

Ep. 6.7

694

ISSN 0136-3549

0320-3409

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI

# TOIMETISED

ТРУДЫ ТАЛЛИННСКОГО  
ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

TRANSACTIONS OF TALLINN  
TECHNICAL UNIVERSITY

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА  
ПРОИЗВОДСТВА ТОВАРОВ  
НАРОДНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ И  
СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

TALLINN 1980



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI  
TOIMETISED

TRANSACTIONS OF TALLINN  
TECHNICAL UNIVERSITY

ТРУДЫ ТАЛЛИННСКОГО  
ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

UDK 658

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА  
ПРОИЗВОДСТВА ТОВАРОВ  
НАРОДНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ И  
СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Труды экономического факультета LXX

## С о д е р ж а н и е

1.	М. Раудярв, Х.-А. Рейсенбук. Об опыте расширения хозрасчетной самостоятельности структурных единиц производственных объединений и предприятий.....	3
2.	М. Раудярв. Экономическая самостоятельность - основа эффективного хозяйствования.....	14
3.	Х.-А. Рейсенбук. Реальности регулирования экономики при производстве предметов потребления и услуг.....	35
4.	А. Камратов. Основы развития хозяйственного механизма в сфере обслуживания.....	56
5.	И. Силласте, И. Рязк. Новые подходы к построению нового хозяйственного механизма учреждений непроеизводственной сферы.....	67
6.	Р. Лумисте. Некоторые вопросы совершенствования внутрихозяйственного расчета в бытовом обслуживании.....	92
7.	К. Напа. О процессе формирования потребностей в новых видах услуг.....	98
8.	М. Иозийнг. Заинтересованность работников бытового обслуживания в исследовании рынка..	107

ТАЛЛИНСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Труды ТТУ 894

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО  
МЕХАНИЗМА ПРОИЗВОДСТВА ТОВАРОВ НАРОДНОГО  
ПОТРЕБЛЕНИЯ И СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Труды экономического факультета LXX

На русском языке

Отв. ред. А.Халлинг

Техн. ред. А.Андриевская

Сборник утвержден коллегией Трудов ТТУ 22.08.89

Подписано к печати 28.12.89

МВ-08477

Формат 80x90/16

Печ. л. 7,0+0,25. Уч. изд. л. 6,28

Тираж 300

Зак. № 1

Ц е н а 1 руб. 20 коп.

Таллинский технический университет

200108 Таллинн, Эхитаяте тее, 5

Реставрият ТТУ, 200008 Таллинн, ул. Коскла, 2/9



УДК 338(47+57)+338.244.018

М. Раудярв, Х.-А. Рейсенбук

ОБ ОПЫТЕ РАСШИРЕНИЯ ХОЗРАСЧЕТНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ  
СТРУКТУРНЫХ ЕДИНИЦ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ  
И ПРЕДПРИЯТИЙ

Одним из важнейших краеугольных камней концепции IME (хозрасчет Эстонии; экономическая самостоятельность и суверенитет Эстонии) является принцип — все решения по социально-хозяйственной и прочей деятельности в Эстонии должны приниматься в Эстонии, т.е. на местах фактической работы и деятельности. В таком случае будут созданы также предпосылки для сбалансирования системы "права-самостоятельность и обязанности-ответственность". До последнего времени права в большей мере были привилегией высоких и отдаленных ведомств, а обязанности и ответственность возлагались на тех, кто непосредственно выполнял работу. Таким образом, при переводе экономики на нормальные условия децентрализация управления и планирования весьма существенна. Это относится не только к отношениям Эстонии с центральной властью Союза, но и к отношениям внутри республики, т.е. между руководящими органами республики и районами-городами, а также, например, между головными предприятиями производственных объединений и их территориально отдаленными предприятиями-филиалами (цехами, участками). Нет сомнения, что именно последние при углублении хозрасчета будут для предприятий (объединений) особо важными.

Проблемы эти не новы, они существуют уже долгое время. Когда, например, предприятия легкой промышленности республики в 1985 г. были переведены на условия экономического эксперимента, вопросы децентрализации управления и планирования производства почти вообще не были затронуты. Решений проблемы сбалансирования прав с самостоятельностью и обя-

занностей с ответственностью предприятий тоже не было, оставалось лишь уповать на более светлые времена.

В настоящее время в экономике сложилось ненормальное положение: предприятия находятся совсем в различных хозяйственных условиях. Государственным предприятиям и производственным объединениям (ПО), работающим на основе Закона о государственном предприятии, планируется сверху — в форме госзаказа — почти стопроцентно вся производственная программа, утверждаются нормативы фонда заработной платы и фондов экономического стимулирования, цены, оклады, тарифные ставки и т.п. Другие предприятия (кооперативы, малые предприятия, совместные предприятия) имеют намного больше прав и самостоятельности. В особенно жестких условиях находятся фабрики (филиалы), которые были включены в состав ПО в 1960 и 1970-е годы.

Как известно, мы накопили сомнительный опыт объединения объединений:

Объединения (и другие аналогичные организации), образованные в 1960-70-е годы путем механического объединения предприятий, которые нередко имели одинаковый производственный профиль, себя, как ожидалось, не оправдали. Их деятельность характеризуется негибкостью, отсутствием должной оперативности в решении производственных вопросов. В оценках экспертов как Советского Союза, так и зарубежных стран, утверждалось: производственные объединения в Советском Союзе плохо поддаются управлению (причины: зачастую слишком большие размеры, слабость руководящих кадров, малая свобода при принятии решений, фетишизация планирования, зацентрализованность управления, скромность достижений научно-технического прогресса и т.д.). К сожалению, эти оценки обойдены вниманием.

Чтобы коренным образом изменить положение, нужно стремиться к тому, чтобы предприятиям-филиалам объединений (и не только им) для организации их производственно-хозяйственной деятельности были предоставлены большая самостоятельность и более широкие права. Одновременно следовало бы конкретизировать их обязанности и всемерно повысить ответственность. Ведь прежде юридически и экономически самостоятельные предприятия, включенные в состав объединений, теперь по существу являются производственными единицами на положении цехов.

Изменившиеся экономические условия сильно обостряют многие противоречия. С одной стороны, с увеличением правохозяйственных предприятий у них появляется возможность выхода на иностранные рынки. С другой стороны, в связи с постепенным переходом материально-технического снабжения на оптовую торговлю увеличивается возможность самостоятельного заключения договоров между структурными единицами ПО. Также увеличивается нажим со стороны местных исполкомов, нуждающихся в деньгах для развития социальной инфраструктуры.

За основной объект обследования была выбрана Валгаская швейная фабрика, подведомственная объединению "Балтика". С целью получения оценок и выводов, для определения направлений дальнейшей работы, были проведены диагностика предприятий объединения и анкетирование — интервьюирование руководителей и специалистов. Надо было выявить проблемы отдельных предприятий, их взаимоотношения, а также отношения филиалов с головным предприятием и смежными организациями. Изучались также отношения с вышестоящими органами (с министерством и др.).

В целях выявления оценок, отношений и намерений руководящих работников ПО "Балтика" был проведен опрос раздельно по анкете, составленной для обследования работников головного предприятия (17 вопросов), и по анкете, составленной для обследования работников фабрик (9 вопросов). Некоторые вопросы совпадали, способствуя сравнению разных оценок. Так, работникам головного предприятия — и фабрик был поставлен вопрос: "Какие расхождения во мнениях и какие помехи встречаются в совместной работе с фабриками (с объединением)". Ответы (без предписанных вариантов):

1) со стороны руководящих работников объединения:

- затруднительна передача информации — из-за территориальной разобщенности;
- встречается ряд трудностей, связанных со стилем работы Министерства легкой промышленности ЭССР;
- затруднительно распределение плановых заданий фабрикам;

- незначительная активность со стороны фабрик в совместной работе с объединением и заниженная их ответственность;

2) со стороны руководящих работников фабрики:

- неизвестна стратегия объединения;
- нормативы и фонды или не распределяются, или неточны и несправедливы;
- постоянные изменения в планах;
- отсутствие обратной связи;
- отсутствие оперативности в материально-техническом снабжении;
- отсутствие решительности со стороны объединения;
- территориальная разобщенность, требования о предъявлении повторных данных.

На вопрос: "Какие нужны изменения во взаимоотношениях фабрик и объединения?" - руководящие работники ПО ответили, что необходимо повысить заинтересованность и ответственность фабрики. Однако было высказано и мнение, что отношения между фабриками и ПО зависят от взаимоотношений ПО и министерства.

Руководящими работниками фабрик были даны следующие ответы:

- фабрика должна иметь собственное руководство, имеющее больше информации, прав и самостоятельности;
- прекратить бессмысленное требование всевозможных данных, сократить контролирующие функции объединения;
- в значительной мере увеличить оперативность материально-технического снабжения;
- уменьшить экономическую зависимость от объединения;
- увеличить роль объединения в оказании фабрикам помощи и инструктажа.

При этом обе стороны подчеркивают необходимость прямых договорных отношений со смежными предприятиями.

Специально был задан вопрос и о конкретных формах помощи со стороны ПО. Преобладающее большинство ответивших ожидают помощи в снабжении новыми техническими средствами, вычислительной техникой.

Нами был поставлен вопрос о препятствующих и способствующих обстоятельствах и факторах при проведении этих изменений. Надо отметить, что руководящие работники объединения увидели только первые. Так, по их мнению, необходимым изменениям препятствуют медленный ход перестройки, бюрократизм и отсутствие навыков самостоятельного решения вопросов, огромный аппарат министерства и неясность в собственных правах; недостаточный уровень квалификации руководящих кадров и т.п. Руководящие работники фабрики также указывают на низкую квалификацию руководящих кадров в связи с отсутствием навыков самоуправления и принятия решений, на отсутствие необходимой информации и бюрократизм в управлении. При этом характерно, что оценки возможностей решения проблем со стороны работников объединения более пессимистичны, так как они не верят в существенные изменения со стороны министерства. Об этом свидетельствуют и ответы работников объединения на вопрос об основных затруднениях, препятствующих повышению уровня экономического развития объединения. Существенными обстоятельствами считаются: снабжение материально-техническими ресурсами (100 %), их качество (92,3 %), технический уровень оборудования (76,90 %), обеспеченность запчастями (61,5 %), порядок планирования (76,9 %) – то есть независящие от работы объединения обстоятельства.

Руководящий состав обеих фабрик (Валгаская ШФ и Раквереская ШФ "Вирулане") оценивает возможности проведения изменений более оптимистически, веря в увеличение прав и самостоятельности. Но здесь надо отметить, что большинство опрошенных затруднялось ответить на этот вопрос, так как не видели конкретных путей.

Затем нами был задан вопрос с предложенными вариантами ответов руководящим работникам ПО: "Как Вы относитесь к расширению прав фабрик, входящих в состав объединения?"

Ответы распределились следующим образом:

- положительно - 40 %;
- не очень положительно - 13,3 %;
- не поддерживаю - 20 %;
- равнодушно - 26,7 %.

Работникам фабрик был задан следующий вопрос: "Увеличил ли бы перевод фабрик на статус юридического лица заин-

тересованность в улучшении результатов труда?" Распределение ответов:

	Балгаская ШФ	"Вирулане" ШФ
- да	80 %	44,5 %
- нет	20 %	33,3 %
- затрудняюсь сказать	-	22,2 %

Увеличение заинтересованности связывают с увеличением ответственности как коллектива в целом (нет, на кого надеяться), так и отдельных отделов фабрик; с возможностями конкретизации плановых заданий; с укреплением связи результатов и затрат. Однако довольно большое число опрошенных ответило, что это не имеет никакого значения, так как все равно ничто не изменится (20 и 33,3 % - соответственно). 22,2 % из опрошенных на Раквереской ШФ затруднялись высказать свое мнение.

По-видимому, такие оценки связаны с прежней деятельностью ПО, не справившимся с решением целого ряда вопросов материально-технического снабжения, особенно запчастями и вычислительной техникой. Итак, фабрики утратили веру в ПО, не удовлетворяющее их жизненные потребности.

Оказалось, что специалисты как филиалов, так и головного предприятия усматривают будущее главным образом в том, чтобы самостоятельность филиалов была увеличена, а ответственность повышена и конкретизирована в целях увязки усилий и вознаграждений. Наше обследование подтвердило первоначальную концепцию об углублении хозрасчета как в предприятиях-филиалах, так и в объединении в целом. Было решено: с целью углубления хозрасчета предприятиям-филиалам нужно придать статус юридического лица таким образом, чтобы предприятия

- самостоятельно составляли бухгалтерский баланс;
- имели для осуществления всех необходимых денежных операций расчетный счет в соответствующем банковском учреждении и гербовую печать;
- образовали соответственно производственно-хозяйственным результатам как фонд заработной платы, фонды экономического стимулирования, так и прочие нужные фонды;
- имели право самостоятельно заключать договоры всех видов.

Реализация вышеизложенного – предпосылка определения прав, обязанностей и ответственности предприятия. Упомянутые положения были разработаны с учетом Закона о предприятии и зафиксированы в уставе, утвержденном Советом объединения "Балтика". Согласно уставу, предприятие имеет почти все права, которые действующий закон дает самостоятельному предприятию. Лишь общая разработка таких вопросов, как техническая политика, финансовая политика и др., существенных с точки зрения стратегии объединения как целого, производится Советом объединения.

В качестве эксперимента с 1 января 1989 года начат перевод на углубленный хозяйственный расчет только одной фабрики ПО "Балтика" – Валгаской ШФ.

Поскольку фабрика как юридическое лицо сама решает вопрос о штатах, мы надеемся, что здесь не возникнет проблем. Однако штаты должны быть увеличены, в основном за счет увеличения объема работ в бухгалтерии и в отделе материально-технического снабжения.

На что же может рассчитывать Валгаская швейная фабрика, когда получит статус юридического лица?

Прежде всего, если предприятие имеет право принимать самостоятельные решения по выполнению своих обязательств и задач, что сопровождается конкретной ответственностью, то через углубление хозрасчета будут созданы предпосылки повышения заинтересованности трудового коллектива Валгаской швейной фабрики в расширении ассортимента продукции, усовершенствовании контроля и увеличении объема продукции. Цель состоит в том, чтобы улучшить обеспеченность населения республики, в том числе и города Валга и Валгаского района, продукцией легкой промышленности.

Перевод Валгаской швейной фабрики на углубленный хозрасчет должен бы способствовать повышению интереса к результатам своей хозяйственной деятельности, так как экономические фонды образуются на основе стабильных нормативов и работает принцип: чем больше усилия и лучше результаты работы коллектива, тем больше соответствующее вознаграждение. До сих пор, при "общем котле объединения", не всегда обеспечено соответствие усилий вознаграждениям. К тому же, от юридически и экономически само-

стоятельного предприятия можно требовать выполнения своих обязанностей перед объединением в целом и другими предприятиями по договорам, устанавливающим взаимоотношения сторон на эквивалентной и хозрасчетной основе.

Перевод Валгаской швейной фабрики на углубленный хозрасчет и открытие расчетного счета в местном банке, а также уплата платежей с прибыли в местный бюджет, способствует развитию социальной инфраструктуры в Валга и Валгаском районе, закреплению рабочей силы на фабрике. Улучшится сотрудничество с местным советом, с другими предприятиями города и района при решении общих проблем.

Предоставление предприятию прав самоуправления должно бы увеличить необходимость в экономическом анализе, изыскании альтернативных вариантов решения, повышении квалификации работников. В результате всего этого будут созданы предпосылки для значительного улучшения управления.

Конкретную практическую работу в условиях углубленного хозрасчета в этом году Валгаская швейная фабрика начала с таким расчетом, чтобы в течение нескольких месяцев пройти т.н. переходный этап для накопления определенного опыта и навыков (и для уточнения определенных процедурных правил), а затем развертывать свою деятельность с правами и обязанностями, вытекающими из статуса юридического лица. Поскольку в состав объединения "Балтика" входит также Раквереская швейная фабрика "Вирулане", то продолжается подготовка к приданию статуса юридического лица и этому предприятию. Вместе с тем предусмотрено, чтобы опыт Валгаской швейной фабрики в условиях углубленного хозрасчета приносил пользу также фабрике "Вирулане", способствуя преодолению возможных препятствий и успеху в новых условиях.

Думается, что затронутый в этой статье круг проблем актуален не только для объединения "Балтика". Несомненно, он касается в большей или меньшей мере всех объединений и предприятий республики; постановка указанных проблем представляет интерес также для местных советов. Дело в том, что проблемы всех городов и районов необходимо решать комплексно, общими усилиями всех предприятий, учреждений и организаций, расположенных на данной территории.

Нет сомнения и в том, что при предоставлении производственным единицам большей самостоятельности в каждом

отдельном случае к проблеме следует подходить индивидуально, а не унитарно. Большое значение имеют также учет психологической ситуации среди работников и реалистические, целенаправленные действия.

Основные трудности, связанные с переводом фабрик как структурных единиц на права юридического лица, психологического характера. Пока в ПО превалирует старое мышление, что фабрики должны работать для объединения, а не наоборот. Возникновению демократических начал сильно препятствует также устаревшее законодательство: по Закону о государственном предприятии (объединении) руководитель объединения — генеральный директор — управляет всей деятельностью объединения на основе единоначалия. Однако в данных условиях для выработки доверия к руководству ПО и упрочнению веры в себя у трудовых коллективов фабрик нужно значительно расширить их права, в том числе права на принятие решений в составе Совета объединения. Так, по нашему мнению, Совет объединения (расширенный совет директоров) должен стать высшим органом ПО, где управленческие решения принимаются путем голосования.

Поскольку децентрализация управления — один из узловых вопросов программы ИМЕ, то описанный опыт объединения "Балтика" должен быть шагом реализации ИМЕ на уровне объединения предприятия. Разработки, предложения и приложения (проверяемые в производственной практике) в рамках данного исследования служат дальнейшему развитию, детализации концепции ИМЕ, они полезны для выработки и уточнения подконцепции ИМЕ на уровне предприятия.

Параллельно с этим, с целью реализации ИМЕ, предприятиям и объединениям следовало бы обязательно заниматься еще следующими проблемами:

- созданием информационной системы для того, чтобы узнать, что в аналогичной области делается в развитых капиталистических странах;
- разработкой стратегии действий на сравнительно долгий период;
- исходя из имеющихся возможностей системы оплаты труда, формированием работников понимания: кто работает больше и лучше, тот будет оцениваться и оплачиваться выше;

- изучением иностранных языков для того, чтобы активно и непосредственно общаться с фирмами развитых стран.

Все указанные проблемы имеют при реализации ИМЕ существенное значение, и их решению надо приступать уже сегодня.

M. Raudjärv, H.-A. Reisenbuk

Tootmiskoondiste ja ettevõtete struktuuri-  
üksuste majandusliku iseseisvuse laiendamisest

Kokkuvõte

Praegusajani on Nõukogude Liidus ettevõtete ja tootmiskoondiste juhtimine paljude ametkondade poolt ülemäära tsentraliseeritud ja reglementeeritud. Niisamuti puudub majanduslik iseseisvus tootmiskoondiste koosseisu kuuluvatel endistel iseseisvatel ettevõtetel. Tuuakse lühiülevaade ühe tootmiskoondise ja selle struktuuriüksuste probleemidest seoses juhtimise tsentraliseerimisega ning põhilised uurimistöö tulemused - arvamused ja hinnangud, mis olid ühe vabriku õiguste ja vastutuse suurendamise aluseks. Vabrik viidi üle juriidilise isiku õigustesse.

M. Raudjärv, H.-A. Reisenbuk

Erfahrungen mit der Anwendung des Rentabilit tsprinzips bei  
Struktureinheiten von Produktionsvereinigungen und Betrieben

Zusammenfassung

Gegenwärtig ist die Leitung der Tätigkeit von sowjetischen Produktionsvereinigungen und Betrieben durch viele Moskauer Behörden über alle Maße zentralisiert und reglementiert. Die Filialen (Betriebe) von Produktionsvereinigungen, sowie die territorial zerstreuten Abteilungen von Betrieben haben zu wenig Rechte, über etwas selbständig zu entscheiden. Um die Rechte und Selbständigkeit von Produktionseinheiten erheblich zu vergr o ern, ihre Verantwortung für ihre Tätigkeit zu erhöhen, und gleichzeitig die Wirkungskraft der Leitungsentscheidungen zu stärken, hat man in Estland mit entsprechenden Experimenten begonnen.

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ — ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

В Советском Союзе, в том числе в Эстонской ССР, налицо торможение и серьезные диспропорции в развитии народного хозяйства, возникла бесхозяйственность. Это обусловлено в известной мере недостаточным учетом объективных экономических законов, недооценкой человеческого фактора и игнорированием интересов конкретного человека, централизованностью управления, ведомственным монополизмом и вытекающей отсюда колониальной политикой в отношении регионов и национальных республик. В катастрофическом состоянии находится также и природная среда.

Выход из создавшегося положения заключается в коренных изменениях во всех областях общественной жизни, в том числе в экономике, политике и культуре. Решения следует принимать на местах, в зависимости от условий и особенностей. Необходимо увеличить самостоятельность союзных республик, что должно сопровождаться существенным повышением их ответственности за свою деятельность. Каждая союзная республика должна самостоятельно выработать свою модель регионального хозрасчета и приступить к ее проведению в жизнь, учитывая существующие предпосылки и ситуацию. Единая модель для всех республик Советского Союза непригодна, так как в разных регионах объективно существуют разные условия. Выработка единой программы регионального хозрасчета для всех — это во многом пустая трата времени, отвлечение внимания от злободневных проблем региона, что рано или поздно опять заведет нас в тупик.

В Эстонии уже несколько лет интенсивно занимаются разработкой своей программы регионального хозрасчета, уже начато ее проведение в жизнь.

В настоящей статье изложены взгляды автора, учтенные в разработке концепции регионального хозрасчета Эстонии. Первоначальный краткий вариант был представлен в 1984 г. в Госплан ЭССР, а основной вариант — в начале 1988 г. в Институт экономики АН ЭССР. Автор является членом временного научного коллектива, созданного при этом институте для выработки концепции регионального хозрасчета.

Ко времени выхода сборника точки зрения уточнены, детализованы и развиты вглубь. Реализация программы начата.

## I. Об общей концепции усовершенствования регионального управления в Эстонской ССР

Совершенствование хозрасчетного механизма хозяйствования в Советском Союзе в данное время очень актуально, оно стало одним из существенных узловых вопросов интенсивного развития народного хозяйства. Решение единичных вопросов не приведет к желаемым конечным результатам, ввиду чего нужно считать, что требуется комплексное и коренное совершенствование хозрасчетного механизма хозяйствования.

Цель должна состоять в том, чтобы в разных союзных республиках и других регионах (краях, областях, районах), а в конечном счете во всем Советском Союзе стимулировать максимально возможное повышение эффективности общественного производства, а также всестороннее удовлетворение заказов потребителей и создание нужных условий. При этом упор должен быть сделан на учет экономических законов, прежде всего закона стоимости, и на товарно-денежные отношения.

I. Исходя из объективной ситуации, т.е. из объективных производственно-хозяйственных, социальных, культурных и других условий и особенностей, существующих в союзных республиках и регионах (краях, областях, районах), при совершенствовании хозрасчетного механизма хозяйствования следовало бы соблюдать принцип гибкости, прежде всего имея в виду решительное увеличение роли территориального управления и планирования. Это обусловлено неспособностью отраслевого управления, а также нежеланием соответ-

ствующих органов комплексно развивать регионы, а также все большим ухудшением состояния природной среды (следствие ведомственных амбиций). От этого, в свою очередь, зависит достойная человека жизненная деятельность и культура.

2. Исходя из народного хозяйства Советского Союза как единого целого, в котором общее направление экономики ведется централизованно и носит стратегический характер, народное хозяйство союзной республики следовало бы организовать исходя из принципа децентрализованного управления и планирования, что, с точки зрения страны как целого, носит тактический характер.

3. Народное хозяйство союзной республики следовало бы рассматривать как целостный по своим социально-экономическим, культурным, природно-климатическим и прочим условиям народнохозяйственный комплекс, а с точки зрения хозяйствования — как хозрасчетный народнохозяйственный комплекс, на основе экономической самостоятельности и суверенитета.

В отношениях между общесоюзным и союзно-республиканским уровнями управления следовало бы исходить прежде всего из принципов территориального управления и планирования, в союзной республике же в отношениях с районами из территориального принципа и в отношениях с предприятиями и организациями из отраслевого принципа управления и планирования. Таким образом, оптимальное совмещение территориального и отраслевого управления и планирования следовало бы провести на территории союзной республики.

4. При совершенствовании регионального управления надо исходить из следующих принципов хозрасчета:

- экономическая и юридическая самостоятельность, в том числе:
  - по правам,
  - по обязанностям,
  - по ответственности;
- самоуправление, самопланирование и саморегулирование;
- самоокупаемость и самофинансирование;
- самостоятельное снабжение и сбыт;

- экономическое стимулирование.

