

ЭТИЧЕСКОЕ ДВИЖЕНИЕ “РОДНАЯ ЗЕМЛЯ”

ВЫПУСК ТРИДЦАТЬ ЧЕТВЁРТЫЙ:

Владимир Чабанов

**МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ОТКРЫВАЕМЫЕ ЕЮ
ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОХОДНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

Владимир Чабанов

**ТРЕТИЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ
КАК СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ
ПРИ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОГО
ХОЗЯЙСТВА**

Ноябрь 2007



К нам перестроечные драмы
Пришли не на год, на года.
В очередях скандалят «дамы»,
Дерутся в винных «господа».

Как не скандалить, как не драться,
И без вождя и без царя
Русь начинает жить с абзаца
И бизнес учит с букваря.

Разруха нагло правит нами,
А чёрный рынок на коне.
Без орденов и с орденами
Живём по Горькому – «На дне».

Нам коммунизм уже не снится,
Вокруг торговый беспредел.
Мы ждём подачек за границы,
А каждый третий не у дел.

Ответа нет, идём куда мы,
Спешили в рай, теперь куда?
Ведь бабы русские не «дамы»,
А мужики – не господа.

Всё чаще снятся нам застолья,
А ностальгия жжёт огнём.
Как не взялась бы Русь за колья
Да не расправилась с Кремлём.

1998

*Борис Широков,
Тверская обл.*



МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ОТКРЫВАЕМЫЕ ЕЮ ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОХОДНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Преамбула

Общеизвестно, что используемые в настоящее время повременная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная и др. системы оплаты труда не делают работающего лично заинтересованным в конечных результатах деятельности предприятия. Поэтому они слабо влияют на его стремление всемерно проявлять свои способности, энергию и знания, более полно реализовывать возможности техники, экономить сырье и энергоносители. Поэтому начальники всех рангов подавляющую часть своего времени, энергии и таланта тратят не на управление производством, поиск и реализацию наиболее продуктивных действий, а на рутинное руководство рабочей силой, на ее повседневный контроль, преодоление лени и безразличия подчиненных. Всякое созидательное решение идет только сверху, по мере приближения к непосредственным исполнителям оно теряет свое действенное содержание. Его не подхватывают заинтересованные соучастники производственного процесса, не обогащают своим опытом, инициативой и знаниями, а всячески топят нежеланием, перестраховкой, равнодушием. И переломить эту ситуацию не способны ни наказания, ни поощрения, ни всевозможные организационные или денежные ухищрения. Очевидно, что при отсутствии внутренних стимулов исполнителей работ сложившуюся тенденцию не перебороть. С другой стороны, и сами работающие не удовлетворены своим положением. Нетворческий, бесправный труд для людей всегда был хуже рабства. Он унижает работника, способствует его деградации, стимулирует лень, ликвидирует стремление сделать дело лучше. Поэтому легенда о дешевизне нашей рабочей силы в большинстве случаев не соответствует действительности, по своей производительности она оказывается дорогой даже несмотря на нищенские зарплаты. Кроме того, эпидемия стяжательства, поразившая в процессе осуществляемой реформы всю страну, не обошла стороной и наемных работников, всё разрушая на своем пути, способствуя росту аморальности, жестокости и безнравственности.

Вместе с тем тенденция современного развития производства проявляется во все большем увеличении сложности используемых технологий и оборудования, в росте их стоимости и в повышении требований к качественному обслуживанию. И это вступает в противоречие с наблюдаемой деградацией наемной рабочей силы, с ее незаинтересованностью эту технику эксплуатировать наилучшим образом. Поэтому окупаемость капиталовложений оказывается существенно ниже возможной, и это становится непреодолимой

преградой для привлечения инвестиций, служит одной из важнейших причин низкой доходности подавляющей части наших предприятий. Является дополнительным подтверждением известного закона, согласно которому производительные силы всегда соответствуют действующим производственным отношениям. И никакие автоматические системы управления, современные методы организации, планирования, техника и технологии в полной мере эти проблемы не решают. Очевидно, что без человека, без его личной заинтересованности в результатах собственного труда высокоэффективное производство не создать.

Но результаты работы предприятия зависят не только от каждого сотрудника в отдельности, но и от их взаимодействия. Очевидно, что если каждый будет тянуть только на себя, толку от этого не будет. Поэтому **необходимо внедрять такую систему мотивации, при которой будет невозможно получить какую-либо выгоду при нанесении ущерба окружающим, но только принося им пользу.** И чем в большей степени будут совпадать интересы частных собственников и наемных работников, коллективов и общества, тем более плодотворными окажутся производственные и человеческие отношения, продуктивнее будет воздействие оплаты на производственный процесс.

Перечисленным требованиям не отвечает ни одна из используемых в настоящее время форм оплаты наемного труда. Только доход собственников в полной мере зависит от прибыли, определяемой конечными результатами деятельности, и это – принципиально иная форма вознаграждения. Данное обстоятельство и заставляет собственников трудиться на пределе своих возможностей. Именно такие качества и требуется придать новой форме оплаты наемных работников, чтобы они также работали в полную силу. О том, как это сделать, и пойдет речь в предлагаемой ниже системе учета и распределения на предприятиях и организациях.

Более 150 лет делаются попытки разрешить или обойти эту проблему. Широкое распространение получили всякого рода стимулы, контроль, обман, угрозы, наказания и поощрения, применяются всевозможные ухищрения для повышения заинтересованности работающих, вводятся различные технические и организационные новшества, используются достижения НОТ и др., но толку от всего этого мало. Сам факт непрекращающегося интереса к данной проблеме, незначительность получаемых при этом результатов свидетельствует о принципиальной невозможности решить ее традиционными методами. И становится очевидным, что пока человек будет выступать всего лишь одним из технологических компонентов производства ни поощрениями, ни насилием, ни обманом заставить его полностью раскрыть свои возможности не удастся. Несомненно, что при всяких условиях человек будет лучше работать на себя, чем на других. Поэтому требуется принципиально менять производственные отношения, т.е. **делать оплату труда наемных работников так же зависящей от результатов труда, как это происходит при получении доходов**

владельцами частной собственности и тогда указанная проблема разрешится автоматически.

