

# 蘇俄經濟新體制下的鼓勵制度

呂 律

## 壹 蘇俄鼓勵制度的演進

蘇俄這樣一個國家也有鼓勵制度，而且正在力謀制度的合理與健全，這是由逐步演進而來的。

當蘇維埃政權建立之初，亦即在蘇俄實行所謂「戰時共產主義」時期，一切依靠熱情，一切反「舊社會」和「舊制度」之道而行，根本就談不到什麼鼓勵制度。當時，假如有人談到物質鼓勵原則的話，必然要受到俄共黨內某些人士的抨擊和鬥爭。

在「戰時共產主義」的政策徹底失敗之後，列寧不得不向現實低頭——採行「新經濟政策」，熱情的作用才不再居於統治的地位，而「個人利益」，也就是物質的鼓勵和刺激，才受到重視。列寧在他所著「十月革命四週年」一文中指出：「我們為熱情的浪潮所激動，我們首先激發了人民普遍的政治熱情，然後又激發了他們的軍事熱情，我們還打算用這種熱情直接實現與一般政治任務以及軍事任務同樣偉大的經濟任務。我們原打算（或許更確切些說，我們是沒有充分根據的假定）直接用無產階級國家的法令，在一個小農國家裏按共產主義原則來調整國家的生產和產品分配。現實生活說明我們犯了錯誤。共產主義原則來調整國家的生產和產品分配。需要經過國家資本主義和準備向共產主義過渡（要經過多年的準備工作），需要經過國家資本主義和社會主義等許多過渡階段。不是直接依靠熱情，而是藉助於偉大革命所產生的熱情，依靠個人興趣、依靠個人利益、依靠經濟核算，在這個小農國家裏先建立起牢固的橋樑，通過國家資本主義走向社會主義；否則，你們就不能達到共產主義，否則，你們就不能把千百萬人引向共產主義。現實生活這樣告訴我們。革命發展的客觀進程這樣告訴我們。」

從此以後，蘇俄不論在戰前的幾個五年計劃時期，還是在戰後的五年計劃時期（尤其當戰前蘇俄生產力發展很差的時候，以及第二次大戰結束以後蘇俄要渡過一個經濟恢復時期的時候），為了應付客觀迫切的需要，必須大量增加產品的產量，在這種條件下，對個人，實行誰生產的產品多，誰就是優秀的工作者，誰就受到獎勵；而對企業，就實行那一個工廠完成和超額完

成總產量計劃，那一個廠就受到獎勵的辦法。

不料此項辦法日久弊生，各企業為了獲得生產獎金，唯目的不擇手段，於是發生兩種流弊：（一）各企業誰也不願更新設備，以致技術進步受到阻滯；（二）各企業力爭低指標計劃任務，以致表面上計劃業已完全或超額完成，但實際上已為國民經濟造成嚴重危機。

俄共中央為挽救跡象日益顯著的經濟劣勢，乃毅然採行以「改進工業管理」、「完善計劃工作」及「加強工業生產經濟刺激」為三大支柱的經濟改革，其中最重要的一個支柱，就是「經濟刺激」，必須把這一部份工作做好，經濟改革的要求才能達到，否則，就不要想會有勞動生產率增長、利潤額增加、品質改進的奇蹟出現，而其他兩大支柱——「改進工業管理」和「完善計劃工作」，當然也就隨之落空。

蘇俄經濟改革案中的「經濟刺激」，是總括各企業實行經濟核算制、固定基金與流轉資金回本和加強銀行信貸作用及員工物質鼓勵的總稱，蘇俄部長會議主席柯錫金在一九六五年九月俄共中央全體會議報告經濟改革案中「加強工業生產經濟刺激」時，對於員工物質鼓勵曾作了說明。柯錫金的說明分為兩個方面：一方面是檢討經濟改革案未提出和實施以前蘇俄企業中所行員工物質鼓勵之有名無實，另一方面對新體制下的員工物質鼓勵作了原則性和重點的報告。

