

УДК 338.24.021.8(09)
ББК 65.050.113г
DOI [10.17150/2308-2588.2016.17\(3\).420-432](https://doi.org/10.17150/2308-2588.2016.17(3).420-432)

Е. Либерман

Харьковский инженерно-экономический институт

ПЛАН, ПРИБЫЛЬ, ПРЕМИЯ*

Аннотация. Переиздание опубликованной на страницах газеты «Правда» в сентябре 1962 г. статьи советского экономиста Евсея Григорьевича Либермана (1897–1981), предлагавшего предпринять шаги в сторону повышения экономической свободы социалистических предприятий, их превращения в относительно самостоятельных товаропроизводителей. Появление статьи в центральном партийном печатном органе стало своеобразным «пробным шаром», запущенным сторонниками грядущих реформ — получивших впоследствии название «косыгинских» — с целью выяснить реакцию различных общественных сил на возможные перемены.

Ключевые слова. Е. Г. Либерман, «косыгинские» реформы, соотношение плана и рынка, хозрасчет.

Е. Liberman

Kharkov Engineering and Economic Institute

PLAN, BENEFIT AND PRISMS

Abstract. Re-edition of the article that was written by Soviet economist E. G. Liberman and issued in «Pravda» (September 1962) that offered to increase economic freedom for socialist factories and turn them into relatively independent commodity producers. This publication in central media was a coup d'essai for coming reforms supporters with the aim to test the reaction of various social groups to new changes.

Keywords. E. G. Liberman, Kosygin's reform, plan and market balance, cost accounting.

* Печатается по изданию: Правда. 1962. 9 сент.

Необходимо найти достаточно простое и вместе с тем обоснованное решение одной из важнейших задач, поставленных в Программе КПСС: **построить систему планирования и оценки работы предприятий так, чтобы они были жизненно заинтересованы в наиболее высоких плановых заданиях, во внедрении новой техники и улучшении качества продукции, словом, в наибольшей эффективности производства.**

На наш взгляд, этого можно добиться, если до предприятий доводить планы только по объему продукции в номенклатуре и срокам поставок. Притом это надо делать с максимальным учетом прямых связей между поставщиками и потребителями.

Все остальные показатели надо доводить только до совнархозов; развешивать их между предприятиями **не нужно.**

Предприятия на основе полученного объемно-номенклатурного задания должны сами составлять полностью законченный план, в том числе по производительности труда и численности работающих, заработной плате, себестоимости продукции, накоплениям, капиталовложениям и новой технике.

Как же можно доверить предприятиям составлять планы, если сейчас все их наметки, как правило, гораздо ниже их действительных возможностей?

Это можно сделать, если предприятия будут в наибольшей степени морально и материально заинтересованы в полном использовании резервов не только при выполнении, но и при самом составлении планов. С этой целью по каждой отрасли производства должны разрабатываться и утверждаться на длительный период плановые нормативы рентабельности. Целесообразнее всего эти нормативы утверждать в централизованном порядке в виде шкал, определяющих размеры поощрения коллективов предприятий в зависимости от достигнутого уров-

ня рентабельности (в форме прибыли в процентах к производственным фондам).

Вот примерная шкала поощрения, разработанная для предприятий машиностроения на основе анализа деятельности 24 заводов за пять лет:

Примерная шкала поощрения предприятия

Рентабельность (балансовая прибыль в % к основным оборотным фондам)	От 0,01 до 5,0	От 5,1 до 10,0	От 10,1 до 20,0	От 20,1 до 30,0	От 30,1 до 45,0	От 45,1 до 60,0	Выше 60
Поощрение: а) в коп. на 1 руб. фондов	0,0	2,1	3,0	3,9	4,4	4,9	5,3
б) дополнительно в % к прибыли, превышающей нижнюю границу интервала	42,0	18,0	9,0	5,0	3,3	2,7	2,0*

* Но в общей сложности не более 5,5 к. с 1 рубля фондов.