Наиболее впечатляющие успехи в данном направлении достигнуты только в Японии, где путем использования особенностей национальной культуры, специфики традиционных межличностных отношений удалось по-настоящему сделать работающих заинтересованными в результатах своего труда. Отсюда если в США, например, только 13% наемных работников уверены, что повышение личной производительности приведет к безусловному повышению их зарплаток, то в современной Японии их 93%. И это явилось фундаментом послевоенных достижений японской экономики, демонстрирует потенциальные возможности, которыми обладает человеческий фактор при его включении в современное производство, его приоритет по сравнению со всякого рода технократическими факторами.

Как пример, на японском заводе по выпуску автомобильных двигателей «Тайота» в начале 80-х использовалось устаревшее американское оборудование выпуска 60-х, но тем не менее в расчете на одного занятого производилось в 4.5 раза больше двигателей и лучшего качества, чем на американских заводах «Форд» и «Крайслер», применявших новейшие станки и технологии. Известно также, что производительность труда на советских заводах во время войны была более чем в 2 раза выше, чем в восьмидесятые годы, хотя трудились на них в основном малоквалифицированные женщины и дети. Всего за 2 месяца в тяжелейших условиях зимы 41-го года 3/4 промышленности СССР было эвакуировано в необжитые районы Сибири и налажена ее работа. А всего лишь потому, что все были заинтересованы в Победе и ничего для этого не жалели. Очевидно, что никакими ухищрениями, угрозами или поощрениями достичь такого было бы невозможно. Это демонстрирует потенциальные возможности человеческого фактора, экономические достижения, которые могут быть получены с его помощью.

С другой стороны, в отличии от технической реорганизации предприятий внедрение прогрессивной мотивации труда не требует больших финансовых вложений, времени и не сопровождается какими-либо серьезными социальными потерями. Но экономический эффект от него может считаться уже не в процентах, а в размах.

Суть предложения

Новая система учёта включает в себя следующие мероприятия:

1. Совершенствование структуры предприятия и каждого из его подразделений в отдельности;
2. Новый подход к формированию фонда оплаты труда наемных работников предприятия;
3. Внедрение «внутренних денег предприятия» и осуществление на их основе внутреннего хозрасчета подразделений;
4. Применение системы самооценки результатов деятельности коллективов и отдельных работающих (метод МРП);
5. Организация новой системы распределения

фонда оплаты труда между подразделениями предприятия и между отдельными работающими в каждом коллективе.

Данные мероприятия построены по принципу высокоорганизованных систем, а, значит, они взаимно увязаны и дополняют друг друга. Внутри каждого из них действуют прямые и обратные, положительные и отрицательные обратные связи, которые формируют саморганизирующуюся, адаптирующуюся систему, которая развивается по собственным законам, естественным образом отображается на каждом подразделении, оптимизирует их структуру, распределение прав и обязанностей, автоматически выделяет естественных лидеров и стимулирует работу каждого сотрудника. Указанные мероприятия могут внедряться как все вместе, так и каждое в отдельности. Экономический эффект от реализации любого из них окажется весомым, но наибольший результат, очевидно, будет только при совместном внедрении отмеченных выше мероприятий.

С другой стороны, допускаются вариации конкретных действий по каждому предприятию, учитывающие его специфику, вид деятельности, сложившиеся традиции и установившиеся человеческие отношения.

Совершенствование структуры предприятия и его подразделений

Структура большей части современных многоуровневых предприятий является неоптимизированной. При этом чаще всего встречаются следующие нарушения классических принципов организации: 1. перегрузка отдельных звеньев управления при существенной недогрузке других. В результате часть сотрудников и подразделений работают на пределе своих возможностей, а остальные только демонстрируют занятость; 2. нечёткие, запутанные схемы организации, подчиненности и ответственности. Отсюда некоторые функции параллельно исполняются несколькими структурами, а другие не исполняются вовсе; 3. несоответствующее выполняемым функциям распределение прав и обязанностей. Поэтому у некоторых структур прав оказывается существенно больше, чем обязанностей, а у других – наоборот; 4. распределение ресурсов предприятий, при котором часть подразделений имеет избыточные для исполнения предназначенных для них функций возможности, а у других их недостает; 5. неоптимальное соотношение между прямым и вспомогательным трудом в каждом из подразделений предприятия, между численным составом основных и вспомогательных служб; 6. низкая квалификация, нерациональное использование квалификационных, интеллектуальных и организационных ресурсов; 7. плохой учет, при котором различие между эффективным и неэффективным трудом оказывается мало различимым.

Причиной всего этого является известная консервативность структуры, которая не всегда поспевает за исполняемыми функциями в условиях современного динамичного производства. В самом деле, за время своего существования современные многофункциональные

предприятия неоднократно меняли профиль своей работы, перестраивались на выпуск разной продукции, проходили через серию всевозможных реорганизаций. Причем, на них оказывало существенное влияние не только дело, но и персональный состав, взаимодействие и личностные отношения. В последующем личности, под которые строились подразделения, уходили, а сами структуры – сохранялись.

Очевидно, что всё это не способствует успешной работе предприятия, ведет к снижению эффективности труда работников как основных, так и вспомогательных подразделений. Понижает управляемость предприятия, увеличивает накладные расходы и себестоимость выпускаемой продукции. Поэтому любую реорганизацию предприятий следует начинать с анализа их структуры.