柯魔對於原有物質鼓勵辦法的檢討提出三點：（一）現時生產方面的集體和每一個工作人員，在改進企業工作方面的關懷，是不夠的；企業依靠其本身所建立起來的收入來源，提高員工勞動報酬的可能性，是非常有限的。（二）有一半左右的工業企業沒有自己由利潤構成的基金，而那些有基金的企業，為數也不大，並且能撥作鼓勵之用的數目，也微乎其微，差不多所有的獎金和其他鼓勵形式，都不是由利潤項下支付，而是由工資基金項下支付。企業在增加利潤和提高生產盈利率方面所達到的成績，在各企業工作人員勞動報酬方面無法直接表現出來。（三）在原有的物質鼓勵作法下，各企業對於在計劃中規定最充分的利用自己內部潛力，毫不感到興趣，因為各企業活

動的全部評價和工作人員的刺激制度，是建築在首先完成計劃之上。此項制度就使企業力爭更低的生產量、提高勞動生產率 and 降低成本的任務，並且爭取更高的勞動報酬基金、工作人員的人數、基本建設投資和材料基金，以便輕而易舉的超額完成計劃，這樣一來就使草擬計劃發生了困難。

柯魔對新鼓勵制度的說明，有以下五點：(一)爲了提高各企業工作人員的物質鼓勵，必須改變原有的作法，必須規定一種辦法，以便各企業有可能首先在提高生產、改進產品品質、增加利潤和提高盈利率之後，提高員工的勞動報酬。員工的工資率 and 固定工資，今後將按集中的方式提高，同時，各企業除勞動報酬基金外，應擁有自己用作鼓勵工作人員個人成就和企業高度工作總結果的來源。(二)每一企業將依靠所獲得的利潤提成建立工作人員物質鼓勵基金。物質鼓勵基金的提成，應依照一定許多年的穩定標準辦理。所以然者，是爲了物質鼓勵基金要取決於產品銷售量或利潤的提高，並且依靠計劃規定的盈利率的水平。超額完成計劃的鼓勵數目，將比支付達成計劃規定指標的數目相當的少，這樣將促使各企業及時的發掘潛力，並且採取高指標的計劃任務。(三)物質鼓勵基金，也將以新產品的比重和企業因提高產品品質由價格附加額所得到的額外收入爲條件，而有所增加。這樣將使各企業對於迅速掌握新產品的生產和改進產品的品質關心起來。(四)因爲生產和成本的結構，以及利潤同工資之間的對比，各部門都不一致，要顧到將各個別部門的物質鼓勵基金的提成加以區別，也可能顧到工資基金的多寡按各企業集團加以區別。(五)各企業還應建立社會—文化措施和住宅建設基金，用於建築住宅(除中央爲此項目的所撥的資源外)，建設兒童機關、少年營、休養所、保健所及其他社會—文化需要的資金。

總之，新的員工物質鼓勵制度，據柯錫金說：「一個企業的工作愈好，它的可能性愈多，不祇是可以提高工資，而且可以改善工作人員住宅—日常生活條件，並且推行文化與保健措施。」

## 貳 新鼓勵制度及其初步結果

蘇俄新體制下的物質鼓勵制度，我們根據柯錫金的報告及其他有關資料加以歸納，此項制度是建築在兩個基金上：一個是物質鼓勵基金，另一個是社會—文化措施與住宅建設基金。兩個基金的來源，都是企業的利潤。

物質鼓勵基金，主要用於發給工人和職員的獎金，以及給予他們無償的幫助。這種基金的數額，以在本企業工作的工齡爲轉移。至於工作人員完成特別重要的任務時，將發給額外獎金(或稱補充獎金)。

社會—文化措施與住宅建設基金，顧名思義即可明瞭此項基金是用於建築員工住宅，建築和經營托兒所和幼兒園、少年營，以及滿足其他社會—文化的需求。

上面所說的兩項基金的構成，是相同的。以員工物質鼓勵基金爲例，這一項基金數額的多寡，取決於兩個指標：

第一個指標，可能是生產產品的銷售，也可能是利潤的增長，至於採用其中那一個，要取決於個別工業部門的集體條件。在生產量增長是較重要的地方，例如在採煤工業或石油工業中，對產品銷售量增長予以鼓勵比較合理，在這種場合下，利潤的增長也是受到鼓勵的指標。這兩個指標并不矛盾，產品銷售量的增長能促進利潤的增長，而利潤的增長是產品銷售量增長結果之一。

