

реформой, если он верит в неподдельную преданность правительства делу реформ и в ее конечные положительные результаты.

Сильное руководство, создание коалиций, достижение консенсуса, доведение до сознания народа сути реформ, с целью получения его поддержки, детально разработанная и хорошо финансируемая система социальной защиты — все это вместе взятое обеспечит правительству успешное осуществление реформ. А мужество и приверженность при их проведении неизбежно приведут к росту благосостояния людей.

В заключение замечу, мировой опыт свидетельствует, что ключевая связь прослеживается не между демократией и экономической реформой в чистом виде, а скорее между демократией и экономическим ростом. Как только утверждаются условия для инвестиционной активности, и эта активность начинает ощущаться, свобода предпринимательства, характерная для создающего рабочие места и материальные ценности частного сектора, неизбежно начинает искать своего выражения в политических свободах. Не случайно, что в странах с командной экономической наблюдалась самая высокая степень экономических репрессий и низкий уровень экономического роста. Более того, все основные высокоразвитые страны, достигшие наибольшего благосостояния, имеют демократические политические системы. Таким образом, когда экономический рост, основанный на свободном предпринимательстве и экономических свободах, базирующихся на политике, ориентированной на рынок инвестиций, становится реальностью, силы демократии неизбежно найдут свое политическое выражение. Я убежден, что все это в недалеком будущем окажется политической атмосферой — реальностью становления и развития Республики Беларусь.

## УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ОТНОШЕНИЯМИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Н.А. Лисицын,  
канд. экон. наук, 1-й почетный профессор БГЭУ  
(1922—2001)*

Развитие экономических отношений на предприятии возможно лишь как неразрывный процесс совершенствования экономического механизма управления и воспитания нового человека. При осуществлении управленческих функций регулируется вся совокупность отношений — экономических, социальных, правовых и т.д.

В связи с этим очевидна закономерность разработки в комплексных планах социального развития предприятий раздела, отражающего развитие экономических отношений на промышленных предприятиях. Опыт разработки на Минском производственном кондитерском объединении, Минской кожгалантерейной фабрике им. Куйбышева и других предприятиях планов социального развития позволяет определить содержание и исходные методические положения такого раздела.

План развития экономических отношений (план совершенствования экономической работы) формируется из планов совершенствования внутриводского хозрасчета, совершенствования материального стимулирования труда и повышения производственной активности трудящихся.

План совершенствования внутриводского хозрасчета охватывает мероприятия по оптимизации экономических взаимосвязей производственных и управленческих подразделений предприятия как основы реализации коллективных интересов различных групп работников в соответствии с их местом в иерархии управления предприятием. Его структура определяется мероприятиями по повышению эффективности хозрасчета производственных подразделений и планом совершенствования хозрасчета отделов и служб заводоуправления.

Повышение эффективности хозрасчета производственных подразделений обеспечивается мероприятиями по совершенствованию технико-экономического планирования по хозрасчетным основным и вспомогательным цехам, направленным на улучшение методики определения результатов производственно-хозяйственной деятельности хозрасчетных цехов, а также повышение действенности системы хозрасчетных претензий и эффективности учета выполнения плановых показателей. Идентично и содержание плана совершенствования хозрасчета управленческих подразделений.

Важным подразделом плана развития экономических отношений является план совершенствования материального стимулирования труда. Планирование развития систем материального стимулирования труда должно предусматривать научное обоснование и экономическое регулирование распределительных отношений на предприятиях. Оно призвано создать объективные предпосылки для усиления материальной заинтересованности в результатах своего труда и труда всего коллектива. Это будет способствовать определению целенаправленного изменения распределительных отношений, формированию прогрессивной системы оплаты труда, способствующей возрастанию роли материальной заинтересованности всего коллектива в совершенствовании производства и достижении наиболь-

ших производственных результатов при наименьших затратах труда, материальных ресурсов и капитальных вложений.

Система оплаты труда охватывает механизм распределения фондов материального стимулирования труда по основным направлениям материального поощрения работников, категориям промышленно-производственного персонала, внутризаводским хозрасчетным подразделениям и другим ступеням распределения вплоть до рабочего места. Сводными показателями прогрессивности такой системы являются эффективность использования заработной платы и фондов материального поощрения высокопроизводительного труда. Вместе с тем она отражается и в ряде частных факторов, как, например, текучесть кадров, дисциплина труда и др.