Углубление хозрасчета нужно рассматривать не только на уровне предприятия (объединения) и его подразделений, а по цепочке: государство, союзная республика, район (край, область), предприятие (объединение), цех (отделение), участок, бригада.

5. Нужно учесть, что сумма прав всех уровней управления условно постоянна, ввиду чего оказывается целесообразным и необходимым перераспределение прав, начиная с верхних (общесоюзных) уровней, в пользу низших уровней управления (союзной республики, района, предприятия). Иными словами, нужно решительно увеличить прежде всего права союзных республик (естественно, с уточнением обязанностей и повышением ответственности). Должен действовать принцип: решение принимается там, где ведется фактическая работа, т.е. в союзной республике, районе, городе, на предприятии. Это является предпосылкой углубления хозрасчета на всех уровнях управления.

6. В дальнейшем, когда будут преобладать экономические методы управления, нужно создать сбалансированную систему экономического стимулирования для того, чтобы обеспечить равновесие положительных (привлекательного действия) и отрицательных (принуждающего действия) стимулов, т.е. равновесия прав - самостоятельности и обязанностей-ответственности. Это предполагает значительное повышение заинтересованности, т.е. личные интересы, интересы трудовых коллективов, района, союзной республики и общества (страны) должны совпадать, что в конечном счете приведет к достижению первичных целей общества как целого.

7. При создании хозрасчетного народнохозяйственного комплекса и совершенствовании регионального управления целесообразно и необходимо, чтобы все расположенные на территории Эстонской ССР предприятия, объединения и организации подчинялись только руководящим органам (вернее - законодательству) республики. Республика должна быть в своих правах, полномочиях и в делопроизводстве до того самостоятельной, чтобы общение на общесоюзном уровне, а также на уровне других союзных республик и иностранных государств, происходило на основе прямых связей, оперативно и

гибко, без обязательных согласований с общесоюзными органами.

8. Увеличение прав республики должно сопровождаться формулированием такой структуры управления народным хозяйством Эстонской ССР, которая исходит из местных условий и потребностей. Структура управления народным хозяйством республики не должна копировать общесоюзную структуру управления, многие ведомства в условиях рационального ведения хозяйства вообще излишни. Кроме того, следовало бы реорганизовать систему контрольных органов и ликвидировать их множественность.

В усовершенствовании нуждается структура народного хозяйства республики. Промышленность следовало бы решительно сориентировать на наукоемкую продукцию, было бы целесообразно всемерно поощрять туризм (прежде всего иностранный).

9. В народном хозяйстве должны иметь свое место крупные, средние и малые предприятия, как и всякого рода кооперативы и индивидуальный труд. Производственные объединения созданные в более ранние годы механически, без экономических обоснований, сейчас требуют особого внимания с тем, чтобы входящие в них филиалы (по существу имеющие статус цехов) были преобразованы в экономически и юридически самостоятельные предприятия в составе объединений (а в некоторых случаях в совершенно самостоятельные предприятия вне рамок объединений).

При организации производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций, при решении их социальных вопросов следовало бы помнить о пользе конкуренции и, вместе с тем, учесть возможность банкротства.

10. Предпосылкой изготовления продукции мирового уровня нужно считать создание необходимой информационной системы; вместе с тем требуется наличие постоянно функционирующей системы обучения специалистов с целью установления внешнеэкономических связей и обеспечения их расширения.

Потребуется улучшить ориентацию системы образования республики на потребности народного хозяйства Эстонской ССР по всем видам образования. Нужно больше учитывать местные традиции, местную культуру и специфику республики. Учебные программы и материалы, как и организационную сторону обуче-

ния, следует разработать в республике, а не исходить из общесоюзных (фактически ни для кого не пригодных) положений. Системного подхода требует также переподготовка учителей в республике.

11. Больше внимания следовало бы уделить углублению и расширению специализации и взаимного кооперирования прибалтийских республик. Этому способствуют сравнительно более высокая квалификация трудовых ресурсов, природно-климатические условия и географическое положение (все имеют выход к морю), а также определенное единство в культуре и традициях. Тесные экономические связи необходимо развивать на эквивалентной основе также с другими республиками.

12. В принципиальном переустройстве нуждается система оплаты труда и премирования, которая должна быть направлена на стимулирование результативного труда. Работу нужно оплачивать соответственно ее выполненному объему, качеству и скорости, причем объемы должны всегда измеряться. Заработная плата (в т.ч. при плохой работе) не должна быть заранее гарантированной в предусмотренном размере. Существующая система премирования должна оказывать не карающее, а привлекательное действие. Трудовой вклад специалистов высокой квалификации должен больше связываться с соответствующим вознаграждением, иначе быстрый научно-технический прогресс вряд ли мыслим.

13. Потребуется коренные изменения во всех ведомствах (комитетах, министерствах и пр.). Их административный аппарат следовало бы решительно сократить (на 75...80 %), в то же время объединяя однородные ведомства. В принципе их работу следовало бы организовать таким образом, чтобы они не занимались оперативным управлением и планированием (по сути дела вмешательством в деятельность предприятий и созданием препятствий развитию народного хозяйства). Их функции должны быть следующими:

- выработка стратегии развития отрасли (комплекса отраслей) и региона, общее направление осуществления этой стратегии;

- общая координация производственно-хозяйственной деятельности, если предприятию это необходимо;

- обеспечение законности.

14. Совершенствование регионального управления должно быть направлено на создание такого хозрасчетного механизма хозяйствования (вместе с юридической обеспеченностью), который позволял бы Эстонской ССР функционировать без вмешательства всесоюзных органов (т.е. без приказов-запретов и обязанности согласования).

При этом должен действовать принцип: Эстонская ССР будет сама решать, какими методами и формами хозяйствования она пользуется при развитии своей экономики, без обязанности согласования их со всесоюзными органами. Учитывая условия и особенности разных регионов, естественно и необходимо, чтобы не везде в Советском Союзе применялись одинаковые методы ведения хозяйства (невозможно достигнуть равнохороших результатов); эти методы нужно дифференцировать исходя из местных условий и особенностей.

15. Создавая хозрасчетный механизм хозяйствования, в Эстонской ССР как в хозрасчетном народнохозяйственном комплексе следовало бы выработать и установить самостоятельную финансовую и кредитную систему, а также ценовую систему. В ценообразовании основной акцент надо делать на договорные цены, причем решение всех вопросов, связанных с ценами, необходимо сосредоточить в компетенции республики. В принципе на новые основы следовало бы перевести формирование республиканского бюджета, который являясь частью союзного бюджета, обладал бы все же автономией.

16. Далее нужно разработать республиканское законодательство, которое было бы частью законодательства СССР, но исходило бы из условий и потребностей республики вместо того, чтобы заниматься толкованием всесоюзных актов, переписывая их дословно — ведь зачастую всесоюзное, большей частью единое, законодательство тормозит развитие народного хозяйства республики. Таким образом разработка и применение коренных новшеств предполагают, чтобы было введено усовершенствованное, принципиально новое и прогрессивное законодательство республики, обеспечивающее проведение новшеств в народном хозяйстве Эстонской ССР.

17. Создание хозрасчетного народнохозяйственного комплекса в Эстонской ССР требует также пересмотра всесоюзно утверждаемых заданий. Первейшие задания для союзной рес-

публики могли бы быть следующими (устойчивые, например, в течение пятилетки):

- платежи в госбюджет (научно обоснованные, с учетом возможностей республики);

- продаваемая в общесоюзный фонд продукция в натуральном выражении (устанавливаемая на основе определенных критериев).

С переходом на хозрасчет на уровне союзной республики (также района) между последними возникло бы настоящее социалистическое экономическое соревнование, в результате которого выяснилось бы, в какой республике и в каком районе хозяйство ведется на самом деле более успешно (основой мог бы послужить расчетный национальный доход на душу населения), где преимущества социализма используются лучше.

18. Совершенствование регионального управления республикой требует также выработки и применения дополнительных мер против миграции для того, чтобы полностью прекратить приток в Эстонскую ССР контингента рабочей силы, имеющей низкую квалификацию и мало заинтересованной в труде. Кроме того, нужны меры, направленные против безудержной скупки предметов потребления туристами и приезжими людьми, против вывоза этих предметов из республики.

19. Для того, чтобы обеспечить рациональное и эффективное управление хозрасчетным народнохозяйственным комплексом Эстонской ССР, необходимо разработать и ввести более демократическую и открытую избирательную систему на всех уровнях управления (в т.ч. в правительственных, советских и партийных органах). Это позволит избрать таких народных депутатов и руководителей, которые активно выступают за интересы республики, района, города, предприятия и каждого трудового коллектива.

20. Создание хозрасчетного народнохозяйственного комплекса и совершенствование регионального управления необходимы не только в Эстонской ССР. Это проблема всех союзных республик и прочих регионов.

21. При выработке т.н. правил игры нужно к каждой союзной республике и региону подходить дифференцированно. Опыт и модель хозяйствования одной союзной республики (например, Эстонской ССР) нельзя механически распространять

на другие союзные республики. Не всегда и не везде это приведет к успеху, скорее всего — к компрометации всей идеи. По-видимому, для каждой союзной республики (а также других регионов) придется построить сравнительно индивидуальную модель регионального управления и хозрасчета (т.е. хозрасчетный механизм хозяйствования).

## 2. Стимулирование эффективного управления народным хозяйством Эстонии

При управлении и планировании производственно-хозяйственной, социальной и культурной деятельностью подчиненность предприятий, объединений и других организаций народного хозяйства, расположенных на территории Эстонской ССР, можно разделить на четыре вида:

- общесоюзное подчинение,
- союзно-республиканское подчинение,
- республиканское подчинение,
- местное подчинение.

Ситуация в народном хозяйстве республики поставила нас перед фактом, что местные руководящие органы, т.е. органы Эстонской ССР, имеют право в полном объеме направлять и регулировать лишь 13 % производственной деятельности. Управление и планирование остальной производственной деятельности в большей или меньшей степени находится прежде всего в ведении всесоюзных центральных органов (министерств, комитетов и пр.). Вследствие этого постоянно углублялись непропорциональность и нерациональность производственной деятельности, диспропорции в комплексном развитии народного хозяйства районов (городов) и всей республики, ведомственная раздробленность. Всесоюзные, а также республиканские ведомства исходят из отраслевых принципов управления и планирования, без взаимного согласия, игнорируя интересы и потребности республики в целом (в т.ч. районов), а в конечном счете — всей страны.

В результате мы можем констатировать наличие ведомственной коррупции.

Ситуация особенно сложна при предприятиях, объединениях и организациях общесоюзного подчинения.

Последние значительно меньше участвуют в социально-экономической деятельности республики, чем остальные предприятия, объединения и организации. Они играют в решении проблем республики зачастую потребительскую, а не созидательную роль. Влияние республиканских органов на них минимально, да и то носит скорее лишь формальный или символический характер.

В 1988 году в Эстонской ССР в общесоюзном подчинении находится 47 промышленных предприятий и объединений, которые, в свою очередь, подчинены 23 всесоюзным министерствам, комитетам и прочим ведомствам.

Основой необходимых коренных изменений в народном хозяйстве СССР и Эстонской ССР послужит принципиально новое направление народного хозяйства союзных республик, которое будет исходить из принципов децентрализованного управления и планирования. Народное хозяйство Эстонской ССР следует рассматривать как самостоятельный хозяйственный комплекс суверенной республики в составе СССР на основе союзного договора.

Общение между общегосударственными и республиканскими уровнями управления должно базироваться лишь на принципах территориального управления и планирования.

Народное хозяйство на территории Эстонской ССР должно подчиняться только органам управления, вернее законам республики, исключая вмешательство общесоюзных органов. Регулирование общегосударственных потребностей должно вестись лишь на уровнях правительства республики и правительства СССР при непосредственном общении. Таким образом, права правительства республики (и подчиненных ему органов) нужно существенно увеличить и привести в соответствие с вышесказанным.

Вместе с тем — все предприятия, объединения и организации, расположенные на территории Эстонской ССР, должны подчиняться только республиканским органам, т.е. законам, принятым в Эстонской ССР (с учетом местных условий и особенностей), и стратегии развития народного хозяйства республики (представляющей собой часть стратегии Советского Союза как целого). Отсюда вытекает: правительство республики должно внести предложение, чтобы из общесоюзного и союзно-

республиканского подчинения были переданы в республиканское подчинение все предприятия, объединения и организации, в их числе:

- вся промышленность (включая оборонную промышленность, которая в данное время действует как миграционный насос, привлекая в республику малоквалифицированный и малоинтересованный в работе контингент трудовых ресурсов, вследствие чего качество<sup>х</sup> продукции низко, а трудовые затраты велики);

- все строительные организации;

- все транспортные организации, в их числе Эстонская железная дорога, Эстонское морское пароходство, Эстонское управление гражданской авиации;

- все проектно-конструкторские организации;

- все туристические предприятия (в т.ч. ликвидировать в Эстонской ССР отделение "Интуриста" как скомпрометировавшую себя организацию), создать республиканские туристические организации.

Кроме того, в ведение республики следовало бы перевести все другие организации (например, таможню), до сих пор существующие в общесоюзном или союзно-республиканском подчинении.

Следует тщательно взвесить необходимость каждого предприятия и объединения, каждой организации для Эстонской ССР, учитывая стратегию развития ее народного хозяйства. Предполагается, что

- часть предприятий, объединений и организаций продолжит свою традиционную деятельность;

- часть предприятий, объединений и организаций переориентируется через переоснащение на другие производства;

- часть предприятий и организаций ликвидируется и переориентируется на другие участки деятельности;

- часть предприятий и организаций будет ориентироваться на создание совместных предприятий

---

<sup>х</sup> Это лишь логическое предположение, так как по определенным причинам сведений нет.

а) с иностранными фирмами,

б) с предприятиями других союзных республик;

– часть предприятий и организаций реорганизуется в малые предприятия;

– часть предприятий и организаций реорганизуется в кооперативы.

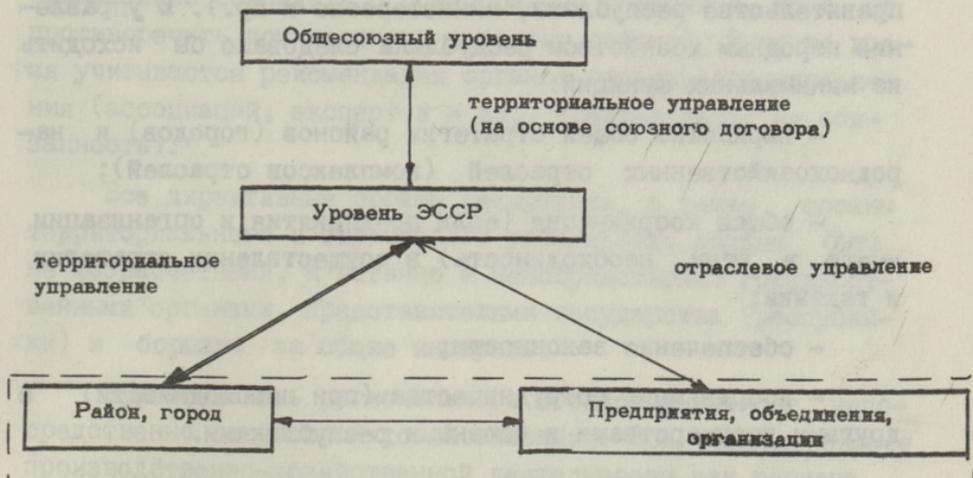
Цели реорганизации:

1) ликвидировать отраслевые связи со всесоюзными ведомствами для того, чтобы избавиться от общесоюзного отраслевого управления, бюрократии и ненужных ведомственных и общесоюзных организаций;

2) установить и укрепить прямые связи с предприятиями в других союзных республиках и за границей;

3) создать возможности для работы предприятий в условиях хозрасчета, способствовать самостоятельному развитию народного хозяйства Эстонской ССР без вмешательства из центра, тем самым увеличивая вклад республики в развитие страны в целом.

Совмещение территориального и отраслевого управления проводится внутри республики (в отношении на общесоюзном уровне действует лишь принцип территориального управления через правительство республики).



Комплексное развитие осуществляется местными советами.

Внутри республики преобладает принцип территориального управления (отраслевое управление эпизодическое и подчинено территориальному).

Общие функции территориального управления (выполняются под руководством советских органов):

- направление и создание благоприятных условий для стратегии развития республики в районе (городе);

- выработка и обеспечение применения законодательства, исходящего из интересов республики как целого (с учетом общегосударственной стратегии);

- выработка и применение системы стимулирования и налогов, обеспечивающей реализацию интересов республики в целом, включая регулирование производственной деятельности на конкретных предприятиях с помощью налоговой системы, применение платежей за ресурсы (в т.ч. налога за землю и т.д.);

- координация сотрудничества между районами (по необходимости);

- обеспечение охраны окружающей среды и экологического баланса во всех районах и на территории всей республики.

Общие функции отраслевого управления (комитет при правительстве республики, министерство и пр.). В управлении народным хозяйством республики следовало бы исходить из минимальных функций:

- выработка общей стратегии районов (городов) и народнохозяйственных отраслей (комплексов отраслей);

- общая координация (если предприятия и организации имеют в этом необходимость) в осуществлении стратегии и тактики;

- обеспечение законности;

- координация сотрудничества (при необходимости) с другими государствами и союзными республиками.

Нужно учитывать, что:

- отраслевое управление должно подчиняться территориальному управлению для того, чтобы обеспечить комплекс-

ное производственно-хозяйственное, производственное, культурное и экологическое развитие районов (городов) и республики;

- отраслевое управление опирается прежде всего на рекомендации экспертов (в основном периодически работающих групп);

- деятельность экспертов базируется на:

- а) координации выработки стратегии развития предприятий (объединений, изготавливающих продукцию одного вида;
- б) консультациях для координации деятельности и развития (при необходимости) предприятий (объединений), входящих в одну отрасль (комплекс отраслей).

При отраслевом управлении предприятиями и объединениями следовало бы исходить из принципа добровольности и, например, образования ассоциации (возможны и другие организационные формы связи между предприятиями).

Управление производственно-хозяйственной и социальной деятельностью предприятий, объединений и организаций в конкретном районе (городе) должно вестись преимущественно местными советами, которые прежде всего руководствуются принципами территориального управления и решениями директивных органов республики (эти решения должны не обязательно совпадать с общесоюзными решениями, но и не противоречить комплексному развитию района). В то же время учитываются рекомендации органов отраслевого управления (ассоциаций, экспертов и др.) (рекомендация не обязательность).

Все директивные органы республики, а также органы территориального и отраслевого управления, должны быть не хозрасчетными, а истинно и непосредственно государственными органами, представителями государства (республики) и борцами за общие интересы.

Эффективность регионального хозяйства зависит непосредственно от условий хозяйствования. При стимулировании производственно-хозяйственной деятельности как региона (республики, района), так и предприятий и организаций, потребуется сбалансированность прав и самостоятельности,

с одной стороны, обязанностей и ответственности, с другой.

В экономической политике СССР десятилетиями преобладал централизованный и административный стиль управления, который сопровождался гигантоманией и нерациональным хозяйствованием. В то же время недостаточно учитывались объективные экономические законы (например, закон стоимости и др.), почти полностью игнорировались особенности и условия разных регионов страны. Такая ситуация наблюдалась в СССР в целом и в союзных республиках в частности, так как последним (например Эстонской ССР) не предоставлена возможность самостоятельно организовать свою хозяйственную деятельность. Кроме того, местные органы власти городов и районов в регулировании своей экономики часто имели лишь формальные права. Вследствие всего этого затормозился рост эффективности производства и уровня жизни населения, нарушен экологический баланс, процветали хищничество и потребительский образ мыслей.

В целях ликвидации этих негативных явлений и перехода на разумное хозяйствование в Эстонской ССР разработана концепция регионального хозрасчета республики. Последняя исходит из суверенитета республики в составе СССР на основе союзного договора, из решительного расширения прав республики, выработки республиканского законодательства, а также независимого принятия на местах всех решений, необходимых для организации хозяйственной деятельности в Эстонии.

Региональное хозяйствование в республике, районах и городах должно базироваться на деятельности конкретных предприятий, производственных объединений и других хозяйственных организаций, на их сотрудничестве с учетом региональных целей развития республики как в целом, так и всех районов и городов в отдельности.

В 1960–70 годы в Советском Союзе, в том числе и в Эстонской ССР, началась кампания создания крупных производственных объединений. В результате этого, как правило без экономических обоснований, юридически самостоятельные предприятия, выпускающие однородную или сходную продукцию, были механически сведены в производственные объединения. В составе объединений предприятия были лишены необходимых прав и самостоятельности, так как вся полнота власти была сосре-

доточена на головных предприятиях. Обязанности и ответственность предприятий с течением времени размылись. В организации своей производственно-хозяйственной деятельности предприятиям не хватало конкретности, зачастую и достаточного интереса. Вознаграждение за труд нередко не соответствовало условиям (конкретным результатам труда); средства успешно работающих предприятий (как материальные, так и финансовые ресурсы), в порядке т.н. перераспределения, необоснованно предоставлялись в распоряжение плохо работающих предприятий. Поскольку управление осуществлялось централизованно с головного предприятия объединения, то теперь мы имеем негибкую, неоперативную, и тем самым нерациональную производственно-хозяйственную деятельность. Отсюда напрашивается вывод: объединения в целом недостаточно управляемы. Однако это не позволяет объединениям в должной мере реагировать на спрос потребителей и рынка; появляется штурмовщина, увеличивается растрата ресурсов, падает качество управления и продукции и т.д. Наряду с этим не учитываются ни региональные социально-экономические цели, ни экономические требования. Стали преобладать узковедомственные интересы и потребности, а не интересы общества и отдельных людей, не говоря уже о национальных республиках.

В данное время этот круг проблем изучается учеными экономического факультета Таллиннского технического университета для того, чтобы выработать конкретные предложения к улучшению ситуации соответственно требованиям нормального хозяйствования. Наиболее существенные исходные моменты таковы:

- как можно больше решений следует принимать там (т.е. в производственной единице, производственном звене), где происходит конкретная производственно-хозяйственная деятельность (иными словами, управление нужно децентрализовать);

- для приведения в соответствие вознаграждения и усилия права - самостоятельность и обязанности - ответственность производственной единицы должны быть сбалансированы; это значит, что права и самостоятельность производственной единицы должны ей позволять наиболее эффективно выполнять свои обязанности и реально отвечать за свою производственно-хозяйственную деятельность;

- обязанности и ответственность производственной единицы должны быть определены как можно четче.

Объектами обследования выбраны предприятия и хозяйственные организации легкой (особенно швейной) промышленности и пищевой (особенно молочной) промышленности. В виду того, что каждая из отраслей имеет свою специфику, то и проблемы их несколько различаются. Анализ и диагностика производственно-хозяйственной деятельности предприятий показали, что как в объединениях (в комбинатах молочной промышленности) в целом, так и на головных предприятиях и предприятиях-филиалах (в цехах, на участках, которые в большинстве случаев территориально разбросаны, т.е. находятся в разных городах или районах) стратегия развития отсутствует. Таким образом, децентрализация управления и планирования тесно связаны также с выработкой стратегии развития. Это означает, что для повышения эффективности конкретного производства на предприятии необходимо учитывать перспективы, направления и возможности развития как республики, так и районов и городов.

Для сбалансирования прав - самостоятельности и обязанностей - ответственности необходимо, чтобы для предприятий-филиалов (цехов, участков) объединения (комбината) были обеспечены следующие условия:

- самостоятельный бухгалтерский баланс;
- самостоятельный расчетный счет в банке и наличие гербовой печати;
- право самостоятельно регулировать финансовые отношения с бюджетом, банками, вышестоящими органами, другими предприятиями и организациями;
- право самостоятельного образования всех необходимых экономических фондов (заработной платы, экономического стимулирования, риска и пр.);
- право самостоятельно заключать хозяйственные договоры всех видов с другими предприятиями и организациями.

Проблема экономической и юридической самостоятельности предприятий-филиалов объединений швейной промышленности в общем носит двойственный характер. Предприятия-филиалы по количеству своих работников сравнительно большие, т.н. средние предприятия имеют до тысячи работников. По-

сколько эти предприятия, в свою очередь, состоят из территориально разбросанных цехов и участков (до 50...100 работников), то:

а) указанные выше условия следовало бы создать на предприятиях-филиалах объединения;

б) затем необходимые условия, если это окажется целесообразным, следовало бы установить входящим в состав предприятий-филиалов территориально разбросанным цехам и участкам, создавая на базе последних малые предприятия. При необходимости намечено также создание совершенно новых малых предприятий путем привлечения дополнительной рабочей силы.

В молочной промышленности, по сравнению со швейной, ситуация несколько иная. Дело в том, что молочные комбинаты в целом представляют собой т.н. средние предприятия. Помимо центрального цеха в их состав входят территориально разбросанные (обычно в пределах одного района) цехи и участки. В существующей экономической ситуации целесообразно, чтобы на базе цехов и участков, территориально отделенных от центрального цеха, создавались малые предприятия или же применялись другие малые формы производства.