還有一個指標，也對於物質鼓勵的數額有影響，這就是生產品盈利率的水平。合理利用主要的資源、設備、機器、機械、流轉資金、原料、材料的儲備和成品的任務，對於一切企業是同樣重要的，因此盈利率這一指標，是一切工業部門中物質鼓勵的標準。但是經驗表明，企業向製造新產品過渡和提高產品的品質時，有轉變使盈利率降低的可能，同時也可能使鼓勵基金的數額減少。爲了排除此種矛盾，從利潤中扣除作爲基金的定額，將隨着新產品的增長而增加起來。至於生產品質優良的產品，也增加獎勵。

蘇俄當前所行的新鼓勵制度，除了一些鼓勵員工的新形式外，舊有的，即凡是經過實踐證明是可行的形式，仍在企業中保留下來。這些舊形式主要是：

一、對創造和貫徹新技術發給的獎金；

二、對掌握新企業的生產設備發給的獎金；

三、對提供出口的產品發給的獎金；

四、對於在社會主義競賽中優勝的企業發給的獎金。

至於計件工資和按時工資，同從前一樣，仍將是重要的鼓勵因素。

我們從上述關於蘇俄新鼓勵制度內含的分析看來，這個制度不僅是把獎

勵範圍擴大了，而且也把獎勵的形式刷新了，比較以前似乎合理多了。問題在於蘇俄擴大獎勵的範圍和刷新獎勵形式的目的何在？關於這一點，雖然在柯錫金的報告中可以看到一些什麼，但是終覺不夠具體，所以必須再根據其他資料簡單扼要的歸納於後：

一、新鼓勵制度的積極目的有二：第一是藉助於物質鼓勵，把員工的創造主動性導入完成計劃任務的軌道上，保證產品的生產和銷售，提高利潤和盈利率，掌握新產品的生產和產品品質的提高；其次，藉助於物質鼓勵和社會—文化與住宅建設基金，保證企業提出並且完成高指標的計劃。

二、新鼓勵制度的消極目的祇有一個，這就是消滅原有的鼓勵制度的失敗。——從前獎勵的標準，祇要完成計劃就可領取同樣的獎金，不論是具有高指標的計劃，還是具有低指標的計劃，也不論在工作中有些改進的企業，還是毫無改進的企業。

然而，此項新鼓勵制度業已實施了兩年，其實施的結果如何？關於這一點，根據去（一九六八）年五月蘇俄全國經濟會議的檢討，大致可以歸納為以下兩個方面。

### 推行方面

一、凡是切實注意內部物質鼓勵的企業，那裏的產品品質就顯著的提高，廢品的損失就少，原料和材料就可達到極大的節約。

二、已經賦予各企業領導人員以廣泛的職權，着他們會同職工會選擇物質鼓勵的形式和方法，要做到不僅是如何和用若干工資，也要如何和用若干物質鼓勵基金的專款，來刺激更有效的勞動。

三、已經建造了數以百計的公寓式的大廈，啓用了一些體育場和大會堂，建好了數以十計的其他文化體育用途的項目，防治所、觀光基地和療養所，把鉅額的資金用於住宅、俱樂部、少年營的大修，用於加強兒童機關的伙食，用於購買去休養所和療養院的乘車證和其他保證措施。

四、去（一九六八）年工業方面的社會—文化措施與住宅建設基金，為八億盧布，比以前超過二倍。

五、依照蘇俄部長會議的許可，機器製造業、黑色與有色金屬冶煉業、化學工業、木材加工和其他部門的許多企業，去（一九六八）年實行根據利潤總額的增長修訂鼓勵基金組成辦法的實驗工作，並且要總結實驗的結果

