

АКАДЕМИЯ НАУК УКРАИНЫ
ИНСТИТУТ ПРОБЛЕМ РЫНКА
И ЭКОНОМИКО-ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

На правах рукописи

ВРОЖЕИТ Николай Васильевич

ПЕРЕСТРОЙКА ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА ПРЕДПРИЯТИЯ

Специальность 08.00.05. -- Экономика, планирование,
организация управления народным хозяйством и его
отраслями (промышленность)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Одесса - 1992



00815094 (R)

Робота виконана в Од

Научний керівник - доктор економічних наук,
професор І. П. Продив

Офіційні опоненти - доктор економічних наук,
професор О. Е. Кузьмін (г. Львів)

- кандидат економічних наук,
доцент С. А. Курносов (г. Одеса)

Ведуща організація - Інститут економіки Академії наук
України (г. Київ)

Захита состоится " 29 " октября 1992 г. в 14 часов
на заседании специализированного Совета Д 016.39.01 по присуж-
дению ученой степени доктора наук в Институте проблем рынка и
экономико-экологических исследований АН Украины по адресу:
270044, г. Одесса, Пролетарский бульвар, 29.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке института.

Автореферат разослан 21 " сентября 1992 г.

Ученый секретарь
специализированного совета,
кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник

С. К. Харичков

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

1.1. Актуальность темы. На миллионах человеческих судеб практика методом проб и ошибок нащупывает ответы на актуальные вопросы перестройки экономической жизни. Между тем, продолжается падение производства. Валовый национальный продукт в 1991 году составил по Содружеству Независимых Государств (СНГ) 83, а по Украине 89 процентов к 1990 году. Отсутствует естественная связь между результатами труда и его оплатой. При снижении производительности труда возросли денежные доходы населения. Набирает темпы инфляция. *)

Оложившаяся ситуация требует переосмысления традиционных представлений об устройстве хозяйственного механизма, уточнения понятийного аппарата. Необходима цельная теория преобразований, позволяющая определить этапы переходного периода, на каждом из них выделить основное звено, спрогнозировать последствия.

В совокупности преобразований всей системы хозяйствования важное место занимает предприятие. Здесь осуществляется взаимодействие между работниками, орудиями и предметами труда, между трудовыми коллективами, между трудовым коллективом и личностью, между личностями. С переходом к рынку преобразования не завершаются уровнем предприятия, они должны дойти до каждого члена коллектива. Разовое распределение возможных дивидендов не решает проблему повседневных высоких результатов. Эти обстоятельства определяют актуальность настоящего исследования.

1.2. Цель и задачи исследования. Целью исследования является теоретическое обоснование принципов и отработка методики построения хозяйственного механизма предприятия в условиях коллективной собственности, самоуправления, рынка (коллективное, акционерное, народное предприятие, товарищество, кооператив) и этапов переходного периода. Для ее достижения было необходимо :

уточнить понятие хозяйственного механизма;

проанализировать развитие хозяйственного механизма предприятия, выявить основные тенденции;

в проблемах перестройки хозяйственного механизма предприя

*) Экономика стран - членов Содружества Независимых Государств в 1991 году // Экономика и жизнь, 1992, февраль, № 6.

тия определить основное звено;

выделив основное звено, исследовать его влияние на эффективность функционирования предприятия;

определить конструкцию хозяйственного механизма предприятия в условиях самоуправления;

предложить элементы практической реализации нового хозяйственного механизма;

выработать меры по организационному обеспечению перестройки хозяйственного механизма на конкретном предприятии.

1.3. Объект исследования - машиностроительное предприятие с мелкосерийным и единичным характером производства, как объект с развитой функциональной структурой, сложными внутрипроизводственными связями, высокой динамикой дискретного производства. Объект рассматривается на этапах перехода коллективов предприятия и его подразделений к новым формам хозяйствования.

1.4. Предмет исследования - отношения между работниками предприятия по поводу производства продукции и распределения результатов деятельности в зависимости от форм хозяйствования.