Конкретными обследованиями в виде анкет и интервью выявлено, что по мнению работников комбинатов и входящих в их состав предприятий-филиалов (а также цехов, участков) децентрализация управления позволит:

- уменьшить нагрузку работников головного предприятия объединения (в связи с частичным сокращением численности работников и их переводом на другую работу), лучше стимулировать интерес как руководства объединения, так и работников предприятий-филиалов к вопросам перспективы и стратегии развития;

- увеличить заинтересованность и повысить ответственность работников предприятий-филиалов (цехов, участков) за свою работу и лучшие результаты труда, углубить истинное чувство хозяина;

- формировать производственные задания более конкретно, улучшить увязку трудового вклада с вознаграждением;

— организовывать производство более оперативно и гибко, устанавливать необходимые прямые связи с другими предприятиями и организациями.

В ходе обследования также встал ряд вопросов, требующих решения, в первую очередь проблемы психологического порядка:

— в общем случае в децентрализации управления больше заинтересованы работники предприятий-филиалов (цехов, участков), так как они добиваются дополнительных прав и самостоятельности в своей работе. Прежде всего это относится к младшим руководителям-специалистам, осознающим перспективу;

— в общем случае в децентрализации менее заинтересованы работники головного предприятия объединения (центрального цеха комбината), так как часто им неприятно сокращение своих прав и власти. Особенно это проявляется при старших руководителях-специалистах, привыкших работать по старому, не любящих новшеств и риска.

Отсюда можно заключить, что большая часть работников (зачастую имеющих продолжительный стаж работы) привыкла работать в условиях административных методов управления, т.е. действовать по приказам-запретам "сверху". Хозяйственные методы управления для них либо неприятны, либо трудно приемлемы, так как приходится самостоятельно анализировать экономическую ситуацию, находить оптимальные варианты решения, проводить их в жизнь и отвечать за свою деятельность. При административном же управлении деятельность человека ограничивается исполнением приказов (как в армии).

Таким образом, рациональное переустройство советской экономики соответственно требованиям сегодняшнего дня, а также модель ее будущего требует весьма серьезного, целенаправленного и ответственного труда, ведущего в конечном счете к радикальным преобразованиям. Необходимо развенчать наследие сталинско-брежневского прошлого в строе мышления людей, в их поведении и вытекающей отсюда хозяйственной деятельности.

Учитывая обстоятельство, что децентрализация управления на уровне республики, как и на уровне районов и горо-

дов, очень тесно связана с децентрализацией управления в объединениях, предприятиях и других хозяйственных организациях, то это несомненно один из разделов концепции регионального управления республикой.

Сопоставляя территориальное и отраслевое управление, создается впечатление, что принципы отраслевого управления придется в некоторой мере учитывать и в будущем, но при стимулировании эффективной хозяйственной деятельности территориальное управление все же должно преобладать.

Децентрализация управления в объединениях и предприятиях позволит в дальнейшем гораздо лучше учитывать социально-экономические цели и потребности городов и районов, лучше стимулировать их хозяйственную деятельность и повысить интерес предприятий и других производственных единиц к комплексному и эффективному развитию региональной экономики.

Majanduslik iseseisvus - efektiivse majandamise alus

Kokkuvõte

Eesti rahvamajanduse arengu efektiivsus sõltub suurel määral sellest, kuivõrd iseseisvalt on võimalik kohtadel majandust juhtida. Tsentraliseeritud juhtimine ühtsete meetodite alusel kogu Nõukogude Liidu jaoks on viinud meie majanduse ummikusse. On vajalik, et kõik regioonid, kõik rahvusvabariigid töötaksid välja oma regionaalse isemajandamise kontseptsiooni sõltuvalt regiooni tingimustest ja iseärasustest. Ühtse mudeli kasutamine kogu Nõukogude Liidus ei võimalda edu saavutada.

Estimaa jaoks on regionaalse isemajandamise kontseptsioon välja töötatud ning alustatud ka selle elluviimist. See eeldab vabariigi majanduslikku iseseisvust ja suveräänsust, poliitilisi garantiisid.

M. Raudjärv

Ökonomische Selbständigkeit als Grundlage  
effektiver Wirtschaftsführung

Zusammenfassung

Die Effektivität der Entwicklung von Volkswirtschaft der Republik hängt in hohem Maße davon ab, inwieweit selbständig die lokale Ökonomik geleitet werden kann. Die zentralisierte Leitung nach einheitlichen für die ganze UdSSR Methoden hat unsere Wirtschaft in eine Sackgasse geführt. Es ist notwendig, daß alle Regionen, alle nationalen Unionsrepubliken, gemäß ihrem Spezifikum, ihre eigenen Konzeptionen der regionalen wirtschaftlichen Rechnungsführung ausarbeiteten. Die Anwendung eines einheitlichen für die ganze Sowjetunion Musters ist aussichtslos.

Für Estland ist solche eine Konzeption schon vorbereitet und erwartet ihren Einsatz. Dies verlangt aber die ökonomische Selbständigkeit und Souveränität der Republik.

РЕАЛЬНОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ ПРИ  
ПРОИЗВОДСТВЕ ПРЕДМЕТОВ ПОТРЕБЛЕНИЯ И УСЛУГ

Сохранение долгое время дефицита товаров народного потребления и услуг, а также их низкое качество заставляют искать реальные пути решения связанных с этим проблем. В чем же причины дефицита в социалистической экономике. Эти проблемы занимают многих ученых-экономистов. Попытка ответить на этот вопрос сделана и в этой статье. Этим обусловлено изучение нами причинно-следственных связей между экономическими явлениями в процессе воспроизводства и роли рынка в экономическом механизме.

Необходимость изучения и распознавания такого феномена, как экономический механизм, возникает в первую очередь из-за того, чтобы уметь "почувствовать" сущность саморегулирующих процессов в экономике, причинно-следственных связей между ними и внутри их. Изучение этих связей должно помочь предвидеть последствия, возникающие в результате практической экономической деятельности, и в государственном урегулировании экономики, в совершенствовании хозяйственного механизма. Ведь чем лучше познаются действия объективных экономических законов, в первую очередь закона стоимости и закона спроса и предложения, тем больше достоверности в реализации методов совершенствования экономических отношений.

Как показала практика европейских стран социализма, экономические реформы не дали желаемых результатов. Основная причина - недоучет рыночных процессов, происходящих под влиянием объективных экономических законов, неумение или нежелание элиминировать влияние факторов, исключающих саморегулирующую роль рыночных отношений (форма собственности, монополизация производства и т.д.). Как отмечают

Е. Голдман и К. Коуба долговременная тенденция замедления темпов экономического роста в экономике Восточно-Европейских стран вызвала возникновение так называемых каналов утечки, под которыми подразумеваются чрезмерный рост запасов и незаконченного строительства, огромные косвенные расходы, неблагоприятное развитие экспортной структуры и уменьшение конкурентоспособности на внешнем рынке. Это недоучет объективных закономерностей экономического механизма.

По нашему мнению, понятие экономического механизма может быть сформулировано как саморегулирующий процесс воспроизводства, функционирующий под влиянием объективных экономических законов, как система производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг, включающий горизонтальные рыночные отношения. Это теоретическая модель, так как в чистом виде экономические законы, без вмешательства государственного бюрократического аппарата ныне не существуют, за исключением может быть теневой экономики.

Экономический механизм как саморегулирующая система включает в себя помимо рынка (спроса и предложения) процесс потребления (удовлетворения потребностей), производство товаров и услуг, цены, качество, реализацию, занятость и т.д.

Фиксирование элементов экономического механизма является определяющим, так как функционирование этого механизма основывается на причинно-следственных связях между ними — прямыми и обратными.

### Прямые и обратные связи

Функционирование экономики на основе этих связей регулируется объективными законами. Здесь важно подчеркнуть, что под прямыми подразумеваются связи, посредством которых экономические явления (их изменение) влияют на конъюнктуру рынка (увеличивают или уменьшают спрос или предложение), обратные — это связи, посредством которых рыночная конъюнктура влияет на экономические явления (показатели). Например: если производитель улучшает качественные параметры товара или услуги, увеличивается их спрос на рынке и появ-

ляется возможность получить за эти товары или услуги больше (прямая связь). Какая отдача — цена реализации реально получается, это зависит от конъюнктуры рынка (обратная связь). Чем больше спрос (дефицит!), тем выше цена. Или наоборот. Чем выше требования к потребительским свойствам товаров или услуг на рынке — (если рынок переполнен этими товарами) — тем более напряженной становится работа производителя, тем больше усилий надо приложить для получения запланированной выгоды. Отсюда вытекает и необходимость получения рыночной информации, чтобы не допускать повышение затрат.

Обратная связь реализуется в конечном счете через поведение потребителей, хотя, конечно, они могут принять покупательские решения под влиянием разных производителей (конкурентов) на рынке. На рынке всегда что-то (про)дают и что-то хотят за это получить.

Обычно рынок представляется парным отношением "предложение-спрос" или "продавец-покупатель". Наша теоретическая модель построена на основе меновых отношений "дать-получить", "расходовать-заработать" и т.д., причем результат (эффективность для потребителя или общая полезность) выясняется в рыночной ситуации. То есть одновременно рассматриваются такие парные понятия, как "предложение-спрос", "производство-рынок", "дать-получить". Упрощенная модель представлена на рис. I.

Такая постановка вопроса распространяется на любые экономические понятия и проявляется в любой экономической ситуации. Получить всегда привлекательнее, чем "дать" [1, с. 427]. Теоретически, естественно, могут существовать крайние психологические установки: некоторые хотят только получать, некоторые должны слишком много дать. Это характерно особенно для рынка рабочей силы. О нарушении этих пропорций свидетельствуют процессы инфляции.

На рынке товаров и услуг больше получить, чем отдать, имеют возможность те, кто, по выражению академика В. Новожилова [2, с. 12], ближе к источникам товарного потока. Те, кто "ближе к куче" имеют возможность получать не только все необходимое по государственным ценам, но и продавать скупленные товары или услуги по спекуляционным ценам тем

потребителям, которые находятся "в конце очереди". Последние должны отдать намного больше за такое же качество. Это влияние дефицитного рынка. По опубликованным данным, неудовлетворенный спрос к концу 1988 года составил примерно 150 млрд. руб. (объем торгового оборота государственной и кооперативной торговли 366,2 млрд. руб. в год). Ситуация в Эстонской ССР не лучше.

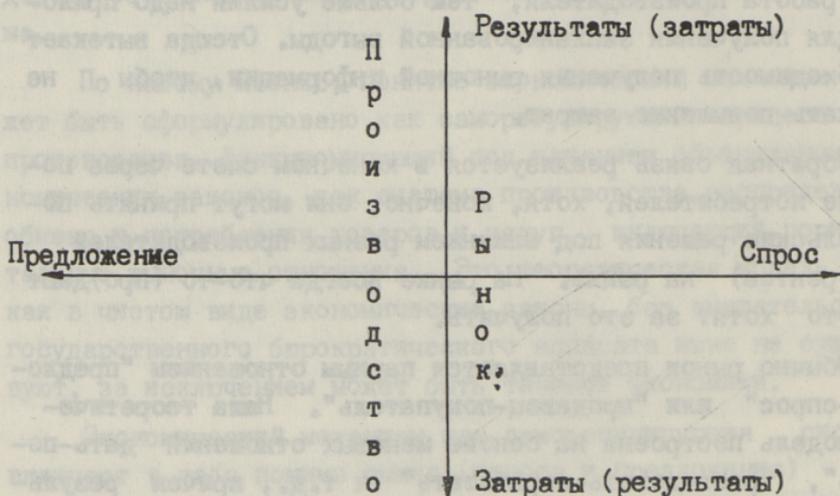


Рис. 1. Принципиальная модель сравнения затрат и результатов.

В Эстонии производство товаров народного потребления на душу населения превышает уровень всех других республик (в 1987 году 2510 руб./чел.), несмотря на это неудовлетворенный спрос к концу 1988 года составлял 600 млн. руб. против 300 млн. руб. в 1985 году.

По оценкам академика О.Т. Богомолова равновесный рынок, в котором платежеспособному спросу населения противостоит соответствующее количество товаров в нужном ассортименте, по существу, означает повышение жизненного уровня или качества жизни, при тех же доходах населения - в 1,5 раза.

Но инфляция происходит и из-за общего повышения цен, что ведет к общему понижению уровня жизни при неизменности доходов - все должны на рынке товаров и услуг "дать" больше.

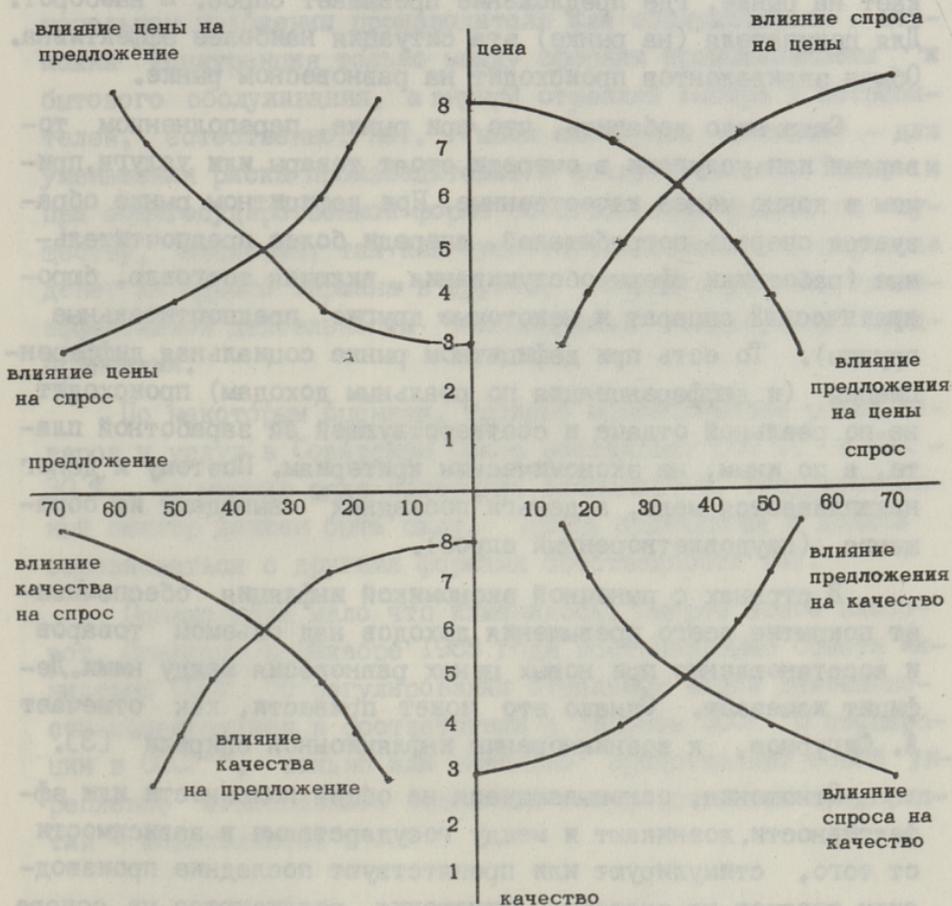


Рис. 2. Кривые спроса и предложения, цены и качества.

На рисунке 2 изображены кривые спроса и предложения (цифры условные). На левой стороне изображены влияние отдельных факторов (цены и качества любого конкретного изделия или услуги) на конъюнктуру рынка, на правой стороне – влияние конъюнктуры рынка на рыночную цену и качество. Повышение качества изображено как результат изменения предельной полезности.

Из рисунка видно, что для производителя (продавца) минимально эффективно продавать продукцию максимального ка-

чества по минимальной цене (3/8), а такая ситуация возникает на рынке, где предложение превышает спрос. И наоборот. Для покупателя (на рынке) эта ситуация наиболее эффективна. Обмен эквивалентов происходит на равновесном рынке.

Сюда надо добавить, что при рынке, переполненном товарами или услугами, в очереди стоят товары или услуги, причем в конце менее качественные. При дефицитном рынке образуется очередь потребителей, впереди более предпочтительные (работники сферы обслуживания, включая торговлю, бюрократический аппарат и некоторые другие предпочтительные группы). То есть при дефицитном рынке социальная дифференциация (и дифференциация по реальным доходам) происходит не по реальной отдаче и соответствующей ей заработной плате, а по иным, не экономическим критериям. Поэтому и денег накапливается мало, а деньги "последних" выпадают из обращения (неудовлетворенный спрос).

В странах с рыночной экономикой инфляция обеспечивает покрытие всего превышения доходов над объемом товаров и восстановление при новых ценах равновесия между ними. Дефицит исчезает. Однако это может привести, как отмечает А. Фигурнов, к возникновению инфляционной спирали" [3].

Отношения, основывающиеся на общей полезности или эффективности, возникают и между государствами в зависимости от того, стимулируют или препятствуют последние производству товаров на экспорт. Отношения реализуются на основе закона спроса и предложения и закона стоимости, если не применяется политика протекционизма. Дефицит (как повышение цен) на международном рынке вызывает понижение стоимости валютных денег.

Те же самые процессы имеют место и на рынке рабочей силы, денег и т.д. На дефицитном рынке рабочей силы одной из причин возникновения инфляции становятся искусственно низкие оклады, вызывающие дефицит рабочей силы, а повышение общего уровня заработной платы без одновременного повышения производительности труда ведет к процессам инфляции безналичных денег.

При повышении цен или отставании качества в соответствии с эластичностью спроса на отдельные товары, потребитель переключается на другие товары или услуги.

От произведенных товаров на услуги или наоборот. При монопольном положении производителя или обслуживателя возможна конкуренция только между сферами промышленности и бытового обслуживания, а внутри отраслей выбора у потребителей, естественно, нет. Рынок как будто исчезает — для уменьшения риска производителей и обслуживателей. Также и при общегосударственной форме собственности рынок, по существу, исключен, так как существует возможность переноса денег из одного кармана в другой, покрытие убытков от неэффективной деятельности "необходимыми государству" предприятиями.

По некоторым оценкам, уровень монополизации рынка товаров и услуг в Советском Союзе составляет 100 %, в США — 30 %. По мнению ряда советских экономистов, государственный сектор должен быть сжат, лишен привилегий и должен соревноваться с другими формами собственности [4].

Однако пока мало что изменилось. Скорее всего наоборот. Принятое в декабре 1988 года постановление Совета Министров СССР "О регулировании отдельных видов деятельности кооперативов в соответствии с Законом СССР "О кооперации в СССР"", вольно или невольно представляет собой укрепление монопольного положения государственных предприятий — монополистов.

### Саморегуляция экономического механизма

Саморегуляция экономического механизма основывается на потребностях человека и на парадигме их необратимого развития. Поэтому теоретическая модель, представленная для наглядности о сущности экономического механизма, не начинается ни от производства средств производства, ни от производства предметов потребления или услуг. Это очень важно, так как иначе саморегуляция не будет достигнута. Также не будет достигнута основная цель функционирования экономики.

При построении модели экономического механизма мы исходили из философии маркетинга, из маркетинга как рыночной концепции управления, которая означает направленность всей деятельности производства или обслуживания на удовлетво-

рение потребностей потребителей. На рисунке 3 изображены модели, отражающие старое и новое мышление в фирмах. Разработка маркетинговой стратегии предполагает глубокое изучение рынка товаров и услуг. Ведь в том случае, когда потребители ориентируются на лучшие потребительские свойства товаров или услуг, производитель должен приложить максимум напряжения для получения запланированной выгоды. Иными словами, потребности потребителей должны быть сообщены производителям через рыночные инфосистемы, а не через Госплан или министерства. К тому же производители товаров и услуг должны обладать информацией не только о потребностях потребителей, но и о ситуации на рынке. На рисунке 4 изображен рынок в качестве промежуточного звена между потребителями и производителями.

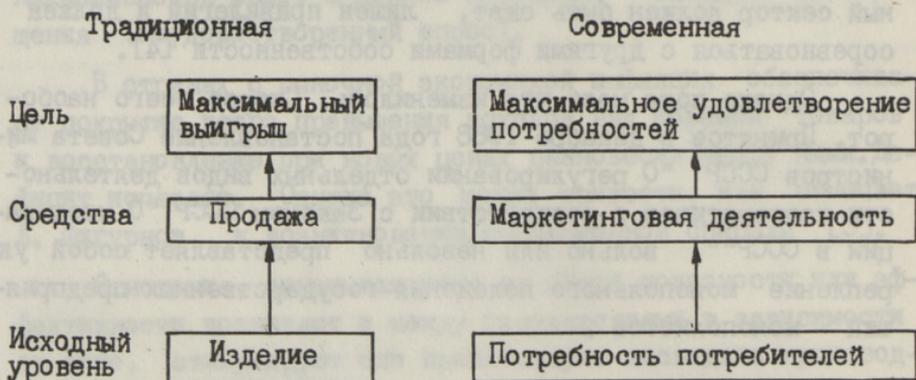


Рис. 3. Старое и новое мышление [5, с. 2]

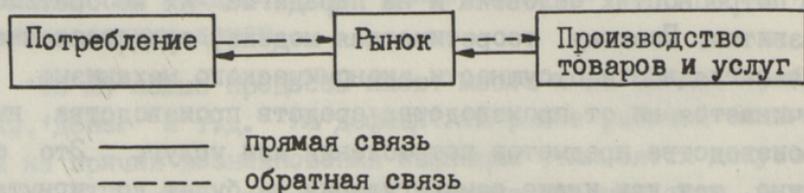


Рис. 4. Рынок как промежуточное звено производства и потребления.

Такая постановка вопроса должна быть применена для любого рынка. Когда население сориентировано на социальные аспекты качества жизни, то это является сигналом для ограничения выпуска товаров, против варварского природопользования.

Рынок товаров и услуг со своими специальными категориями, прямыми и обратными связями более подробно изображен на рисунке 5.

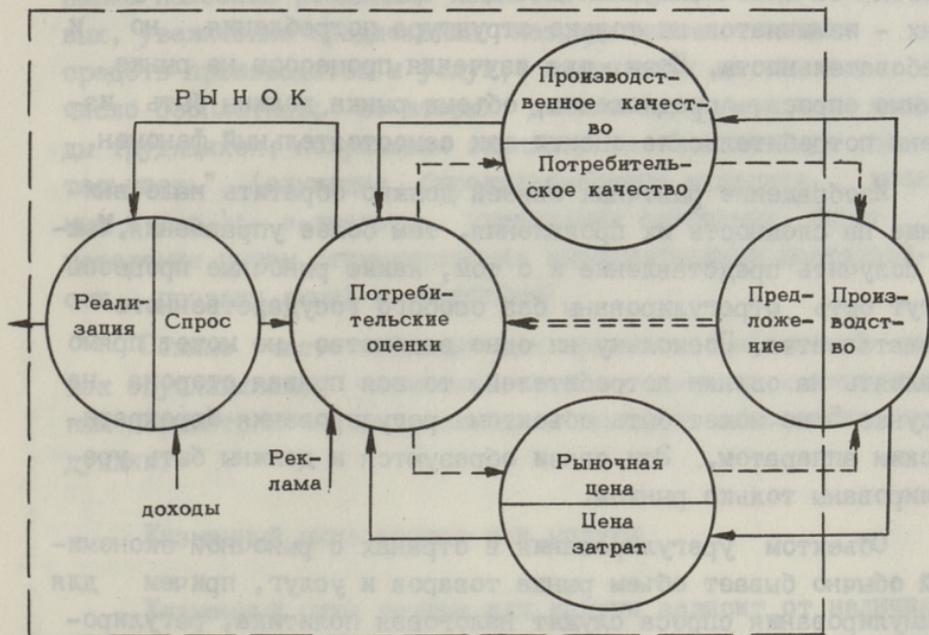


Рис. 5. Рыночный механизм реализации товаров и услуг.

Под влиянием ситуации на рынке образуются оценки (т.н. "потребительское качество" и рыночная цена), которые (за исключением равновесного рынка) не тождественны предлагаемому производителем производственному качеству и цене затрат. Эти оценки могут не совпадать с потребностями, так как оценки могут изменяться в конкретных условиях рынка. Когда предложение превышает спрос, факт реализации тем достовернее, чем меньше промежуток в решении между сбором информации и отправлением товаров на рынок. В сфере чистых услуг такого отрыва фактически не бывает. Отсюда различия маркетинговой деятельности в сфере обслуживания.

Оценки потребителей могут быть изменены и при помощи рекламы, организации продажи, культуры обслуживания и т.д. Поэтому всегда есть возможность повлиять на потребительские установки. Помимо того, при увеличении объема предло-

жения оценки качества (выгодность, эффективность, ценность) понижаются. Это происходит и тогда, когда само "производственное качество" и цена не изменяются и доходы населения остаются на определенном уровне. Также оценки могут изменяться за счет изменения доходов при прочих равных условиях - изменяется не только структура потребления, но и требовательность. Итак, для изучения процессов на рынке, помимо спроса, предложения, объема рынка, должны быть изучены потребительские оценки как самостоятельный феномен.

