

**Соловьев В.П., Соловьева С.В.**

## **ХОЗЯЙСТВЕННАЯ РЕФОРМА 1965 Г. НА ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ Г. ВОЛГОГРАДА**

Реализация хозяйственной реформы 1965 г. началась 1 января 1966 г. с перевода на новую систему планирования и экономического стимулирования 43 промышленных предприятий 17 отраслей промышленности [10, 14].

Среди первых предприятий, переведенных на новые условия хозяйствования, было 22 предприятия машиностроения, 5 - черной и цветной металлургии, 3 - химической и нефтеперерабатывающей промышленности, 4 - легкой, 4 - пищевой и 5 предприятий других отраслей. Из предприятий металлургии, химии, нефтепереработки первыми перешли на новые условия планирования и экономического стимулирования Норильский горно-металлургический комбинат, Волгоградский завод «Красный Октябрь», «Запорожсталь», Воскресенский химический комбинат, Саратовский завод приемно-усилительных ламп, Минский камвольный комбинат и др.

Всего на новую систему планирования и экономического стимулирования в 1966 г. было переведено 704 предприятия, производившие свыше 12 % объема промышленного производства. На этих предприятиях было занято 10 % всей численности промышленно-производственного персонала [11, 6].

В Волгоградской области в 1966 г. на новую систему планирования и экономического стимулирования было переведено 6 промышленных предприятий: металлургический завод «Красный Октябрь» с 1 января, Себряковский цементный завод им. П.А. Юдина и Волгоградский мясокомбинат со второго квартала, Волжский завод радио-технических элементов и Нижнечирский рыбзавод с третьего квартала и Волгоградское районное управление «Волготанкер» с четвертого квартала.

Все волгоградские предприятия успешно справились с выполнением государственного плана. За 1966 г. сверх плана было реализовано продукции на 3 %, увеличен объем реализации продукции в сравнении с 1965 г. на 8 %, перевыполнен годовой план по общему объему производства и по производительности труда [12, 8].

Анализ работы переведенных в 1966 г. предприятий, проведенный НИИ планирования и нормативов при Госплане СССР, показал, что повышенные результаты их работы были связаны в первую очередь с тем, что в новых условиях они существенно улучшили использование оборотных средств. Первый год работы в новых условиях обнаружил резервы повышения хозрасчетных результатов, которые можно привести в действие.

В целом по всем предприятиям фактический уровень рентабельности был значительно выше установленного по плану. Перевод предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования был связан с принятием на себя дополнительных заданий по реализации продукции и прибыли, что позволило предприятиям образовывать фонды экономического стимулирования. За период работы по новой системе планирования и экономического стимулирования на предприятиях были образованы фонды материального поощрения, социально-культурных мероприятий и развития производства.

Перевод каждой группы промышленных предприятий на новые условия планирования и экономического стимулирования осуществлялся после тщательной опытной проверки и определялся специально принятыми постановлениями Совета Министров СССР. При Госплане СССР был создан отдел по внедрению новых методов планирования и экономического стимулирования.

Для разработки практических рекомендаций при Госплане СССР была создана Межведомственная комиссия (МВК), в которую входили представители Госплана, Государственного банка, Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, министерств, ВЦСПС. Эта комиссия разработала и 2 декабря 1966 г. одобрила на своем заседании специальные методические указания по переводу предприятий, объединений и отраслей промышленности на новую систему хозяйствования.

Волгоградский Обком КПСС разработал графики перевода промышленных предприятий на новые условия хозяйствования, однако сроки постоянно приходилось корректировать. 21 марта 1967 г. был проведен Пленум Волгоградского Обкома КПСС, на котором рассмотрели вопрос о переходе волгоградских предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования.

По состоянию на 1 июля 1967 г. в промышленности Волгоградской области по новой системе работали 55 предприятий. Среди них были 7 предприятий союзного подчинения, 21 предприятие местной промышленности, 12 предприятия «Росмолоко» и 5 предприятий рыбного треста.

Результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятий, переведенных на новую систему, выявили и существенные недостатки. Как отмечалось в Постановлении Совета Министров СССР от 10 августа 1967 г. «не в полной мере используются возможности новой системы для повышения темпов развития производства, не уделяется необходимое внимание вопросам внедрения новой техники и совершенствования технологии улучшения организации труда и производства, роста производительности труда и повышения качества продукции» [10, 557].