При этом следует руководствоваться следующими классическими правилами:

1. число структур, входящих в какое-то подразделение, или количество подразделений, непосредственно курируемых (подчиненных) любому начальствующему лицу, не должно быть не меньше 3 и не больше 7. это объясняется тем, что при большом числе управляемых звеньев их управляемость понижается, а при малом - не в полной мере реализуются преимущества кооперации. В случае несоответствия нижнему пределу следует укрупнить или разделить соответствующую кооперацию, а при нарушении верхнего предела – выделить избыточные подразделения, образовав из них другую кооперацию или введя в другое подразделение;

2. громадное значение имеет продуманность связей подразделений. Причем:

- по виду связи подразделений предприятий бывают **материальными, трудовыми, финансовыми, информационными, психологическими, человеческими** и др.;
- по своему отношению к границам подразделения связи бывают **внутренними и внешними**. Причем, внутренние связи способствуют сохранению и лучшему исполнению функций подразделения, а внешние – его адаптации к внешним условиям. Качественного различия между ними не существует, поскольку всякие внешние связи являются внутренними для другого более крупного подразделения или всего предприятия в целом;
- связи бывают прямыми и обратными. Причем, прямыми называются связи, воздействующие на подразделение, а обратными – его реакцию на эти воздействия. При этом указанные связи должны быть сбалансированными, т.е. отклик подразделения на всякое раздражение должен быть ему адекватным. А не взрывным или пассивным, как нередко происходит сейчас;
- прямые и обратные связи должны быть **скоординированными**. Недопустимо, когда воздействие какого-то подразделения на другое оказывается более сильным, чем его ответ на это воздействие. Поэтому следует так

перераспределять поле прав и обязанностей, учета и распределения подразделений, чтобы не допускать неуравновешенного диктата одних подразделений или структур над другими, получать за счет своего доминирующего положения какую-либо выгоду. Только при этом условии каждое подразделение получает возможность функционировать как высокоорганизованная система;

- внешние и внутренние связи систем должны быть **согласованы**, в том числе по их производственному ритму. То есть поступление необходимых материальных, информационных, энергетических ресурсов, требуемых услуг вспомогательных подразделений должны подчиняться единому производственному циклу. Только в этом случае деятельность предприятия окажется **надежной**, возникнет резонанс всех его подразделений, многократно увеличивающий его экономическую эффективность;
- внешние связи подразделений являются вертикальными и горизонтальными. То есть такими, которые идут в структуру, входящую в рассматриваемую или вышестоящую кооперацию, а также теми, которые связывают между собой подразделения одного уровня. Причем, вертикальные связи формируют согласованность деятельности подразделений, а горизонтальные – справедливость при обмене продуктами труда. Вертикальные связи реализуют преимущества кооперации, а горизонтальные – разделения труда;
- положительными называются такие связи, под воздействием которых подразделение активизируется, а отрицательными – стабилизируется. Т.о., положительные связи формируют адаптивность подразделений, а отрицательные – их устойчивость. Поэтому очевидно, что внешнее управление подразделениями может осуществляться только путем воздействия на их положительные связи и бесполезно – на отрицательные;
- для высокоорганизованных системах справедлив принцип **симметрии**, т.е. все виды связей должны быть **эквивалентными**. И недопустимо, когда отдача одних из подразделений не компенсируется в полной мере их партнерами;
- все связи, независимо от их вида, образуют скоординированную систему, взаимно дополняя и усиливая позитивное воздействие друг друга на производственный процесс.

3. В зависимости от количества подразделений, входящих в каждую из структур предприятия, последние делятся по числу уровней организации. При этом могут иметь место одноуровневые предприятия (например, индивидуальное производство), двухуровневое (хозяин - наемные работники), трехуровневое (администрация – бригады - работники), четырехуровневое (администрация - цеха – бригады – работники) и т.д. Причем, вышеперечисленные правила справедливы для предприятий любого уровня и всякого из входящих в него подразделений.

4. Недопустимы запутанность связей или их нечеткость, расплывчатость.

5. Продуманность и проработанность связей всех подразделений необходимо, однако полная регламентированность связей невозможна и только личная заинтересованность каждого работающего делает весь этот процесс наиболее продуктивным.

Новый подход к формированию ФОТ наёмных работников предприятия

Как уже отмечалось выше, используемые в настоящее время формы оплаты труда, несмотря на все их разнообразие, в принципе не способны сделать наемных работников лично заинтересованными в конечных результатах собственного труда. А без этого современное производство, применяющее дорогое и сложное оборудование, высокоответственные технологии с наивысшей результативности применяться не может. И это обстоятельство, в конечном итоге, не способны исправить ни высокие оклады, ни психологически отработанные формы стимулирования, ни угрозы или обольщения. Человек всегда будет работать лучше на себя, чем на другого, сколь высокоумным ни был бы этот другой. Указанный фактор тормозит производство тем в большей степени, чем более современным и наукоемким оно является, чем выше требуемая ответственность персонала и его ответственность за результаты своей деятельности. И очевидно, что со временем эта проблема становится все более актуальной.

В результате фонд оплаты наемного труда фактически лишился объективного содержания. Он не зависит ни от дохода, получаемого предприятиями, ни от расходов, которые вынуждены производить они для осуществления своей деятельности. Его величина определяется рыночной ценой на рабочую силу, соотношением ее проса и предложения, активности профсоюзов и еще многим другим, к доходам и расходам не имеющим никакого отношения. И т.о. предприятие фактически лишается продуктивного воздействия самого эффективного фактора, способного существенно увеличивать прибыльность предприятий.

В предлагаемой форме оплаты каждый работающий из наемного работника превращается в сотрудника, в полноценного участника трудового процесса вне зависимости от занимаемой им должности. Его оплата уже оказывается зависящей не только от него самого, от работы окружающих, но и от результатов деятельности предприятия как целого. Экономическую и социальную пользу для всех участников трудового процесса от этого трудно переоценить. Как всего этого можно достичь на практике?