1.5. Методика исследования. Теоретической и методологической основой диссертационной работы являются политическая экономия, экономика, общая теория систем, системный анализ и проектирование. При ее выполнении использованы труды отечественных и зарубежных ученых, экономическая литература и периодическая печать, анализ данных статистической и оперативной отчетности, опыт практического перехода на новые условия хозяйствования в трудовых коллективах.

1.6. Научная новизна работы заключается в том, что для исследования хозяйственного механизма предприятия применен системный подход, а для анализа связей между элементами использовано их графическое изображение, дающее возможность наглядно представить особенности различных форм хозяйствования и синтезировать механизм с заданными свойствами.

Новыми научными результатами являются следующие:

дано новое определение хозяйственного механизма, уточнены его сущность и место в общественной организации;

предложена новая классификация в функциональном разделении труда;

введено понятие организационно-технологических и распределительных (экономических) отношений в хозяйственном механизме; сформулировано основное противоречие в хозяйственном механизме предприятия;

в качестве ведущего звена выделена перестройка распределительных отношений как обратной связи;

синтезирована модель хозяйственного механизма предприятия в условиях самоуправления;

определены изменения функций подразделений и структуры предприятия с переходом к самоуправлению, предложены этапы переходного периода;

разработана методика расчета сбалансированных внутрипроизводственных цен, позволяющая сохранить целостность предприятия на каждом этапе переходного периода;

сформулированы проблемы переходного периода и разработаны практические документы для реализации предложенного подхода на конкретном предприятии.

1.7. Практическая значимость результатов исследования состоит в разработке последовательности перехода предприятия от административно-командной системы к самоуправлению. Результаты исследования могут быть использованы на предприятиях с дискретным характером производства.

1.8. Апробация и реализация результатов исследования. Выводы и предложения, содержащиеся в диссертационной работе, и разработанные практические документы, использованы в Одесском станкостроительном производственном объединении, Черновицком производственном объединении "Кварц", организации арендаторов Рязанский завод "Теплоприбор", Московском заводе низковольтной аппаратуры, Московском акционерном предприятии "Электромеханический завод имени Владимира Ильича" и других предприятиях Украины и СНГ.

Результаты исследования доложены на Всесоюзном совещании "О задачах профсоюзных и хозяйственных органов по широкому развитию внутрипроизводственного хозрасчета и коллективного подряда в народном хозяйстве" (г. Москва, март 1988 г.), Всесоюзной научно-практической конференции по проблемам экономической реформы (г. Москва, ноябрь 1989 г.), Всесоюзной конференции "Реформа и

возрождение предпринимательства в СССР" (г. Москва, февраль 1990 г.), Республиканской конференции "Проблемы, опыт и практика внедрения полного хозрасчета в условиях перестройки управления экономикой" (г. Киев, сентябрь 1988 г.), научно-практической конференции "Проблемы арендного и коллективного подряда в народном хозяйстве" (г. Москва, февраль 1990 г.) и др.

1.9. Публикации. По теме диссертации опубликовано 10 работ общим объемом 8 п. л., основные приведены в конце автореферата.

1.10. Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

2. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Во введении освещается актуальность темы, цели и методика исследования, новые научные результаты и апробация работы.

В первой главе "Перестройка хозяйственного механизма предприятия - составная часть радикальной экономической реформы" проанализировано содержание понятия "хозяйственный механизм", дано его определение как иерархической многоуровневой системы, определены элементы на каждом уровне, выделены организационно-технологические и распределительные (экономические) связи и отношения между элементами. Предложена новая классификация в функциональном разделении труда. Прослежены этапы развития хозяйственного механизма предприятия, и на основе структурно-функционального анализа - изменения функций и связей предприятия и подразделений с изменением форм хозяйствования.

Во второй главе "Анализ влияния распределительных отношений на эффективность функционирования хозяйственного механизма" установлено, что распределительные отношения выполняют функции обратной связи - обратного воздействия результатов процесса на его протекание. Проанализировано влияние систем организации и оплаты труда на эффективность хозяйственного механизма предприятия и его подразделений. Выявлено усиление связи между оплатой труда и эффективностью, повышение эффективности с переходом к коллективным формам организации и оплаты труда вследствие устранения противоречия между коллективным характером производства и единоличным (групповым) распределением.

