

ԲԱՐՁՐ ՊԼԱՆԱՅԻՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔՆԵՐԻ ՍՏԱՆՁՆԹԱՆ ԽԹԱՆՈՒՄԸ

ԷԿՈՒԱՐԿ ԶԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ, ՀԱԿՈՐ ՄԱՐՈՒԹՅԱՆ

Տնտեսական խթանման ֆոնդերի մեծությունը որոշվում է տվյալ ձեռնարկության տնտեսական գործունեության արդյունավետությամբ: Դրա համար էլ յուրաքանչյուր ձեռնարկության կողիկտիվ նյութապես խրախուսվում է իրացվող արտադրանքի ծավալի աճման, շահույթի մեծացման, շահութաբերության մակարդակի և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, ներտնտեսական ռեզերվների ավելի լրիվ օգտագործման և արտադրանքի որակի բարելավման համար:

Նախքան տնտեսական խթանման նոր համակարգին անցնելը, ձեռնարկություններում բացակայում էր բարձր արտադրական պլաններ ստանձնելու շահագրգռվածությունը: Այդ կապակցությամբ նախկինում գործող կարգը բազմիցս քննադատվել է տնտեսագիտական գրականության մեջ, քանի որ պլանային առաջադրանքների գերակատարման դեպքում խրախուսման լրացուցիչ հատկացումների ավելի բարձր նորմատիվներ էին նախատեսվում, քան պլանների կատարման համար:

Ներկայումս, պլանավորման և տնտեսական խթանման համակարգի պայմաններում, նյութական խթանման ֆոնդերի կազմավորումը հիմնված է միանգամայն այլ սկզբունքների վրա: Այժմ ֆոնդագոյացման ցուցանիշների կատարման համար նյութական խթանման ֆոնդերին հատկացվում են ավելի շատ միջոցներ, քան գերակատարման ժամանակ: Նյութական խթանման ֆոնդերի կազմավորման գործող կարգի մեջ այս հանգամանքը խիստ կարեւոր է և բարձր պլանային առաջադրանքներ ստեղծելու նյութական շահագրգռվածություն է ստեղծում:

Տնտեսական ռեֆորմի գործող կարգի պայմաններում նյութական խթանման ֆոնդերի պլանային չափը կախված է առաջադրանքների մակարդակից: Ուստի մյուս հավասար պայմաններում, նախորդ տարվա համեմատ, որքան բարձր լինեն պլանային առաջադրանքները, այնքան մեծ կլինեն նյութական խթանման ֆոնդերը: Չնայած գործող կարգը նյութական խթանման ֆոնդերի կազմավորման գործում ձեռնարկության կողիկտիվին նյութապես շահագրգռում է վերցնելու լարված պլանային առաջադրանքներ, այնուամենայնիվ, դրանում առկա են որոշ թերություններ: Այսպես, տնտեսական ռեֆորմի սկզբնական շրջանում ենթադրվում էր, որ գործող կարգը ձեռնարկություններին կշահագրգռի վերցնելու բարձր պլանային առաջադրանքներ, մինչդեռ ձեռնարկությունները ռեֆորմից հետո էլ միշտ չէ, որ ի հայտ են բերում բարձր պլանային առաջադրանքներ ստանձնելու ցանկություն: Այդ է վկա-

յում ձեռնարկությունների կողմից պլանային առաջադրանքների կատարման վիճակը (աղյուսակ № 1):

Բարձր պլանային առաջադրանքների համար խթանումն առավել լիակատար կլինի, եթե այդ պլանների մեջ որոշ ուղղումներ մտցվեն: Վերանայման կարիք է զգում հատկապես ֆոնդագոյացման ցուցանիշների (պլանային առաջադրանքների գերակատարման դեպքում նյութական խթանման ֆոնդերին շահույթից գումարների հատկացման, իսկ պլանների թերակատարման դեպքում՝ պլանային ֆոնդից գումարների պակասեցման) մեխանիզմը:

Աղյուսակ № 1

ՀՍՍՀ մի քանի արդյունաբերական ձեռնարկությունների և արտադրական միավորումների պլանային ցուցանիշների կատարումը 1974—1975 թթ. (տոկոսներով)¹