### 蘇俄經濟新體制下的鼓勵制度

### 缺點方面

一、新鼓勵制度的可能性，遠未全部加以利用：新鼓勵制度要依靠實行相互連鎖的一套辦法，但是它至今不但尚未括有整個的工業，而且也尚未括有與之相隣的部門；新制度一些個別組成成份，是逐步逐步實行的；各企業改組同國民經濟有關的規劃、財政系統的關係，尚未完成；各企業穩定的物料技術供應，尚未安排好；以勞動力來保證各企業的許多問題，猶待解決。

二、由於各企業在原始基礎上有着重大的差別，由於各企業在採用舊價格的計劃方面後備不一致及撥款的運用較差，以致採用組成各項基金的部門定額和集團定額的可能性受到限制，並且在各個企業的鼓勵基金方面形成一種巨大的不協調。

三、過渡到新體制上的各企業，它們利潤的增長儘管已達到高速度，但是在頗大程度上是依靠節約物資的使用。

四、提高勞動生產率的速度，還不能充分做到，特別是同工資的增長速度來比，還不够快。

在許多企業過渡到新體制的時候，它們在提高勞動生產率方面並沒有負擔多少實質的任務，而後就把低指標的計劃大大的超額完成了。

五、在組成和利用社會—文化和住宅建設基金方面，發現許多缺點：目前已經過渡到經營新條件上的企業，它們的社會—文化措施與住宅建設基金，祇佔物質鼓勵基金的二〇—四〇%和工資基金的一—二%。這一點就說明各企業所接受的提高產品銷售額和利潤的額外任務，是不一樣的；有的企業，它們所規定的社會—生活需要的資金，在過渡到工作新條件上以後，不惟并未增加，反而減少了；各企業，往往因為預算規定的資金不够用，將非常鉅大的一筆文化—社會措施與住宅建設基金的資金用去建造文化—教育機關和少年營。

六、新鼓勵制度實際上並沒有使各企業集體對於企業活動的總結果有更多的關心；最重要的一個缺點，是沒有部門定額和集團的定額；採行個體的定額，必將導致各廠儘管有其高度的增長速度，但是所得到的只是低微的定額。

七、總管理局藉助於規定支付款項，扣留與企業相等的物質鼓勵基金和

社會——文化措施與住宅建設基金，企業工作的結果愈好，它爲自己扣留的就愈多。

八、與鼓勵制度有關的基本計劃指標——銷售額、利潤、品類，不僅是互不結合，而且時予變更。

九、許多企業所採行的獎勵制度，並不是在應有的程度上鼓勵員工在提高勞動生產率和其他品質指標方面的具體成就，它們往往偏愛於完成計劃和超額完成計劃的數字指標。各企業的物質鼓勵基金的資金，用於真正的鼓勵者，爲數非常有限。

一〇、所有的企業，對於員工精神鼓勵有積極作用的形式，對於勞動與共產主義關係的教育，對於爲國家而完成義務的高度責任心，遠未予以應有的注意。

### 叁 走向合理之路

蘇俄全國經濟會議，不僅對於現行的以兩個基金爲基礎的鼓勵制度進行了全面的檢討，更針對現有的缺失提出許多改進意見，以期這個制度今後更能合理與健全。

關於改進新鼓勵制度的意見，大致可分爲三個部分：第一、是來自經濟各方面代表們所發表的意見；其次，是N·K·巴伊巴科夫（他是蘇俄部長會議副主席、國家計劃委員會主席，全國經濟會議的主持人，也等於是蘇俄部長會議的代表）報告中關於改進鼓勵制度的意見；最後，是全國經濟會議物質鼓勵小組召集人（蘇俄部長會議國家勞動及工資問題委員會副主席）B·蘇哈廖夫斯基在分組會議中發表的講話。

#### 各代表的意見

出席全國經濟會議各經濟單位的代表，數以千計，雖然並不是人人都對鼓勵制度發表改進意見，但是這個制度的改進爲多數代表所關切，發言甚多，則不能否認。在爲數甚夥的意見中，擇其重要而有代表性者，分爲四類摘述於後：