Изображение рыночных связей должно обратить наше внимание на сложность их проявления, тем более управления. Можно получить представление и о том, какие рыночные процессы могут быть отрегулированы без особого государственного вмешательства. Поскольку ни одно ведомство не может прямо повлиять на оценки потребителей, то вся правая сторона на рисунке 5 не может быть объектом регулирования бюрократическим аппаратом. Эти связи образуются и должны быть урегулированы только рынком.

Объектом урегулирования в странах с рыночной экономикой обычно бывает объем рынка товаров и услуг, причем для стимулирования спроса служит налоговая политика, регулирование занятости и структуры экономики - для увеличения общей суммы доходов в народном хозяйстве, урегулирование соотношения между сбережениями и инвестициями и т.д.

Для поддержания высоких темпов роста, ведомого экспортом, предлагают осуществлять целенаправленное манипулирование валютным курсом, которое обеспечивало бы конкурентоспособность экспорта [6, с. 113].

При нынешней конъюнктуре рынка, когда неудовлетворенный спрос по скромным оценкам превышает 150 млрд. руб., сумма сбережений у населения 350-500 млрд.руб., запасы в торговой сети ниже норматива на 9 млрд. руб., должны быть приняты меры по увеличению предложения. Однако планирование роста объема товаров и услуг вряд ли приведет к уменьшению дефицита. Такой подход упрощенный и результаты не трудно спрогнозировать: повышение цен или увеличение рабочих мест и суммы выплаченной заработной платы, что ведет не к уменьшению, а к увеличению дефицита. Ведь монопольное положение отдельных узкоспециализированных пред-

приятий сохраняется, а противозатратный механизм не возникает.

По-видимому, в нынешней ситуации для уравнивания рынка наиболее реальными являются следующие меры: во-первых, увеличение предложения нетрадиционных товаров — средств производства и услуг, включаемых до сих пор в число бесплатных; во-вторых, должны быть уменьшены доходы трудящихся, получавших зарплату за "нетоварную деятельность" (служащие бюрократического аппарата, военные и т.п.); в-третьих, уменьшение свободных денег у населения путем стимулирования инвестиционной деятельности, продажи акций и облигаций.

Помимо чисто инфляционных процессов дефицитный рынок обуславливает понижение требовательности к качественным параметрам товаров, замедляя процессы обновления продукции.

#### Жизненный цикл товара или услуги

Жизненный цикл товара или услуги зависит от наличия конкурентов, их стратегии обновления, эффективности рекламной деятельности. При разработке маркетинговой стратегии фирмы должны прогнозировать подходящий момент для отправки товара или услуги на рынок, предвидеть период роста спроса на каждый отдельный товар, а также период падения спроса или необходимости замены одной услуги другой. Но это все характерно для рынка, где предложение превосходит спрос.

В условиях конкуренции особенно важна скорость, с которой товар выбрасывается на рынок, то есть время, проходящее от выявления потребностей (возникновения идеи) и спроса до начала сбыта (turn around time)<sup>I</sup>.

А если наоборот? На дефицитном рынке жизненный цикл товара или услуги может продолжаться долго или даже бесконечно, то есть до продолжения высокой конъюнктуры рынка при нехватке товаров. Можно привести ряд примеров

---

<sup>I</sup> Японской фирмой по изготовлению телевизоров в 1987 году было достигнуто рекордное время — 4 месяца и 21 дней.

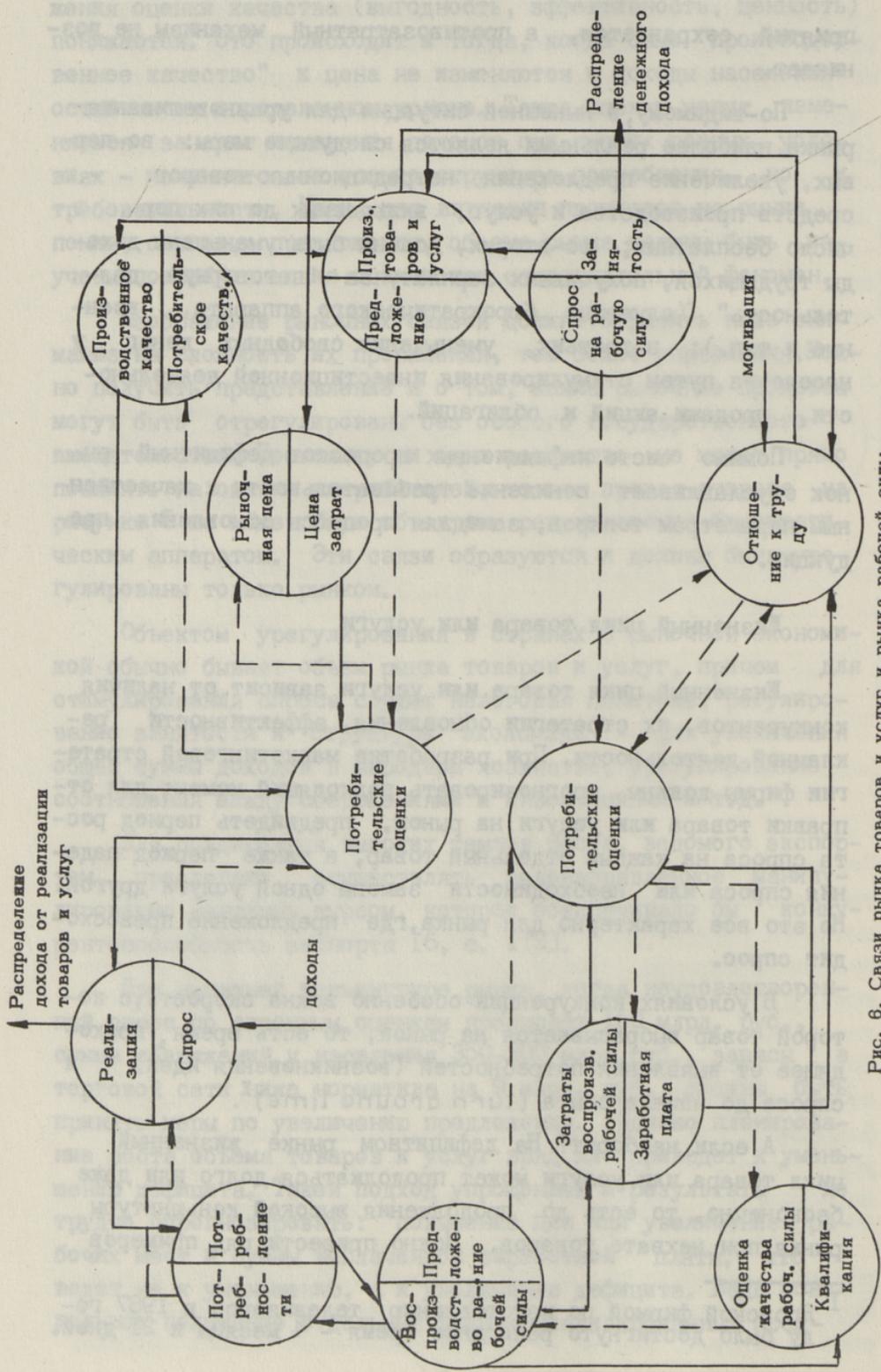


Рис. 6. Связи рынка товаров и услуг и рынка рабочей силы.

незаметного улучшения качества новых товаров народного потребления — как в легкой промышленности, так и товаров длительного пользования, о их формальном обновлении, вызванном обязательностью плановых заданий. Этим обусловлено и несоответствие требованиям мирового рынка. По данным выборочной проверки НИИ стандартизации, удельный вес продукции легкой промышленности, технические условия на которую соответствуют мировому уровню, составляет в целом 7 %.

Поскольку спрос на товары и услуги поступает как платежеспособный (основывается на доходах покупателей), то здесь проявляется связь между рынком товаров и услуг и рынком рабочей силы.

### Рынок рабочей силы

В процессе потребления (в процессе удовлетворения материальных потребностей) происходит воспроизводство рабочей силы — удовлетворение потребностей создает предпосылки для этого. Рабочая сила воспроизводится с определенным качеством и затратами, которые должны быть покрыты товарами и услугами (рис. 6).

По-видимому, понятие "качество рабочей силы" шире, чем квалификация, и зависит кроме последнего от типа мотивации, от отношения к труду и включает также нравственные критерии, как честность, альтруизм, гуманизм и т.д. Традиционные товары сами по себе не могут изменить свое место в ряду предпочтений, но работники, естественно, могут. Но опять в основе лежат экономические критерии — большой заработок за большую отдачу или продвижение по лестнице карьеры.

Так же, как рынок товаров и услуг, влияет и рынок рабочей силы на достоверность окупаемости затрат на воспроизводство рабочей силы, в том числе затрат на повышение квалификации. Уровень заработной платы конкретного работника зависит помимо экономических результатов хозрасчетного предприятия и от результатов его конкретного труда, от ситуации на рынке рабочей силы по данной специальности. То есть под влиянием закона спроса и предложения эти закономерности проявляются примерно так, как на рисунке 7 (цифры условные).

## ОКЛАДЫ

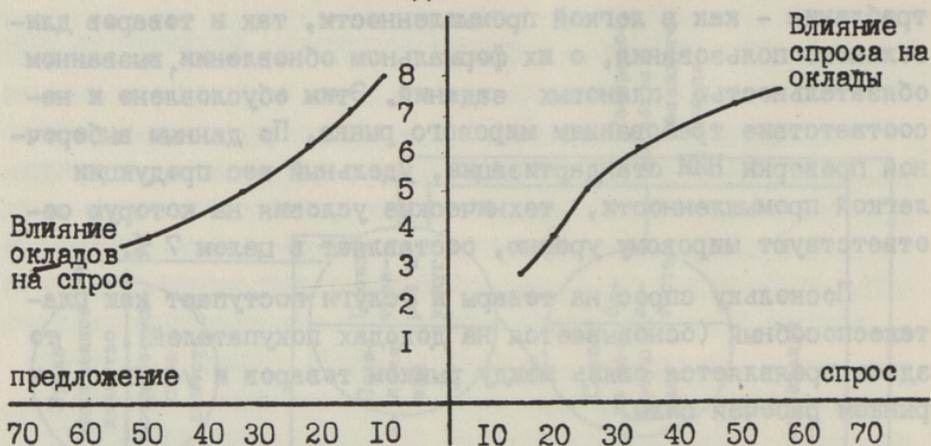


Рис. 7. Связь окладов с рынком рабочей силы.

На рисунке изображены только кривые спроса. С увеличением окладов спрос понижается, но дефицитный рынок (повышенный спрос) влияет, в свою очередь, на их повышение.

Как не подчиняется прямому измерению качество товаров народного потребления и услуг, также трудно измерить качество рабочей силы. Из рисунка 8 видно, что для предприятия полезнее всего принять на работу максимально качественного и с минимальным окладом работника. Эффективность для предприятий уменьшается в связи с повышением окладов и понижением качества рабочей силы. Эти процессы происходят под влиянием дефицитного рынка.

Однако соизмерение качества работника и его оклада имеет определенное значение только для теоретических разработок — может быть для доказательства того, что оклады не должны быть назначены директивными документами. Заработная плата и по сей день зачастую зависит не от действительных результатов труда, а от таких формальных признаков, как должность, тарифный разряд рабочего, категория врача и т.д., которые отражают лишь предполагаемую способность человека выполнять данную работу.

Прямое измерение качества вообще не имеет смысла, так как если оклады назначаются с учетом закона спроса и предложения, оклад сам измеряет качество работника. То есть кон-

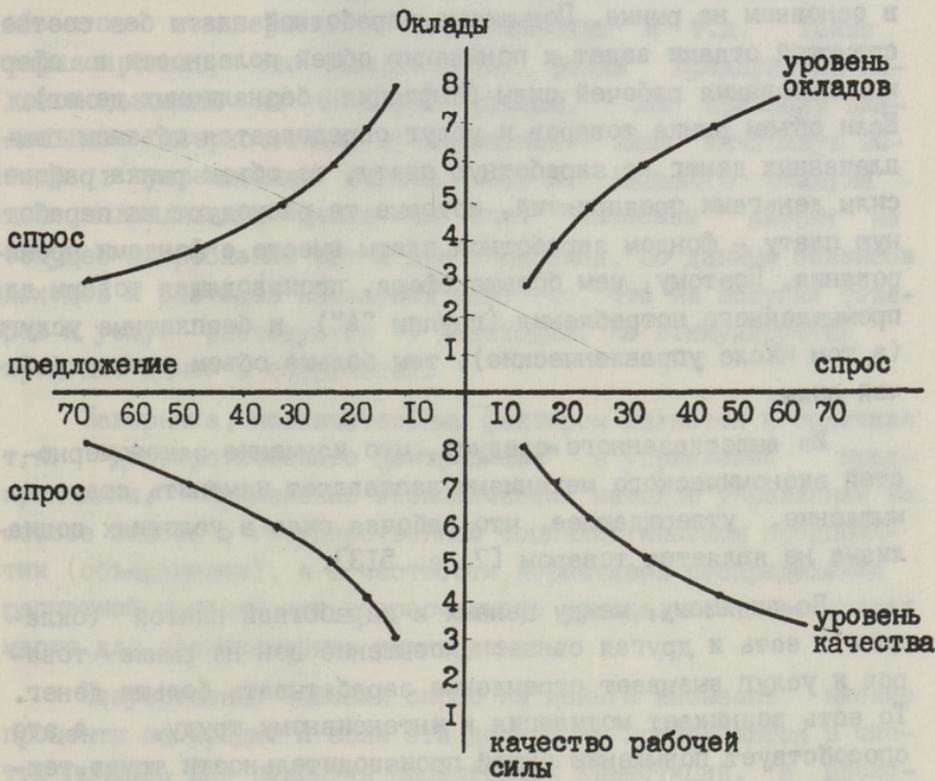


Рис. 8. Оклады как причина и как следствие изменения спроса.

кретные оклады должны быть назначены на экспертной основе, в соответствии со способностями конкретного работника. В то же время в нынешней ситуации мы должны отдавать себе отчет в том, что дефицитный рынок влияет на квалификацию, на ухудшение отношения к труду, модифицируется мотивация. Принимаются на работу любые работники, несмотря на их качество. Требовательность низкая, общая полезность маленькая и при продолжении такой высокой конъюнктуры рынка низкое качество рабочей силы продолжается, "жизненный цикл" длинный.

Итак, никто кроме человека (работника) не сможет планировать повышение его квалификации, не говоря уже о мотивации, хотя повлиять на нее можно - через изменение конъюнктуры рынка.

Рынок товаров и услуг и рынок рабочей силы связаны между собой не только тем, что заработанные деньги расходуются

в основном на рынке. Повышение заработной платы без соответствующей отдачи ведет к понижению общей полезности в сфере использования рабочей силы (инфляция безналичных денег). Если объем рынка товаров и услуг определяется объемом выплаченных денег на заработную плату, то объем рынка рабочей силы деньгами предприятий, которые те расходуют на заработную плату – фондом заработной платы вместе с фондами премирования. Поэтому, чем больше сфера, производящая товары для промышленного потребления (группы "А") и бесплатные услуги (в том числе управленческие), тем больше объем рынка рабочей силы.

Из вышесказанного следует, что изучение закономерностей экономического механизма заставляет изменить старое мышление, утверждающее, что рабочая сила в условиях социализма не является товаром [7, с. 513].

По-видимому, между ценами и заработной платой (окладами) есть и другая связь: повышение цен на рынке товаров и услуг вызывает стремление зарабатывать больше денег. То есть возникает мотивация к интенсивному труду, а это способствует повышению общей производительности труда, техническому перевооружению. А за счет каких денег? Видимо, следует обратить наше внимание на процессы, происходящие на рынке денег.

#### Несколько слов о рынке денег

Обратимся к рисунку I. Денежные ресурсы создаются как результат реализации произведенных товаров и услуг, а также средств производства.

Рынок денег (как товаров) образуется за счет остатка денег после покрытия собственных затрат на воспроизводство любого предприятия. Эти деньги будут использованы для производства денег – за проценты в банках, в акциях, в капиталовложениях на других предприятиях. Когда свободных денег не образуется или образуется мало – при увеличении затрат на собственное производство – увеличивается спрос на рынке денег. Так, при отсутствии противозатратного механизма деньги государственных предприятий в большей мере замораживаются, не дают отдачи. Известно, что к концу

1988 г. скопилось в народном хозяйстве запасов материальных ресурсов на 470 млрд. рублей, числилось свыше 300 тыс. объектов незавершенного строительства и т.д. Также зафиксировано, что хозрасчетные фонды предприятий недоиспользованы на 60 млрд. рублей. Они приносят владельцам - хозрасчетным предприятиям - лишь ничтожную выгоду в учреждениях банков - 0,5 %. Никакого стимула для накопления денег за счет экономии затрат на текущее потребление нет и для населения. По данным балансов доходов и расходов населения известно, что на покупки товаров и услуг расходуется 70 % доходов. Не стимулируется хранение денег в сберкассах.

Наверняка, незначительным фактором является и политика т.н. "демократического централизма" в управлении предприятиями. Применение экономических методов управления на основе закона о государственном социалистическом предприятии (объединении), а в частности, нормативов распределения расчетной прибыли или хозрасчетного дохода, не оставляет места для возникновения рынка денег.

Искусственно высокий спрос на деньги вызывает низкие проценты за кредит и если эти деньги не превращаются в чистую прибыль для покрытия предстоящих инвестиций, а расходуются для покрытия низкой эффективности в убыточных и малоэффективных предприятиях, то ценность (эффективность) каждого затраченного рубля продолжает падать. Дефицит Госбюджета сопровождается инфляцией безналичных денег.

Итак, производство денег как товара должно играть важную роль в деятельности любого производителя в любом обществе, иначе денег для увеличения предложения товаров и услуг для удовлетворения потребностей населения не возникнет.

На рисунке 9 представлены потоки денег, спрос и предложение на рынке денег и некоторые факторы, влияющие на них.

Схема до крайности упрощенная. Однако включение в нее разных сфер материального производства и промежуточных сфер распределения произведенных материальных ценностей - торговли, материально-техническое снабжение - в принципе много не изменит, но схема потеряла бы в наглядности.

Результаты деятельности

Альтернативные варианты распределения

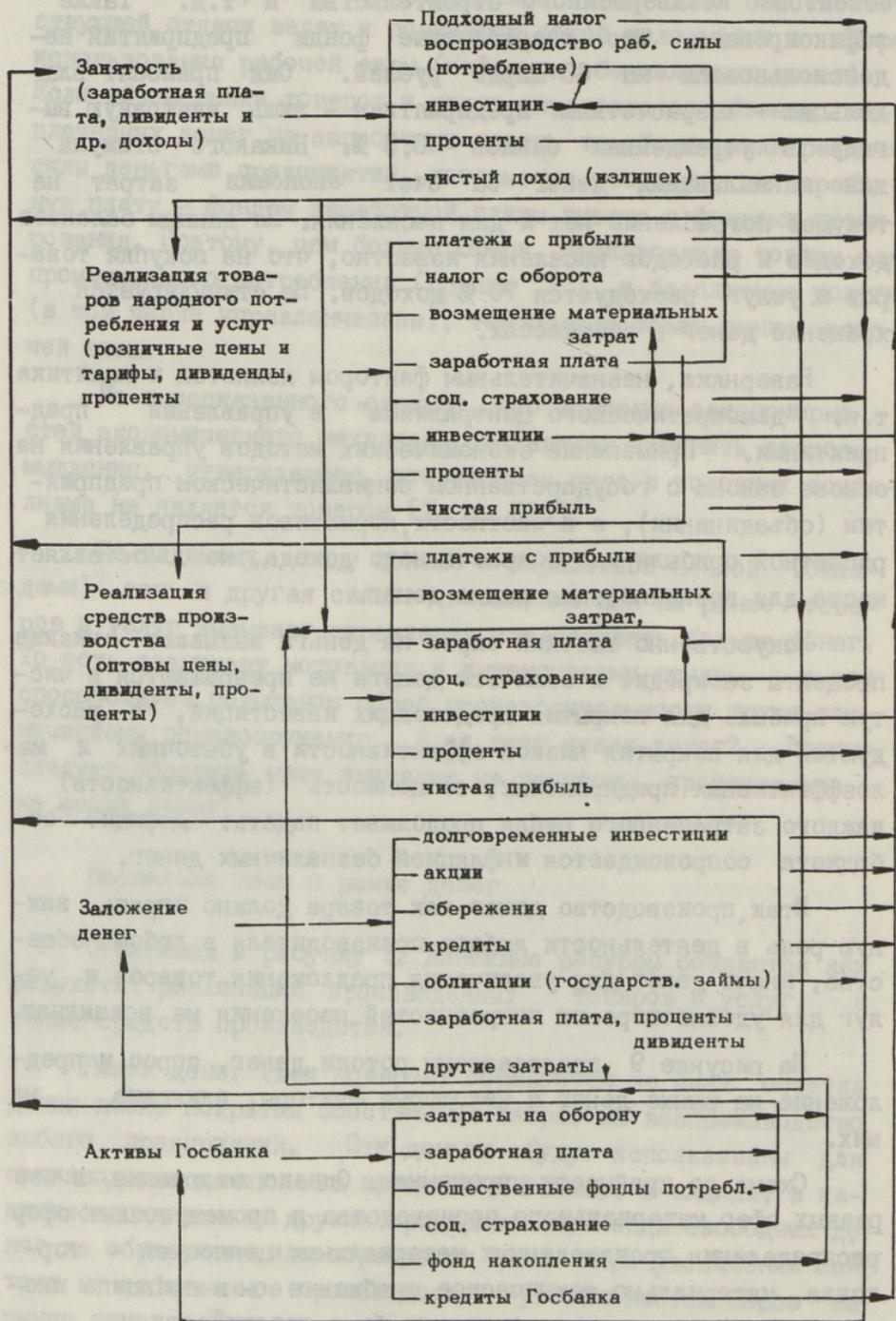


Рис. 9. Процесс денежного обращения и связи между рынками.

Из рисунка видно, что свободные деньги (как ресурс для производства денег) образуются за счет

- повышенных цен;
- увеличения объема производства товаров и услуг;
- уменьшения затрат;
- процентов за применение этих же денег в других, наиболее эффективных сферах.

Поскольку постоянно существует высокая конъюнктура рынка и дефицит, могут конкурировать на рынке фирмы, изготавливающие продукцию сравнительно невысокого качества и с высокими затратами.

В этих условиях - при сложившейся структуре производства - стимулирование новых инвестиций в работающие предприятия является неэффективным. Это создает условия к увеличению затрат производства, а качество остается неуправляемым. Поэтому принятые Политбюро недавно [8] меры по улучшению денежного обращения, направленные на уменьшение денежных затрат, ликвидацию убыточности, активизацию применения различных форм мобилизации денежных средств и т.п. не могут быть достаточно эффективными. Будет ли "работать" рынок денег?

Стимулы для снижения затрат хозрасчетных предприятий (или любого производителя) возникают тогда, когда появляется интерес к высокой эффективности применения собственных денег, т.е. с большей эффективностью по сравнению с предоставляемой собственным производством возможностью. Это, в свою очередь, должно привести к изменению структуры производства, возникновению конкуренции и повышению качества товаров и услуг. Но для этого нужны различные формы собственности, свободное предпринимательство.

#### Л и т е р а т у р а

1. Самуэльсон П. Экономика: Вводный курс. М.: 1964. 427 с.
2. Новожилов В.В. Недостаток товаров // ЭКО. 1988. № 12. С. 12.
3. Фигурнов Э. Товары - цены - инфляция // Экономическая газета. 1989. № 5.

4. Левиков А. Цена и рынок. Как освободиться от дефицита // Литературная газета, январь 1989 г.

5. L a k s i V. Markkinointioppi. - Porvoo, Helsinki, 1972.

6. Студенцов В. Новая кембриджская школа // МЭ и МО. 1988. № 2.

7. Политическая экономия: Учебник для высших учебных заведений. М.: 1988.

8. В Политбюро ЦК КПСС // Известия, 19 февраля 1989 г.

H.-A. Reisenbuk

Majanduse reguleerimise reaalsused teenuste ja tarbeesemete tootmisel

Kokkuvõte

Artiklis püütakse lahti mõtestada turu osa ja kohta majandusmehhanismis, iseregulatsiooni ja majanduspoliitika vahekorra turumajanduses. Siit tulenevalt on uuritud mitmeid majandusnähtusi seostatuna turuprotsessidega. Rõhutatatakse turu uurimise vajadust tarbekaupade hinna ja kvaliteedi, töötajate palga ja kvalifikatsiooni, kulutuste efektiivsuse kindlaksmääramise seisukohalt. Autor on uurinud erinevate turgude - kaupade ja teenuste turu, tööjõuturu ja rahaturu olemust ning nende omavahelisi seoseid.

Realities of Regulating Production of  
Consumer Goods and Services

Abstract

This article deals with the role of market in the economic mechanism. As opposed to traditions of socialist economic science price, quality and wage categories are viewed as arguments impacting market situation and simultaneously as functions - results of market relations and consumer behaviours. An attempt has been made to study mutual relations of product, laborforce and money and realistic possibilities of regulating socialist economy on that basis.

### ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА В СФЕРЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Характерной чертой нынешнего этапа развития общества является резкое увеличение удельного веса сферы обслуживания. Быстрый рост этой сферы является одним из показателей усиления социальной направленности хозяйственного развития страны. Все увеличивающиеся накопления в сферу обслуживания и всё возрастающая активная роль ее в процессе воспроизводства трудовых ресурсов делают весьма актуальным изучение экономических вопросов этого сектора народного хозяйства.<sup>1</sup>

Современная сфера обслуживания как определенный специфический участок экономической деятельности состоит из следующих отраслевых комплексов [1] : 1) торговля, общественное питание и бытовое обслуживание; 2) пассажирский транспорт; 3) связь для обслуживания населения; 4) жилищно-коммунальное хозяйство; 5) здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение; 6) образование, культура и искусство; 7) туризм и рекреационное хозяйство. Анализируя хозяйственную деятельность в этих комплексах, можно определить некоторые общие критерии, определяющие сферу обслуживания:

1. Труд работников сферы обслуживания осуществляется в форме услуги. Он выступает, с одной стороны, как труд в ка-

<sup>1</sup> Например, по данным Госкомстата ЭССР в 1986 году по сравнению с 1985 годом ресурсы, направленные на потребление и непроизводственное накопление возросли с 3399,0 до 3574,0 млн. рублей (105,1 %) и составили 86,2 % из использованного национального дохода.

честве действия, а с другой стороны — как результат трудовой деятельности в виде полезного эффекта труда [2, с. 9].

Но не только это. Известно следующее наиболее общее определение услуг, данное К. Марксом: "Услуга есть не что иное, как полезное действие той или иной потребительной стоимости — товара ли, труда ли" [3, с. 203–204]. При этом Маркс подчеркивал, что в силу различного характера удовлетворения потребности, услуги представляют особый вид потребительных стоимостей. В другой работе, говоря о некоторых услугах, К. Маркс пишет: "... это выражение означает вообще не что иное, как ту особую потребительную стоимость, которую доставляет этот труд, подобно всякому другому товару, но особая потребительная стоимость этого труда получила здесь специфическое название "услуга" потому, что труд оказывает услуги не в качестве вещей, а в качестве деятельности..." [4, с. 413]. В то же время К. Маркс указывал, что не все услуги обязательно должны выступать в форме полезной деятельности. Некоторые из них могут выступать в форме определенного вещественного продукта, иными словами: "... потребительные стоимости, представляющие собой результат известных видов деятельности или труда, воплощаются в товарах, другие же услуги, напротив, не оставляют обязательных результатов, существующих отдельно от исполнителей этих услуг, иначе говоря, результат их не есть пригодный для продажи товар" [4, с. 414].

Многие экономисты противопоставляют понятие "услуги" понятиям материальных благ, материальности и вещности результатов труда. По нашему мнению, это необоснованно. Ведь они исходят из атрибутивных признаков и четко механических положений относительно понимания вещности и материальности результатов услуг.

Сфера обслуживания представлена различными по характеру отраслями. Однако при всей многообразии этих отраслей по экономическому значению их можно подразделить на две большие группы.

К первой следует отнести отрасли, назначением которых является оказание услуг нематериального (невещественного, нетоварного), личного характера, просвещение, здравоохранение, культура, некоторые бытовые услуги (парикмахерско-косметическое обслуживание, ритуальное обслуживание и др.).

Ко второй группе можно отнести отрасли, которые доводят до потребления материальные блага в виде товара и полностью или частично участвуют в их создании. Это прежде всего услуги торговли, общественного питания, изготовление и ремонт домашних вещей по индивидуальным заказам, коммунальные услуги и др. Здесь в результате затрат труда работников сферы обслуживания сохраняются прежние и создаются новые потребительские стоимости.

2. Характерной чертой сферы обслуживания является индивидуальный заказ населения (в некоторых случаях выполнение заказов не должно быть индивидуализированным — например, транспортные услуги городского общественного транспорта). Это предъявляет особые требования к личным качествам работников сферы обслуживания. В этих отраслях высокий удельный вес работников высококвалифицированного труда.

3. В отраслевых комплексах сферы обслуживания функционирует трехэтапный трудовой процесс — процесс обслуживания — технологический процесс выполнения заказов — процесс обслуживания (см. также [5, с. 38—43]).

Изучая процесс развития производительных сил и процесс обслуживания можно сказать, что в сфере обслуживания существует замкнутый цикл производства и реализации — прием заказов, производство (выполнение заказов), процесс реализации продукта труда прямым выходом на потребителя.

4. Все услуги имеют сезонный характер. Неравномерность потока потребителей и сезонность в спросе на услуги значительно сказываются на использовании ресурсов в сфере обслуживания.

5. Поскольку иметь запасы услуг, отвечающих индивидуальным потребностям заказчика, невозможно, то практически невозможно заранее производить услуги.

6. Сфера обслуживания имеет местное значение. Поэтому отраслевые комплексы сферы обслуживания не должны подчиняться отраслевому управлению, а наоборот — территориальному управлению.

7. Территориальный подход к руководству сферой обслуживания призван реализовать принцип комплексности ее развития в пределах соответствующих территорий.

8. Руководство сферой обслуживания строится на сочетании бюджетного финансирования совокупного процесса обслуживания на основе государственного заказа с платным обслуживанием на основе полного хозрасчета.

9. Стабильность работы предприятий и организаций сферы обслуживания возможно осуществлять только при стабильности конкретных услуг.

В реализации курса КПСС на ускорение социально-экономического развития страны необходимо полнее использовать местную инициативу для развития сферы обслуживания. К сожалению, до сих пор сохраняется приверженность к административным методам руководства этой сферой, сложившимся в условиях экстенсивного развития экономики. В организации управления сферой обслуживания на местах не учитывается возрастающая роль социальных факторов, что не позволяет связать воедино процессы производственного и социального развития. Крупным недостатком является нарушение комплексности развития сферы обслуживания.

Новый хозяйственный механизм сферы обслуживания должен быть направлен на переход от преимущественно административных к преимущественно экономическим методам управления, на внедрение общих принципов экономической деятельности во всех основных звеньях единого народнохозяйственного комплекса.

Поскольку одним из основных факторов ускоренного развития народного хозяйства является диалектическое соотношение интересов (в том числе материальных) на различных иерархических уровнях общества (например, интересы государства, предприятия, трудовых коллективов и отдельных работников), то, по нашему мнению, разработка эффективных концепций ускоренного развития и хозяйственного механизма сферы обслуживания должна в первую очередь базироваться на диалектической закономерности развития интересов.

Экономические интересы представляют собой исторически обусловленные стимулы экономической деятельности, направленные на достижение определенных материальных или нематериализированных (в т.ч. духовных) результатов, отвечающих данному уровню развития производительных сил и служащих удовлетворению потребностей различных категорий членов общества.

В настоящее время с внедрением новых условий хозяйствования, начали действовать факторы, позволяющие реализовывать экономические интересы предприятия, и через которые расширяются права предприятий в области планирования, организации труда, материального стимулирования, финансирования (самофинансирования) и др. Одновременно, с дальнейшим развитием индивидуального и коллективного труда, необходимо повысить самостоятельность и ответственность первичных трудовых коллективов и отдельных работников, постоянно совершенствовать в этом направлении хозяйственный механизм, чтобы ликвидировать некоторые противоречия между государственными-коллективными (интересы предприятия и государства) и личными интересами работников. В первую очередь имеется в виду расширение нетрадиционных форм организации и стимулирования труда.

Неантагонистические противоречия экономических интересов (коллективных и личных) условно являются внутренними факторами развития сферы обслуживания и системы платных услуг.

Оптимальная интеграция всех элементов системы экономических интересов позволяет значительно повысить социально-экономическую эффективность общественного производства (обслуживания населения) и обновлять производственные отношения.

На этом этапе основными направляющими факторами развития сферы обслуживания являются также противоречия между производством (обслуживанием) и потреблением, выражающиеся в диспропорции между спросом и предложением услуг. Не секрет, что такие противоречия имеются почти по всем основным видам услуг и, кроме того, по некоторым видам они значительны.

Решение в ближайшие пятилетки противоречий между спросом и предложением требует осуществления экономического преобразования процесса производства и обслуживания. На предыдущем этапе, в условиях экономического развития, вся система хозяйственных отношений в сфере обслуживания строилась на примере промышленности. В настоящее время это привело к диктату процесса производства (обслуживания) со стороны предприятий и организаций сферы обслуживания в отношении потребления. Этому способствовали и некоторые элементы хозяй-

ственного механизма, такие, как система планирования, основные принципы материального стимулирования и др. В рамках существующего хозяйственного механизма есть возможности (в основном отдельным работникам, но и отдельным первичным трудовым коллективам) работать хорошо, независимо от того, как удовлетворяют потребительский спрос. Эти же принципы хозяйствования стали тормозить развитие сферы обслуживания как в количественном, так и, главным образом, в качественном отношении.

Если базироваться на закономерности развития интересов (в том числе проблеме противоречия между интересами различных групп), то назрела необходимость в разработке новых принципов хозяйствования в сфере обслуживания с одновременным переходом к преимущественно региональному управлению этой сферой. Это отвечает и логике перестройки.<sup>1</sup> Региональное управление – это управление на основе взаимосогласования интересов, среди которых главными являются интересы населения региона и интересы хозяйственно самостоятельных предприятий (организаций) [7, с. 13]. Региональное управление реализуется на базе регионального хозрасчета. Региональный хозрасчет – это форма хозяйствования региона как экономического комплекса, основным признаком которого является самокупаемость – покрытие расходов региона за счет доходов от его экономической деятельности, а также самоуправление – самостоятельное руководство процессами воспроизводства региона как единого целого со стороны его руководящих органов [7, с. 15].

Учитывая основные положения республиканского хозрасчета (хозрасчета отдельных регионов республики и специфических характеристик сферы обслуживания), можно сконструировать следующие основы хозяйственного механизма сферы обслуживания, которые характерны только для этой сферы:

---

<sup>1</sup> См. например: Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 17 июля 1987 г. № 824 "О совершенствовании деятельности республиканских органов управления" 6 и решения Комиссии по совершенствованию управления, планирования и хозяйственного механизма по проблемам организации работы по переводу отраслей непроемкой сферы на новые условия хозяйствования.

1. Разрешение на производство (обслуживание населения) в различных формах собственности выдает орган местного Совета (по необходимости на конкурсной основе).

2. Считать целесообразным, что предприятия (организации), обслуживающие население совместно с исполнительным комитетом местного СНД устанавливают режим обслуживания, обеспечивающий удовлетворение потребностей населения данной территории.

3. Прямое управление предприятиями (организациями) сферы обслуживания, работающими на местный спрос, должно полностью осуществляться местными Советами народных депутатов через финансовые рычаги.

Элементы хозяйственного механизма, регулирующие деятельность сферы обслуживания отдельных регионов, могут отличаться друг от друга в зависимости от уровня развития этой сферы на местах.

Уровень развития сферы обслуживания в регионе должен зависеть от уровня развития производительных сил данного региона [8, с. 25]. Это возможно реализовать, если все налоги на ресурсы и подоходный налог поступают через местный бюджет. Часть этих налогов, по усмотрению местных Советов, идет непосредственно на развитие сферы обслуживания.

4. Новый хозяйственный механизм сферы обслуживания построен на сочетании бюджетного финансирования процесса обслуживания с поступлением средств от других предприятий и от населения при реализации платных услуг.

Управление сферой обслуживания со стороны местных Советов реализуется через финансовые рычаги и систему госзаказа (заказа местного Совета).

5. Госзаказ используется одновременно с бюджетным финансированием. Только элементарный (минимальный) уровень т.н. бесплатных услуг и некоторых социально важных платных услуг обеспечивается через систему госзаказа. Одновременно с госзаказом, для режима платного обслуживания, устанавливаются предельные цены. В остальных случаях используются договорные цены.

Государственный заказ формируется также для решения приоритетных социальных проблем и ликвидации территориаль-

ных диспропорций (финансируются из республиканского бюджета) или выдается предприятию (организации) на ввод в действие мощностей и объектов (финансируются из местного и республиканского бюджета).

Госзаказы необходимо выдавать, как правило, на конкурсной основе. Госзаказы полностью обеспечиваются материальными и финансовыми ресурсами. Для таких предприятий и организаций, которым выдаются госзаказы с бюджетным финансированием, налоги на ресурсы и подоходный налог не устанавливаются.

Наряду с бюджетными ассигнованиями все предприятия (организации) сферы обслуживания могут использовать средства, поступающие из внебюджетных источников, в том числе в виде:

- выручки от реализации продукции и платных услуг;
- выручки от реализации излишнего, устаревшего и изношенного оборудования, материалов и других материальных ценностей;
- добровольных взносов других предприятий и общественных организаций;
- добровольных взносов граждан.

Бюджетные и внебюджетные средства объединяются в единый финансовый фонд предприятия. Расходование средств этого фонда осуществляется предприятием самостоятельно в соответствии с утвержденными планами и сметами.

6. Предприятия и организации сферы обслуживания, которые оказывают только платные услуги, работают в режиме самфинансирования. Они самостоятельно, на базе изучения спроса разрабатывают планы реализации услуг.

Руководство предприятиями (организациями), оказывающими платные услуги, осуществляется через дифференцированные подоходные налоги, банковские проценты и размеры кредита.

Различным типам производителей платных услуг должны быть обеспечены одинаковые условия "игры".

В процессе совершенствования хозяйственного механизма государственным предприятиям и местным Советам необходимо дать право самим решать все вопросы развития хозрасчета внутри предприятий, в том числе децентрализации производст-

ва и создания самостоятельных мелких подразделений на полном хозрасчете.

7. Для предприятий и организаций сферы обслуживания не целесообразно разрабатывать цифры и утверждать налоги на ресурсы.

8. Оплата труда работников сферы обслуживания осуществляется из фонда оплаты труда предприятия (организации). Фонд оплаты труда должен формироваться как остаток суммы средств, поступивших из разных источников (суммы бюджетных ассигнований, выручки из оказания платных услуг и др.), после возмещения материальных затрат, расчетов по бюджету, с банками и образования фондов производственного и социального развития. Размеры оплаты труда конкретных работников определяются предприятиями (организациями) самостоятельно, учитывая минимальные размеры оплаты труда, установленные Верховным Советом республики.

Динамичное развитие процесса обслуживания, расширение его масштабов, усложнение производственно-хозяйственных связей на всех уровнях обуславливает необходимость постоянного совершенствования хозяйственного механизма сферы обслуживания. Но предлагаемые выше пути совершенствования управления и хозяйствования должны, по нашему мнению, быть ключевыми моментами развития этой сферы в ближайшей перспективе.

## Л и т е р а т у р а

1. R a u d j ä r v M. Teenindamisfääri komplekssest arendamisest Best NSV-s // Научно-методические проблемы совершенствования хозяйственного механизма непроизводственной сферы: Тезисы докладов научно-методического семинара. Таллинн, 1988 (на эстонском языке).

2. Экономика, организация и планирование непроизводственной сферы / Под ред. Е.Н. Жильцова. М.: Изд. Московского университета, 1987.

3. М а р к с К. Капитал. Критика политической экономики. Т. 2 // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., изд. 2-е. Т. 23. М.: Изд. гос. полит. лит., 1960.

4. М а р к с К. Теория прибавочной стоимости. Ч. I // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., изд. 2-е. Т. 26. Ч. I М.: Изд. гос. полит. лит., 1964.

5. S i l l a s t e J., M i n k a A. Teenindustehnoloogia - aine, struktuur ja meetodid // Elutarbeline teenindamise kvaliteedi ja efektiivsuse põhiprobleemid: Vabariikliku teaduslik-praktilise konverentsi ettekannete teesid (Tallinn, aprill 1983. a.) - Tallinn, 1983 (на эстонском языке).

6. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, 17 июля 1987 г. № 824. О совершенствовании деятельности республиканских органов управления // О коренной перестройке управления экономикой: Сборник документов. М.: Политиздат, 1987.

7. Концепция хозяйственного расчета Эстонской ССР / Предпринт. Таллинн, 24 октября 1988 г. (Академия наук Эстонской ССР. Институт экономики).

8. М я э л ь т с е м е э с С.В. Некоторые проблемы региональной политики сферы обслуживания // Вопросы развития обслуживания населения. Система платных услуг в новых условиях хозяйствования / Под ред. С.В. Мяэльтсемеез, Ю.Х. Силласте. Таллинн, 1987 (Академия наук Эстонской ССР, Институт экономики и др.).

A. Kamratov

Teenindussfääri majandusmehhanismi arengu alused

Kokkuvõte

Artiklis käsitletakse teenindussfääri majandusmehhanismi arengu mõningaid aspekte lähitulevikus. Tuuakse välja selle sfääri kui rahvamajanduse ühe spetsiifilise allsüsteemi tunnused. Esitatakse siia kuuluvate ettevõtete tegevust reguleeriva majandusmehhanismi põhiliste elementide sisu. Nähakse ette võimalust eelarvelise finantseerimise ja isemajanduslike vormide ühendamiseks.

A. Kamratov

The Grounds of Developing Economic Mechanism  
in Sphere of Public Service

Abstract

In this article the author observes some problems of developing economic mechanism in the sphere of public services. The sphere has regained more importance recently. There are different branches in this sphere having some common features.

The new economic mechanism of public services must be under control of the local Soviets. At the same time some special problems must be solved in the management and in the economic mechanism of this sphere.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ НОВОГО ХОЗЯЙСТВЕННОГО  
МЕХАНИЗМА УЧРЕЖДЕНИЙ НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

"В современном деловом мире более, чем в какие-либо предшествующие эпохи, единственным постоянным фактором являются перемены"

Р. Уотермен

Быстрое развитие представлений о социалистическом хозяйственном механизме, их нарастающее обогащение результатами проведенных и проводимых социально-экономических экспериментов все настоятельнее ставит вопрос о формировании системы хозяйствования единой для всех организаций - участников экономической жизни. Единая система, на наш взгляд, не должна строиться как унифицированный для субъектов хозяйствования свод инструкций, а совокупность правил экономического поведения организаций, для которой характерно внутреннее единство при разнообразии форм и методов его проявления в различных условиях, определяемых социально-экономической средой.

Между тем, в экономике довольно четко обозначились два типа хозяйственного механизма: один для производственной сферы народного хозяйства, другой для непроизводственной. Формальным основанием здесь служит наличие бюджетного финансирования многих отраслей, учреждений и видов деятельности. Отсюда представление, что все подобное находится как бы на содержании у общества (государства). Фактически на уровень общества переносится точка зрения "капиталиста-единоличника" прошлого века, для которого использование для личного потребления любого вида труда является непро-

изводительной тратой его капитала, так как расход денег не сопровождается возрастанием капитала через присвоение им прибавочной стоимости.

Искусственность классификационных признаков, отнесение тех или иных видов труда к непроизводительному, неизбежно приводит к включению в состав непроизводственной сферы чрезмерно широкого круга предприятий, организаций, учреждений. В свою очередь, результатом этого становится известная искусственность, а нередко даже уродливость, установленного для них хозмеханизма. Заметим также, что наличие дотаций из бюджета не превращает труд в его непроизводительную разновидность (например, дотирование сельскохозяйственной продукции как на Западе, так и в нашей стране).

Главное при определении форм и методов хозяйствования, видимо, не в том, кто платит (финансирует), а в том, устанавливается ли взаимосвязь результата деятельности определенной организации с ее доходами. Стало быть, и при бюджетном финансировании (полном или частичном) теоретически никто не запрещает построение хозяйственного механизма для организаций, называемых ныне непроизводственными, который основывается на хозрасчетных методах хозяйствования, на установлении взаимосвязи оплаты труда с его результатами.

#### Проблемы взаимозависимости оплаты труда и хозяйственного механизма

Идеология "непроизводственности" социально-культурных отраслей народного хозяйства закономерно предопределила по существу остаточный принцип выделения ресурсов на их развитие. Уровень оплаты труда работников этих отраслей и конкретный размер заработной платы конкретного работника при таком подходе определяют не столько результаты труда организаций и работников, сколько возможности государства и его органов выделять средства на оплату труда, "статус" соответствующей организации и ее работников. Соответственно сложилось антистимуляционное воздействие оплаты труда на его качество и результаты. Работники "подгоняли" свои трудовые усилия и качество услуг под заработную плату. Не удивительно, что повсеместно наблюдается неудовлет-

ворящее запросы населения качество социально-культурной среды обитания, ненадлежащее функционирование организаций непроизводственной сферы, низкий уровень обслуживания, особенно при бесплатно предоставляемых услугах.

Лишь в последнее время в экономической литературе стало признаваться, что "единая экономическая природа заработной платы в производственной и непроизводственной сферах обуславливает и общность закономерностей ее формирования и изменения уровня" [1, с. 27].

Осуществленная в 1987 году в Эстонской ССР в порядке территориального эксперимента реформа оплаты труда затронула также некоторые отрасли непроизводственной сферы, где предприятия получили возможность в пределах наличных фондов заработной платы устанавливать надбавки и доплаты к окладам. Тем не менее разрыв в оплате труда работников производственных отраслей увеличился, и эта тенденция сохраняется. На охваченных реформой предприятиях непроизводственной сферы надбавки к окладам были установлены довольно большому количеству работников, но, как правило, они крайне малы. По данным Института экономики АН ЭССР, прирост средней заработной платы в этих отраслях в первом полугодии 1987 г. составил около пяти рублей. Величина ежегодного увеличения абсолютного разрыва в среднемесячной заработной плате (в рублях) в последние два года возросла по сравнению с периодом 1960-80 гг. в 5,4 раза (сопоставляются промышленность и культура). Но главный недостаток не в этом. Для непроизводственной сферы в целом характерен ступенчатый рост заработной платы - она повышается через какие-то промежутки времени, с получением "извне" дополнительных средств. В производственной же сфере повышение зарплаты происходит фактически непрерывно, ступенчато изменяются лишь величины окладов и тарифов. При этом предприятия производственных отраслей сами зарабатывают средства для повышения оплаты труда.

В итоге в народном хозяйстве сложилась долговременная тенденция последовательного наращивания разрыва оплаты труда между производственными и непроизводственными отраслями народного хозяйства (см. таблицу I). Такие тенденции в перспективе ведут к росту социальной напряженности и ухуд-

Т а б л и ц а I

Динамика и соотношение среднемесячной заработной платы отраслей производственной и непроизводственной сферы Эстонской ССР х

	Един. измер.	Среднемесячная заработная плата									
		1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	
Народное хозяйство - всего	руб.	188,7	192,8	196,4	200,5	208,3	215,1	221,0	229,2		
Промышленность	руб./+ к нархоз.	204,7	209,1	214,0	216,6	224,7	232,2	237,3	246,2		
		+16,0	+16,3	+17,6	+16,1	+16,4	+17,1	+16,3	+17,0		
Строительство	--	226,4	234,2	241,3	247,0	260,8	267,2	275,7	293,9		
		+37,7	+41,1	+44,9	+46,5	+52,5	+52,1	+54,7	+64,7		
Отрасли производственной сферы											
торговля	руб./+ к пром.	158,0	157,9	155,0	160,9	167,8	173,8	175,8	180,6		
		46,7	-51,2	-59,0	-55,7	-56,9	-58,4	-61,5	-65,6		
общественное питание	--	127,0	129,7	132,1	131,1	143,3	139,7	146,6	152,9		
		-77,7	-79,4	-81,9	-85,5	-81,4	-92,5	-90,7	-93,3		
материально-техническое снабжение и быт	--	173,8	173,7	178,9	181,7	187,9	198,7	203,5	217,2		
		-30,9	-35,4	-35,1	-34,9	-36,8	-33,5	-33,8	-29,0		
жилищное, ком. хозяйство и быт, обслуживание на- селения (непроизв. виды)	--	155,4	162,5	164,9	172,4	177,9	181,3	185,6	191,4		
		-49,3	-46,6	-49,1	-44,2	-46,8	-50,9	-51,7	-54,8		

Продолжение табл. I

I	2	3	4	5	6	7	8	9	10
здравоохранение, соц. обеспечение и физкультура	руб. — к пром.	141,7 -63,0	145,7 -63,4	146,8 -67,2	145,5 -71,1	144,0 -80,7	155,1 -77,1	149,5 -87,8	156,6 -89,6
народное образование	"-	145,4	147,3	149,9	150,6	155,5	163,4	168,3	180,8
культура	"-	-59,3	-61,8	-64,1	-66,0	-69,2	-68,8	-69,0	-65,4
редакции и издательства	"-	137,1	137,8	139,1	146,4	148,7	150,3	143,4	148,9
киностудии, студии звукозаписи	"-	-67,6	-71,3	-74,9	-70,2	-76,0	-81,9	-93,9	-97,3
научка и научное обслуживание	"-	163,7	163,2	162,6	164,2	164,6	167,4	172,3	180,6
вневедомственная охрана	"-	-41,0	-45,9	-51,4	-52,4	-60,1	-64,8	-65,0	-65,6
кредитование и государственное страхование	"-	209,3	203,5	204,0	201,2	203,3	211,2	219,0	220,9
аппарат органов гос. управления	"-	+4,6	-5,6	-10,0	-15,4	-21,4	-21,0	-18,3	-25,3
	"-	184,3	190,6	192,9	197,6	199,2	203,9	208,4	221,1
	"-	-20,4	-18,5	-21,1	-19,0	-25,5	-28,3	-28,9	-251,1
	"-	104,4	105,2	106,0	106,3	107,6	108,5	109,9	114,5
	"-	-100,3	-103,9	-108,0	-110,3	-117,1	-123,7	-127,4	-131,7
	"-	165,2	166,9	166,1	172,0	181,5	187,0	191,0	207,8
	"-	-39,5	-42,2	-47,9	-44,6	-43,2	-45,2	-46,3	-38,4
	"-	164,5	167,6	172,6	176,7	178,9	186,0	190,1	193,3
	"-	-40,2	-41,5	-41,4	-39,9	-45,8	-46,2	-47,2	-52,3

x По данным статистических сборников народного хозяйства ЭССР

шению качественной структуры занятости в отраслях непродуцственной сферы.