На многих предприятиях слабо внедрялись хозрасчетные отношения между цехами, не была разработана система премирования из фонда материального поощрения работников цехов, участков, бригад и других служб, которые обеспечивали бы повышение материальной заинтересованности каждого в выполнении конкретных заданий. Имело место несоответствие в размере премий, выплачиваемых рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим.

На ряде предприятий не обеспечивалось правильное соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы.

Для устранения недостатков Совет Министров СССР обозначил основные направления деятельности. Особое внимание уделялось эффективному использованию фонда развития производства и обеспечение наиболее рационального расходования средств из фонда материального поощрения.

Министерствами, ведомствами СССР, Советами Министров союзных республик, партийными и профсоюзными организациями в 1966-1967 гг. проделана значительная работа по подготовке и переводу предприятий на новые методы хозяйствования.

Переход энергетических предприятий страны на новую систему планирования и экономического стимулирования отставал от общих темпов.

В Волгограде в систему РЭУ «Волгоградэнерго» входили следующие предприятия: Волжская ГЭС им. XXII съезда КПСС, ВолгоГРЭС, Волгоградская ТЭЦ-2, Волжская ТЭЦ, Камышинская ТЭЦ, Михайловская ТЭЦ, Астраханская ГРЭС, Правобережные электросети, Волгоградские электросети, Левобережные электросети, Михайловские электросети, Камышинские электросети, Урюпинские электросети, Астраханские электросети, тепловые сети, энергоремонтное предприятие «Спецэнергоремонт», районное управление с «Энергосбытом» и производственными

службами. В делопроизводственных документах этих предприятий за 1967 г. в перечне задач, причем не первоочередных, можно встретить «Усилить работу по подготовке станции к переходу на новую систему планирования и экономического стимулирования, широкому внедрению НОТ» [2, 11].

8 января 1968 г. было опубликовано Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему развитию энергетики и повышению надежности работы электростанций и энергетических систем в 1968-1970гг.». В нем отмечается, что наращивание энергетических мощностей является одним из важных условий высоких темпов развития народного хозяйства. В документе сформулированы основные задачи по повышению надежности работы и экономичности энергетических систем, а также дальнейшему развитию энергетической отрасли страны. Однако в постановлении нет ни слова о работе энергетических предприятий в новых условиях хозяйствования [10, 643].

На 1 марта 1968 г. в Волгоградской области на новых условиях работало уже 81 предприятие. Они производили 36 % продукции, выпускаемой областью, перечисляли в бюджет 37 % прибыли, объем реализации был выполнен на 102 %, его рост по сравнению с 1966 г. составил 16 % [1].

16 апреля 1968 г. управляющим районным энергетическим управлением «Волгоградэнерго» А. Землянским был издан приказ, в котором определялись основные направления работы по переводу системы «Волгоградэнерго» на новую систему планирования и экономического стимулирования [4, 184-186]. Были созданы комиссии по разработке методических указаний, производству необходимых расчетов, положений по премированию персонала. Комиссии должны были закончить работу и представить расчетные материалы к 13 мая 1968 г.

10 июня 1968 г. приказом по районному энергетическому управлению «Волгоградэнерго» в целях совершенствования организации труда управленческого персонала, ликвидации потерь рабочего времени, а также разработки и внедрения мероприятий по НОТ было утверждено «Положение о методах руководства», которое позволило оптимизировать работу.

На июньском 1968 г. заседании партийно-хозяйственного актива «Волгоградэнерго» особое внимание было уделено вопросам экономической учебы инженерно-технических работников, рабочих и служащих. Состоялось совещание руководящего состава по проблеме «Мастер-организатор выполнения производственного плана». На нем отмечалось, что «роль работы с кадрами возрастает особенно сейчас, когда наша промышленность и мы энергетики переходим на новую систему планирования и экономического стимулирования. Успех проведения этой реформы во многом зависит от энергии и настойчивости, умения и инициативы, прежде всего, ИТР» [3, 31].