一、關於基金組成因素：①認爲加強高指標計劃任務的措施，具有重大經濟意義，爲了使各企業在草擬計劃時發掘本身的潛力，就必須徹底克服

「根據已經做到的」來加以規劃的作法。②應爲各企業擬制部門的定額或企業集團的定額，並且爲此項定額規定一個較長的時期。③繼續完善經濟刺激制度，解決其早已成熟的一些問題，最重要的是提高勞動生產率的增長速度，並且把阻礙勞動生產率增長的原因予以消滅。爲了這一點，似乎應當把鼓勵基金的運用置於刺激勞動生產率的任務之下。④應當消滅現有的和遠景的生產利益之間的矛盾，使這些利益同企業的改建、設備現代化、掌握新產品、在生產中採用和掌握新技術結合起來。

二、關於物質鼓勵基金：①必須消滅物質鼓勵基金分配與利用方面的缺點，某些企業過份的增加一次性的獎勵，這並不是一項很好的作法。②利用鼓勵基金中一個重要問題，是在各範疇工作人員中間，即工人、工程技術人員及職員之間的基金如何做到分配正確。鼓勵基金正確分配的實質保證，是職工會、廣大工人羣衆和職員積極參加物質鼓勵基金分配草案、草擬獎勵條例的討論，以及監督其執行。③物質鼓勵基金的預算，祇是決定資金的計劃方向，而資金的實際利用，要視每一範疇的工作人員的勞動成果而定。④把當年度沒有利用的鼓勵基金保存起來，留作下一年度支付獎勵金之用。⑤要實現改進物質鼓勵的建議，並不是用一次機械式的提高該項基金的數額即可做到，而是要爲企業提供一種權，它可以把它從完成額外任務增加的利潤中提七〇—八〇%充作該項基金。

三、關於社會——文化措施與住宅建設基金：①凡是依靠自己的基金建築住宅和文化——生活機構的企業，它們有權把資金統一起來，在優惠的條件下利用銀行信貸，並獲得鄰近的地段。②要爲社會——文化措施與住宅建設基金決定一些最低限度的界限。③在規定利潤提成的定額時，也應當考慮到各企業工作人員的員額（譬如：婦女和青年的人數，他們的生活設備），不可忽視的一種情況，即各企業因爲種種原因，以致對於住宅和文化機關的保證不能劃一。

四、有關鼓勵制度的其他意見：①應當改變基金的利用作法和已經核定的辦法——即將基金的二〇%集中到某些部門管理局、聯合組織和托辣斯，而後加以再分配。建立中央部份的鼓勵基金，並不是不可行，而是不要依靠妨礙企業利益的辦法。②由於縮減編制人數而得到的工資基金的節餘，應當將其一部份發充工作人員的額外鼓勵之用。③應當改進獎勵制度

，這個制度要做到不僅使員工從物質上關心企業的活動結果，精神上也要如此。

### N·K·巴伊巴科夫的報告

蘇俄部長會議副主席巴伊巴科夫在其報告中關於鼓勵制度所提的改進意見（也可以說是指示），計有以下六點：

一、許多加盟共和國經濟會議建議，加強以利潤構成的物質鼓勵基金對於工人的獎勵，是值得注意的。鼓勵必須包括機組、工段活動的經濟結果、原料和材料的節約、品質的改進、超額完成預定的任務和設備工作的技術標準。

二、各加盟共和國經濟會議和報界提議，擬訂一些更明確的獎勵條例，使這些條例將技術進步的成就在生產方面的實際表現和企業工作最後結果的獎勵結合在一個統一的制度之內，在這種情形下，利潤應當成爲獎勵採用新技術惟一的來源。此項建議，是值得注意的。但是，朝向依靠利潤的直接獎勵採用新技術過渡，需要專門性的準備工作。