В третьей главе "Пути перестройки хозяйственного механизма предприятия" предложено движение к самоуправлению через поэтапный переход подразделений предприятия на прямые связи, договорные отношения и взаимные расчеты. Разработана методика расчета сбалансированных внутрипроизводственных цен на продукцию, работы и услуги подразделений предприятия, позволяющая сохранить целостность предприятия на каждом этапе переходного периода. Рассмотрены вопросы практической реализации преобразований внутрипроизводственных отношений, проблемы переходного периода.

В заключении сделаны выводы и намечены пути дальнейшей работы над проблемой самоуправления на предприятии.

3. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ИССЛЕДУЕМЫЕ В ДИССЕРТАЦИИ.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

3.1. Дано новое определение хозяйственного механизма, уточнены его сущность и место в общественной организации. В результате теоретических исследований установлено, что хозяйственный механизм - это материальная, открытая, иерархическая, многоуровневая, целенаправленная, самоорганизующаяся социальная система, элементы которой также являются сложными системами. Основным назначением хозяйственного механизма является осуществление вещественного, энергетического и информационного обмена между средой и человеком.

Хозяйственный механизм представляется системами следующих уровней: система "человек - машина" (первичный элемент), бригада, участок, цех (отдел, служба), предприятие, объединение, отрасль, народное хозяйство. (Рис. 1)

Хозяйственный механизм способен изменять свою организацию. Логика его преобразований состоит в превращении элементов всех уровней в самоорганизующиеся, самоуправляемые системы.

3.2. Предложена новая классификация в функциональном разделении труда. Положив в основу классификации подразделений предприятия по исполняемым ими функциям предметы труда, на которые направлена их преобразующая деятельность, можно выделить следующие группы: первая - подразделения, непосредственно занятые изменением свойств сырья, материалов, комплектующих изделий с целью изготовления продукции предприятия; вторая - подразде-



Рис. 1. Структура хозяйственного механизма

ления материального обслуживания; третья - подразделения информационного обслуживания (в других группах информация не является предметом труда); четвертая - дирекция, в функции которой входят: а) представительство и защита интересов предприятия во взаимодействии с внешней средой; б) координация совместной работы подразделений, организация выполнения перспективных работ и общих для всех либо нескольких подразделений. Мы считаем, что предприятие состоит из совокупности подразделений, объединенных в целостную систему, одним из которых, со своими функциями, является дирекция; пятая - подразделения, выполняющие функции учета, организации движения денежных средств предприятия.

Указанные группы функций можно выделить в элементе хозяйственного механизма любого уровня. Даже единичная операция, выполняемая на рабочем месте, в своем составе содержит функции

этих групп: изменение свойств предмета труда - первая; наладка станка, обслуживание рабочего места - вторая; чтение чертежа, изучение технологии - третья; планирование работы - четвертая; подсчет и распределение дохода - пятая группа.

3.3. Введено понятие организационно-технологических и распределительных (экономических) отношений в хозяйственном механизме. Для целей исследования выделены два класса связей и отношений между элементами, совпадающие: а) с движением сырья, материалов, полуфабрикатов, предметов труда, продукции, работ и услуг; б) с распределением результатов производства между участниками их создания. Первые - организационно-технологические, вторые - распределительные (экономические).

Организационно-технологические отношения определяются разделением труда, уровнем специализации и кооперации. Их развитие соответствует развитию производительных сил, происходит однонаправленно, поступательно. Смена отношений происходит, как правило, эволюционным путем при замене организации и технологии производства более совершенными. Революционная смена организационно-технологических отношений происходит на основе больших открытий в естествознании, позволяющих резко поднять уровень технологии и организации всего общественного производства.

Распределительные (экономические) отношения выполняют роль обратной связи в хозяйственном механизме. Замена одних распределительных отношений другими может происходить как эволюционным путем, в этом случае целостность системы сохраняется, так и через разрешение антагонистических противоречий с устранением одной из сторон. Целостность системы при этом нарушается. Этот процесс идет сейчас на Украине и в СНГ.

3.4. Для анализа связей между элементами использовано их графическое изображение. На рисунке 2, в качестве примера, изображена структурно-функциональная схема хозяйственного механизма предприятия в условиях второй модели хозяйственного расчета и коллективного подряда его подразделении.