В 1968 г. планировалось завершить перевод на новую систему всей промышленности страны. К 1968 г. должна быть создана необходимая база, которая упростила бы пересчет плана по предприятиям и народному хозяйству в целом в новых оптовых ценах по показателям, принятым по новой системе планирования.

Предприятия энергетической отрасли СССР переходили на новую систему планирования и экономического стимулирования поэтапно, в зависимости от готовности отдельных предприятий. В приказе министра энергетики и электрификации СССР от 23.03.1968 г. предписывалось при разработке положений о премировании на подведомственных предприятиях руководствоваться Постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и заработной плате и Президиума ВЦСПС от 24.01.1968 г. для предприятий, не переведенных на новую

систему планирования и экономического стимулирования. Это распоряжение действовало и в августе 1968 г. на предприятиях энергетики Волгограда.

Можно предположить, что лишь к концу 1968 г. волгоградские энергетические предприятия стали внедрять новые принципы хозяйствования. Однако финансово-экономические нарушения в работе «Волгоградэнерго» привели к снижению стимулирующих фондов в 1968 г. на 5,5% [5, 51]. Лучше обстояло дело с экономической учебой и работой по внедрению научной организации труда. На всех предприятиях энергосистемы были созданы Советы НОТ и творческие бригады, в состав которых входили высококвалифицированные ИТР и рабочие-передовики производства. В 1968 г. по планам НОТ было реализовано 390 мероприятий с экономическим эффектом 553 тыс. руб. [5, 63].

Хорошо была поставлена работа по научной организации труда на ВолгоГРЭС, Волжской ГЭС, Левобережных и Урюпинских электросетях.

При обсуждении планов развития предприятий было решено обратиться к руководству Главного управления эксплуатации энергосистем южных районов (Главюжэнерго) с предложением производить планирование производственно-технических показателей для предприятий и районного энергетического управления с учетом реальных условий и режима работы оборудования, не допускать произвольных плановых показателей, которые имели место в предыдущие годы. Без этого внедрить полный хозрасчет на предприятиях невозможно.

В коллективном договоре, заключенном между администрацией и профсоюзной организацией Волжской ГЭС им. XXII съезда КПСС среди пяти первоочередных задач, стоящих перед гидроэлектростанцией в связи со 100-летием со дня рождения В.И. Ленина и 50-летием плана ГОЭЛРО значилось «дальнейшее улучшение организации планирования и экономического стимулирования» [8, 2].

3 апреля 1969 г. был издан приказ, в котором говорилось «считать «Волгоградэнерго» в составе подведомственных предприятий переведенным на новую систему планирования и экономического стимулирования [6,120]. Для координации работы был образован Совет директоров предприятий, входящих в РЭУ «Волгоградэнерго».

В соответствии с дополнениями и методическими указаниями по переводу энергетических предприятий на новую систему работы, одобренными 27 июня 1968 г. межведомственной комиссией при Госплане СССР и утвержденными 1.08.1968 г. приказом министра энергетики и электрификации СССР вводились следующие плановые показатели для подведомственных предприятий.

Для электростанций: готовность к несению электрической и тепловой нагрузки при обязательном выполнении электрического диспетчерского графика; общий фонд заработной платы; сумма общей и расчетной долевой прибыли.

Для сетевых предприятий: график капитальных ремонтов линий электропередач, подстанций и магистральных тепловых сетей; план мероприятий по снижению потерь электроэнергии в сетях; общий фонд заработной платы; сумма общей и расчетной долевой прибыли.

Для предприятия «Энергосбыта»: общий объем реализации электрической и тепловой энергии; реализация товарной продукции; постоянные расходы по сбыту электрической и тепловой энергии; общий полезный отпуск электрической и тепловой энергии; потери электроэнергии в сетях; общий фонд заработной платы.

Для предприятия «Спецэнергоремонт»: объем реализуемой продукции; себестоимость товарной продукции; балансовая прибыль; план по номенклатуре важнейших видов продукции; выполнение графиков капитального и текущего

ремонт основного энергетического оборудования; общий фонд заработной платы [6, 121]. В приказе были обозначены случаи снижения и повышения размера поощрительных фондов. Например, для тепловых сетей за каждый % простоя в ремонте тепловых сетей за отчетный квартал сумма поощрительных фондов уменьшалась на 3%. Для «Энергосбыта» за снижение постоянных затрат от сэкономленной суммы размер фондов увеличивался на 10%. [6, 122, 124]. Корректировка размера поощрительных фондов производилась 1 раз в квартал.

