

ності і поставатиме перед юридичною наукою до тих пір, поки існуватиме законодавство. Найбільш припустиме розуміння ефективності законодавства як результативності його дій. При цьому розрізняють ефективність норми права, під якою розуміють вичленений результат її дій, і ефективність її впливу, тобто сукупний результат, що охоплює також і ефективність дій правового механізму.

Ефективність правових норм визначають і як співвідношення між фактичним результатом їх дій і тими соціальними цілями, для досягнення яких ці норми були прийняті. Їх у свою чергу поділяють на матеріальні — вони стосуються суспільних відносин у неправовій сфері і мають економічний, політичний, ідеологічний характер — і юридичні — забезпечують виконання вимог права /охорону законності/.

Фактичний результат дій правових норм визначає їх економічну ефективність, зв'язану із зниженням народногосподарських витрат, що виникають як наслідок відхилення від нормального перебігу економічного процесу, і створення нових економічних можливостей.

Співвідносячи вищезгадане з проблемами ефективності кредиту, торкаючись ефективності короткострокового кредиту, доцільно для правового механізму користуватися критерієм ефективності використання кредиту як зменшення обсягу оборотних засобів і витрат обертання, необхідного для безперебійного здійснення процесу розширення відтворення, що відбиває економію робочого часу і забезпечує зростання розміру створеного продукту при зменшенні витрат на його виробництво. Зіставлення динаміки затратних і результативних показників відтворює картину короткострокового кредиту на рівні макроекономіки в масштабі всього народного господарства, що в 1970–1985 роках розвивалось екстенсивно. Короткостроковий кредит також використовувався екстенсивно, неефективно, оскільки сума боргу за короткостроковими позиками росла швидше, ніж оборотні засоби.

Пояснення такого стану можуть бути і дії Держбанку, який за окремими розпорядженнями уряду надавав кредит на заповнення нестачі оборотних засобів без умови їх відроблення.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНОВОГО УПРАВЛІННЯ

ВИРОБНИЦТВОМ

П.Г. Вашків, О.П. Вашків

Одним з найважливіших елементів управління виробництвом на сучас-

ному етапі є планування. Стало вже традиційним оцінювати роботу ділянки, цеху, підприємств рівнем виконання плану. Отже, краще працюють ті структурні одиниці і підприємства, які виконують, а тим більше пере-виконують плани. Однак за високими процентами виконання і перевиконання плану нерідко приховані досить посередні, а то й низькі наслідки роботи. Так трапляється в практиці роботи тих підприємств, де план зорієнтований не на макимально можливі кількісні й якісні показники, а на середні, а то й занижені результати.

Оцінка діяльності виробничих ланок за допомогою процентів про виконання плану може бути об'єктивною лише в тому випадку, якщо план кожного з них буде відзначатись однаковим рівнем напруженості і обгрунтованості.

В даний час між органами, служби, підрозділами, які розробляють і затверджують плани, і тими, хто їх виконує, діють певні суперечності, зіткнення інтересів. Перші прагнуть зробити все, щоб цей план більш високим, напруженим, другі—робітники підприємств, цехів, виробництв—зацікавлені в тому, щоб одержати план невисокий, який можна було б без особливих зусиль виконувати і перевиконувати.

Цю суперечність не можна вважати неминуючою. Вона є наслідком недосконалої господарського механізму, її можна і потрібно перебороти.

Вихід ми бачимо у застосуванні нормативних методів. У народному господарстві сьогодні досить широко застосовують різні нормативи: економічні, техніко-економічні, соціальні й інші. Кожний з них відіграє певну роль в управлінні виробництвом, у підвищенні обгрунтованості планів, поліпшенні використання матеріальних і трудових ресурсів. Однак, жоден з них, на нашу думку, не відповідає повністю поставленому завданню: орієнтувати трудові колективи на складання напружених планів, забезпеченість єдності інтересів підприємства в цілому і виробничих підрозділів.

Це спонукало нас до розробки і застосування нормативів особливого виду, за допомогою яких можна визначити межі можливих досягнень кожної ділянки, виробництва, цеху. Умовно назовем їх нормативами потенційних можливостей.

Ці нормативи можна розрахувати за всіма основними показниками виробництва: обсягом продукції і її якості, продуктивністю праці, собівартістю, економією ресурсів, технічним рівнем, використанням основних фондів. Норматив потенційної можливості — це величина, яка може бути досягнута при найбільш раціональному використанні устаткування, до-

сягнень науково-технічного процесу, найкращої організації виробництва і праці, передового досвіду.

Розрахунок нормативів потенційної можливості нескладний. При обчисленні до уваги не береться черезвісний "досягнутий рівень".