Для этого рассмотрим место доходов и всякого вида расходов на предприятиях различной формы собственности. Как известно, прибыль Π_p предприятия (т.е. доход его владельцев) равна разности между его валовым доходом D_g и суммарными расходами P_c , т.е.

$$P_p = D_g - P_c. \quad (1)$$

Причем, к суммарным расходам в настоящее время относятся не только затраты на весь привнесенный извне труд $Z_{внешн}$ (т.е. на оплату комплектующих, материалов, амортизацию оборудования, энергозатрат и проч.), но и фонд оплаты труда коллектива $\Phi_{от}$. Иначе говоря,

$$P_p = D_g - Z_{внешн} - \Phi_{от}. \quad (2)$$

Эта формула и отображает все противоречия в используемых ныне формах оплаты труда. В самом деле, из нее следует, что чем большим оказывается фонд оплаты коллектива, тем при прочих равных условиях меньше будет прибыль, и наоборот. В результате собственник всячески пытается экономить на затратах, в том числе и на оплате рабочей силы, а коллектив старается всеми доступными ему способами препятствовать этому. В развитых капиталистических странах стремлению хозяев всячески экономить на работающих по найму препятствует развитая система противовесов (адаптированные к такой ситуации профсоюзы, ограничивающее максимально допустимую прибыль законодательство и проч.), в нашей стране таковые фактически отсутствуют. Поэтому процесс обнищания работающих оказался всеобщим, интересы частных владельцев предприятий и работающих на них коллективов поставлены в непримиримое противоречие.

С другой стороны, все мы объективно находимся в одной лодке и всеобщее обнищание работающих в конечном итоге ударило и по владельцам предприятий, лишило их перспективы честного и стабильного зарабатывания средств. Разве можно быть уверенным в будущем, спокойным за своих близких в окружении голодных и озлобленных людей? Это и явилось одной из важнейших причин бегства капитала из нашей страны, того, что немалая часть энергичных и способных людей стали готовить себе прибежище за рубежом, согласились лишиться себя и своих детей отечества пращуров. Не будь этой взаимозависимости людей, человечество давно бы уже вымерло. Объективно, интересы личностей, коллективов и общества являются взаимозависящими, от разъединения интересов по большому счету не может выиграть никто. И требуется только отобразить эту зависимость в производственных отношениях, т.е. в системе деления результатов труда. Иначе говоря, **нужно менять правила экономической игры, стимулировать факторы, не разделяющие интересы людей и способствующие отнятию или делению доходов, а к тому, что людей объединяет, ведет к сложению и умножению богатств.**

В предлагаемой форме распределения фонд оплаты труда переносится в левую часть уравнения (2), т.е. превращается в суммарный доход от деятельности коллектива $D_ч$, равный сумме прибыли и фонда оплаты труда, т.е.

$$P_p + \Phi_{от} = D_ч = D_g - Z_{внешн}. \quad (3)$$

При этом в случае государственного владения предприятием прибыль как таковая исчезает, а при частном владении она становится фиксированной частью суммарного дохода коллектива. **Что всё это дает?**

Данный подход не является простым арифметическим действием, как могло бы показаться на первый взгляд, а служит источником глубинных процессов, принципиально меняющих всю экономическую ситуацию, гармонизирующих психологический настрой всех участников производственного процесса. В самом деле, при нем целью деятельности предприятий уже становится не прибыль, а чистый доход, включающий в себя и заработок коллектива. Исчезает противоборство собственников с наёмными работниками, чреватое громадными издержками, возникает консолидация интересов, все становятся взаимно зависящими друг от друга со-трудниками. Как работники, так и хозяева оказываются одинаково заинтересованными в сокращении всевозможных затрат, в бережном отношении к оборудованию, в экономии и рачительности, в увеличении валового дохода, в повышении качества продукции и росте конкурентности предприятий. Движущим рычагом производства уже выступают факторы, объединяющие людей, а не разделяющие их. Появляются предпосылки перехода производственных отношений на другой, качественно более высокий уровень, создается основа для внедрения более совершенной формы оплаты. Экономическую пользу от этого для всех без исключения участников производственного процесса трудно переоценить.

Вместе с тем реальность работы современных предприятий России препятствует внедрению распределения, соответствующей формуле (3), в чистом виде. И это несмотря на то, что экономическая эффективность его окажется наиболее высокой как для наёмных работников, так и для собственников предприятий. Этому препятствует существующее налоговое законодательство, нередко делающее нерентабельным всякую законопослушную деятельность. Расстройство денежного обращения, в результате которого расчеты между контрагентами нередко производятся не живыми деньгами, а бартером, всевозможными денежными суррогатами и ординарными неплатежами. Некоторые расходы нельзя считать строго законными и т.д. Поэтому многими предприятиями прибыль не показывается вовсе или в символическом количестве, нередко она переводится в расходы, ведется параллельная бухгалтерия и проч.

В этой связи требуется применять паллиативные решения, хоть в какой-то степени способные улучшить существующее положение. В частности, к таковым может относиться введение пропорциональности между фондом оплаты коллектива предприятия и получаемым им доходом. То есть полагать, что

$$\Phi_{от} = \alpha \times D_{г}, \quad (4)$$

где α - используемый коэффициент пропорциональности, который зависит от существующей в начале реорганизации пропорции между доходом и фондом оплаты, заключаемым коллективным договором и

проч. В таком случае коллектив уже будет заинтересован в доходе, получаемом предприятием, и начнет способствовать его увеличению. Фонд оплаты труда получит объективное содержание и начнет влиять на производство. Однако при этом коллектив не будет стремиться понижать расходы. Вместе с тем последнее обстоятельство может быть в определённой степени снижено с помощью мероприятий, описываемых ниже.

Разумеется, можно формировать фонд зарплаты предприятия и иным каким-либо способом, в том числе применяемым ныне, но тогда преимущества, следуемые из настоящей системы мотивации труда окажутся более скромными.