В документе говорилось об утверждении новых условий премирования, составлении сметы расходования поощрительных фондов, нормативов отчислений в фонды экономического стимулирования. Все эти положения обязательно согласовывались с профсоюзной организацией.

Бюро Волгоградского обкома КПСС 9 сентября 1969 г. на заседании заслушало вопрос о состоянии работы предприятий энергетической отрасли, перспективах наращивания энергетических мощностей. Были определены недостатки в работе, намечены пути их устранения.

3 ноября 1969 г. было опубликовано постановление Совета Министров СССР «Об упорядочении норм расхода топлива, электрической и тепловой энергии в народном хозяйстве и усилении заинтересованности работников энергетических предприятий и организаций в экономии топлива, электрической и тепловой энергии». В нем отмечалось, «что с 1 января 1970 г. в фонд материального поощрения энергетических предприятий и организаций перечисляются денежные средства в размере в среднем 60% стоимости топлива, сэкономленного против норм удельных расходов, принятых в плане» [10, 549]. Нормативный акт определял права министерства энергетики и электрификации СССР по определению размеров фонда материального поощрения и порядок премирования руководящих работников и работников аппарата управления энергетических предприятий.

Предприятия волгоградской энергосистемы по итогам работы в 1969 г. образовали фонды экономического стимулирования в размере 3202,8 тыс. руб. [7, 73] Средняя заработная плата увеличилась на 5,7%, на жилищное строительство было выделено на 421, 5 тыс. руб. больше, чем в предыдущий период.

Первый год работы в новых условиях выявил и недостатки, в частности, нестабильность планирования основных показателей и недостаточное использование фонда материального поощрения для стимулирования труда рабочих.

Материалы партийно-хозяйственного актива РЭУ «Волгоградэнерго» позволяют оценить результаты работы этого управления в 1970 г. Производительность труда по сравнению с 1969 г. выросла на 8,6%. Этот рост стал возможным за счет осуществления организационно-технических мероприятий и использования резервов производства [9, 31]. Средняя заработная плата по всем категориям промышленно-производственного персонала выросла на 6,6%. В соответствии с планами НОТ было проведено 429 мероприятий с экономическим эффектом 443 тыс. руб. [9, 32]. При плановом размере фондов экономического стимулирования 3225,5 тыс. руб. фактически было начислено 3430 тыс. руб.

Кроме того, за экономию топлива и снижение потерь в электрических сетях, в фонд материального поощрения было доначислено 186,2 тыс. руб. Это позволило увеличить размер текущего премирования ИТР и служащих до 36% и увеличить премирование рабочих из фонда материального поощрения на 90 тыс. руб. По результатам работы в 1969 г. была выплачена премия в размере 510 тыс. руб., что было эквивалентно в среднем по энергосистеме 12,5 дневному заработку [9, 32].

Из фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства 631 тыс. руб. (80%) было направлено на жилищное строительство. За счет этих средств было введено 2802 кв. м. жилой площади и 50 тыс. руб. пошло «на задел» жилого дома в Дубовке [9, 33].

Фонд развития производства в основном использовался на строительство производственных баз, устройство и оборудование монтерских пунктов, модернизацию энергетического оборудования и приобретение оборудования, не требующего монтажа.

Однако в 1971 г. ситуация начинает изменяться. Фонды экономического стимулирования, установленные финансовым планом для волгоградских энергетических предприятий оказались на 14% ниже нормативных. Снижение этих фондов отрицательно повлияло на производительность труда и усилило текучесть кадров. Это противоречило сущности экономической реформы и вызывало непонимание в трудовых коллективах.

Таким образом, хозяйственная реформа 1965 г. оказала положительное влияние на развитие всех волгоградских предприятий, независимо от того, в какое время они переходили на новые условия хозяйствования.

В результате реформа привела к росту эффективности производства за счет использования только тех резервов, которые лежали на поверхности. Далее требовалось привести в действие более глубокие резервы, осуществить перестройку технической базы и технологии на основе широкого использования передовых научно-технических разработок. Для проведения таких глубоких сдвигов в производстве надо было углубить и расширить реформу на основе сочетания государственного регулирования и подлинных рыночных отношений. Однако советское руководство пошло по другому пути.