Во многом такое положение проистекает от того обстоятельства, что на практике возобладала попытка обеспечить народнохозяйственное единство в оплате труда через сопоставление и согласование уровня оплаты труда работников производственных и непроизводственных отраслей путем применения т.н. метода аналогов. Считается, что раз прямое соизмерение результатов и затрат труда в непроизводственной сфере в большинстве случаев затруднено (во всяком случае методами, которые являются общепринятыми в промышленности), то следует искать для этих работников либо аналогичные работы в аналогичных условиях, либо имеющих примерно такой же уровень квалификации или стаж работы при относительно равных общих условиях труда. При этом преобладает ориентация на уровень оплаты труда в легкой и пищевой промышленности. Однако, как справедливо отмечает Г.Х. Гендлер, "использование" метода аналогов приобрело односторонний характер и привело к ряду негативных последствий, поскольку действовал "остаточный" принцип выделения средств на возмещение затрат и развитие социальной сферы. Фактически сопоставлялись не уровни конечной заработной платы, а уровни тарифов и окладов без учета того обстоятельства, что в заработной плате работников отраслей материального производства значительный удельный вес занимала надтарифная часть заработной платы. В заработной плате работников социальной сферы премии и надбавки играют гораздо меньшую роль. Поэтому даже при равенстве ставок и окладов уровень заработной платы складывался далеко не в пользу персонала социально-культурных учреждений. Заработная плата в социально-культурных отраслях ориентировалась не на средний, а как правило, на минимальный уровень ставок и окладов в материальном производстве" [1, с. 29].

Следует заметить, что данное положение вполне обоснованно распространяется на уровень оплаты труда всей непродуцственной сферы. Во всяком случае, в принципиальной плоскости рассмотрения проблемы.

В условиях, когда в Эстонской ССР предприятия производственной сферы перешли на новые условия оплаты труда и получили возможность постоянно наращивать соответствующие

фонды, сохранение прежних принципов и методов организации оплаты труда работников непроизводственных отраслей чреват не только серьезными диспропорциями в народном хозяйстве, но и усилением, как указывалось выше, социальной напряженности.

Так, например, в Эстонской ССР оплата труда типичного работника культуры почти в три раза меньше средней заработной платы в сельском хозяйстве, в строительстве и в промышленности. Не удивительно, что осенью 1988 года возникла вполне реальная угроза забастовок в этой сфере. Потребовался созыв специального собрания профсоюзного актива работников культуры, итогом которого стал временный компромисс. На сложность социально-экономической ситуации в республике указывает и то, что требование незамедлительного повышения оплаты труда работников культуры, а также здравоохранения и в ряде случаев педагогического персонала включались в резолюции и решения партийных отчетно-выборных конференций практически во всех городах и районах республики.

Действительно, по сравнению с народнохозяйственной средней уровень оплаты труда в непроизводственной сфере заметно ниже не только по сравнению с развитыми капиталистическими странами, но и европейскими странами-членами СЭВ.

Статистический сборник стран-членов СЭВ позволяет проследить, сколько процентов составляет зарплата медицинских работников по отношению к средней по народному хозяйству (данные за 1985 год):

в Румынии	95 %
в Чехословакии	92 %
в Венгрии	91 %
в Болгарии	90 %
в Польше	79 %
в СССР	70 %

Для оценки положения в целом была просчитана величина стандартного отклонения и определена тенденция динамики этого показателя по девяти отраслям (группам отраслей) непроизводственной сферы по сравнению с народнохозяйственной средней европейских стран-членов СЭВ (см. таблицу 2).

Т а б л и ц а 2

№ п/п	Государство	Стандартное отклонение <sup>х</sup>		Динамика стандартного отклонения 1985/1980 г
		1980 г.	1985 г.	
1.	СССР	17,8	19,6	1,10
	в т.ч. ЭССР	17,2	19,3	1,12
2.	Чехословакия	13,5	14,0	1,04
3.	Польша	12,6	12,8	1,01
4.	Болгария	11,5	12,6	1,10
5.	Румыния	9,6	8,3	0,86
6.	Венгрия	7,9	7,1	0,90

<sup>х</sup> Рассчитаны по данным: Статистический ежегодник стран-членов СЭВ 1986. М.: Финансы и статистика, 1986. С. 383-386.

Конечно, вышеприведенные данные в известной степени условны вследствие неполной сопоставимости состава и структуры непроемственной сферы этих стран, однако преобладающие тенденции проявляются вполне отчетливо.

Исходя из подготовленных Госкомтрудом СССР проекта Основных направлений дальнейшего совершенствования оплаты труда работников непроемственных отраслей народного хозяйства среднего размера повышения тарифных ставок и окладов, в рамках экспертной группы при Госплане ЭССР были произведены расчеты потребности средств для централизованного повышения оплаты труда работников непроемственной сферы Эстонской ССР. Выяснилось, что путем мобилизации реальных бюджетных ассигнований вопрос силами отраслей и республики решить в ближайшее время не представляется возможным. Еще важнее, с точки зрения конечных выводов, обстоятельство, что даже в случае изыскания указанных бюджетных средств разрыв в оплате труда между двумя сферами народного хозяйства сократится лишь в незначительной мере. И то, главным образом, в год введения новых тарифных ставок и окладов. После этого разрыв будет опять нарастать.

Анализ исходной ситуации и имеющихся к этому времени проектов директивных документов привел к выводу, что необходимо избрать принципиально иной подход.

Ключевым положением при этом становится: радикальная реформа экономики потребует уже не простого повышения тарифных ставок и окладов в непроизводственной сфере (как это делалось в предыдущие пятилетки по мере изыскания бюджетных средств), а решительной трансформации самой организации труда и заработной платы, а также методов хозяйствования и создания разнообразия организационных структур в отраслях и внутри организаций.

Таким образом, речь должна идти не столько об изыскании дополнительных бюджетных средств, сколько о создании нового хозяйственного механизма отраслей непроизводственной сферы, как основы для повышения оплаты труда занятых в них работников. Из этого не следует, разумеется, вывод об отказе от бюджетного финансирования непроизводственной сферы и увеличения его масштаба. Проблема в другом: на каких условиях такое финансирование производится, как вмонтировать в хозяйственный механизм отношения предприятий, организаций непроизводственной сферы с бюджетом. Как изменить фиксированные оклады ("жалованье") работников динамическими трудовыми доходами, меняющимися адекватно изменениям в результатах труда и качестве работы трудовых коллективов и каждого работника в отдельности.

При этом, в полной мере должно браться на вооружение все то новое, появившееся в этой области в хозяйственной практике последних лет: введение новых условий оплаты труда [2, 3], формы коллективного, индивидуального и семейного подряда, ИТД, кооперативы, малые предприятия, консультационно-внедренческие фирмы, платные услуги "непрофильных" организаций. Все это необходимо органически вписать в повседневную деятельность непроизводственной сферы. Некоторыми экспертами выдвигаются предложения, выходящие далеко за рамки привычных представлений. Так, например, вносится предложение о замене бюллетеней по временной нетрудоспособности системой компенсаций, что в свою очередь позволит почти на 1/3 сократить непроизводительный труд в медицине.

Таким образом, для организаций, учреждений отраслей непроизводственной сферы проглядываются контуры системы оплаты труда, которая позволяет по мере роста эффективности и

качества труда, экономии ресурсов постоянно наращивать уровень оплаты труда, создает возможности и стимулы к заработыванию трудовыми коллективами и отдельными работниками средств - источников повышенных трудовых доходов.

Представляется, что назрела необходимость и возможность приблизить механизм образования фондов оплаты труда и установления величины индивидуальных заработков работников непроизводственных отраслей к созданному в ходе реформы оплаты труда в производственных отраслях. В коренной перестройке нуждается сама система организации оплаты труда в непроизводственной сфере. Поэтому целесообразны и даже неизбежны эксперименты в этой области. В Эстонии они стали бы логическим продолжением начатой в 1987 году реформы заработной платы.

Сближение механизмов формирования фондов оплаты труда в производственных и непроизводственных отраслях может достигаться через введение в хозяйственную практику двух моделей формирования фондов оплаты труда: нормативного и результативно-остаточного. Конечно, для этого необходимо преодолеть множество трудностей и сложившиеся стереотипы мышления, в котором преобладает восприятие бюджетных ассигнований, как финансирования будущих затрат, а не как достигнутого результата. Предстоит создать нормативное хозяйство, систему показателей, с помощью которых нормируется финансирование результата труда в самых различных отраслях непроизводственной сферы, систему социального контроля за качественной стороной деятельности непроизводственной сферы, механизм распределения трудовыми коллективами заработанных ими фондов оплаты труда.

Многие вопросы приходится решать шаг за шагом по мере накопления практического опыта. Так, видимо, стандарты качества могут появиться лишь после определенного периода по упрощенным и даже приблизительным критериям оценки качества, применяемым трудовыми коллективами и местными Советами. На первое время нормативы приходится устанавливать отталкиваясь лишь от фактических затрат предпланового периода или заменять их фиксированным объемом финансирования по факту предпланового года.

Однако, главное в другом — в самом факте предоставления трудовым коллективам возможности работать по моделям зарабатывания средств на повышение своей заработной платы. Поэтому нельзя устанавливать какие-то конечные сроки (или период) введения новых условий оплаты. Решение должно приниматься исключительно трудовыми коллективами по мере их готовности, включая и морально-психологическую готовность. Предполагается, что коллективы не будут принуждаться к переходу на новые модели хозяйствования.

### Основные контуры нового хозяйственного механизма в непроизводственной сфере

Стремление к созданию единого, но не унифицированного хозяйственного механизма несомненно требует учета отраслевых, местных, личностных и других особенностей, которые проявляются в применяемых формах и методах хозяйствования. Следует согласиться с доктором экономических наук Е.Н. Жильцовым в том, что "существуют некоторые особенности непроизводственной сферы как сектора общественного разделения труда, которые определяют специфику экономических отношений в ней, своеобразие действия в ней экономических законов социализма, а также наличие в ней некоторых специфических экономических закономерностей и тенденции ее развития [4].

Представляется, что новый хозяйственный механизм организаций непроизводственной сферы будет строиться на:

- сочетании общегосударственной социальной политики с расширением прав и ответственности Советов народных депутатов и их органов управления в ее реализации, с самостоятельностью трудовых коллективов предприятий в решении основных вопросов производственного и социального развития;

- переходе от преимущественно отраслевого к преимущественно территориальному управлению отраслями непроизводственной сферы с тем, чтобы в распоряжении местных Советов народных депутатов находилась основная часть ресурсов для обеспечения комплексного и пропорционального развития этих отраслей исходя из особенностей территориальной структуры потребностей и спроса;

- сочетании бюджетного финансирования, осуществляемого на нормативной основе, с поступлениями средств от оказания платных услуг, не допуская при этом принудительного замещения не оплачиваемых населением услуг платными;

- установлении прямой зависимости экономического положения предприятия, материального и морального стимулирования, размера фондов развития и оплаты труда его трудовых коллективов и каждого работника от величины заработанных средств независимо от их источников, с учетом конечных результатов, качества и эффективности труда;

- использовании различных форм хозяйствования, включая коллективный и арендный подряды, кооперативную и индивидуальную трудовую деятельность, создание малых консультационно-внедренческих организаций. При этом обеспечивается рациональное их сочетание исходя из местных условий, а также распространения гибких режимов труда.

Такой подход несомненно потребует коренного пересмотра сложившихся взглядов на организацию хозяйственной деятельности учреждений непромышленной сферы и формирования источников финансирования этой деятельности.

Разумеется, предприятия непромышленной сферы, которые оказывают услуги на принципах самофинансирования и не получающие бюджетных дотаций, должны действовать на основании Закона СССР "О государственном предприятии (объединении)" и по решению трудового коллектива могут применять одну из предусмотренных этим законом форм хозяйственного расчета.

Сложнее обстоит дело с предприятиями, деятельность которых полностью или частично финансируется за счет бюджетных ассигнований. Логика расширения сферы воздействия радикальной экономической реформы неизбежно приведет к тому, что шаг за шагом будет складываться такой порядок хозяйствования, при котором основным источником финансирования производственной деятельности, социального развития коллектива учреждения и оплаты труда его работников служат средства государственного бюджета, выделяемые по стабильным нормативам на пятилетний период.

Нормативы бюджетного финансирования выполняют функцию цены (тарифа) на услуги (работы), оказываемые учреждением.

Норматив устанавливается по показателю, в наибольшей мере характеризующему конечный результат деятельности учреждения данной отрасли (например, для народного образования — стоимость обучения одного учащегося в год, для здравоохранения одного жителя в год или лечения одного больного, на радио и телевидении — стоимость одного часа вещания и т.п.)

Величина норматива определяется общественно необходимыми затратами, которые в условиях данной территории требуются для оказания конкретного вида услуг надлежащего качества определенной группе населения или достижения определенного уровня обеспеченности этой группы такими услугами.

Структура и величина учитываемых нормативом затрат должны обеспечивать возмещение материальных и приравненных к ним затрат на оказание услуг (работ), формирование средств на выплату заработной платы, создание необходимой материально-технической базы, социальное развитие и материальное стимулирование трудового коллектива.

С точки зрения демократизации общественной и экономической жизни немаловажным является решение вопроса о том, кто разрабатывает и утверждает нормативы затрат и финансирования. Представляется, что нормативы бюджетного финансирования разрабатываются для каждой отрасли производственной сферы, а также для определенных типов производителей благ и услуг исключительно в союзных республиках. Несомненно также то, что республиканские директивные органы и экономические ведомства со временем придут к выводу о целесообразности предоставления права разработки и утверждения нормативов местным Советам. Единство принципов хозяйствования следует реализовать через Методические рекомендации (но не Методические указания), разрабатываемые соответствующими министерствами и ведомствами по согласованию с центральными экономическими ведомствами.

Экономические реалии не позволяют сейчас и в ближайший период рассчитывать на сколько-нибудь крупное добавление бюджетных ассигнований. Следовательно, начальный период "переналадки" хозяйственного механизма, нормативы финансирования в большей или меньшей степени будут привязываться к сложившемуся в базовом периоде уровню финан-

сирования. Прирост средств на развитие организации, социальное развитие коллектива и оплату труда работников может достигаться лишь за счет расширения деятельности и улучшения качества работы. При расширении основной деятельности, видимо, следует ориентироваться в первую очередь на платные услуги организациям и населению. Ведь ограниченные возможности государственного бюджета служат естественным ограничителем расширения традиционной деятельности организаций непромышленной сферы на сложившемся уровне качества. Одновременно должны появиться и новые источники финансирования: безвозмездные или целевые ассигнования местных Советов, общественных организаций и благотворительных фондов, а также непосредственно граждан. Бюджетные и внебюджетные средства объединяются в единый финансовый фонд предприятия и расходуются в соответствии с планами и сметами расходования фондов. Распределение средств единого финансового фонда в разрезе статей расхода производится предприятиями самостоятельно.

Таким образом, организации непромышленной сферы дополнительно к выделенным ассигнованиям привлекают и средства за счет хозрасчетной деятельности по оказанию платных услуг населению и выполнению работ по договорам с предприятиями и организациями, а также выручки от реализации продукции. Осуществление хозрасчетной деятельности по оказанию платных услуг населению направлено на повышение заинтересованности трудовых коллективов учреждений в изыскании дополнительных резервов в улучшении обслуживания населения. При этом имеется в виду в первую очередь расширение сферы платных услуг по профилю (специализации) деятельности учреждений независимо от места проживания обслуживаемого населения. Платные услуги населению оказываются по ценам и тарифам, предусмотренным утвержденными в установленном порядке преискурантами, а при отсутствии таких цен и тарифов — по договорным ценам.

Одновременно организации могут выполнять социальные и творческие заказы государственных органов управления, государственных, кооперативных и общественных предприятий, организаций и учреждений на договорной основе. Социальные и творческие заказы выдаются на некоторые виды продукции, работ и услуг, необходимые для реализации важных общего-

сударственных, республиканских и территориальных социальных программ, в том числе на проведение определенных мероприятий в социально-культурной сфере (фестивали, спартакиады, смотры, постановки спектаклей и т.п.), на обслуживание коллективов предприятий.

Заказы размещаются правительством, министерствами и ведомствами, исполкомами местных Советов народных депутатов, государственными, кооперативными и общественными предприятиями, организациями и учреждениями, как правило, на конкурсной основе. В договоре определяются объем, структура и качество продукции (работ, услуг), вопросы обеспечения материальными и финансовыми ресурсами, предоставления льгот и др. Предусмотренные договором услуги (работы) оплачиваются по централизованно установленным или договорным ценам и тарифам.

Средства, поступающие от оказания платных услуг населению и выполнения социальных и творческих заказов, также не учитываются при определении ассигнований из бюджета по стабильным нормативам.

Вышеизложенное предполагает глубокие изменения в формах и методах планирования деятельности организаций производственной сферы и социального развития трудовых коллективов. В будущем главной формой планирования и организации деятельности учреждений станет пятилетний план экономического и социального развития с распределением по годам, разрабатываемый и утверждаемый учреждением самостоятельно.

При этом следует стремиться к следующему: в качестве основы для формирования пятилетнего плана предприятие использует полученные от вышестоящего органа управления исходные данные планирования:

- контрольные цифры;
- государственные заказы;
- долговременные экономические нормативы;
- лимиты.

Контрольные цифры не носят директивного характера и включают:

- показатель обслуживаемых контингентов, развития сети, объем услуг (работ) и другие показатели, характеризующие конечные результаты деятельности учреждений с учетом отраслевой специфики;

- наиболее важные показатели технической оснащенности и развития материальной базы (за счет всех источников финансирования);

- показатели социального развития коллектива учреждения.

Государственный заказ формируется для решения приоритетных социальных проблем, ликвидации территориальных диспропорций в развитии социальной сферы и выдается учреждению на ввод в действие мощностей и объектов за счет государственных централизованных капитальных вложений.

Долговременные экономические нормативы являются стабильными и утверждаются вышестоящим органом управления на пятилетний период, они обеспечивают тесную увязку общественных интересов с интересами учреждения и его работников. Вышестоящие организации доводят до учреждений следующие экономические нормативы:

- норматив бюджетного финансирования;
- норматив образования единого фонда оплаты труда;
- норматив образования фонда производственного и социального развития;
- норматив образования фонда валютных отчислений от валютной выручки.

Учреждениям, основная деятельность которых финансируется из бюджета, нормативы платежей в бюджет и отчислений вышестоящим организациям не устанавливаются.

Лимиты устанавливают предельный размер государственных централизованных капитальных вложений, объемов строительно-монтажных и подрядных работ, централизованно распределяемых материальных ресурсов для обеспечения текущей деятельности и строительства.

Особая роль в регулировании деятельности предприятий непромышленной сферы отводится в формирующейся системе планирования этой сферы местным Советам. Имеется в виду, что проекты планов предприятий должны быть согласованы с местными Советами народных депутатов по вопросам структуры и объема услуг (для предприятий союзного и республиканского подчинения - только в части услуг, оказываемых населению на территории данного Совета), строительства, ис-

пользования трудовых ресурсов, сырья и материалов, охраны природы, земле-, водо- и лесопользования. При согласовании проектов планов по указанным вопросам местные Советы исходят из необходимости приближения в плановом периоде объемов, номенклатуры и уровня качества соответствующей продукции и услуг к нормативам их потребления или обеспеченности ими. Указанные нормативы разрабатываются для страны в целом, а также для каждой союзной и автономной республики, края, области, района, города и утверждаются соответствующим Советом народных депутатов. При этом местные Советы должны предусматривать необходимость реализации принятых к исполнению наказов избирателей.

В случае невозможности достижения запланированного местным Советом уровня удовлетворения потребностей населения по сумме проектов планов предприятий (включая государственные, кооперативные, общественные предприятия, а также индивидуальную трудовую деятельность), местный Совет формирует состав и объем государственного заказа, его ресурсного обеспечения и объявляет конкурс на размещение этого заказа.

Значительно должна измениться роль предприятий непромышленной сферы, их трудовых коллективов в определении размера заработной платы каждого работника. Величина оплаты труда, устанавливаемая централизованно утвержденными ставками окладов и тарифов служит экономистам лишь в качестве исходной информации, но не определяет действительный уровень оплаты труда.

Имеется в виду, что предприятия непромышленной сферы могут по решению трудового коллектива применять один из двух способов организации оплаты труда:

- при первом - предприятию устанавливаются нормативы образования фонда заработной платы от суммы бюджетных ассигнований и выручки от реализации платных услуг;

- при втором - размеры единого фонда оплаты труда определяются как результативно-остаточная величина, образующаяся после возмещения из всех средств единого финансового фонда производственных затрат. Объем бюджетного финансирования определяется при этом по нормативу (без распределения по статьям сметы расходов).

Для повышения заинтересованности работников предприятий, избравших первый способ организации оплаты труда в достижении высоких конечных результатов своего труда, необходимо предоставить предприятиям право устанавливать надбавки к окладам высококвалифицированным работникам, как за счет средств фонда заработной платы, так и за счет средств фонда материального поощрения.

Фонд материального поощрения предприятий, в которых он создается, образуется за счет:

- части средств фонда заработной платы в размере заранее установленного процента;
- экономии фонда заработной платы;
- средств, передаваемых в фонд материального поощрения из фондов материального поощрения других предприятий;
- части выручки от реализации товаров и услуг (по утвержденным вышестоящей организацией нормативам).

Выплаты из фонда материального поощрения производятся только при достижении высоких качественных результатов работы.

Предприятия самостоятельно утверждают организационную структуру, штатное расписание, устанавливают соотношения между численностью отдельных категорий работников и их квалификационных характеристик, без соблюдения среднего размера оплаты внутри отдельных категорий работников.

На предприятиях не устанавливаются предельные размеры заработной платы для всех категорий работников, включая руководителей предприятий. Для предприятий, избравших второй способ организации оплаты труда, утвержденные в установленном порядке тарифные ставки и должностные оклады составляют базовую величину оплаты труда работника, ее стабильную составляющую. Переменная часть определяется непосредственно в трудовом коллективе в соответствии с установленным там порядком, исходя из свободного остатка средств единого фонда оплаты труда, эффективности и качества труда конкретных подразделений и работников.

При централизованном изменении тарифных ставок и окладов, формирующих базовую часть единого фонда оплаты труда, предприятия получают на пополнение этой части бюджетные ассигнования по устанавливаемым общесоюзным нормативам.

Трудовые коллективы самостоятельно разрабатывают и утверждают условия распределения переменной части фонда оплаты труда, используя при этом широкий набор возможных решений (коэффициенты трудового участия, установление срочных или бессрочных персональных надбавок и доплат, премирование по результатам хозяйственной деятельности, выплата вознаграждения за выполнение особо важных заданий или по результатам года, арендный подряд и т.п.), исходя из конкретных условий, целей и задач развития данного трудового коллектива. Неиспользованный в одном плановом периоде свободный остаток единого фонда оплаты труда не подлежит изъятию вышестоящими и финансовыми органами и переходит на следующий плановый период.

Руководители предприятий могут устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом (советом трудового коллектива) сокращенную норму рабочего времени для конкретных должностей и рабочих мест, заключать договора с трудовыми коллективами подразделений и отдельными работниками на выполнение работ в подрядном порядке с оплатой труда по конечному результату без регистрации продолжительности отработанного времени, разрешить совмещение должностей и профессий внутри данной организации без ограничения соответствующих компенсационных выплат.

Перевод предприятий на новые условия хозяйствования предполагает создание системы контроля за качеством их работы, включающей:

- разработку и утверждение органами Госстандарта СССР и местными Советами стандартов качества деятельности, отражающих основные требования к продукции, результатам деятельности и условиям ее осуществления;

- организацию групп общественной приемки, персональный состав которых утверждается соответствующими гор-(рай)-исполкомами Советов народных депутатов. В состав указанных групп должны входить ответственные представители органа управления, финансирующего данное предприятие, депутаты Советов народных депутатов, представители потребителей и общественности.