В соответствии с данными положениями план совершенствования материального стимулирования труда формируется:

планом повышения эффективности материального стимулирования труда, охватывающим плановые показатели реализуемой продукции и прибыли на один рубль заработной платы, снижения себестоимости продукции и условно-годовой экономии на один рубль поощрительных выплат, а также соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Вместе с тем приведенные сводные показатели могут быть дополнены показателями эффективности отдельных направлений материального поощрения;

планом организационно-экономических рекомендаций, который включает перечень мероприятий по совершенствованию тарифной системы или ее отдельных элементов, применению разных форм и систем заработной платы для определенных работ, улучшению системы материального поощрения высокопроизводительного труда. Так, в плане социального развития Минского кондитерского производственного объединения в этот раздел включены мероприятия по совершенствованию тарифной системы в соответствии с проектируемым переходом на новые условия оплаты труда, а также текущего премирования, единовременного поощрения и вознаграждения по итогам работы за год;

планом организационно-психологических мероприятий, отражающим рекомендации по совершенствованию психологического аспекта материального стимулирования труда, и в частности обеспечения дидактических принципов поощрения. В план социального развития Минского кондитерского производственного объединения были включены мероприятия по изучению основ материального поощрения, повышению его гласности и др.;

планом организационных мероприятий по обеспечению внедрения намеченных мероприятий, таких как, например, органи-

зация творческих бригад по внедрению отдельных групп мероприятий, обсуждение хода их выполнения на заводском комитете и т.п.

План повышения производственной активности трудящихся охватывает планирование их участия в управлении общественным производством, мероприятий по развитию социалистического соревнования, воспитанию коммунистического отношения к труду, а также моральному стимулированию трудовой деятельности всех работников.

Планирование участия трудящихся в управлении и развитии производства предполагает установление численности рационализаторов и изобретателей, разработку мероприятий по всемерному расширению рационализаторской и изобретательской работы, повышению действенности работы общественных конструкторских бюро, общественных бюро экономического анализа, нормирования, творческих бригад, постоянно действующих производственных совещаний и т.д.

В плане развития соревнования и отношения к труду предусматриваются мероприятия по всемерному повышению действенности соревнования, его эффективности.

План развития морального стимулирования работников охватывает обеспечение оптимального сочетания материального и морального стимулирования трудовой деятельности работников, совершенствование форм морального поощрения и т.д.

Методологические принципы планирования совершенствования экономических отношений на предприятии характеризуются комплексностью, непрерывностью и оптимальностью.

Комплексность планирования реализуется через взаимоувязанное совершенствование всех ступеней механизма развития экономических отношений, разработку единой комплексной системы хозрасчета, материального и морального поощрения работников на каждом рабочем месте.

Обеспечение непрерывности планирования достигается установлением плановых показателей года на основе показателей перспективного плана, а годового — на основе квартальных. При этом определяющее значение принадлежит перспективному планированию, его директивности. Оптимальность планирования достигается выбором варианта, обеспечивающего наибольший экономический эффект от каждого рубля заработной платы или премиальных выплат.

Разработка плана совершенствования экономических отношений на предприятии выполняется по следующим этапам: анализ организационной структуры экономических отношений, проектирование в соответствии с производственно-хозяйственными задачами основных направлений совершенствования

ния этих отношений, путей и средств их достижения: планирование мероприятий-рекомендаций, с помощью которых будет достигнут плановый уровень эффективности материального стимулирования труда; обсуждение плановых мероприятий в производственных коллективах.

К разработке плана совершенствования экономических отношений на предприятии широко привлекаются рабочие, инженерно-технические работники и служащие. Для этого на предприятии целесообразно организовать творческие бригады, разрабатывающие некоторые вопросы совершенствования экономических отношений — повышения эффективности внутризаводского хозрасчета, распределения фонда материального поощрения между хозрасчетными подразделениями и по рабочим местам основных и вспомогательных рабочих, инженерно-технических работников и служащих и т.п.

Важным условием действенности плана совершенствования экономических отношений является его финансовое, материальное и трудовое обеспечение, что определяет необходимость тесной взаимосвязи этого плана с разделами перспективного плана развития предприятия.

Планирование развития экономических отношений на предприятии является предпосылкой систематического повышения уровня управления предприятиями.

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА\*

*В.С. Маврищев*  
*канд. экон. наук, профессор,*  
*заслуженный экономист БССР*  
*(1925—1989)*

### 1. Понятие, значение и динамика производительности труда

**Сущность производительности труда.** Основным показателем и источником повышения эффективности общественного производства является рост производительности труда.

Производительность труда — это способность работников выпускать в единицу времени то или иное количество продукции. Она характеризует степень плодотворности конкретного труда. Вследствие ее роста то же количество работников способ-

---

\* Экономика промышленности СССР / Под ред. В.С. Маврищева. Мн., 1984. С. 471—489.