三、有一種意見說，今後不應保存各式各樣的獎勵制度，這個問題也是值得加以研究的。目前的獎勵制度，有三十多種，往往特別獎金的數額大大超過由基本獎勵制度項下所得的獎金。現在取消許多專門性獎勵條例的時機已經成熟了，這些條例包括：完成個別產品額外的生產任務，爲國民經濟許多部門供應設備，掌握生產能力等等。爲了獎勵上述各項任務，應當藉助於物質鼓勵總基金獎金的刺激。

四、凡是因提高產品品質、收拾和繳交各式各樣下脚，用下脚來生產人民消費品及達到其他某些經濟成果的工作人員獎勵資金，統應集中到統一的鼓勵基金之內。

五、完善物質鼓勵制度，并不能完全解決刺激各企業的勞動問題，輕視鼓勵的另一面，即精神的鼓勵，是絕不容許的。

六、爲了保證物質鼓勵同精神鼓勵更有效的結合起來，在教育對勞動具有新的共產主義的關係的時候，應當在利用精神刺激的基礎上同那些正如列寧所指的祇看到自己的狹隘的份子進行鬥爭。

### B·蘇哈廖夫斯基的講話

蘇俄全國經濟會議物質鼓勵小組召集人B·蘇哈廖夫斯基關於新鼓勵制

蘇俄經濟新體制下的鼓勵制度

度及其改進方針的講話，無疑是最具權威性與決定性的意見。蘇哈廖夫斯基首先指出的，是新鼓勵制度既含有繼承性，也含有新的事物，其次，他強調新鼓勵制度具有以下四個特色：

一、新鼓勵制度第一個特色，有些人以爲經濟改革和新的刺激制度中，最主要的是更廣泛的利用商品貨幣關係，蘇哈廖夫斯基認爲，其實這祇是解決所提出的那些任務的一個方法而已。在刺激制度方面也好，在整個經濟改革方面也好，主要的是朝向更充分的達到社會主義生產的目的走。

新鼓勵制度評價各企業活動的三個主要指標——銷售、利潤、盈利率，它們都是組成經濟刺激基金的基礎，其中每一個在運用社會主義法則的結構方面，都在完成其自己的經濟職能。所以，不可以有的時候從上述三個指標中取其一個，而隨隨便便將其餘兩個丟在一旁，這樣就把刺激制度看得太簡單了。

二、新鼓勵制度第二個特色，是一貫在實現按勞分配的原則，并更充分的利用價值規律。

從這一點上可以爲新鼓勵制度得到一個重要結論，這就是爲了生產力的進步，更好的運用按勞分配規律和價值規律的結構，在組成物質鼓勵基金的時侯，應當做到不以個體的要求和定額爲出發點，而以社會的要求與定額爲出發點。

刺激制度不可機械式的建立在全部的利潤上，應當把利潤化整爲零，應當把它加以淨化，應當把利潤裏面屬於企業勞動服務的一部分劃出來。

三、新鼓勵制度第三個特色，是它建立在整個社會、集體和每一個工作人員利益的結合上，也就是現行的和長期的、個體的和集體利益的結合上。如何才能建立起一種機構使這些利益正確的結合起來，這是要加以判斷的。而且這是非常重要的非常複雜的一項任務。

在新條件下，各企業的經濟刺激直接同工作人員通過物質鼓勵基金的物質利益相結合，體現企業利益的利潤直接同體現工作人員利益的工資相結合，問題在於如何和在一種什麼樣的境界上把它們結合起來好一些。

新鼓勵制度的基本原則之一，是保存國家工資表的一定作用。此項工資表，它既是社會消費基金所保證的工資部份，又是全國工資政策重要的經濟基礎，因此，有人建議每一個企業根據利潤來定自己的工資率 and 工資額，這

是不敢苟同的。工資中的可變部分，可以而且應該安排在愈來愈大的依靠企業工作總結果的上面。

四、新鼓勵制度第四個特色，是應當把物質鼓勵同精神鼓勵結合起來。勞動貢獻的社會評價，從完成計劃指標和一些經濟槓桿影響的觀點來看，應當通過社會主義競賽的軌道，用企業加以讚揚的方法，用授紅旗，授予集體共產主義勞動稱號等等方法，以精神的評價補充之。