Выплаты из фондов материального поощрения и из переменной части единого фонда оплаты труда должны быть произведе-

ны только при наличии положительного заключения соответствующей группы общественной приемки. При отсутствии стандартов качества оценка деятельности производится по показателям, разработанным во взаимодействии соответствующих групп общественной приемки и предприятий, и утвержденным местным Советом. Возникающие разногласия в оценке качества решаются соответствующим исполкомом местного Совета.

Конечно, реализация вышеизложенного подхода к контролю качества работы (продукции) предприятий непромышленной сферы является делом многотрудным и многосложным. Она потребует создания и включения определенного социального механизма, прообразом которого могли бы служить попечительские советы в школьных округах США, союзы потребителей ряда стран и т.п. Ведь при отсутствии социального контроля у предприятий непромышленной сферы появится искушение, а то и прямой стимул снизить уровень качества обслуживания путем наращивания экономии ресурсов, необходимых на поддержание нормативного (сложившегося) качества работ (условий предоставления услуг). Примером тому может служить реализация возможности экономить на отоплении помещений, питании обслуживаемого контингента в прирост оплаты труда, что в принципе имеется в детских и школьных учреждениях, больницах и т.д.

Думается, что система социального контроля будет эффективна лишь при условии аккумуляции в себе по меньшей мере трех видов представителей интересов: интереса финансирующей организации, местного Совета и потребительского. Видимо, только через это удастся реально обеспечить сочетание и должную взаимоувязку интересов государства, сообществ граждан и личности (семьи). Поэтому важной задачей научно-прикладного характера должно на первых этапах введения новых условий хозяйствования стать развернутое и углубленное изучение практики социального контроля за деятельностью предприятий социально-культурной сферы.

Пожалуй, самой сложной и неоднозначной проблемой, которую следует решить при становлении новых условий хозяйствования в непромышленной сфере, следует считать формирование необходимой нормативной базы, общая характеристика которой излагалась выше. Проблема чрезвычайно трудно

поддается решению уже в стадии ее методической разработки. Не претендуя на изложение всеобъемлющих рекомендаций, ограничимся в рамках данной статьи лишь обозначением основных подходов к созданию нормативной базы и ее методического обеспечения.

В этой связи представляется целесообразным выделить по меньшей мере следующие критерии.

Нормативная база должна удовлетворять нужды управления на всех пяти его уровнях (СССР в целом, республика, район или город, предприятие, структурное подразделение или отдельный работник). В то же время более подробный анализ указывает на необходимость разработки специальной системы отбора показателей, с помощью которых строятся сами нормы и нормативы. Во многих случаях результаты деятельности предприятий непромышленной сферы трудно представить в формализованном виде, натуральные показатели, применяемые для этих целей, как правило, не носят общепромышленного характера и их приходится преломлять в отраслевую и внутриотраслевую специфику. К тому же, при таких свойствах объектов нормирования, соответствующие показатели не могут быть сквозными сверху вниз и наоборот. Следовательно, необходимо оптимально распределить функции в этой области. На союзном уровне речь должна в первую очередь идти о нормативах капитальных вложений и т.п., имея в виду, что по мере развития территориального хозрасчета (самофинансирования и управления) и эти функции в основном переходят в ведение союзной республики.

Внимание республиканских органов управления должно главным образом сосредотачиваться на формировании нормативных условий, в которых осуществляется деятельность предприятий (обслуживание населения) в увязке с нормативами соответствующих затрат. При этом следует, на наш взгляд, добиваться дифференциации показателей и норм по уровням качества и комфорта.

На уровне района и города должны в первую очередь формироваться нормативы дополнительного финансирования на улучшенное качество и повышенную комфортность и приступить к формированию норм и нормативов в расчете на ожидаемый (требуемый) результат.

На предприятии система норм и нормативов обогащается нормами и нормативами на виды деятельности, устанавливаемые для подразделений и отдельных работников, труд которых формирует совокупный результат функционирования предприятия.

На уровне предприятий, их структурных подразделений и отдельных работников формируются во взаимодействии с системой социального контроля также критерии оценки их деятельности (или ее результатов), включая вычислительные методы и организационные процедуры формализации экспертных оценок.

При оценивании непроизводственной сферы, ее предприятий и работников, на наш взгляд, следует придерживаться принципа: чем труднее формализовать и численно представить результат деятельности, тем ближе к месту его возникновения должно производиться определение оценки, служащей основанием для определения окончательного размера заработной платы.

х

х

х

Нет сомнений, что постановку задачи в виде принятых директивными органами документов и реальное воплощение новых условий хозяйствования в повседневной деятельности всех организаций непроизводственной сферы разделяет дистанция огромного размера. Дело не только в необходимости переосмысления сложившейся практики хозяйствования, методов планирования и финансирования, организации труда и ее оплаты. Еще в большей степени усложняет дело то, что насыщенность непроизводственной сферы экономистами высокой квалификации вообще и специалистами, владеющими современными методами хозяйствования, в частности, незначительна.

Учитывая также отсутствие опыта и отработанных условий нового хозяйственного механизма, целесообразен поэтапный перевод учреждений и организаций непроизводственной сферы на новые условия. На первом этапе следует шире развивать экономические эксперименты для учреждений сферы услуг различного типа. Видимо, следует начинать с реализации новых

подходов в отдельных трудовых коллективах, обладающих необходимым инновационным потенциалом, которые создадут пригодный для дальнейшего тиражирования опыт для однотипных организаций в данном регионе.

Перевод предприятий на новые условия хозяйствования следует осуществлять только после вынесения оценки способности работы в новых условиях: уровень подготовленности кадров, а также техническое оснащение, перспективы дальнейшего развития и др. Это проводится комиссией, назначенной органом отраслевого управления и состоящей из специалистов соответствующей отрасли и депутатов местного Совета. По результатам аттестации принимается совместное решение органа отраслевого управления и местного Совета народных депутатов о возможности перевода на новые условия, сроках такого перевода, определяются мероприятия, которые должны быть проведены, чтобы перевод на новые условия реально способствовал улучшению обслуживания населения.

В заключение еще об одной перспективной проблеме чрезвычайной важности. Новые условия хозяйствования предприятий непромышленной сферы позволяют не только перевести организацию заработной платы во всем народном хозяйстве на единые принципы ее формирования, но и приступить к разработке целостной для всех отраслей народного хозяйства модели заработной платы и денежных доходов населения, учитывающих динамику инфляционных процессов.

## Л и т е р а т у р а

1. Гендлер Г. Стимулирующая роль оплаты труда в социально-культурных отраслях. М.: Экономика, 1988.

2. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17.09.1986, № III5. О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и окладов работников производственных отраслей народного хозяйства.

3. Постановление Совета Министров и ВЦСПС от 25.09.1986 г., № II22. О введении в 1987 году в Эстонской ССР новых условий оплаты труда работников производственных и отдельных непромышленных отраслей народного хозяйства.

4. Экономика, организация и планирование производственной сферы / Под ред. проф. Е.Н. Жильцова. М.: Изд. МГУ, 1987.

J. Sillaste, V. Rääk

Uus lähenemine mittetootmissfääri majandusmehhanismile

Kokkuvõte

Artiklis analüüsitakse mittetootmissfääri töötajate palgataset Eesti NSV-s, NSV Liidus ja teistes sotsialismimaades ning töötasustamise põhiprintsiipe mittetootmissfääris. Autorid leiavad, et on vaja täiustada majandusmehhanismi mittetootmissfääris, kusjuures täiustamise lähtepunktiks peaks olema töötajate materiaalse huvitatuse suurendamine. Antakse põhjalik ülevaade mittetootmissfääri majandusmehhanismi uuest variandist ning uuest palgapoliitikast mittetootmissfääris.

The Problems of Creating the New Economic  
Mechanism in the National Economy of the  
Non-production Sphere

Abstract

The article observes the problems of creating the new economic mechanism in the national economy of the non-production sphere. The initial state of carrying through this innovation and its organizational-economic pre-conditions are specified. The key-moment when observing the problems of the non-production sphere's economic mechanism is the formation of salary system in this sphere. The main principles of the changeover to the new salary-conditions of the non-production sphere's employees are presented. At the same time it is pointed out that the radical reforming of economy demands not only the raising of the tariff-rates and salaries in the non-production sphere, but also a resolute transforming of management methods and the diversifying of the organizational structures in the special branches of the non-production sphere wholly as well as in the enterprises themselves.

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА В БЫТОВОМ ОБСЛУЖИВАНИИ

Анкетные исследования коллективов

С 1989 года предприятия бытового обслуживания Эстонской ССР начали переход на полный хозяйственный расчет, связанный с созданием и распределением хозрасчетного дохода предприятия. Параллельно с расширением прав предприятия должны увеличиваться и хозрасчетные права подразделений. Одной из предпосылок внедрения внутрихозяйственного расчета является наличие достоверной информации о состоянии в подразделениях и стремление их работников. До перехода на новые условия хозяйствования нами был проведен анкетный опрос на 4 предприятиях бытового обслуживания, чтобы оценить ситуацию в них. Анкеты можно использовать и на других предприятиях. Результаты анкеты могут помочь облегчить процесс внедрения внутрихозяйственного расчета.

Рассмотрим, какие основные ответы получили мы в результате анкетирования.

1. Влияние работы разных функциональных отделов и служб на результаты предприятия как целого.

2. Мнение работников предприятия о целесообразности утверждения разных директивных плановых показателей (объем реализации бытовых услуг, объем реализации бытовых услуг по заказам населения и сельским жителям, прибыль, уменьшение жалоб по сравнению с предыдущим периодом, себестоимость, норматив фонда заработной платы, производительность труда, отношение роста производительности труда и заработной платы, отношение между ростом фонда оплаты труда и объемом реализации бытовых услуг по заказам населения).

3. Оценка работниками напряженности плановых показателей по 5-балльной шкале.

4. Оценка работниками факторов, препятствующих внедрению системы учета расходов подразделений (не заинтересовано руководство предприятия, слабый уровень работы бухгалтерии, сложность учета расходов).

5. Оценка работниками (по 5-балльной шкале) первоочередности внедряемых мероприятий. По нашим данным образовался следующий ряд оценок:

- 1) повысить технический уровень - 4,23;
- 2) улучшить снабжение - 4,20;
- 3) улучшить работу бухгалтерии - 3,88;
- 4) улучшить условия труда работающих - 3,81;
- 5) улучшить бытовые условия работающих - 3,46;
- 6) повысить квалификацию кадров - 3,38;
- 7) улучшить планирование - 3,21;
- 8) получить дополнительные кадры - 2,47;
- 9) увеличить объем бытовых услуг.

Данная информация дает возможность определить перспективную стратегию предприятия.

6. Отношение работающих к расширению прав подразделений. Вопрос касается прежде всего прав использования заработанных денежных средств.

7. Возможности расширения договорных форм организации труда.

Наш опыт разработки анкетных данных показывает, что целесообразно создавать специальные анкеты отдельно для администрации предприятия и руководящего персонала подразделения. Анкетный опрос желательно провести перед переходом на новые методы хозяйствования, чтобы выяснить препятствия для внедрения и разработать мероприятия по улучшению организации производства и обслуживания. Повторные анкеты должны фиксировать изменения, происходящие в сознании коллектива, и отношение к нововведениям.

Полный хозрасчет связан с глубокими изменениями хозяйственного механизма основного и вспомогательного производства. Эти проблемы рассмотрены и в наших других работах [ 1, 2 ]. В этой статье мы сосредоточили свое внимание на проблемах вспомогательных и обслуживающих процессов.

## Внутрихозяйственный расчет ремонтного хозяйства

В себестоимости бытовых работ и услуг удельный вес затрат на содержание и эксплуатацию оборудования, общепроизводственных и общехозяйственных расходов высок, в то же время удельный вес основной заработной платы необоснованно низок. В условиях, когда на рынке бытовых услуг появляются кооперативы и частные предприниматели, государственные предприятия могут быть конкурентоспособными только тогда, когда уровень косвенных расходов на этих предприятиях уменьшается. Увеличение затрат на содержание и эксплуатацию оборудования не связано с улучшением качества ремонтных работ. Несмотря на то, что рост ремонтных и эксплуатационных затрат уменьшает аварийные простои, существует предел этих затрат, повышение которого не увеличивает доходов предприятия.

При нынешнем уровне организации системы транспорта, снабжения и информации часто целесообразен переход от централизованного управления вспомогательными службами на децентрализованное управление, например, ремонтный и эксплуатационный персонал подчиняются начальникам основных подразделений. Но это не значит, что везде следует применять одну схему. Переход вспомогательных служб на внутрихозяйственный хозрасчет и отдельный учет затрат целесообразен только в случаях, если он не наносит ущерба интересам основного производства. Экономия от отдельного учета должна превышать дополнительно сделанные затраты. Улучшения требует нормативная база ремонтного хозяйства. Самыми лучшими являются те нормативы ремонтного хозяйства, которые разработаны предприятиями, которые непосредственно их используют. Экономия расходов во вспомогательных службах влияет на формирование доходов предприятия в целом, так как во многих случаях вспомогательные службы по существу не хозрасчетные. Источником доходов отдельного ремонтного хозяйства являются и сделанные другими подразделениями на сторону ремонтные работы. Стоимость ремонтных работ определяется на основе стоимости одного нормочаса ремонтных работ. Существуют трудовые затраты непроизводительного характера, связанные с тем, что ремонтные службы должны выполнять несвойственные им функции (снабжение, уборочные ра-

боты), Эти расходы должны покрывать те службы, в функции которых эти работы входят. Экономия по расходам вспомогательных служб, полученная за счет лучшей организации работ, должна остаться в распоряжении этих коллективов, средства можно использовать для закупки инструментов и оборудования, а также для дополнительного премирования работников.

Отношения между администрацией и вспомогательными службами должен регулировать договор в форме плана-заказа услуг этих служб. План работ фиксирует повторяющиеся ремонтные и эксплуатационные работы. Для аварийных работ остаются в плане резервные объемы, чтобы иметь возможность выполнять их во внеочередном порядке. Кроме ремонтных работ для своего предприятия ремонтная служба должна иметь возможность и свободные мощности для выполнения заказов других заказчиков. Эта возможность расширяет хозрасчетные права подразделения и создает дополнительные средства для стимулирования.

#### Хозрасчетные подразделения снабжения

Из данных анкетного опроса вытекало, что самое "болезненное место" в работе предприятий — это снабжение разными материалами и ресурсами. Республиканское производственное объединение "Автотезиндус" ("Автотехобслуживание") использует ежегодно материалов и запчастей на 12–13 миллионов рублей. Кроме услуг и работ значительную долю из прибыли составляет прибыль, полученная от продажи материалов и запасных частей. В 1987 году доходы от торговой деятельности объединения составляли 654,5 тыс. руб. (источник: торговая скидка в пользу торговой организации). Сумма расходов составляла 331,5 тыс. руб. и эти расходы включали расходы транспортного участка (116,3 тыс. руб.), центрального склада (192 тыс. руб.) и рекламной службы (23,2 тыс. руб.), в итоге прибыль составила 323 тыс. руб. Такой высокий уровень рентабельности торговой деятельности объединения не только результат хорошей работы службы снабжения, но и результат чрезмерной централизации средств внутри объединения. В филиалах, цехах и участках объединения расходовали много средств для транспорта, складирования и про-

даже материалов и запасных частей, в то же время вся торговая скидка оставалась в распоряжении главного предприятия. Все эти расходы покрывали подразделения за счет выручки от услуг и работ, поэтому прибыль во многих подразделениях низка.

С точки зрения внутрихозяйственного расчета важно, что подразделения, которые реализуют материалы и запасные части и расходуют для этого свои средства, должны иметь в своем распоряжении часть торговой скидки, чтобы покрывать свои расходы от торговой деятельности. Исследования в объединении "Автотезиндус" показали, что для реорганизации хозяйственного механизма необходимы следующие меры.

1. Создать в составе объединения отдельную снабженческую фирму или малое предприятие, в состав которого входят отдел снабжения, центральные склады, бюро машинного учета, транспортный участок и магазин продажи материалов и запасных частей. Фирма могла бы заниматься и организацией производства и восстановления запасных частей.

2. Транспорт с центрального склада и с разных районов республики организуется централизованно за счет снабженческой фирмы, чтобы создать всем участкам равные условия с точки зрения транспортных затрат.

3. Для покрытия расходов, связанных с хранением и продажей материалов и запасных частей, торговая скидка, переданная подразделениям должна быть не ниже 2 % (средняя скидка 6,8 %). Размер скидки по подразделениям дифференцировать не надо. Дифференциация целесообразна в меньшей мере тогда, когда расход запасных частей чрезмерно высок по сравнению с оказыванием бытовых услуг. Если расход запасных частей больше 1,5 рубля на 1 рубль реализованных услуг, тогда можно использовать заниженный размер торговой скидки.

4. Если транспорт передается в распоряжение подразделений, тогда размер переданной торговой скидки должен повышаться по нашим расчетам до 3 %.

5. Увеличение доходов подразделений должно сопровождаться расширением их прав использовать эти доходы, целесообразно передать им средства для премирования и поощрения своих работников.

6. Чтобы не стимулировать накопление лишних запасов материалов и запасных частей в подразделениях, запасы должны быть нормированными. За сверхнормативные запасы подразделения платят объединению по согласованным процентам часть из своих доходов. В перспективе, когда подразделения получают права юридического лица, они смогут использовать для формирования запасов и банковские кредиты. Источником увеличения нормативов запасных частей и материалов в подразделениях является доход.

R. Lumiste

Ettevõttesisese isemajandamise täiustamisest  
elutarbelises teeninduses

Kokkuvõte

Teenindusettevõtete üleminekuga isemajandamisele suurenevad ka allüksuste õigused. Vaadeldakse neljas teenindusettevõttes läbiviidud ankeetküsitluse tulemusi. Ankeedi eesmärk oli selgitada töötajate valmisolekut isemajandamisele üleminekuks. Antakse soovitusi isemajandamiseks abitootmisallüksustes.

R. Lumiste

Some Problems of Improving the Internal Self-sufficiency  
in Service Enterprises

Abstract

In this article the possibilities of extending the rights of repair and supply offices in service enterprises are considered.

О ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В НОВЫХ  
ВИДАХ УСЛУГ

Основные направления и задачи экономического и социального развития СССР на период до 2000 года ставят перед народным хозяйством задачу неуклонного повышения жизненного и культурного уровня советских людей [1, с. 271]. Достижение этих задач требует укрепления социальной ориентации развития экономики. Исходя из этого можно отметить новый аспект постановки проблемы совершенствования экономики в целом и ее хозяйственного механизма, в частности. Хозяйственный механизм должен функционировать посредством человека и для человека. Причем не следует, несмотря на быстрый темп развития науки и техники, абсолютизировать первое, приравнивая человека (в узком смысле) к необходимым ресурсам производства. Независимо от экономических и политических целей необходимо все же учитывать, что человек остается социальным и биологическим существом, имеющим определенные свойства.

Одним из свойств человека являются потребности. Если бы потребности не принуждали человека к активности с целью их удовлетворения, то изучение структуры потребности с экономической и практической точки зрения не было бы возможным и целесообразным. Поиск правильных пропорций между потреблением и производством в народном хозяйстве является центральной проблемой экономики: производить следует только то, что признано потребителем, и потреблять только то, что уже произведено.

Потребность, как "связь между производством и потреблением", образуется на определенном этапе развития экономики. "Без потребностей нет производства" — утверждает К. Маркс [2, с. 203]. Это значит, что наличие потребностей

делает возможным развитие производства. Во-первых, в широком смысле функционирует общественное производство и обслуживание в целях удовлетворения потребностей членов общества.

Во-вторых, "производство производит... не только предмет для субъекта, но также субъект для предмета", так как "в акте воспроизводства... меняются сами производители, представляя собой... новые силы и новые представления, новые виды общения, новые потребности" [2, с. 204, 3, с. 483-484]. Следовательно, между потребностями и общественным производством существует причинная взаимосвязь. Эта взаимосвязь исходит из закона роста потребностей и принадлежит к категории общих экономических законов [4, с. 312]. С диалектической точки зрения потребности могут развиваться, изменяться качественно и количественно только тогда, когда общество их акцептирует. Но если у человека формируются потребности в каких-либо видах услуг, то на общественном уровне в конкретных экономических условиях формируется соответственно потребность в удовлетворении этих потребностей человека. В обоих случаях можно говорить о процессе формирования потребностей на услуги.

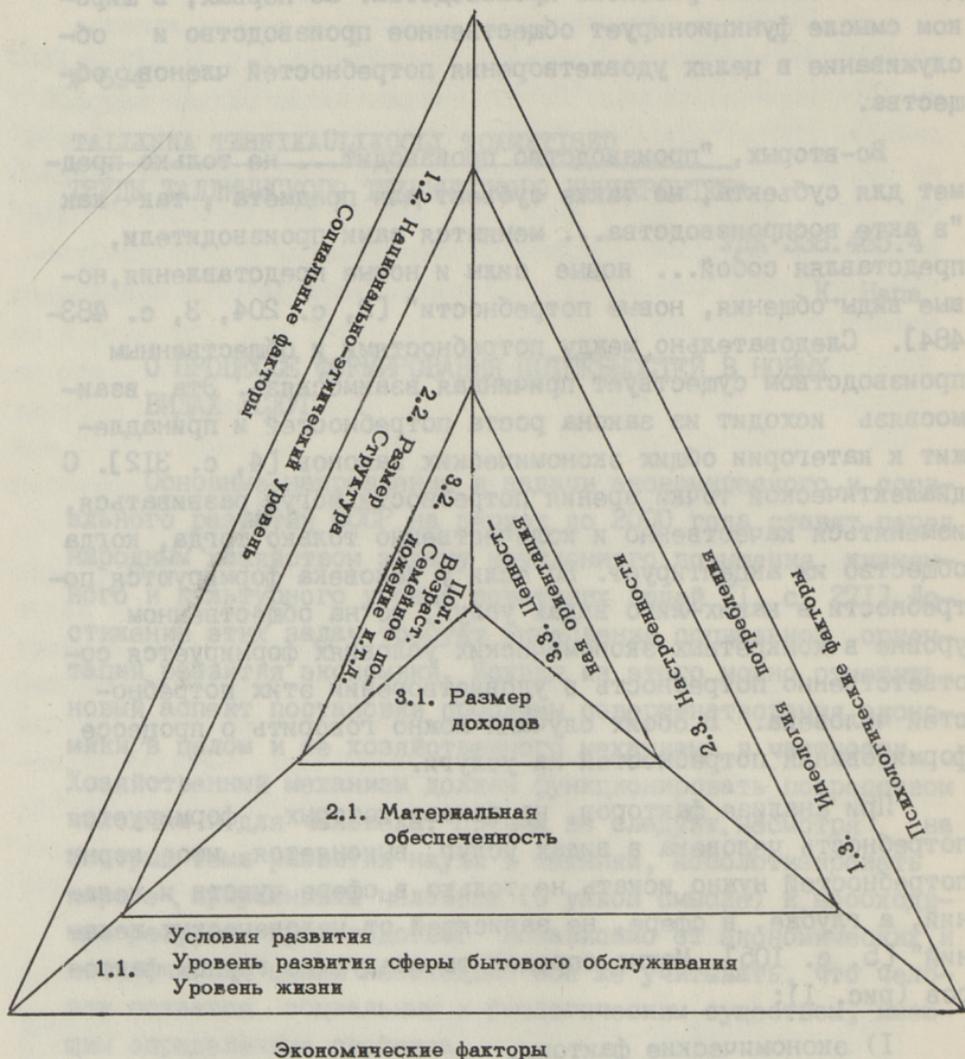
При анализе факторов, на основе которых формируется потребность человека в видах услуг, выясняется, что корни потребностей нужно искать не только в сфере чувств и желаний, а глубже, в сфере, не зависящей от человеческих желаний" [5, с. 105]. Можно определить следующие группы факторов (рис. 1):

- 1) экономические факторы;
- 2) социальные факторы;
- 3) психологические факторы.

Анализируя эти группы, можно выяснить, что они подразделяются на несколько уровней – подгрупп. В данной работе выделены три уровня:

- 1) уровень личности;
- 2) уровень семьи;
- 3) уровень социальной сферы государственного управления.

Объясним смысл подгрупп, представленных на рисунке 1.



Экономические факторы

Рис. 1. Факторы, влияющие на формирование потребности в видах услуг:

1. Уровень социальной сферы государственного управления.
2. Уровень семья.
3. Уровень личности.

Подгруппа I.1. "Уровень жизни" фиксирует возможности потребления в данный момент. Следовательно, факторы этой подгруппы характеризуют "достигнутый уровень" удовлетворения потребности как экономической предпосылки для формирования потребности в новых видах услуг.

Подгруппа I.2. "Национально-этический уклад" описывает общеизвестные привычки и традиции потребления.