Поясним на примере, как используется шкала. Допустим, что балансовая прибыль предприятия за год составила 7,5 миллиона рублей, а среднегодовой размер его основных и оборотных фондов равен 50 миллионам рублей. Значит, рентабельность предприятия — 15 процентов. В таком случае предприятию полагается получить на цели поощрения, во-первых, по 3 копейки за каждый рубль фондов, т. е. 1,5 миллиона рублей. Во-вторых, от суммы прибыли, превышающей нижнюю границу интервала, т. е. сверх 5,05 миллиона рублей, которые составляют 10,1 процента от стоимости фондов, предприятие должно получить еще 9 процентов. В данном случае эти девять процентов насчитываются с 2,45 миллиона рублей и составят 221 тысячу рублей. Таким образом, всего предприятие получит 1 721 тысячу рублей.

Ставки шкалы можно, конечно, увеличить, или уменьшить. Сейчас **важен принцип, а не сами величины.**

Принцип состоит, во-первых, в том, что чем выше рентабельность, тем поощрение больше. Например, при возрастании рентабельности с 5,1 проц. до 61 проц., т. е. в 12 раз, поощрение предприятия увеличивается с 2,1 копейки до 5,3 копейки, т. е. в 2,5 раза. Это гарантирует для предприятий сильный материальный побудитель к росту рентабельности. Но вместе с тем сумма дохода, поступающего в бюджет государства, растет гораздо быстрее: соответственно с 3 копеек и до 54,7 копейки с каждого рубля фондов, т. е. в 18 раз. **Это гарантирует еще более быстрый рост общественного богатства** и вместе с тем страхует от чрезмерно высоких отчислений в пользу предприятия. **Никакой опасности для бюджетных доходов нет:** наоборот, есть основание ожидать значительный прирост государственного дохода под влиянием сильной материальной заинтересованности предприятий в общем увеличении прибыли.

Принцип состоит, во-вторых, в том, что **предприятия получают поощрения на основе долевого участия в созданном доходе: чем выше план по рентабельности, который составит само предприятие, тем больше будет и поощрение.** Если план рентабельности не будет выполнен, предприятие получит поощрение по той же шкале, в зависимости от фактической рентабельности. Если же план рентабельности будет перевыполнен, предприятие получит поощрение по той же шкале, но из расчета **средней ставки** между плановой и фактической рентабельностью. Допустим, что предприятие запланирует себе рентабельность в 10 процентов, а достигнет рентабельности в 15 процентов. Тогда оно получит поощрение, исходя из рентабельности 12,5 процента, т. е. из средней между запланированной и фактической. Значит, **составлять заниженные планы станет для предприятия крайне невыгодным делом.** Вместе с тем сохранится стимул и к перевыполнению планов.

Конечно, при несоблюдении заданий по объему, номенклатуре и срокам поставок продукции предприятие лишается права на премирование.

На этой основе можно резко упростить и вместе с тем улучшить низовое планирование. В самом деле, предприятие получит только **одно задание** по выпуску продукции в номенклатуре и, кроме того, в своих планах будет исходить из утвержденной шкалы поощрений за рентабельность.

Для того, чтобы добиться высокой рентабельности, предприятие при разработке планов **в наших условиях и при плановых ценах должно будет стремиться к наиболее полной загрузке мощностей и оборудования** (ведь прибыль-то будет отнесена в процентах к фондам!). Значит, предприятие в силу собственных интересов будет повышать сменность и загрузку наличного оборудования, перестанет требовать излишние капиталовложения и станки, создавать ненужные запасы. Если сейчас все эти излишества служат для предприятий почти бесплатным резервом, то при новом порядке они будут чувствительно «бить по карману», сокращая размеры поощрения. Отпадет, следовательно, «борьба» предприятия за то, чтобы получить заниженные планы. Ведь такие планы никак не дадут предприятию достаточно высокую рентабельность.

Далее, предприятие будет стремиться к тому, чтобы максимально снижать себестоимость продукции, проявлять бережливость, не завышать искусственно нормы расхода материалов, топлива, инструмента, энергии. Ведь снижение затрат прямо поведет к повышению рентабельности, независимо от того, какие нормы удалось «протащить» в план или заявки. Следовательно, рентабельность в процентах к основным и оборотным фондам предприятия есть объективный критерий. Он не зависит от того, какой план постаралось получить для себя предприятие.