Организационно-технологические связи осуществляются следующим образом. Сырье (С) через службы снабжения (Сн) поступает в заготовительный цех (З). Затем заготовки передаются в механический цех (М). Готовые детали передаются в сборочный

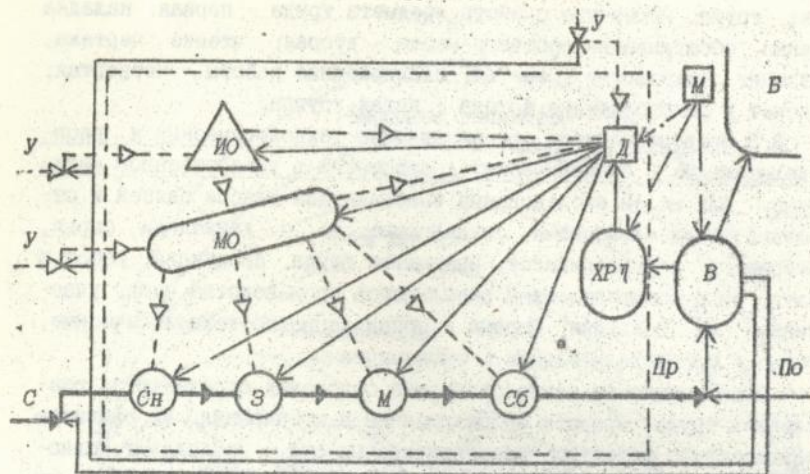


Рис. 2. Хозяйственный механизм предприятия в условиях второй модели хозяйственного расчета и коллективного подряда подразделений

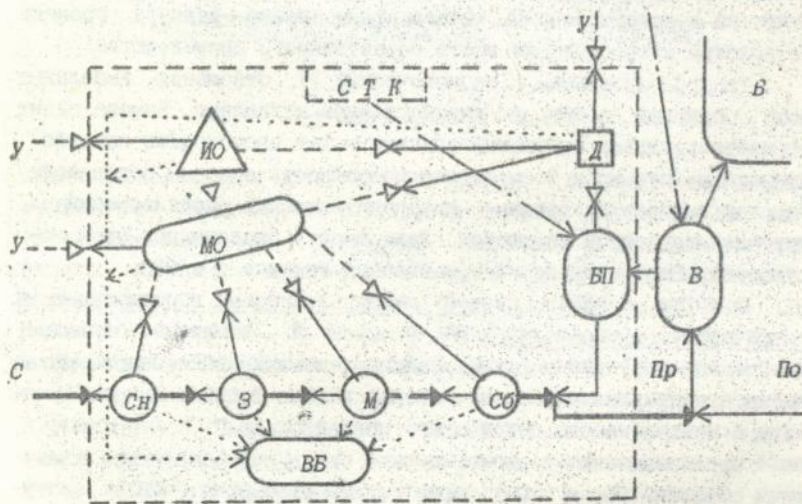


Рис. 3. Хозяйственный механизм предприятия в условиях самоуправления

цах (Сб), из которого выходит готовая продукция (Пр). Службы материального обеспечения (МО) оказывают услуги по ремонту оборудования, энергообеспечению и т.п. Подобные услуги могут оказывать и сторонние организации (стрелка У извне). Службы информационного обеспечения (ИО) - конструктора, технологи и другие оказывают услуги (У) как подразделениям, выпускающим продукцию, так и подразделениям материального обеспечения. Дирекция (Д) осуществляет координацию деятельности подразделений и представительство интересов предприятия во внешней среде.

На этом же рисунке изображены и экономические связи. Оплата за продукцию (Пр) от потребителей (По) образует выручку предприятия (В). Из выручки (В) минуя подразделения оплачивается стоимость сырья, материалов, комплектующих изделий (стрелка от В к С), услуги сторонних организаций (стрелка от В к У). Из валового дохода по нормативу, установленному министерством (М) (штрих-пунктирная стрелка от М к В) производятся отчисления в бюджет (Б). Хозяйственный доход (ХРД) по нормативам распределяется на фонд оплаты труда и другие фонды предприятия, которые через дирекцию (Д) распределяются между всеми подразделениями предприятия (стрелки от Д ко всем подразделениям).