Внедрение «внутренних денег предприятия» и осуществление на их основе внутреннего хозрасчета подразделений

Внутренний хозрасчёт подразумевает внедрение денежных или иного вида подобных отношений во взаиморасчётах подразделений предприятия. При этом надо отметить следующие обстоятельства:

1. в качестве единицы измерения затрат подразделений лучше всего применять рубль. Он является привычным, легко согласующимся с применяемыми макропараметрами предприятия, допускает любые градации измерения;

2. использовать обычные деньги для организации внутреннего хозрасчёта нецелесообразно не только в связи их естественным дефицитом, но и по причине возможной утраты в процессе хозяйственной деятельности. С другой стороны, представление их в форме каких-то ценных бумаг также нежелательно, поскольку возможна их подделка, трудно придать им достойный внешний вид, что лишит их требуемого авторитета. Более целесообразно использовать электронный вид внутренних производственных денег, движение которых должно осуществляется из единого расчетного центра предприятия;

3. применение внутренних денег для имитации товарообмена между подразделениями предприятия нельзя, поскольку каждое подразделение является фактическим монополистом, а поэтому рыночное регулирование внутренних цен является невозможным. Трудовые отношения между коллективами подразделений более целесообразно осуществлять так, как будет показано в следующих разделах. А поэтому внутренние деньги следует использовать только для учета и стимулирования текущих материальных расходов подразделений;

4. принимая во внимание, что текущие материальные затраты многих подразделений предприятия незначительны (бухгалтерия, ОТЗ, финотдел и др.), внутренние деньги целесообразно использовать только в подразделениях, у которых указанные расходы являются весомыми.

Практически внедрить соответствующий хозрасчет подразделений можно следующим образом. Первоначально устанавливается планируемая сумма материальных расходов, которые предполагается израсходовать в текущем месяце для производственной деятельности

подразделений, участвующих в хозрасчете. И каждому из них передается в пользование (заносится на его счет) соответствующая сумма. После этого осуществляется списание средств, находящихся на указанных счетах, после расходования подразделениями нужных ресурсов.

Если по окончании месяца на счету подразделения остаются какие-либо «деньги», они принимаются во внимание как положительный фактор при распределении фонда зарплаты предприятия между подразделениями (раздел VII). Если возникнет нехватка «денег», это также будет сказываться при учете деятельности подразделения.

Заметим, что т.о. можно будет учитывать не только все производственные ресурсы, используемые подразделениями предприятия, но также любого из них в отдельности. Это обстоятельство дает возможность применять внутренние деньги и в том случае, когда учет каких-либо материальных расходов (тепло, электроэнергия и др.) оказывается по каким-либо причинам затруднен.

Данное мероприятие позволит организовать тщательный учет потребляемых ресурсов и проявиться стремлению каждого работающего по-хозяйски их расходовать. Это будет особенно ценным при формировании фонда зарплаты коллектива согласно формуле (4).

Применение системы самооценки результатов деятельности коллективов и отдельных работающих (метод МРП)

1. Параметр «**качество труда**» используется для установления доли коллектива в фонде зарплаты предприятия, а также величины оплаты труда работающих в общем заработке коллектива, в котором они трудятся. 2. **Метод расстановки приоритетов (МРП)** применяется для самооценки качества труда коллективов и отдельных работников. 3. Методики оценки качества труда подразделений и каждого из работающих идентичны. 4. **Экспертами** самооценки коллективов выступают представители подразделений, входящих в более крупное подразделение предприятия. Экспертами оценки труда отдельных работников на паритетных началах служат их руководители и коллективы. Причем, экспертами самооценки первичных коллективов, в которых эти работники трудятся (т.е. на производственных участках, в бригадах, в лабораториях, отделах и др.), являются все их члены, включая и самих оцениваемых. 5. При экспертной самооценке качества труда работающих или коллективов принимаются во внимание результаты:

а. превышение трудовых затрат по сравнению со средними для обычно исполняемых ими функций в истекшем месяце по сравнению таковыми у других коллективов в подразделении или у других работников в коллективе;

б. реальные итоги труда (премии или штрафы, полученные от пользователей продукции, благодарности или взыскания начальства, иные документально зафиксированные показатели деятельности);

с. предотвращение материальных и финансовых потерь, экономия энергоресурсов, материалов и комплектующих;

- d. высокоэффективный или досрочный ремонт оборудования, средств связи, коммуникаций и др.;
- e. рационализаторские предложения, организационные, коммерческие и технические решения, способствующие увеличению конкурентоспособности предприятия, росту его доходности;
- f. помощь, оказанная другим коллективам или работающим;
- g. отсутствие или наличие брака, особо продуктивного или наоборот, некачественного исполнения работ;
- h. другие экономические и социальные позитивные или негативные результаты, определяемые конкретными видами деятельности.

6. При экспертной самооценке качества труда работников назначается **максимально возможное соотношение** между самой высокой и самой низкой величиной указанных коэффициентов. Затем по каждому (или по некоторым) из приведенных в п.5 параметров эксперты устанавливаются сравнительные парные оценки всех членов коллектива (или подразделения), которые заносятся в ЭВМ и обрабатываются в соответствии с методикой МРП, приведенной в Приложении.

7. Результаты самооценки, полученные согласно п.6, складываются и результат делится на общее их число.

8. Одновременно производится оценка показателей качества труда каждого из работающих или коллективов, осуществляемая их руководителями (исключая самих себя). Для этого применяется бальная система, в которой максимальное и минимальное значение равны использованному в п.6 **максимально возможному соотношению** между самой высокой и самой низкой величиной коэффициентов. Причем, при указанной оценке допускаются не только целые, но и дробные значения коэффициентов. Оценка производится интегрально сразу по всем позициям, приведенным в п.6 настоящего раздела.

9. Оценка самого руководителя коллектива осуществляется его прямым начальником по той же схеме, что и показанная в п.8 настоящего раздела.