Наконец, самое главное – предприятия будут стремиться максимально повысить производительность труда. Они перестанут требовать и принимать излишнюю рабочую силу. Такие излишества снизят рентабельность, а следовательно, и фонды поощрения.

Фонд поощрения, создаваемый в зависимости от достигнутого уровня рентабельности, должен быть единым и единственным источником всех видов премий.

Важно связать воедино коллективную и индивидуальную материальную заинтересованность. Пусть предприятие имеет побольше свободы в использовании «своей» части прибыли!

Возникает естественный вопрос: а будет ли при этом сохранено и усилено централизованное начало в нашем планировании?

С полным основанием можно утверждать, что предлагаемый порядок освободит централизованное планирование от мелочной опеки над предприятиями, от дорогостоящих попыток воздействовать на производство не экономическими, а административными мерами. **Резервы лучше всего знает и может вскрыть только само предприятие.** Но для этого оно не должно опасаться того, что своей хорошей работой оно поставит себя в тяжелое положение в следующем году. Все основные рычаги централизованного планирования: цены, финансы, бюджет, учет, крупные капиталовложения, наконец, все стоимостные, трудовые и важнейшие натуральные показатели темпов, пропорций в сфере производства, распределения и потребления полностью будут определяться из центра.

Их выполнение будет обеспечено и гарантировано тем, что до совнархозов (и исполкомов местных Советов) будут доведены **обязательные годовые контрольные цифры по всем важнейшим показателям.** Совнархоз станет не простой передаточной инстанцией, какой он, к сожалению, до сих пор часто бывает, а

центром или узлом, в котором сходятся нити низового планирования. Сверху до него будут доведены обобщенные государственные задания по экономическому району в целом. Снизу в совнархоз поступят разработанные самими предприятиями планы с учетом обязательных заданий по количеству и номенклатуре изделий. Так как при составлении планов предприятия будут жизненно заинтересованы в том, чтобы дать максимум продукции при минимуме текущих и капитальных затрат, можно с достаточной уверенностью полагать, что сумма планов предприятий по совнархозу вполне обеспечит выполнение и даже перевыполнение централизованных заданий.

Предприятия не будут «встречать в штыки» предложения совнархоза об улучшении тех или иных показателей, так как база для поощрения от этого ни в чем не изменится: шкала отчислений останется той же самой. При улучшении плана она будет только сулить предприятию более высокий размер поощрения. Сейчас же всякое изменение плана (а их десятки в год!) вызывает требования предприятий пересмотреть все взаимосвязанные показатели.

Многие экономисты полагают, что предприятия можно побуждать к раскрытию резервов путем улучшения расчетной базы, централизованной системы технических нормативов и т. п. Споры нет, расчеты и нормативы необходимы. Но их должны делать сами предприятия. Надо, чтобы предприятия были материально заинтересованы в прогрессивности этих нормативов.

Таким образом, предлагаемая система исходит из принципа: **то, что выгодно обществу, должно быть выгодно и каждому предприятию.** И, наоборот, что невыгодно обществу, то должно быть крайне невыгодным для коллектива любого предприятия.

Некоторые экономисты говорят, что нельзя слишком выпячивать прибыль, что это-де капиталистиче-

ский показатель. Неверно это! Наша прибыль не имеет ничего общего с капиталистической. Сущность таких категорий, как прибыль, цена, деньги, у нас совсем иная, и они с успехом служат делу строительства коммунизма. Наша прибыль, при плановых ценах на продукты труда и при использовании чистого дохода на пользу всего общества, есть результат и в то же время измеритель (в денежной форме) действительной эффективности затрат труда.