3.5. Перестройка распределительных отношений как обратной связи выделена в качестве ведущего звена. Структурно-функциональный анализ показывает, что при изменении форм хозяйствования основные изменения происходят в распределительных (экономических) отношениях. С переходом к аренде, рынку предприятия получают самостоятельность в определении поставщиков и потребителей, ценообразовании, распределении дохода. Это создает возможности для роста самостоятельности подразделений и на этой основе для дальнейшего роста эффективности производства.

3.6. Сформулировано основное противоречие в хозяйственном механизме предприятия. Из структурно-функциональной схемы, приведенной на рисунке 2 видно, что процедура создания конечного результата предприятия и процедура его распределения не совпадают ни во времени ни в пространстве.

Подразделения передают свою продукцию, работы, услуги смежникам, а оплату за них получают от дирекции. В изготовлении

продукции участвуют все подразделения, весь коллектив, а доход распределяет дирекция, хотя и под давлением коллектива. Это обстоятельство мы считаем необходимым отметить как основное противоречие в хозяйственном механизме предприятия - противоречие между коллективным характером труда и единоличным или групповым распределением. Не устранив это, невозможно добиться повышения эффективности хозяйственного механизма.

3. 7. Синтезирована модель хозяйственного механизма предприятия в условиях самоуправления. Для разрешения противоречия между характером труда и характером распределения предлагается совместить экономические связи с организационно-технологическими. Тогда все члены коллектива, участвующие в изготовлении продукции, будут участвовать и в распределении дохода. Структурно-функциональная схема хозяйственного механизма предприятия в условиях самоуправления представлена на рисунке 3. Между подразделениями заключаются договоры. Их составной частью является ответственность за выполнение принятых обязательств. Взаимные расчеты производятся через внутрипроизводственный банк (ВБ).

Доход дирекции и банка составляет долю от дохода подразделений, согласованную коллективным договором. Подразделения, включая дирекцию и банк, участвуют в формировании бюджета предприятия (ВП) - общих фондов и резерва, налогов.

3. 8. Определены изменения функций подразделений и структуры предприятия с переходом к самоуправлению, предложены этапы переходного периода. Реализация подобной системы экономических отношений требует организации самоуправления, изменения функций подразделений, структуры предприятия, процедуры взаимодействия подразделений внутри предприятия. Усиливается влияние коллективов подразделений на распределение, полномочия дирекции в этой части должны быть уменьшены, материально-вещественный учет - децентрализован.

При этом предполагается, что условия хозяйствования предприятия в целом создают возможности для организации подобных отношений между его подразделениями, то есть само предприятие работает в условиях рынка. Такие условия для предприятий создаются в результате разгосударствления и приватизации. В сегодняшней практике элементы предлагаемых отношений реализуются в чековой

системе взаимных расчетов между подразделениями предприятия.

На первом этапе перехода на прямые связи и договорные отношения предлагается во взаимные расчеты включить только фонд потребления, связав его через внутрипроизводственные цены с конечными результатами деятельности каждого подразделения. Механизмы и органы самоуправления, в том числе и совет трудового коллектива (СТК), должны быть созданы уже на этом этапе.

На втором этапе в коллективное распределение предлагается включить весь доход. В подразделениях, как и на предприятии в целом, образуются фонды производственного и социального развития, резерв. Распределение, а следовательно и расходование дохода станет подконтрольным всему коллективу.

На третьем этапе кроме дохода во внутрипроизводственные цены предлагается включить и стоимость сырья, материалов, комплектующих изделий, энергетических ресурсов, услуг сторонних организаций. Добавится механизм повышения эффективности использования прошлого труда.

3.9. Газарбастана методика расчета сбалансированных внутрипроизводственных цен , позволяющая сохранить целостность предприятия на каждом этапе переходного периода. При установлении внутрипроизводственных цен на продукцию, работы и услуги подразделений осуществляется переход от оценки обобщенных результатов деятельности предприятия к предметной оценке деятельности каждого подразделения. При этом важно соблюсти преемственность, чтобы в переходный период сложившиеся пропорции между функциями не были нарушены. В противном случае под угрозой может оказаться целостность предприятия. Обладая свойствами саморегулирования новый механизм самостоятельно устанавит новые пропорции.