10. После исполнения п.п.8,9 полученные коэффициенты нормируются т.о., чтобы средние значения их для всех коллективов, включая и их руководителей, были всегда равными единице.

11. Искомая величина индивидуальных коэффициентов находится сложением полученных в п.п.7,10 значений и делением на два. Этим достигается не только управляемость коллективов их начальством, но и соразмерность этого воздействия самого коллектива.

12. В случае, когда имеются нормы для конкретно исполняемых работ, полученные согласно п.11 настоящего раздела коэффициенты множатся на величину выполнения этих норм каждым работником по сравнению с другими работниками первичного коллектива. При этом учет выполнения указанных норм всем подразделением принимается во внимание при учете интенсивности трудовых затрат, осуществляемым в соответствии с п.5-а.

Организация новой системы распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия и между работающими в каждом коллективе.

А. Общие положения

При внедрении новой формы оплаты труда применяются во внимание следующие положения:

1. **Сложность труда** коллективов и каждого, в них работающего, характеризует среднюю квалификацию, условия труда и ответственность исполняемых ими работ.

2. **Коэффициенты квалификации** подразделений и отдельных работников определяются уровнем профессионализма исполняемых ими работ или квалификацией, требуемой для эффективного осуществления предназначенных им функций по сравнению с таковыми в других подразделениях или у остальных членов коллективов, в которых работают оцениваемые работники.

3. **Коэффициенты условий труда** отражают сравнительное состояние жизнеобеспечения и вредности, в которых трудятся конкретные работники или коллективы.

4. **Коэффициенты ответственности подразделений** характеризуют значимость осуществляемых ими функций, степень влияния выполняемых работ на результаты деятельности предприятия.

5. **Коэффициенты ответственности работников** устанавливают должностные обязанности, а также значимость исполняемых ими работ и принимаемых решений на результативность труда подразделений и (или) всего предприятия в целом.

2. **Коэффициенты сложности труда** подразделений и отдельных работников находятся производением коэффициентов их квалификации, условий и ответственности и корректируется не реже 1 раза в год.

3. **Назначение** коэффициентов квалификации, условий и ответственности труда осуществляется отделом кадров, отделом труда и зарплаты, иным подразделением или работниками, в обязанность которых входит исполнение указанных функций.

4. **Коэффициенты интенсивности труда** используются для определения реального воздействия каждого коллектива и всех, в них работающих, на общие результаты труда подразделений и всего предприятия в целом. Они устанавливаются ежемесячно путем экспертной оценки и самооценки в соответствии с методом МРП (см. Приложение).

5. Произведение коэффициента интенсивности на коэффициент сложности определяет **качество труда** каждого работающего или всего коллектива подразделения как целого.

В. Особенности распределения фонда оплаты труда предприятия

1. Фонд зарплаты всего предприятия формируется согласно разделу IV настоящей работы. Распределение его между трудящимися осуществляется в соответствии с их трудовым участием в полученном коллективном фонде зарплаты. Для этого на первом этапе реорганизации применяется **коэффициент сложности труда каждого работающего** K_{cm} , равный отношению его заработка за предшествующий реорганизации период $Z_{нл}$ к средней зарплате на предприятии $\bar{Z}_{нл}$. То есть считать, что

$$K_{cm} = Z_{нл} / \bar{Z}_{нл}. \quad (5)$$

Как пример, если фактическая зарплата какого-либо работающего за предыдущий реформе месяц (или за три месяца) была равна 2500р, а средняя зарплата на предприятии – 1000р, тогда коэффициент сложности его труда будет равным 2.5. А если фактическая зарплата у работающего равнялась 800р, тогда этот коэффициент у него окажется равным только 0.8.

Затем учитывается фактический труд i -го работающего Tr_i , затраченный им в процессе деятельности за месяц, соответствующий рассчитываемой величине зарплаты. Он оказывается равным фактическому времени t_i , проработанному человеком за отчетный период, помноженному на исчисленный выше коэффициент сложности его труда K_{cm}^i , т.е.

$$Tr_i = t_i \times K_{cm}^i. \quad (6)$$

Так, если рабочий проработал в учетный месяц 172 часа, коэффициент сложности его труда равен 2.5, тогда суммарный затраченный им труд оказывается равным $172 \times 2.5 = 430$ (часов), а если коэффициент сложности труда равнялся 0.8, тогда затраченный работником труд окажется равным $172 \times 0.8 = 137.6$ часов.

Фактическая зарплата работающего $Z_{нл}^i$ оказывается пропорциональной фонду оплаты труда коллектива Φ_{om} и его доли в трудовых затратах указанного коллектива, а именно:

$$Z_{нл}^i = \Phi_{om} \times \frac{Tr_i}{\sum_{j=1}^N Tr_j}, \quad (7)$$

где N - общее число работников предприятия.

Как пример, если общий фонд оплаты труда равен 1 мил. рублей, а суммарные трудовые затраты коллектива - 170 тыс. часов, тогда получаемая выше приведенными работниками зарплата окажется равной $1000000 \times 430 : 170000 = 2529.41$ рубля у первого работающего и $1000000 \times 137.6 : 170000 = 809.41$ рубля – у второго.

2. На первом этапе реформы предполагается также осуществить изменение системы учета трудоёмкости изделий, изготавливаемых

предприятием или оказываемых им услуг. С этой целью все подразделения его делятся на основные и вспомогательные, т.е. на вкладывающие прямой или косвенный труд в каждое из изготавливаемых изделий. Причем, к основным относятся все подразделения, непосредственно производящих товарную продукцию, а к вспомогательным – все те, кто способствуют получению наивысшей производительности основными подразделениями (отделов снабжения, транспорта, бухучета, планирования, охраны, безопасности и проч.).