Подгруппа 1.3. "Идеология потребления" определяет признанный стиль потребления в дальнейшем.

Подгруппа 2.1. "Материальная обеспеченность, жилищные условия" вырисовывает картину имеющихся условий на уровне семьи, которые помогают или мешают возникновению потребности одного или другого вида услуг, а также показывают дифференцированность потребностей населения.

Подгруппа 2.2. "Размер семьи, структура" определяет наиболее учитываемые социальные факторы на уровне семьи, определяющие потребности.

Подгруппа 2.3. "Настроенности" показывает, есть ли в семье предпосылки образования потребностей. (Настроенности могут быть позитивными или негативными.)

Подгруппа 3.1. "Размер дохода" определяет возможность оплаты запросов, следовательно, является экономическим фактором на уровне личности, который предопределяет реализацию возникшей потребности.

Подгруппа 3.2. перечисляет ряд социальных показателей (пол, возраст, семейное положение, образование, характер занятости, национальность), которые "в виде комбинации" в каждом конкретном случае создают основу для познания потребности в одном или другом виде услуг, и формируют активность их удовлетворения.

В подгруппу 3.3 объединены факторы (ценностная ориентация личности, психическая особенность, волевые качества), которые определяют психологический фон формирования потребностей.

Анализ этих факторов показывает, что потребность в одном или другом виде услуг образуется на уровне личности или семьи. Поскольку в обоих случаях потребность формируется через человека, можно обобщенно говорить о потребности человека в конкретном виде услуг.

Для увязывания процесса формирования потребностей человека с процессом формирования потребностей на уровне общества нельзя ограничиться ранее приведенным, необходимо проанализировать, какие новые возможности появились для удовлетворения потребностей, исходя из точки зрения общества (в какой степени сфера обслуживания "поддерживает" формирование потребностей человека в новых видах услуг).

При конкретизации потребности появляется интерес. В процессе реализации интереса, в котором стараются активно удовлетворить свой интерес, спрос противопоставляется предложению (рисунок 2).

В отличие от традиционной классификации, народное хозяйство, как объект управления, можно подразделить на производственную сферу и сферу обслуживания. К сфере обслуживания относятся:

— жилищное и коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание, здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, образование и наука, банки и страхование, транспорт, связь, торговля и общественное питание, туризм, культура и искусство и прочие отрасли. Разумеется, что с социальной точки зрения, неразумно предлагать все виды услуг платно (хотя в узком, экономическом смысле, это может казаться оправданным). Следовательно, можно говорить о предложении платных и бесплатных видов или форм услуг. Удовлетворение потребностей человека выражается в единстве спроса и предложения, в потреблении платных и бесплатных услуг. Исходя из формы предложения формируется потребление видов услуг:

Общее потребление видов услуг = денежное потребление видов услуг + бесплатное потребление видов услуг

Проанализируем данную формулу: как и на каких условиях левая часть формулы отражает возможный уровень удовлетворения потребностей населения.

I. При денежном потреблении ситуация рынка находится в равновесии, если действует условие: спрос = предложение = потребление. Если эта пропорция нарушается, то на объем потребления повлияли либо увеличение спроса, либо уменьшение предложения.

Академик А. Аганбегян дал следующую оценку последнему варианту на нашем рынке видов услуг: "Примерно 75 ... 80 % денежного дохода наших людей расходуется на покупку товаров. Сфера обслуживания у нас так мало развита, что даже если ты готов заплатить, то некому и не за что это делать. Поэтому тратим почти весь заработок на товары, которых, разумеется, не хватает" [6, с. 3].

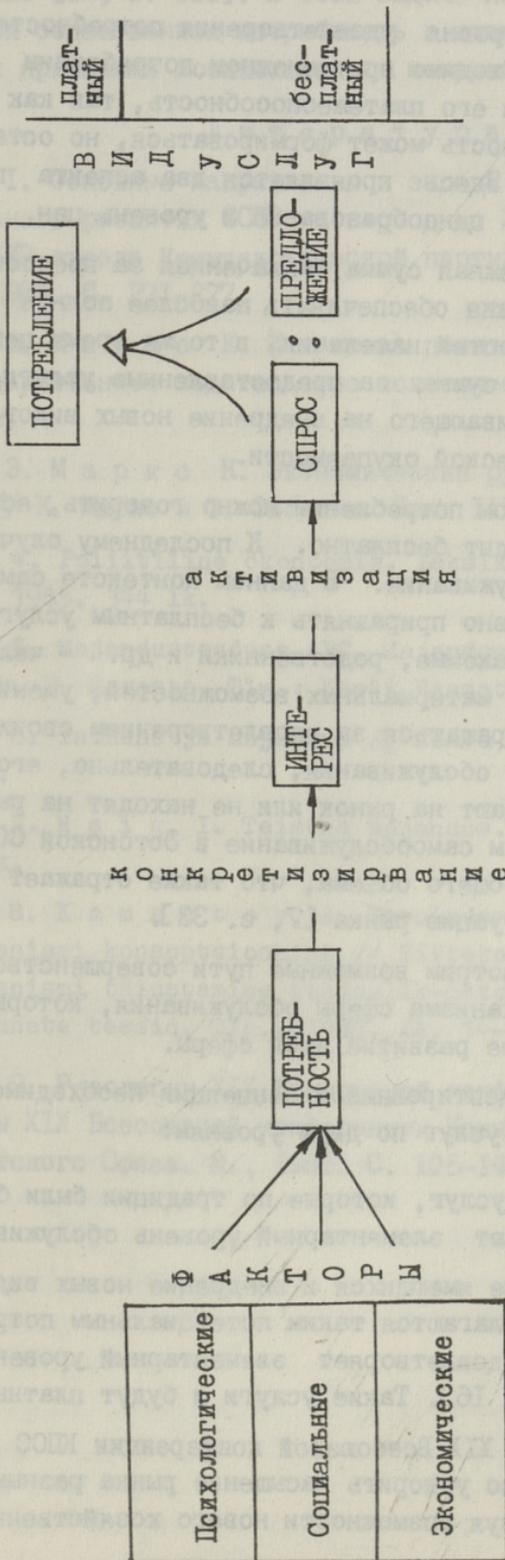


Рис. 2. Представление потребления, исходя из потребностей видов услуг.

Чтобы оценка уровня удовлетворения потребностей была бы правдивой, необходимо при денежном потреблении учитывать кроме спроса и его платежеспособность, так как без учета этого потребность может формироваться, но оставаться неудовлетворенной. Здесь проявляется два аспекта платежеспособного спроса: ценообразование и уровень цен.

Цена как денежная сумма, заплаченная за предоставление вида услуг, должна обеспечивать наиболее полное удовлетворение потребностей населения, в то же время цена как требуемая денежная сумма за предоставленные услуги, должна поощрять обслуживающего на внедрение новых видов услуг, исходя из экономической окупаемости.

2. 0 бесплатном потреблении можно говорить, если обслуживание происходит бесплатно. К последнему случаю относятся и самообслуживание. В данном контексте самообслуживание можно условно приравнять к бесплатным услугам, которые оказывают знакомые, родственники и др. - человек находит достаточно материальных возможностей, умения и опыта, чтобы не обращаться за удовлетворением своих потребностей в сферу обслуживания, следовательно, его потребности не попадают на рынок или не находят на рынке покрытия. По оценкам самообслуживание в Эстонской ССР составляет 70 % от общего объема, что также отражает неуравновешенную ситуацию рынка [7, с. 33].

В итоге рассмотрим возможные пути совершенствования хозяйственного механизма сферы обслуживания, которые обеспечивают дальнейшее развитие этой сферы.

Исходя из акцептированной концепции необходимо организовать оказание услуг по двум уровням:

1) по видам услуг, которые по традиции были бесплатными и обеспечивают элементарный уровень обслуживания;

2) расширение имеющихся и внедрение новых видов услуг, которые предлагаются таким потенциальным потребителям, которых не удовлетворяет элементарный уровень обслуживания [8, с. 16]. Такие услуги и будут платными.

В резолюции XIX Всесоюзной конференции КПСС отмечается, что необходимо ускорить насыщение рынка разными видами услуг, используя возможности нового хозяйственного ме-

ханизма [12, с. III]. В этой задаче непосредственно выражается общественная потребность в новых видах услуг и в новых принципах хозяйственного механизма.

### Л и т е р а т у р а

1. Основные направления и задачи экономического и социального развития СССР на период до 2000 года // Материалы XXII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. С. 271-277.
2. М а р к с К. К критике политической экономии. М.: Государственное издательство политической литературы, 1952. 238 с.
3. М а р к с К. Экономические рукописи 1857-1859 годов // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. III. Т. 46. С. 3-648.
4. Poliitiline ökonomia. Leksikon. Tln.: Eesti Raamat, 1985. 344 lk.
5. Majandusteaduse ABC. Majandusleksikon kõigile / Koost. U. Mereste. Tln.: Eesti Raamat, 1985. 512 lk.
6. Inimene ja majandus // Rahva Hääl. 1987. 10.-23. sept.
7. R a i g, I. Teisene majandus. Tln.: Valgus, 1988. 76 lk.
8. К а м р а т о в, А. Teenindamissfääri majandamismehhanismi konseptsioonist // Mittetootmissfääri majandamismehhanismi täiustamise teaduslik-metoodilise seminari ettekannete teesid. Tln., 1988. Lk. 14-17.
9. Резолюции XIX Всесоюзной конференции КПСС // Материалы XIX Всесоюзной конференции Коммунистической партии Советского Союза. М., 1988. С. 106-148.

Uute teenindusliikide järele tekkivate  
vajaduste formeerumise protsessist

Kokkuvõte

Teaduse ja tehnika kiirele arengutempole vaatamata on käsitus inimesest kui pelgalt tootmise organiseerimiseks vajalikust ressursist kaasaja väärtushinnangute kohaselt selgelt ühekülgne. Olenemata majanduspoliitilistest eesmärkidest jääb inimene ikkagi ka sotsiaalseks ja bioloogiliseks olendiks, keda iseloomustavad teatud vajadused. Inimese vajadused võivad areneda, mitmekesistuda vaid siis, kui ühiskond neid aktsepteerib - seega kui inimesel kujuneb vajadus mingi teenindusliigi saamiseks, siis ühiskonna tasandil formeerub sellele vastavalt vajadus antud teenindusliigi loomiseks.

Käesolevas artiklis kirjeldatakse ja rühmitatakse vajadusi, mis toimivad nõ "sidelülina" tootmise ja tarbimise vahel, eesmärgiga kasutada sõnastatud tähelepanekuid kui põhimõtteid uute teenindusliikide planeerimisel.

K. Napa

On Formation of Needs for New Kinds of Services

Abstract

This article is an attempt to describe and classify the formation factors of human needs and to use the results obtained in planning new kinds of services. It is assumed that all the services will be justified both from the social and economic standpoint.

ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ РАБОТНИКОВ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
В ИССЛЕДОВАНИИ РЫНКА

Характеризуя экономическое развитие Советского Союза в целом и нашей республики, в частности, за последнее десятилетие, приходится все больше и больше говорить о возрастающем дефиците потребительских товаров и бытовых услуг и нестабильном внутреннем рынке с большим неудовлетворенным спросом.

В целом состояние рынка является зеркалом результативности функционирования всего народного хозяйства, которое зависит от осуществления экономической политики.

Предприятия, хотя являются воздействующими и формирующими единицами хозяйствования, делают это все же в границах, которые определены особенностями экономической системы действующей экономической политики.

Одной особенностью нашей существующей до сих пор экономической системы была жесткая планомерность. В экономической теории говорилось минимально о рыночных отношениях и важности учета рыночного состояния. Такая идеология оказала прямое влияние на практику хозяйствования.

Бытовое обслуживание является системой, в которой работники бытового обслуживания и производственники должны гибко и оперативно реагировать на спрос потребителя.

Далее рассмотрим, как работники бытового обслуживания в условиях нынешней экономической политики изучили потребность потребителей.

Анализ основывается на результатах опроса, проведенного среди ведущих руководителей предприятий системы Минбыта ЭССР в 1988 году.

Разработанная работниками сектора исследования конъюнктуры ПТИ Минбыта ЭССР анкета вместе с соответствующим ин-

структажем была раздана всем руководителям предприятий (28 предприятий). Руководители трех предприятий не пожелали высказать свое мнение, 25 ведущих руководителей корректно заполнили анкету. Ответы на анкету большей частью выражали не только субъективные представления самого ведущего руководителя, но и общую платформу всех членов руководства коллектива (вопросники заполнялись чаще всего коллективно).

Далее следует сжатое изложение результатов опроса:

1. Выяснилось, что в 40 % опрошенных предприятий проведены некоторые исследования по рынку. Оказалось, что 20 % предприятий имеют постоянную информацию по рынку, и только одно из них пользуется услугами профессиональных специалистов, остальные обходятся своими силами.

2. 32 % предприятий придерживались мнения, что в данный момент им надо заниматься более важными делами, чем пожеланиями населения.

3. Почти одна треть ведущих руководителей предприятий нашла, что информация по рынку им вообще не нужна и изучением спроса населения они не намерены заниматься.

4. Одна четверть руководителей предприятий не желала, чтобы их предприятие еще расширялось за счет освоения новых рынков.

5. Из руководителей предприятий, которые были заинтересованы в освоении новых рынков и запланировали этим заниматься в ближайшее время, многие не имеют представления о том, каков спрос на предлагаемые ими работы. В основном при внедрении новых видов бытовых услуг пользовались следующей информацией (% ответов),

личные наблюдения	20 %
аналогичный опыт на другом предприятии	15 %
письма, жалобы, предложения населения	15 %
предложения, поступившие на конференциях заказчиков	8 %
информация, поступившая от работников бытового обслуживания	8 %
специальное исследование по спросу	4 %
заметки в газетах	4 %

6. В настоящее время все 100 % годового плана предприятия составляют государственный заказ. В анкете был задан вопрос, что явилось бы основным для предприятия при развитии своей фирмы, если системе бытового обслуживания "сверху" не утверждали бы план и государственный заказ. По мнению директоров, они исходили бы из (% от общего количества ответов):

существующей производственной базы	24 %
предложений заказчиков	23 %
заинтересованности в зарплате и работе у работников бытового обслуживания	15 %
наличия рабочей силы	14 %
информации по конъюнктуре	9 %
договоров, заключенных с торговлей	9 %
уровня предыдущего периода	9 %
норм потребления	0 %

7. Несмотря на минимальный интерес, который предприятия до сих пор проявляли к исследованиям по рынку, большая часть (3/4) из руководителей предприятий уверена, что в будущем им необходима будет помощь группы, занимающейся исследованиями по рынку.

Сравнительно больше проявляют интерес к внешнему рынку, чем к изучению спроса населения своей республики. Причем интересно отметить, что, если 9 фирм запланированы в ближайшее время установить отношения с внешними фирмами, то только 6 фирм считали необходимым вначале изучить внешний рынок.

8. Когда попросили руководителей предприятий кратко назвать самые существенные факторы, из которых они исходят, развивая свое предприятие, то были названы следующие:

- 1) потребности населения района,
- 2) оплачиваемость работы,
- 3) наличие рабочей силы,
- 4) наличие оборудования,
- 5) план.

Из предыдущего вытекает интересное обстоятельство. Хотя предприятия системы бытового обслуживания республики в действительности до сих пор проявляли мало интереса к изучению спроса и потребностей населения и практически не

имеют информации ни о статистических показателях населения своего района обслуживания (число жителей, их динамика, возраст, образование и т.д.), ни о потребительском поведении, спросе, мнениях, отношениях, тем не менее находят нужным отвечать, что исходят из потребностей населения (очевидно, предполагая, что это является правильным).

Ясно, что существующее в действительности отсутствие со стороны предприятий интереса к изучению спроса населения вызвано ни субъективными отношениями, ни неосведомленностью руководителей предприятий, а факторами, вытекающими из определенных особенностей нашей экономической системы. Назовем вкратце наиболее существенные из них:

1. Одностороннее планирование "сверху вниз", что имеет как психологический, так и экономический эффект. Уменьшается инициативность и чувство ответственности руководящих специалистов предприятия ("я же не составлял этот план"). Также уменьшается возможность успешного хозяйственного руководства предприятием (например, для предприятия может оказаться в данный момент более нужным не увеличение объемов работ, а уделение внимания их качеству, но этого не позволяет "сверху" предписанный план).

2. Планирование, "исходя от базиса". Такой способ планирования отнимал у предприятия возможность рисковать внедрением новых видов бытовых услуг, овладением новых рынков, очень трудно было предприятию осуществить существенные структурные сдвиги в части номенклатурных работ. В большинстве случаев "наказывали" инициативность предприятия повышением плана.

3. Централизованная и жесткая политика цен. Цена минимально связана со спросом, до разработки цен не предшествуют исследования по рынку.

4. Малая заинтересованность в наиболее хороших конечных результатах хозяйственной деятельности своей фирмы. В 1988 году в системе Минбыта ЭССР из 28 предприятий 8 работали с запланированным убытком. За убыточностью предприятия часто скрывались непрофессиональная хозяйственность и бездеятельность. Централизованно получали премию и те руководители предприятий, которые выполняли план с запланированным убытком.

5. Монопольное состояние предприятия — как правило, в регионе отсутствуют конкурирующие фирмы, предлагающие аналогичные услуги.

6. Нехватка ресурсов сырья, материалов, оборудования, а также отсутствие конкуренции при получении фондируемых материалов.

7. Острый дефицит всех потребительских товаров на рынке.

8 Огромный и ненасыщенный рынок за пределами республики (на котором реализуется без трудностей и товар с более низким качеством — в первую очередь трикотажные и швейные изделия, изготавливаемые мелкими партиями).

Конечно, существенным фактором, является и неполное экономическое образование, поэтому наши руководящие работники предприятий бытового обслуживания не умеют ценить и использовать информацию, характеризующую состояние рынка. Недооценка товарно-денежных отношений и рыночного механизма на уровне идеологии привели и к вытеснению их из экономической науки и экономического образования. И если к тому же еще прибавить недооценку социологии и психологии как наук, то становится ясно, почему многие руководящие специалисты верят, что фирмой, которая должна обслуживать десятки тысяч людей, можно руководить успешно исходя лишь из личного субъективного опыта.

Teenindaja huvitatus turu-uurimisest

Kokkuvõte

Artiklis analüüsitakse marketingi ühe osa - turu-uuringute senist kohta meie majandussüsteemis. Analüüs tugineb ENSV Teenindusministeeriumi süsteemi ettevõtete tippjuhtide hulgas 1988. a. läbi viidud küsitlustulemustele. Iseloomustatakse turu-uuringute senist seisut; informatsiooni, millest firmad on lähtunud teeninduse arengu planeerimisel. Tuuakse välja need faktorid, millest on tingitud firmade vähenenud teadlikkus ja huvitatus tarbijate nõudlusest.

M. Josing

Managers Interests in Market Research

Abstract

The results of a sociological questioning of managers' attitudes to marketing problems are given. The economical and subjective factors forming attitudes are analysed.

TALLINNA TEHNİKAÜLİKOOLİ TOIMETISED  
ТРУДЫ ТАЛЛИНСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО  
МЕХАНИЗМА ПРОИЗВОДСТВА ТОВАРОВ НАРОДНОГО  
ПОТРЕБЛЕНИЯ И СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Труды экономического факультета LXX

УДК 338(47+57)+338.244.018

Об опыте расширения хозрасчетной самостоятельности  
структурных единиц производственных объединений и  
предприятий. Раудярв М., Рейсенбук Х.-А. - Труды  
Таллиннского технического университета. 1989,  
№ 694, с. 3-13.

В настоящее время в Советском Союзе управление производственно-хозяйственной деятельностью производственных объединений и предприятий чрезмерно централизовано и регламентировано многими ведомствами центральной власти.

Прав принятия решений и самостоятельности в своей деятельности не хватает входящим в состав производственных объединений филиалам (предприятиям), а также территориально разбросанным подразделениям самостоятельных предприятий. Чтобы существенно увеличить права и самостоятельность производственных единиц, повысить их ответственность за свою деятельность, одновременно улучшая оперативность и гибкость управления и принятия решений, в Эстонии начаты соответствующие эксперименты. О некоторых из них идет речь в данной статье.

УДК 338(47+57)

Экономическая самостоятельность-основа эффективного  
хозяйствования. Раудярв М. - Труды Таллиннского  
технического университета. 1989, № 694, с. 14-34.

Эффективность развития народного хозяйства республики в большой мере зависит от того, насколько самостоятельно

можно на местах управлять экономикой Эстонии. Централизованное управление на основе единых методов для всего Советского Союза завело нашу экономику в тупик. Необходимо, чтобы все регионы, все национальные республики выработали свои концепции регионального хозрасчета, в зависимости от условий и особенностей региона.

Для Эстонии концепция регионального хозрасчета выработана, начата ее реализация. Автор развивает идеи о необходимости экономической самостоятельности и суверенитета республики.

УДК 9(2) 442.0-801

Реальности регулирования экономики при производстве предметов потребления и услуг. Рейсенбук Х.-А. - Труды Таллиннского технического университета, 1989, № 694, с. 35-55.

В статье рассматриваются теоретические вопросы рыночного механизма и связанные с этим реальные возможности регулирования процесса производства и повышения качества товаров народного потребления и услуг в социалистической экономике. Автором сделана попытка описать прямые и обратные связи экономического механизма, раскрыть содержание этих понятий.

Вопреки традиционным подходам в программах и учебниках социалистической экономики рассматриваются любые экономические понятия в рыночной ситуации такие, как аргументы и функции. Для наглядности материал проиллюстрирован 9 рисунками.

Рисунков - 9, библиографических наименований - 8.

УДК 338.46

Основы развития хозяйственного механизма в сфере обслуживания. Камратов А.А. - Труды Таллиннского технического университета. 1989, № 694, с.56-66.

Автор анализирует некоторые проблемы развития экономического механизма в сфере обслуживания. В настоящее время постоянно увеличивается значение сферы обслуживания в

народном хозяйстве. Сфера обслуживания состоит из различных отраслевых комплексов, но эти комплексы имеют некоторые общие характеристики, определяющие сферу обслуживания. В статье предлагаются основные из них.

Новый хозяйственный механизм сферы обслуживания должен функционировать под руководством местных Советов. В то же время, необходимо решать некоторые специфические элементы управления и хозяйственного механизма сферы обслуживания. Эти же проблемы анализируются в статье.

Библ. наименований - 18.

УДК 338.46:338.244.018

Новые подходы к построению нового хозяйственного механизма учреждений непромышленной сферы.

Сильясте Ю., Рязк Ю. - Труды Таллиннского технического университета. 1989, № 694, с. 67-91.

В статье рассматриваются проблемы построения нового хозяйственного механизма в непромышленной сфере народного хозяйства. Определяются исходное положение и организационно-экономические предпосылки к проведению данной инновации. Ключевым моментом при рассмотрении вопросов перестройки хозяйственного механизма в непромышленной сфере является решение проблем построения системы оплаты труда в этой сфере. Предлагаются основные принципы перехода работников непромышленных отраслей на новые условия оплаты труда. При этом указывается, что радикальная реформа экономики потребует уже не простого повышения тарифных ставок и окладов в непромышленной сфере, а решительной трансформации самой организации труда и заработной платы, а также методов хозяйствования и создания разнообразия организационных структур в соответствующих отраслях и внутри организаций.

Таблиц - 2, библ. наименований - 4.

УДК 338.465.4

Некоторые вопросы совершенствования  
внутрихозяйственного расчета в бытовом обслуживании.  
Думисте Р. - Труды Таллиннского технического  
университета, 1989, № 694, с. 92-97.

В статье рассматривается использование данных анкетных опросов для выяснения готовности коллектива работать в условиях хозяйственного расчета. Даются рекомендации, как организовать внутрихозяйственный расчет во вспомогательных подразделениях бытового обслуживания населения.

УДК 338.465.4

О процессе формирования потребностей в новых  
видах услуг. Напа К. - Труды Таллиннского  
технического университета, 1989, № 694 с. 98-106.

Независимо от экономических и политических целей необходимо учитывать, что человек остается социальным и биологическим существом, имеющим определенные потребности.

Анализируя факторы, на основе которых формируется потребность человека в новых видах услуг, можно подразделить их на несколько групп и подгрупп.

Потребности человека могут развиваться только тогда, когда общество их акцептирует. В конкретных экономических условиях на общественном уровне формируется соответственно потребность в удовлетворении потребностей человека. Но насыщение рынка новыми видами услуг невозможно без использования всех возможностей нового хозяйственного механизма. Рисунков - 2, библиографических наименований - 9.

УДК 338.46

Заинтересованность работников бытового  
обслуживания в исследовании рынка. Йозийнг М.  
Труды Таллиннского технического университета.  
1989, № 694. С. 107-112.

В статье анализируются результаты проведенного среди ведущих специалистов предприятий социологического опроса. В ходе опроса изучались установки по отношению к проблемам маркетинга, а также объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование этих установок.



Цена руб. 1.20

EESTI AKADEEMILINE RAAMATUKOGU



1 0200 00082475 9