Ձեռնարկություններ	1974 թ. համախոսված պլանային առաջադրանքներ		Պլանների կատարումը		Հաշվարկային շահութաբերություններ		
	կատարված	պլանային	կատարված	պլանային	պլանային	փաստացի	արժեք
«Հայկելեկտրալույս» արտադրական միավորում	103,7	117,9	104,4	106,6	24,09	25,71	+1,62
«Հայկելեկտրամեքենա» արտադրական միավորում	100,4	98,3	106,1	110,3	18,16	19,57	+1,41
Երևանի Ստ. Շահումյանի անվան կաշվի արտադրական միավորում	100,8	105,5	104,5	110,0	19,0	21,12	+2,12
Լենինականի կոշիկի № 2 ֆաբրիկա	100,9	108,5	108,8	118,6	57,32	65,55	+8,23
Երևանի «Երասնի շվեյնիկ» կարի ֆաբրիկա	104,9	106,8	104,5	116,5	91,6	115,9	+24,3
Կոշիկի «Մասիս» ֆաբրիկա	101,2	106,2	108,1	116,6	14,9	17,4	+2,5

Գոյություն ունեցող կարգով ֆոնդագոյացման ցուցանիշների գերակատարման դեպքում նյութական խթանման ֆոնդերին լրացուցիչ հատկացումներ կատարվում են իջեցված նորմատիվներով (30%), իսկ պլանների թերակատարման դեպքում այդ ֆոնդից պակասեցումները կատարվում են բարձրացված նորմատիվներով: Նյութական խթանման ֆոնդերին կատարվող հատկացումների հաշվարկը ցույց է տալիս, որ պլանները չկատարելու դեպքում դրանց հատկացվող միջոցները զրեթե երկու անգամ ավելի պակաս են ստացվում, քան գերակատարման ժամանակ:

Նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ նախորդ տարվա նկատմամբ իրացման ծավալի աճից բարձր տեմպեր վերցնելը ստեղծում է պլանի թե-

¹ Աղյուսակը կազմված է նշված արտադրական միավորումների և ձեռնարկությունների տարեկան հաշվետվությունների հիման վրա:

Նյութական խրախուսման ֆոնդի հաշվարկը արտադրանքի իրացման ծավալի դերակատարման և թերակատարման դեպքում («Հայէլեկտրամեքենա» և «Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորումների օրինակով, 1974—1975 թթ.)

Ցուցանիշներ	«Հայէլեկտրամեքենա» արտադրական միավորում		«Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորում	
	առաջին տարբերակ	երկրորդ տարբերակ	առաջին տարբերակ	երկրորդ տարբերակ
Աշխատավարձի պլանային ֆոնդը՝ հազ. ո.	19282	19282	12646	12646
Արտադրանքի իրացման ծավալը՝ հազ. ո.	120200	116113	66300	64709
Իրացման ծավալի դերակատարումը կամ թերակատարումը տոկոսներով . . .	+0,4	—0,4	+4,5	—4,5
Իրացվող արտադրանքի յուրաքանչյուր տոկոսի համար շահույթից նյութական խրախուսման ֆոնդին կատարվող հատկացման նորմատիվներն ըստ աշխատավարձի ֆոնդի՝ տոկոսներով . .	0,524	0,524	0,394	0,394
Արտադրանքի իրացման դերակատարման յուրաքանչյուր տոկոսի համար շահույթից նյութական խրախուսման ֆոնդին լրացուցիչ հատկացման նորմատիվն ըստ աշխատավարձի ֆոնդի՝ տոկոսներով	0,367	—	0,276	—
Նյութական խրախուսման ֆոնդի լրացուցիչ հատկացման չափը՝ հազ. ո.	$\frac{0,4 \times 0,367 \times 19282}{100} = 28,3$	—	$\frac{4,5 \times 0,276 \times 12646}{100} = 157,1$	—
Արտադրանքի իրացման ցուցանիշի թերակատարման յուրաքանչյուր տոկոսի դեպքում նյութական խրախուսման պլանային ֆոնդի պակասեցման նորմատիվն ըստ աշխատավարձի ֆոնդի՝ տոկոսներով	—	0,681	—	0,512
Նյութական խրախուսման ֆոնդի պակասեցման չափը՝ հազ. ո.	—	$\frac{-0,4 \times 0,681 \times 19282}{100} = -52,5$	—	$\frac{-4,5 \times 0,512 \times 12646}{100} = -291,4$