Существуют опасения, что предприятия начнут делать только рентабельную продукцию, а от нерентабельной будут отказываться. Но, во-первых, при нарушениях ассортимента предприятие лишается всякого поощрения. А во-вторых, очень плохо, что у нас одни виды продукции в силу недостатков ценообразования высокорентабельны, а другие — убыточны. В том-то и задача ценообразования, как это вытекает из решений XXII съезда КПСС, чтобы обеспечить в нормальных условиях рентабельность для всего ассортимента изделий.

Опасаются также того, что предприятия начнут искусственно повышать цены на новые изделия. Но как раз теперь это труднее всего проконтролировать из центра или даже из совнархоза. Ведь потребители довольно безразлично относятся к калькуляциям поставщиков: им, потребителям, нужна поставка по любой цене, лишь бы цена была где-то утверждена. Предлагаемый нами порядок изменит положение. Всякое завышение цен на поставляемые изделия снизит у потребителей рентабельность. Значит, они будут с максимальной требовательностью проверять устанавливаемые поставщиками цены. Это поможет совнархозам и Госпланам осуществлять действенный, а не формальный контроль над ценообразованием.

Сейчас рентабельность снижается, если предприятия осваивают много новых изделий и новой техники.

Поэтому нами разработана шкала добавок и снижений размера поощрений в зависимости от удельного веса новых изделий в плане. При выпуске давно освоенной продукции размер поощрений будет несколько снижаться, при освоении новых изделий — существенно повышаться.

Кроме того, сам процесс ценообразования должен быть гибким. На новые, более эффективные в производстве или в потреблении изделия следует на первое время цены строить так, чтобы изготовитель мог покрыть свои дополнительные затраты. От этого и потребитель не понесет никакого ущерба, а, наоборот, получит для себя и для народного хозяйства выгоду. Таким образом, поощрение за рентабельность может стать гибким орудием в борьбе за скорейшее внедрение новой техники и за повышение качества (долговечности, надежности) изделий. Ныне действующая система поощрений предприятий за снижение себестоимости продукции или за повышение выработки против плана или против прошлого года прямо препятствует повышению качества продукции и освоению новых изделий.

В поисках выхода экономисты ищут новые хорошие «показатели». Спора нет, многие показатели нуждаются в исправлении. Но сами по себе даже «идеально» сконструированные показатели ничего не дадут. Дело не в показателях, а в системе взаимоотношений предприятия с народным хозяйством, в способах планирования, оценки и поощрения работы производственных коллективов. Имеется уже пример, когда для швейной промышленности был создан взамен валовой продукции другой показатель: «нормативная стоимость обработки». Это было сделано, чтобы побудить швейные фабрики шить платья из дешевых тканей, а не из дорогих. И что же? Оказалось, что получается обратный эффект: фабрики охотно шьют давно освоенные платья из дешевых тканей, на кото-

рые норматив «стоимости обработки» стал выгодным, и весьма неохотно шьют изделия новых модных фасонов из более дорогих тканей. А население как раз их и требует. Отсюда следует, что любые показатели будут искажаться, когда их навязывают предприятиям сверху методом разверстки.

Вместо этого надо дать предприятиям возможность самим рассчитать для себя оптимальные сочетания показателей, чтобы добиться конечного эффекта: наилучшей, действительно нужной Потребителям продукции, с наибольшей рентабельностью производства. Без такой «свободы хозяйственного маневра» нельзя резко повысить эффективность производства. Без этого можно сколько угодно говорить о повышении прав предприятия, но не добиться его.

Поэтому текущий план надо освободить от функции мерила для определения степени поощрения и тем самым усилить значение плана как регулятора производства в целях обеспечения роста объема производства и его эффективности.

Конечно, мы далеки от мысли, что предлагаемый метод есть какая-то панацея, что он сам по себе устранит все недостатки. Ясно, что организующая, воспитательная и контролирующая работа партийного и хозяйственного аппарата останется решающей силой. Но эта сила во много раз возрастет, если ее снизу будет подпирать всемерная заинтересованность в успехе дела, и не ради «показателей», а во имя реальной эффективности производства. Аппарат управления при этом резко сократится.