Для пояснения изложенного на Рис. 1 приведена структура какого-то предприятия. В его «дереве организации» работники показаны кружочками, а подразделения – квадратами. Причем, в подразделения включаются и вспомогательные работники, обслуживающие их. Основные подразделения обозначены буквой «О», а вспомогательные – «В». Цифрами показаны соответствующие индексы подразделений, их нумерация в составе более крупной кооперации (подразделения). Причем, чем меньше цифр в этом индексе, тем выше уровень подразделения. То обстоятельство, что некоторые более мелкие подразделения вспомогательного труда относятся к подразделениям основного труда и наоборот не должно вызывать недоумения, поскольку на практике всегда могут иметь место кооперации, предназначенные для обслуживания других коллективов внутри какого-то подразделения, а также в любом подразделении вспомогательного труда могут присутствовать небольшие кооперации, труд которых можно считать основным.

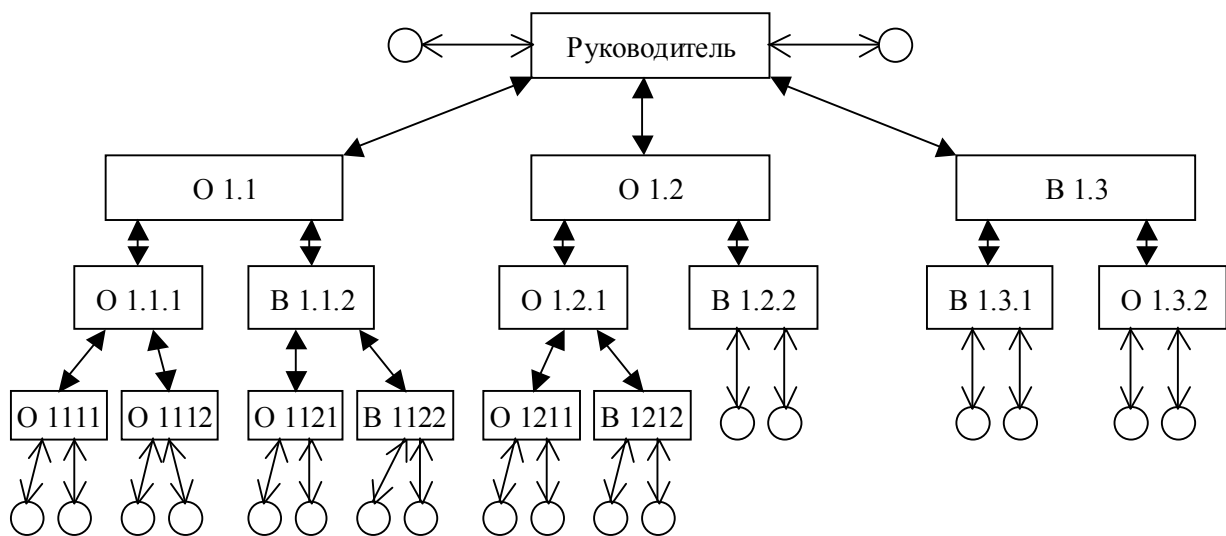


Рис.1

В каждом из подразделений работают люди как прямого, так и косвенного (основного или вспомогательного) труда. Например, к прямому относится труд тех, кто непосредственно изготавливает изделия (станочники, литейщики, монтажники и проч.), а к косвенному – кто обеспечивает прямой труд (ремонтники, учетчики, снабженцы, руководители всякого ранга и т.д.).

Фактическая разница между прямым (основным) и косвенным(вспомогательным) трудом заключается в том, что прямой труд

сам по себе способен производить изделия, а косвенный без прямого труда не имеет смысла. Так, сколь интенсивно не работала бы бухгалтерия, канцелярия, все начальство, отделы снабжения и ремонта, но пока работник прямого труда не приступил к изготовлению товарной продукции их труд оказывается бесплодным. И то же самое с основными и вспомогательными подразделениями. С другой стороны, только прямой труд поддается нормировке, непосредственному учету и планированию, а косвенный труд такими качествами не обладает. Поэтому в предлагаемой методике **прямой труд является базой для учета вклада косвенного труда в трудоемкость каждого изделия**, как это будет показано ниже. Вместе с тем, очевидно, что без использования косвенного труда производительность прямого труда резко понижается. А поэтому для оптимизации структуры предприятия **необходимо, чтобы результативность прямого и косвенного труда на каждом уровне организации, в каждом подразделении была одинаковой**. То есть чтобы увеличение численности работников косвенного труда сопровождалось повышением результативности коллективного труда, по крайней мере, так же, как и при увеличении численности работников прямого труда. Иначе говоря, при правильной организации **производительность прямого и косвенного труда должна быть одинаковой**. Сокращение численности работников косвенного труда допустимо лишь до той величины, при которой экономическая эффективность деятельности предприятия не понизится точно так же, как и от сокращения численности работников прямого труда. Данный подход становится естественным ограничителем гипертрофированного роста косвенного труда, накладных расходов, от которого страдают сейчас все российские предприятия. Это понижает их конкурентоспособность, сокращает общую производительность труда, уменьшает средний уровень оплаты, ослабляет эффективность административного управления, ведет к его деградации. Как показала многолетняя практика, периодические сокращения управленческого персонала ничего реального не дают и способствуют в большей степени его росту, чем уменьшению. В предлагаемой методике данная проблема разрешается путем учета реального вклада всякого работающего в изготовление товарной продукции вне зависимости от вида этого труда, а также реальной заинтересованностью каждого в понижении объема неэффективного труда. И это явится основанием для саморегуляции управления во всех звеньях производства, без чего действительное возрождение предприятий оказывается малоперспективным. Разумеется, что при этом работники косвенного труда оказываются такими же равноправными участниками трудового процесса, как и работники прямого труда.