րակատարման վտանգ, ձեռնարկությունները հաճախ վերցնում են համեմատաբար ցածր պլանային առաջադրանքներ, ռեզերվներ թողնելով գերակատարման համար: Այդ երևում է № 2 աղյուսակի տվյալներից, որտեղ առաջին տարբերակում նյութական խրախուսման ֆոնդը հաշվարկված է արտադրական միավորումների փաստացի տվյալների հիման վրա, իսկ երկրորդ տարբերակը հաշվարկային է: Այստեղ մենք ընդունել ենք, որ արտադրանքի իրացման պլանը ոչ թե կատարվել, այլ թերակատարվել է այն չափով, ինչ չափով գերակատարվել է հաշվետու տարում: Այնուհետև, նյութական խրախուսման ֆոնդը հաշվարկել ենք գոյություն ունեցող կարգի համաձայն:

Աղյուսակում բերված տվյալներից երևում է, որ մյուս հավասար պայմաններում արտադրանքի իրացման ծավալի պլանի գերակատարման ժամանակ նյութական խրախուսման ֆոնդին շահույթից լրացուցիչ պետք է հատկացվեր՝ «Հայէլեկտրամեքենա» արտադրական միավորումում՝ 28,3, իսկ «Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորումում՝ 157,1 հազ. ռ.: Երկրորդ տարբերակի դեպքում նյութական խրախուսման ֆոնդը համապատասխանաբար նվազում է — 52,5 և — 291,4 հազ. ռ.: Այսպիսով՝ ստացվում է, որ նյութական խրախուսման ֆոնդին հատկացվող միջոցները թերակատարման դեպքում մոտավորապես կրկնակի անգամ պակաս են, քան նույն չափով պլանի գերակատարման համար հատկացվող գումարները:

Վերը նշված թերություններից խուսափելու համար մի շարք տնտեսագետներ (Ն. Լոզովսկի, Լ. Բերչանսկայա, Կ. Պրիխոդկո)² առաջարկում են ֆոնդագոյացման ցուցանիշների թերակատարման դեպքում նյութական խրախուսման պլանային ֆոնդից պակասացումը կատարել կայուն նորմատիվներով, որոնք սահմանված են արտադրանքի իրացման (շահույթի) ու շահութաբերության մակարդակի պլանային աճի յուրաքանչյուր տոկոսի համար: Իսկ Ա. Այուշիևը գտնում է, որ պլանի ոչ մեծ չափով թերակատարման դեպքում (ասենք մինչև 2 տոկոս) նյութական խրախուսման պլանային ֆոնդի պակասացումը պետք է կատարել կայուն նորմատիվներով³:

Ժողովրդական տնտեսության ճյուղի և առանձին ձեռնարկությունների համար կարևոր նշանակություն ունի ռեալ պլանների ստանձնումը: Այդ կապակցությամբ բարձր պլանային առաջադրանքների ստանձնումը խրախուսելու համար նպատակահարմար է նյութական խրախուսման ֆոնդի պլանների գերակատարման և թերակատարման դեպքում շերտավորում մտցնելը՝ կապված ֆոնդագոյացման ցուցանիշների հետ:

Բարձր պլանային առաջադրանքների գերակատարման և թերակատարման բնագավառում տեղ գտած թերությունների վերացման համար նպատակահարմար է մտցնել նորմատիվների կարգավորման սանդղակ:

² «Труд и заработная плата», М., 1969, № 1, стр. 8.

³ А. Д. Аю ш и е в, Распределение прибыли и образование фондов стимулирования на угольных предприятиях («Финансы СССР», 1973, № 8, стр. 60).

Ֆոնդադոյացման ցուցանիշների սանդղակը գերակատարման դեպքում

Ֆոնդադոյացման ցուցանիշների գերակատարման չափը	Շահույթից նյութական խրախուսման ֆոնդին հատկացվող նորմատիվների նվազեցման չափը (տոկոսներով)
100,1—102,0%	20
102,1—105,0%	40
105,1—110,0%	60
110%-ից բարձր	70

Ֆոնդադոյացման ցուցանիշների սանդղակը թերակատարման դեպքում

Ֆոնդադոյացման ցուցանիշների թերակատարման չափը	Նյութական խրախուսման ֆոնդի նվազեցման նպատակով նորմատիվների մեծացման չափը (տոկոսներով)
99—100%	0%
97—99%	20
94—97%	40
94%-ից ցածր	80