Предлагается следующая последовательность действий. Разделить выплаты из фонда потребления на две группы: С - из дохода подразделения и В - из дохода предприятия. Первые - по тем событиям, на которые коллектив подразделения влияет собственными усилиями. Выплаты по событиям, происходящим за пределами зоны влияния должны производиться из централизованных фондов предприятия. В противном случае будет рассогласование интересов подразделения и предприятия.

Далее, чтобы связать внутрипроизводственную цену с предметом труда, все выплаты из дохода подразделения следует сгруппировать по подгруппам: С1 - все виды оплаты по отдельным расценкам и повременная оплата, непосредственно связанная с технологическим процессом подразделения; С2 - остальные выплаты. Как видно, с предметом труда непосредственно связана подгруппа С1. Она и будет связующим мостом между организационно-технологическими и экономическими связями и отношениями.

Затем следует вычислить коэффициент внутрицеховых накладных расходов:

$K_1 = \text{Доход подразделения С} / \text{Оплата по подгруппе С1.}$

Следующим шагом является распределение дохода подразделений по выполняемым ими функциям. Фонд потребления, по учаемому каждым подразделением за выполнение своих функций, всегда содержит все связи внутрипроизводственной кооперации, которые в традиционном механизме распределения явно не выражены.

Направление и объем услуг, оказываемых подразделениями друг другу по внутривзаводской кооперации можно определить с помощью матрицы (Таблица 1). Матрица состоит из $n+1$ строк, соответствующих подразделениям $A_0, A_1, A_2, \dots, A_n$ (A_0 - внешние заказчики) и n столбцов, соответствующих подразделениям A_1, A_2, \dots, A_n . В каждой клетке (A_i, A_j) стоит число P_{ij} - доход подразделения A_j от услуг подразделения A_i . P_i - часть дохода подразделения A_i , которую оно передает в фонды предприятия.

Тогда справедлива система уравнений :

$$\left(\sum_{i=0}^n P_{ij} X_j - \sum_{m=1}^n P_{jm} X_m - P_j = \sum_{i=0}^n P_{ij} \right), \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

В системе (1) n линейных уравнений с n неизвестными. Она имеет единственное решение и $X_j > 1, j = 1, 2, \dots, n.$ *)

Исходя из таблицы 1 нужно составить систему уравнений (1) и решить ее. Полученные значения неизвестных X_j и будут искомыми

*) Доказательство существования и единственности решения проведено к. ф. - м. н., доцентом Визингом В. Г.

Направление и объем услуг подразделений
по внутривародской кооперации

Получатели						Фонд
Плательщики	A1	...	Aj	...	Ap	предпри- ятия
	Ao	Po1	...	Poj	...	
A1	P11	...	P1j	...	P1n	P1
...
Ai	Pi1	...	Pij	...	Pin	Pi
...
An	Pn1	...	Pnj	...	Pnn	Pn

Всего
доходы

$$\sum_{i=0}^n P_{i1} \quad \sum_{i=0}^n P_{ij} \quad \sum_{i=0}^n P_{in}$$

ми коэффициентами накладных расходов K2 подразделений от внутривародской кооперации:

$K2$ - Цена на работу, услугу / Доход подразделения O

В цене на работы, услуги содержится доход данного подразделения, доход подразделений, оказывающих услуги по внутривародской кооперации, отчисления в фонды предприятия, налоги.

Обратим внимание, что изменение соотношения между функциями хотя бы по одной из связей между двумя любыми подразделениями приводит к изменению коэффициентов накладных расходов от внутривародской кооперации по всем подразделениям предприятия. Единственность решения системы (1) свидетельствует о том, что совокупность сбалансированных внутривародских цен на продукцию, работы и услуги предприятия, сохраняющая целостность предприятия в переходный период также единственна.