Застосовуються нормативи потенційних можливостей при складанні планів всіма підрозділами підприємства, для оцінки їх діяльності і стимулювання високих кінцевих результатів. Вони дозволяють виробничим підрозділам бачити зв'язок між плановими завданнями та оцінкою результатів їх виконання. Чим вищий ступінь наближення до нормативів потенційних можливостей, тим вищий рівень винагороди колективів. Десятиліттями дискутувалось питання про критерії оцінки: оцінювати роботу виробничих колективів за процентами виконання плану чи темпами зростання показників, преміювати за перевиконання плану чи за більш високі темпи зростання у порівнянні з минулим періодом. Які структурні підрозділи працювали краще, ті, що виконали план, наприклад, по продуктивності праці на 104% і при цьому підвищали її у порівнянні з минулим роком на 7%, чи ті, що виконали план на 100%, але перевершили минулорічний показник 11%?

До останнього часу вважалось, що враховувати і стимулювати слід як перевиконання плану, так і підвищення темпів зростання. Діяло правило: чим вищий рівень виконання плану, вищі темпи зростання планових показників, тим краще працює дільниця, цех, підприємство, повніше використовуються резерви.

Багаторічний досвід переконує в помилковості такого підходу. Ні за процентами виконання плану, ні за темпами зростання не можна об'єктивно оцінити результати роботи. Не рятує становище й застосування обох критеріїв: процент виконання плану може бути вищим у того, хто зумів затвердити легший план, а темпи зростання вищі у того, хто раніше працював гірше.

Стимулювання перевиконання планів штовхало на їх зниження, а заохочення високих темпів зростання ставило у більш вигідне становище підприємства, які мають більше невикористаних можливостей, гірше працювали у попередні роки. Така система стимулювання явно суперечить інтересам суспільства, не орієнтує трудові колективи на максимальне використання виробничих можливостей, повніше задоволення суспільних потреб.

Для того, щоб оцінити напруженість плану з того чи іншого показника, його слід порівняти з нормативом потенційної можливості за формулою:

$$K = \frac{П}{Н}$$

де К – коефіцієнт напруженості плану;

П – планова величина показника;

Н – нормативна величина показника

/норматив потенційної можливості за даним показником/.

Нехай виробіток /виробництво продукції на одного працюючого/ по цеху при найбільш раціональному використанні устаткування за потужністю і часом роботи згідно з розрахунком повинен становити 36000 крб. на рік, а за цеховим планом – 30000 крб. Отже, коефіцієнт напруженості плану дорівнюватиме:

$$K = \frac{П}{Н} = \frac{30000}{36000} = 0,833, \text{ або } 83,3\%. \text{ Фактично виробіток по цеху становив } 33000 \text{ крб., тобто } K = 0,917, \text{ або } 91,7\% \text{ /} 33000 : 36000 \text{/. План цехом виконано на } 110\% \text{ /} 33000 : 30000 \text{/, однак досягнутий ним показник далекий від нормативу потенційної можливості. Інші цехи можуть мати і проценти виконання плану нижчі, проте якщо у них досягнутий рівень виробітку ближчий до нормативу, то їх робота одержить більш високу оцінку і відповідно повніше стимулюватиметься і морально, і матеріально.}$$

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТРУДОВИХ РЕСУРС

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТРУДОВИХ РЕСУРС

В.М. Череватюк

Системність управління стосовно до відтворення трудових ресурсів передбачає одночасне управління всіма його фазами /формуванням, розподілом і перерозподілом, використанням/ як єдиним процесом у тісному взаємозв'язку із всіма іншими економічними і соціальними процесами, які протікають на конкретній території.

Однак можна з упевненістю сказати, що на сьогодні управління формування трудових ресурсів будь-якої територіальної одиниці /села, міста, області, краю і т.д./ відбувається нераціонально, не забезпечується потреба господарства в кадрах з наявними трудовими ресурсами. Немає відчутних результатів у розподілі /перерозподілі/ ресурсів праці як між підприємствами, так і між територіями. Високий рівень плинності робочої сили, нераціональна міграція населення – яскраве цьому свідчення. Низька ефективність використання наявних кадрів на підприємствах. Можна відмітити й інші негативні явища. всі вони, на жаль, неминучі при такій практиці територіального управління трудовими ресурсами, головним недоліком якої є те, що місцевим органам у даному процесі від-

Тернопільський інститут народного господарства

Тернопільське обласне правління

Всесоюзного економічного товариства

**ОБЛАСНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
ПРАКТИЧНИЙ ВКЛАД НАУКИ У ПЕРЕБУДОВУ**

(тези доповідей)

4 травня 1990 року

с. 5. 35.

Тернопіль, 1990