Անհրաժեշտ է ֆոնդադոյացման ցուցանիշների գծով պլանային առաջադրանքների մինչև 2% գերակատարման դեպքում ձեռնարկությունների համար շահույթից նյութական խրախուսման ֆոնդին կատարվող լրացուցիչ հատկացումներն իջեցնել 20%-ի չափով, իսկ մինչև 1% թերակատարող ձեռնարկություններում նյութական խրախուսման ֆոնդի պակասեցումը կատարել սահմանված նորմատիվներով: Նյութական խրախուսման ֆոնդի կազմավորման առաջարկվող կարգը կնպաստի կրճատելու այն մեծ շեղումները, որոնք առկա են միևնույն տոկոսով պլանները գերակատարելու կամ թերակատարելու դեպքում նյութական խրախուսման ֆոնդին հատկացվող կամ նրանից վերցվող գումարների միջև: Միաժամանակ, հիշյալ կարգը վստահություն կներշնչի ձեռնարկության կոլեկտիվին՝ ստանձնելու բարձր պլանային առաջադրանքներ: Կոլեկտիվի վատ աշխատանքի պատճառով ֆոնդադոյացման ցուցանիշների փաստացի շեղումը մեծ չափերի հասնելու դեպքում նպատակահարմար կլինի շահույթից նյութական խրախուսման ֆոնդի կստացվող հաստատված նորմատիվներն իջեցնել կամ բարձրացնել համաձայն մեր առաջարկած սանդղակի:

Շահույթից նյութական խրախուսման ֆոնդին հատկացումների գործող և առաջարկվող կարգի միջև եղած տարբերությունները ցույց տալու համար «Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորման 1974 թ. նյութական խրախուսման ֆոնդը համեմատենք առաջարկվող կարգի համապատասխան հաշվարկած ֆոնդի հետ:

Փաստերը ցույց են տալիս, որ գործող կարգով հաշվարկելու դեպքում «Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորումում իրացման ծավալի ցուցանիշի գերակատարման համար նյութական խրախուսման ֆոնդին լրացուցիչ կհատկացվի 157,1 հազ. ռ. (տե՛ս աղյուսակ № 2), որը պլանային ֆոնդի հետ միասին կազմում է 352,9 հազ. ռ.: Մեր առաջարկած կարգի համաձայն՝ նյու-

4 Պակասեցումը կատարել կայուն նորմատիվներով:

Թական խրախուսման ֆոնդին կհատկացվել 145 հազ. ո., որը պլանային ֆոնդի հետ միասին կկազմել 340,3 հազ. ո.: Այս կարգով հաշվարկված ֆոնդի չափը 12,6 հազ. ո. պակաս է փաստացի ֆոնդի չափից, որը, թվում է, նպաստավոր չէ ձեռնարկության համար: Սակայն, իրականում, հատկացման այս կարգը չի խրախուսում բարձր տոկոսով իրացման ծավալի ցուցանիշի գերակատարումը, և եթե ձեռնարկություններն ունեն այդպիսի հնարավորություններ ու ռեզերվներ, ապա նրանք շահագրգռված են վերցնելու բարձր պլանային առաջադրանքներ: Այսպես, եթե «Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորման արտադրանքի իրացման ծավալի պլանային աճը լինելու ոչ թե 3,93. ալլ 7,43%, իսկ փաստացի կատարողականը 101,0%, ապա այդ դեպքում նյութական խրախուսման ֆոնդի պլանի գումարը իրացման ծավալի ցուցանիշի գծով կկազմել 370,2 հազ. ո.: Քանի որ 1% գերակատարման համար միավորման նյութական խրախուսման ֆոնդին հատկացվել է 39,9 հազ. ո., ապա մեր առաջարկած սանդղակի համաձայն նյութական խրախուսման ֆոնդին կարելի է հատկացնել ավելի մեծ գումար (410,1 հազ. ո.), քան հատկացվել է (352,9 հազ. ո.): Բացի այդ, նյութական խրախուսման փաստացի ֆոնդի մեջ կմեծանար պլանային առաջադրանքների դեպքում նախատեսվող գումարների տեսակարար կշիռը և կփոքրանար գերակատարման համար լրացուցիչ հատկացումների չափը: Եթե գործող կարգի համաձայն իրացվող արտադրանքի ծավալի ցուցանիշի գծով պլանային ֆոնդը կազմել է փաստացի 55,5%-ը, ապա առաջարկվող կարգի համաձայն կկազմի 90,2%: Այսպիսով, ձեռնարկությունները կձգտեն ոչ թե ցածր, ալլ բարձր և ռեալ պլաններ վերցնել: Այս հանգամանքը կարևոր ժողովրդատնտեսական նշանակություն ունի և արտահայտում է ինչպես պետության, այնպես էլ ձեռնարկության համակողմանի շահերը:

«Հայէլեկտրալույս» արտադրական միավորումում պլանների թերակատարման համար ֆինանսական պլանով նախատեսված նյութական խրախուսման ֆոնդից մեր հաշվարկով 291,4 հազ. ո. փոխարեն պետք է պակասեցվել 274,0 հազ. ո. (տե՛ս № 2 աղյուսակը): Ըստ առաջարկվող կարգի ֆոնդագոյացման ցուցանիշները 3 և ավելի բարձր տոկոսով թերակատարելու դեպքում ձեռնարկությունների համար կիրառվում են ավելի խիստ նորմատիվներ: Դա անհրաժեշտ է, որպեսզի ձեռնարկության կոլեկտիվը հարկադրված լինի ստանձնելու բարձր պլանային առաջադրանքներ:

Առաջարկվող կարգի կիրառման հետևանքով նյութական խրախուսման համակարգը կդառնա ավելի ճկուն և հուսալի: Դա պլանները թերակատարող ձեռնարկությանը հնարավորություն կտա պարզեցնելու այն տնտեսավարկային ստորաբաժանումների աշխատողներին, որոնք կկատարեն և կգերակատարեն նախօրոք սահմանված պլանները և կկատարեն պարզեցման պայմանները: Առաջարկվող սանդղակի կիրառումը, ձեռնարկություններին կշահագրգռի ստանձնելու բարձր պլանային առաջադրանքներ, որոնց կատարման համար խրախուսման ֆոնդի միջոցները կավելանան: Միաժամանակ, պլանային առաջադրանքների թերակատարման տոկոսը բարձր լինելու դեպքում նյութական խրախուսման պլանային ֆոնդը կնվազի ավելի մեծ չափերով, քան գործող կարգի համաձայն: Դա կխթանի պլանների կատարումն ու գերակատարումը:

9-րդ հնգամյակում բարձր պլանային առաջադրանքների ստանձնման կարգի մեջ կատարվեցին որոշ փոփոխություններ: Եթե 8-րդ հնգամյակում խթանումը կատարվում էր միայն բարձր պլանային առաջադրանքների ստանձնման համար (նախորդ տարիների համեմատությամբ), ապա 9-րդ հնգամյակում և այժմ ձեռնարկությունները խթանվում են նաև հանդիպական պլաններ վերցնելու դեպքում:

Հանդիպական պլանը սոցիալիստական մրցության ավելի կատարելագործված ձև է և այժմ հսկայական ազդեցություն է ունենում արտադրության արդյունավետության ու թողարկվող արտադրանքի որակի բարձրացման վրա: Լ. Ի. Բրեժնևը ՄՄԿԿ XXV համագումարում նշեց. «Ամբողջ երկիրն է հետեւում մի այնպիսի հիանալի նախաձեռնության, ինչպիսին է հանդիպական պլանների ընդունման շարժումը»⁵:

Հանդիպական պլաններն օրգանապես միացնում են պլանավորման և մրցության պրոցեսները, որոնք սոցիալիստական շինարարության տարիներին հաճախ գործել են միմյանցից մեկուսացված: Այդ պլանների գաղափարը ՄՍՀՄ-ում ծագել է դեռևս առաջին հնգամյակի տարիներին: Առաջին անգամ հանդիպական պլան ստանձնել է Լենինգրադի Կ. Մարքսի անվան մեքենաշինական գործարանը՝ 1930 թ.:

Մինչև 9-րդ հնգամյակը պետական տնտեսական մարմինները մշակում և հաստատում էին պլանները, որից հետո հասարակական կազմակերպությունները սոցիալիստական մրցություն էին ծավալում՝ դրանց կատարման համար ընդունելով լրացուցիչ պարտավորություններ: Ընդ որում, այդ պարտավորություններն ընդունվում էին պետական պլանային առաջադրանքները հաստատելուց հետո:

Կոմունիստական շինարարության արդի պայմաններում հանդիպական պլան հասկացությունը նոր բովանդակություն ունի: Չնայած այն առաջվա նման լրացուցիչ պլան է, սակայն հենվում է բոլորովին ուրիշ հենքի վրա: Առաջին հնգամյակից հետո անհամեմատ աճել են արտադրության մասշտաբները, բարձրացել է նրա տեխնիկական հագեցվածության աստիճանը, կատարելագործվել են կառավարման մեթոդները: Փաստորեն 1930-ական թվականներին երկրում լայն տարածում գտած հանդիպական արդֆինպլանների ընդունման համար շարժումը 9-րդ հնգամյակում ստացավ հետագա զարգացում, ավելի հարստացավ, լրացվեց նոր բովանդակությամբ:

Եթե հանդիպական արդֆինպլանների կազմման գործի նախաձեռնողները Լենինգրադցիներն էին, ապա հանդիպական պլանների ընդունումն ու իրականացումը Մոսկվայի արդյունաբերական ձեռնարկությունների կոլեկտիվների նախաձեռնությունն էր և ուղղված էր 9-րդ հնգամյակը ժամկետից շուտ կատարելուն: Այդ պլաններում արտացոլվում է արդի փուլում մրցության կազմակերպման առանձնահատկություններից մեկը՝ սոցիալիստական պարտավորության և պետական պլանի օրգանական կապի օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը:

Հանդիպական պլանն ավելի լարված է և հաշվի է առնում նորը, առաջավորը, եղած ռեզերվների ըստ ամենայնի բացահայտումը և օգտագործու-

⁵ Լ. Ի. Բրեժնև, ՄՄԿԿ Կենտրոնական կոմիտեի հաշվետվությունը և կուսակցության հերթական խնդիրները ներքին ու արտաքին բաղաբանության բնագավառում (Ձեկուցում ՄՄԿԿ XXV համագումարում, 1976 թ. փետրվարի 24-ին), Երևան, 1976, էջ 125:

մը, միավորում է վերևից իջեցվող առաջադրանքները և ներքևից ընդունվող պարտավորությունները:

Հանդիպական պլաններն օրգանապես միացնում են պլանավորման և մրցության պրոցեսները: Նախքան հանդիպական պլանների ընդունումը սկզբում պլանային մարմինները մշակում և հաստատում էին պլանները, որից հետո հասարակական կազմակերպությունները դրանց կատարման ուղղությամբ ծավալում էին սոցիալիստական մրցություն, միաժամանակ ընդունելով լրացուցիչ պարտավորություններ: Նման պարագայում օբյեկտիվորեն շահագրգռվածություն էր ստեղծվում ընդունելու հեշտությամբ գերակատարվող պլաններ: Հաճախ պլանները գերակատարվում էին պահանջարկ չունեցող արտադրանքի հաշվին, որը հանգեցնում էր գերնորմատիվային պաշարների կուտակման: Մինչդեռ հանդիպական պլանավորումը հնարավորություն է տալիս ռեզերվները մտցնելու պլանի մեջ՝ դեռևս վերջինիս մշակման փուլում: Փաստորեն ներկայումս նոր ձևով է դրվում արտադրական պլանների և սոցիալիստական պարտավորությունների հարաբերակցության հարցը: Երբ պարտավորություններն ընդունվում են ոչ թե պլանային առաջադրանքների հաստատումից հետո, այլ պլանների մշակման ընթացքում, դրանք արդեն լարված պլանների կատարման նպատակ են հետապնդում:

Հանդիպական պլանի էությունն այն է, որ պետական պլանային առաջադրանքների ճշգրտումը (դրանց մեծացման նպատակով) կատարվում է ոչ թե վերևից, այլ՝ ներքևից: Այստեղ միահյուսվում են կենտրոնացված պլանային ղեկավարությունը և արտադրության չաշխատողների ստեղծագործական ինքնագործունեությունը:

Հանդիպական պլանների ընդունմամբ պլանավորումը ոչ միայն ավելի ռեալ, հիմնավորված տեսք ստացավ, այլև սոցիալիստական մրցությունը դարձավ ավելի նպատակաուղղված:

Ձեռնարկությունների հանդիպական պլանները քննարկվում և ընդունվում են վերադաս կազմակերպության կողմից: Դրանց կատարմանը վերահսկում են ինչպես վերադաս, այնպես էլ վիճակագրական մարմինները: Եթե ձեռնարկությունը կամ արտադրական միավորումն ընդունում և կատարում է հանդիպական պլանը, որով նախատեսվում է արտադրանքի լրացուցիչ թողարկում, աշխատանքի արտադրողականության աճ և այլն, ապա սահմանվում և վճարվում են ավելի բարձր պարգևներ: Որպես պարգևատրման աղբյուր ծառայում են նյութական խրախուսման ֆոնդի օգտին կատարվող համապատասխան մատչանումները, ինչպես նաև մինիստրության, գերատեսչության ու միավորման կենտրոնացված ֆոնդերի միջոցները: Եթե ձեռնարկությունը հանդիպական առաջադրանք չի ընդունել, բայց դերակատարում է հաստատված ծրագիրը, ապա պարգևները տրվում են սահմանված չափերով, իսկ նյութական խրախուսման ֆոնդին կատարվող մասհանումները կատարվում են ավելի ցածր նորմատիվներով:

Հանդիպական պլանների մշակումը սկսվում է արտադրության ստորին օղակներից: Դրանով իսկ հնարավորություն է ստեղծվում առավել մանրամասն հաշվառելու ռեզերվները, ամբողջ կոլեկտիվին մասնակից դարձնելու պլանների կազմմանը: Արտադրության բոլոր ռեզերվների մոբիլիզացումը հանդիպական պլանի բնութագրիչ առաջին և հիմնական գիծն է:

Լրացուցիչ սոցիալիսական պարտավորությունները ներառվում են արտադրական ընդհանուր ծրագրի սեջ, դառնում նրա բաղկացուցիչ մասը և ընդունում օրենքի ուժ: Սա հանդիպական պլանի երկրորդ աստիճանի գիծն է: Սակայն լրացուցիչ պարտավորություններ ընդունելը դեռևս հարցի մի կողմն է: Կարված պլան ընդունելիս առաջին հերթին այն պետք է անանսապես հիմնավորել, հիմք ունենալ աշխատանքային, նյութական և դրամական ռեսուրսների օգտագործման առաջադրական տեխնիկատնտեսական նորմատիվները: Տնտեսական հիմնավորվածությունը հանդիպական պլանի երրորդ աստիճանի գիծն է:

Հանդիպական պլանները կոնկրետների քաղաքական և արտադրական հասունության վկայությունն են: Ձեռնարկությունների բոլոր աշխատողների նախաձեռնությունը և կազմակերպվածությունը, ստեղծագործական որոնումներն արացուցվում են հանդիպական պլաններում:

Հանդիպական պլաններ կազմելու վերաբերյալ Մոսկվայի ձեռնարկությունների նախաձեռնությունը լայն արձագանք գտավ ամբողջ երկրում: Կոնկրետների համար նախատեսվող տնտեսական խթանները և հանդիպական պլանների կաարման արդյունքների ամփոփման հատուկ կարգը, անկասկած, կնպաստեն 10-րդ հնդամյակի առաջադրանքները ժամկետից շուտ կատարելու նպատակով սոցիալիսական մրցությանն ավելի մեծ թափ հաղորդելուն:

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРИНЯТИЯ ВЫСОКИХ ПЛАНОВЫХ ЗАДАНИЙ

ЭДУАРД АРУТЮНЯН, АКОП МАРУТЯН

Резюме

В целях устранения недостатков методики расчета величины отчислений в фонд материального поощрения при перевыполнении или невыполнении плановых заданий предлагается ввести шкалу регулирования нормативов. При этом при перевыполнении плановых заданий по фондообразующим показателям до 2% дополнительные отчисления от прибыли в фонд материального поощрения следует уменьшить на 20%, а при невыполнении до 1% уменьшить фонд материального поощрения по установленным нормативам.

Одновременно предлагается при невыполнении плана реализации продукции на 3% и более применять жесткие нормативы.

Исчисление фонда материального поощрения по предлагаемой шкале сделает систему материального поощрения более гибкой и надежной. В частности, она даст возможность предприятиям, объединениям, не выполняющим планы, объективнее рассчитывать размер премий для тех работников хозрасчетных подразделений, которые выполняют и перевыполняют производственные задания.

Предлагаемый метод исчисления можно применять также при расчетах размеров фонда материального поощрения по другим фондообразующим показателям.