коллективов с интересами всего общества, т. е. в создании таких условий деятельности предприятий, когда их коллективы были бы материально заинтересованы в повышении эффективности производства. Если наиболее целесообразное разграничение функций планирования требует соблюдения принципа наибольшей компетентности, то наиболее целесообразное сочетание интересов отдельных производственных коллективов с интересами всего общества требует осуществления принципа: то, что выгодно всему обществу, должно быть выгодно каждому производственному коллективу.

При этом наиболее гармоничное сочетание интересов производственных коллективов с интересами общества является важнейшей предпосылкой правильного разграничения функций планирования между звеньями народного хозяйства.

Далее в статье описывается схема разграничения функций планирования между отдельными предприятиями и вышестоящим звеном, представляющим интересы общества, а также выявляются причины того, почему до сих пор предприятия недостаточно материально заинтересованы в повышении эффективности производства.

#### LITERĀTŪROS SĀRĀSAS

1. V. I. Lenīnas, Kalba visos Rusijas vandens transporto darbininku III suvaživime 1920 m. kovo 15 d., Raštai, t. 30, V., 1954.
2. Директивы КПСС и советского правительства по хозяйственным вопросам, Госполитиздат, М., 1957.
3. Apie pramonės valdymo gerinimą, pramonės gamybos planavimo tobulinimą ir jos ekonominio skatinimo stiprinimą.— TSKP CK Rugsėjo (1965 m.) plenumo medžiaga, V., 1965.
4. A. Birmanas, Kai kurios mokslo apie liaudies ūkio valdymą problemos, V 1966.
5. А. Бирман, Хозяйственная реформа и «пусковой импульс», «Правда», 9 марта 1966 г.
6. Жолкевич А. Е., Иванов Е. А., Маткин А. М., Стародубровский В. Г., Экономический маневр и методы хозяйствования, М., «Экономика», 1966.
7. Г. А. Козлов, Экономическая пропаганда в современных условиях, Сб. «Экономические законы и руководство хозяйством», М., «Экономика», 1966.
8. Ю. М. Козлов, Управление народным хозяйством СССР, Часть I, Издательство Московского университета, 1969.
9. М. Лемешев, Экономические методы руководства хозяйством, «Политическое самообразование», 1965, № 5.
10. В. Немчинов, Социалистическое хозяйствование и планирование производства, «Коммунист», 1964, № 5.
11. А. С. Петров, Экономические основы управления промышленным производством, М., «Экономика», 1969.
12. A. Čačaciūjus, Ekonominė reforma lengvojoje pramonėje, V., 1969.
13. A. Čačaciūjus, Planavimas — atsakingiausia grandis, „Vakarinės naujienos“, 1970 m. vasario 20 d.