Расчет цен на 1-ом этапе выполняется в следующем порядке: нормируется сдельная расценка на продукцию подразделения, рабо-

ты, услуги в сумме с повременной оплатой, непосредственно связанной с технологическим процессом данного подразделения;

умножением полученной величины на коэффициент внутрицеховых накладных расходов K_1 определяется доход подразделения;

умножением дохода подразделения на коэффициент накладных расходов от внутривзаводской кооперации K_2 определяется внутрипроизводственная цена:

$$Ц = \text{Расц.} \times K_1 \times K_2 \quad (2)$$

Если данное подразделение k стоит не первым в производственной цепочке, то цена рассчитывается по формуле:

$$Ц_k = \sum_{i=1}^n Ц_i + \text{Расц.} k \times K_{1k} \times K_{2k}, \text{ где} \quad (3)$$

$Ц_i$ - внутрипроизводственная цена полуфабрикатов, работ или услуг, полученных подразделением k от других подразделений;

Расц. k - расценка k -ого подразделения;

K_{1k} - коэффициент внутрицеховых накладных расходов;

K_{2k} - коэффициент накладных расходов от внутривзаводской кооперации k -го подразделения.

На 2 - ом этапе ход расчетов аналогичен первому этапу, но изменяются значения P_1 и K_2 .

Наконец, на 3 - ем этапе к внутрипроизводственной цене второго этапа следует прибавить стоимость сырья, материалов, полуфабрикатов, покупных изделий. Цены подразделений предприятия станут равными ценам внешней реализации.

3.1С. Сформулируйте проблемы переходного периода и разработайте практические документы для реализации предложенного подхода на конкретном предприятии. Проблемы переходного периода сводятся к преодолению несовместимости хозяйственного механизма в условиях самоуправления с господствующей в настоящее время на предприятиях административно-командной системой: не все подразделения, в том числе и дирекция, готовы воспринять новые функции и оптимальным образом ими распорядиться; изменения условий распределения результатов не всем выгодны, это создает оппозицию. Для решения этих проблем на основе исследований, проведенных в диссертации, разработан эскизный проект "Хозяйственный механизм предприятия в условиях самоуправления".

Практическая реализация предлагаемых преобразований показывает необходимость решения следующих теоретических и практических проблем: разработка теории человеческого фактора - совокупности моментов, которые определяют внутреннее состояние человека и его поведение в экономической среде; теории собственности, имманентной реально существующим отношениям в обществе и производстве; теории конечного результата, поскольку процедуры его создания и распределения должны быть адекватны; теории интересов и практических процедур их согласования; теории самоуправления в многоуровневой распределенной системе и процедур его практической реализации.

Необходимо исследование проблем устойчивости, и среди них: преодоление монополии подразделений; пропорции распределения доходов на текущее потребление и развитие; распределение доходов по элементам разных уровней - система налогов и др.

4. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ:

- 4.1. Ворожит Н. В. В плену традиций. // Социалистический труд, 1991, N 3, - С. 48 - 52.
- 4.2. Ворожит Н. В. Динамика форм хозяйствования на предприятии. - Проблемы теории и практики управления, 1989, N 4, -С. 44 - 47.
- 4.3. Ворожит Н. В. К самоуправлению в хозяйственном механизме предприятия. // - Электронная техника. Сер. Экономика и системы управления. 1990. Вып. 3 (76), -С. 19 - 22.
- 4.4. Ворожит Н. В. Ховрасчет и чековая система. - // Экономика и организация промышленного производства (ЭКО), 1988, N 11, -С. 77 - 88.
- 4.5. Внутрипроизводственный ховрасчет в Одесском станкостроительном производственном объединении Минстанкопрома СССР/А. В. Зайцев, А. И. Бутенко, К. М. Маненков и др.; Отг. за выпуск: Г. Н. Сахарова. Вып. 1. - Одесса: ОЦНТИП УкрНИИТИ Госплана УССР, 1988, - 51 с.
- 4.6. Продиус И. П., Ворожит Н. В. Экономические методы управления объединением. - Экономика Советской Украины, 1988, N 16, -С. 11 - 15.

Н. Ворожит

Подля печати 25.05.97г. Формат 60x84 1/16.
Об'єм 0,7уч.изд.л. 1,0п.л. Заказ № 1443. Тираж 100экз.
Гортнографія Одеського обиполіграфналізу, пел №3.

582792

~~Ab 25.632~~
4
Ab 25.632