Заметим, что предлагаемый порядок заставит предприятия выпускать только такую продукцию, которая сможет быть реализована и оплачена. Предприятия будут, далее, как следует подсчитывать эффективность новой техники и перестанут бездумно заказывать любое новое оборудование за государственный счет.

Сейчас принято считать, что всякая оценка работы предприятий и всякое их поощрение должны отправляться от выполнения плана, как наиболее достоверного мерила. Почему это так? Потому, что план создает якобы равные условия для предприятий, учитывает и разные природные условия, и разную степень механизации, и другие «индивидуальные» обстоятельства. В действительности же планы предприятий сейчас устанавливаются по так называемой «отчетной базе», т. е. исходя из достигнутого уровня. Этим создаются как раз весьма неравные условия: льготные — для плохо работавших, напряженные — для тех предприятий, которые по-настоящему вскрывают и используют свои резервы. Зачем в этих условиях стремиться к хорошей работе? Разве не проще постараться получить «хороший» план? Таковую систему пора исправить!

Не ясно ли, что действительно «равные условия» могут быть созданы при наличии единого норматива рентабельности для предприятий, находящихся примерно в одинаковых естественных и технических условиях. Менее опасно игнорировать некоторые различия в этих объективных условиях, чем нивелировать качество хозяйственного руководства. Таким выравниванием мы консервируем отсталые методы производства. Пусть сами предприятия, имея из центра производственную программу и длительный норматив рентабельности, покажут, на что они способны в соревновании за лучшие результаты. Это верно, что у нас нет конкуренции, но это вовсе не означает, что у нас нет соревнования за лучшие методы руководства. Наоборот, такое соревнование должно получить у нас полный простор.

Итак, что же конкретно предлагается для улучшения дела?

1. Установить, что планы предприятий после согласования и утверждения объемно-номенклатурной

программы полностью составляются самими предприятиями.

2. Чтобы гарантировать государственную добросовестность и заинтересованность предприятий в максимальной эффективности производства, установить единый фонд для всех видов материального поощрения, в зависимости от рентабельности (от прибыли в процентах к производственным фондам).

3. Централизованно утвердить в качестве нормативов длительного действия шкалы поощрения в зависимости от рентабельности для различных отраслей и групп предприятий, находящихся примерно в одинаковых естественных и технических условиях.

4. Усилить и улучшить централизованное планирование путем доведения обязательных заданий (контрольных цифр) только до совнархозов (исполкомов, ведомств). Ликвидировать практику разверстки заданий со стороны совнархозов между предприятиями по «достигнутому уровню». Обязать совнархозы на основе экономического анализа проверять, оценивать и улучшать самостоятельно разработанные предприятиями планы без изменения при этом шкал рентабельности как базы для поощрения предприятий.

5. Разработать порядок использования единых фондов поощрения из прибылей предприятий, имея в виду расширение прав предприятий в расходовании фондов на нужды коллективного и личного поощрения.

6. Установить принцип и порядок гибкого образования цен на новые изделия с таким расчетом, чтобы более эффективные изделия были рентабельны и для производителей и для потребителей, то есть для народного хозяйства в целом.

ОТ РЕДАКЦИИ: Опубликованные в «Правде» материалы по вопросам совершенствования хозяйственного руководства и планирования вызывают большой интерес

общественности. Важные, принципиальные вопросы поднимаются в публикуемой сегодня статье доктора экономических наук Е. Либермана. Редакция «Правды», придавая этим вопросам большое значение, приглашает ученых-экономистов, работников промышленности, плановых и хозяйственных органов высказать свое мнение по поводу конкретных предложений автора статьи.

Библиографическое описание статьи

Либерман Е. План, прибыль, премия / Е. Либерман // Историко-экономические исследования. — 2016. — Т. 17, № 3. — С. 420–432. — DOI: 10.17150/2308-2588.2016.17(3).420-432.

Reference to article

Liberman E. Plan, benefit and prisms. *Istoriko-ekonomicheskie issledovaniya = Journal of Economic History & History of Economics*, 2016, vol. 17, no. 3, pp. 420–432. DOI: 10.17150/2308-2588.2016.17(3).420-432. (In Russian).