## 肆 結論

總之，蘇俄在其政權建立之初，因為被革命勝利沖昏了頭腦，反對物質鼓勵原則，根本就談不到有鼓勵制度。

蘇俄需要有鼓勵制度，特別需要物質鼓勵制度，是在它需要勞動者出賣更多的勞力，為它生產更多產品的時候。故每當其經濟發生困難，必一度強調物質鼓勵原則的重要性，譬如：在戰時共產主義政策失敗以後採行新經濟政策的時候，在戰後經濟恢復的時候，在史達林死後（一九五三年）蘇俄農業嚴重落後的時候，在一九六四年左右發生經濟新危機的時候。

不過，蘇俄自新經濟政策時期起，至一九六五年九月俄共中央全會通過經濟改革案止，雖然逐步重視物質鼓勵原則，但是并未建立起一個合理而統一的鼓勵制度，各企業不過本着「從物質上關心企業活動總結果」的原則性指示，各行其是而已。因為政出多門之故，以致全國總計起來有三十多種鼓勵條例。

更有進者，因為經濟改革案過份的強調「經濟刺激」和「物質鼓勵」，從企業本身以至員工個人，無不惟利是圖，所謂「社會主義道德」及「共產主義的責任心」等等，已掃地無餘。最近兩年以來，雖然各企業的利潤年年增加，但是這種增加并非因品質改良、銷售額增加和勞動生產率提高的結果，而是從非法高抬物價和消極的節約人力物力而得來的。

經過全國經濟會議的檢討與策劃以後，蘇俄的鼓勵制度可能得到下列三種進步：

第一、使獎勵辦法從政出多門而歸於統一，從此真正建立起一個鼓勵制度。

第二、從過份偏重物質刺激，兼顧到精神的鼓勵，使新鼓勵制度成爲一個完完整整的國家制度。

第三、使新鼓勵制度的基礎——兩種基金的組成、分配與利用缺點更少，更爲合理。

但是必須指出：蘇俄的鼓勵制度，儘管在全國經濟會議以後有若干進步，嚴格的說距離客觀上要求的進步和合理，還遙遠得很。因爲蘇俄現行的鼓勵制度，是社會主義制度之下採用資本主義的方法和經驗的產物，也就是說，它不可能也不允許一舉使它合理進步到資本主義國家那樣，必須逐步的徐圖改進。

蘇俄建立鼓勵制度并力求其合理化，它的目的是不是要使這個制度永垂不休呢？我們的答案是否定的。它的目的是使這個制度進步到合理到它本身趨於消滅。這就是說，蘇俄在建立社會主義和共產主義物質技術基礎的時候，需要鼓勵制度——進步而合理的鼓勵制度，用它作爲手段加速共產主義物質技術基礎的建立。但是，等到它達到目的的時候，鼓勵制度的利用價值就消滅了，也就被當作垃圾那樣被丟棄了。

本文重要參考資料：

- 一、列寧全集第三十三卷第三十九頁
- 二、蘇俄部長會議主席柯錫金在一九六五年九月俄共中央全會所作「關於改進工業管理、完善計劃工作和加強工業生產經濟刺激」的報告（一九六五年九月廿八日「真理報」）
- 三、蘇俄部長會議副主席兼國家計劃委員會主席N·K·巴伊巴科夫在蘇俄全國經濟會議所作「完善計劃工作及改進國民經濟工作之任務」的報告（一九六八年五月「經濟報」第廿一期）
- 四、蘇俄部長會議國家勞動及工資問題委員會副主席B·蘇哈廖夫斯基在蘇俄全國經濟會議物質鼓勵小組的講話：「在經濟改革條件下的物質鼓勵」（「經濟報」一九六八年七月第廿九期）
- 五、蘇俄全國職工會中央理事會書記S·薩布耶夫的講話：「改革與職工會」（一九六八年七月「經濟報」第廿九期）
- 六、蘇俄科學院經濟研究所副所長D·阿拉赫威爾強的講話（一九六八年七月「經濟報」第廿九期）