Анализ реализации реформы в регионе позволил сделать еще один вывод. Определяющую роль в реформировании волгоградских предприятий играли их руководители. Именно П.А. Матевосян, директор Волгоградского металлургического завода «Красный Октябрь», вывел его в число лидеров реформы и стал «локомотивом» для всех остальных волгоградских предприятий.

Таким образом, хозяйственная реформа 1965 г. в краткосрочной перспективе дала положительные результаты: показатели выполнения плана восьмой пятилетки (1966-1970 гг.) были высокими, особенно в сравнении с последующими периодами. Но затем, в 1972-1973 годах произошла смена экономических ориентиров: Л.И. Брежнев настоял на усиленном развитии тяжелых и добывающих отраслей, оборонной промышленности, сельского хозяйства, усиленном освоении Сибири.

Опыт экономических преобразований показал, что не все экономические рычаги, не все показатели, не все системы были отработаны. Перед плановыми органами, промышленностью, научными учреждениями, практикой были выдвинуты новые задачи. Их своевременное разрешение содействовало бы успешному завершению хозяйственной реформы, развитию тех новых форм и методов руководства, которые бы способствовали неуклонному повышению эффективности социалистического производства.

#### *Литература:*

1. Волгоградская правда. 22 марта 1968 г. №68.
2. Государственный архив Волгоградской области (далее ГАВО). Ф. 641. Оп.4. Д.185.
3. ГАВО.Ф. 641.Оп.4.Д.209.

4. ГАВО.Ф.642. Оп.3. Д.679.
5. ГАВО.Ф.642. Оп.3. Д.682.
6. ГАВО.Ф.642.Оп.3.Д.753.
7. ГАВО.Ф.642.Оп.3.Д.756.
8. ГАВО.Ф.4507. Оп.1. Д.657.
9. ГАВО.Ф. 642.Оп.3.Д.828.
10. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917-1967 гг.). Т. 6. - М., 1968.
11. Российский государственный архив экономики. Ф. 4372. Оп. 66. Д. 1456.
12. Центр документации новейшей истории Волгоградской области. Ф. 113. Оп. 75. Д. 2.

**Билевич А.В., Билевич О.И.**

### **РЕГИОНАЛЬНАЯ КЛАСТЕРИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ**

*ИПКиПТИиУ БГУ в г.Бресте*

*Брестский государственный технический университет*

На современном этапе развития Республики Беларусь особое значение приобретает задача реформирования отраслей экономики, направленная на более эффективное использование имеющихся ресурсов, на создание стимулов для повышения эффективности хозяйствующих субъектов и условий для их развития на основе привлечения дополнительных инвестиций. В настоящий исторический период Республике Беларусь предстоит ответить на масштабные вызовы, продиктованные текущей социально-экономической ситуацией. Модернизация, инновационное развитие и технологическое обновление производственной сферы не просто актуальны, а являются вопросами выживания страны в современном мире. Ситуация усугубляется и необходимостью снижения социальных и экономических издержек кризиса, последствия которого до сих пор до конца не устранены [1].

Очевидно, что совершенствование экономической системы должно быть ориентировано на повышение качества жизни широких слоев населения нашей страны, на удовлетворение их потребностей и интересов. Базовым социальным показателем является рынок труда, где абсолютное большинство граждан являются наемными работниками, и трудовые доходы определяют уровень благосостояния всего населения. Снижение безработицы с помощью создания новых рабочих мест, в том числе на селе, и обеспечение достойного уровня заработной платы являются наиболее актуальными задачами. Немедленного и действенного решения требуют и такие вопросы, как создание комфортной среды проживания с помощью развития образовательной, медицинской и досуговой инфраструктуры на всей территории Республики Беларусь, а также обеспечение граждан страны доступными и качественными продуктами питания и непродовольственными товарами. Развитие энергетики в нашей стране, как и всей ее экономики, связано с преодолением разного рода трудностей. Один из путей решения существующих проблем – региональная кластеризация экономики страны. Как показывает мировая практика, одной из