Для практической реализации указанного механизма вводятся коэффициенты косвенного труда $K_{кт_j}$ каждого из j подразделений, входящих в «дерево организации» Рис.1. Эти коэффициенты равны

отношению суммарных прямого $\sum_{i=1}^{N_1} K^j cm_i(np)$ и косвенного $\sum_{i=1}^{N_2} K^j cm_i(косв)$

труда подразделения ко всему прямому труду в нем. Причем, труд всех основных подразделений, входящих в кооперацию, считается прямым, а вспомогательных – косвенным, а сам труд принимается равным коэффициентам его сложности для каждого из работающих, вычисляемым согласно уравнению (5). То есть:

$$K_{км_j} = \frac{\left(\sum_{i=1}^{N_1} K^j cm_i(np) + \sum_{i=1}^{N_2} K^j cm_i(косв) \right)}{\sum_{i=1}^{N_1} K^j cm_i(np)} \quad (8)$$

Здесь N_1 и N_2 , соответственно, численность работников прямого и косвенного труда в подразделении j .

Как пример, рассмотрим схему организации, показанную на Рис.1. Пусть для простоты анализа каждый из работающих в ней имеет одинаковые коэффициенты сложности труда, равные единице, а численность их соответствует кружкам, показанным на рисунке. В каждом из четырехугольников имеется один начальник с коэффициентом сложности труда, равным 2. Тогда $K_{км_{1111}} = 5/3$; $K_{км_{1112}} = 4/2$; $K_{км_{1121}} = 5/3$; $K_{км_{1122}} = 4/2$; $K_{км_{1211}} = 4/2$; $K_{км_{1212}} = 5/3$; $K_{км_{111}} = 11/9$; $K_{км_{112}} = 11/5$; $K_{км_{121}} = 11/4$; $K_{км_{122}} = 6/4$; $K_{км_{131}} = 6/4$; $K_{км_{132}} = 5/3$; $K_{км_{11}} = 24/11$; $K_{км_{12}} = 19/11$; $K_{км_{13}} = 13/5$; $K_{км_1} = 60/43$.

При этом каждый час работников прямого труда с учетом обеспечивающих его работников косвенного труда оказывается равным произведению коэффициента сложности его труда, помноженным на коэффициенты косвенного труда всех подразделений, в которые данный работник входит, т.е. на $K_{км}$ его производственного участка, бригады, цеха, всего завода. А именно:

$$Ч^i_{рнт} = K^i_{см} \times \prod_{j=1}^S K^i_{км_j}, \quad (9)$$

где $Ч^i_{рнт}$ - весовая характеристика одного часа i -го работника прямого труда с учетом обеспечивающего его косвенного труда, а S - общее число коопераций (подразделений), в которых числится работающий. При этом очевидно, что если хотя бы раз работник прямого труда попал в подразделение вспомогательного (косвенного) труда, его участие в коллективном труде в итоге будет косвенным.

Так, в приведённом рисунке с учётом вычисленных выше коэффициентов косвенного труда оказывается, что один час работника прямого труда подразделения (1111) равен $1 \times 5/3 \times 11/9 \times 24/11 \times 60/43 = 6.2$ (часа), работника подразделения (1112) – 7.44 (часа), а работника подразделения (1211) – $1 \times 4/2 \times 11/4 \times 19/11 \times 60/43 = 13.26$ (часа). У всех остальных работников труд в конечном итоге является косвенным.

Характерно, что при этом весь труд предприятия оказывается учтенным в трудовом процессе, $6.2 \times 3 + 7.44 \times 2 + 13.26 \times 2 = 60$, т.е. равен суммарным трудовым затратам всего предприятия.

И если, например, при изготовлении какого-либо изделия работниками подразделения (1111) затрачено 40 часов, подразделения (1112) – 27 часов, а подразделения (1211) – 25 часов прямого труда, тогда суммарная трудоемкость коллектива предприятия при изготовлении указанного изделия будет равна $40 \times 6.2 + 27 \times 7.44 + 25 \times 13.26 = 780.38$ (часа). Данная величина может потребоваться как при планировании производства изделия, так и при учете фактического времени на его изготовлении. В конечном итоге она может служить основой для установления обоснованной цены изделий.

3. Итоги 1-го этапа реорганизации

В результате реализации 1-го этапа реорганизации системы учёта и распределения:

- зарплата приобретет как индивидуальное, так и коллективное содержание;
- появятся факторы, консолидирующие интересы наемных работников и хозяев предприятий. То есть все работники вне зависимости от занимаемой ими должности и вида выполняемых работ будут лично заинтересованы в конечных результатах деятельности всего коллектива, в получении им большего дохода, в сокращении затрат, в исключении ненужного труда, в повышении конкурентоспособности и улучшении качества выпускаемой продукции;
- оплата труда получит своё логичное и обоснованное содержание, окажется привязанной к реальным результатам деятельности коллектива;
- в трудоёмкости будет учитываться не только прямой, но и косвенный, вспомогательный труд, что будет способствовать учёту в работе коллектива всех видов труда. Будут выявлены лишние структуры, неэффективно работающие подразделения, люди. И это явится основанием для автоматической реорганизации структуры предприятий, совершенствования управления и повышения результативности, достижения наивысших совместных результатов;
- работники вспомогательных служб и видов деятельности будут стремиться всячески содействовать повышению производительности работников прямого труда и наоборот. В результате сократится объём дурных работ, ненужных видов деятельности, лишнего учёта и контроля. Оптимизируется производственно-организационная структура предприятия, состав всех его подразделений. Руководители всех уровней получают возможность больше времени тратить на свою основную деятельность, а не на управление людьми;

- появится возможность более тщательно оценивать выгодность продукции, намечать наилучшие технологические схемы ее изготовления, оптимизировать трудозатраты;
- пути вложения труда в продукцию предприятий и зарплаты окажутся зеркально, с надежностью качелей связанными друг с другом, а значит исчезнет неопределенность, субъективизм и произвол в оплате труда. Труд каждого будет заметен и должным образом оценен всеми совместно с ним работающими. Оплата превратится в мощнейший стимул стимулирования эффективного труда у всех работников организации;
- в результате всеобщего стремления повысить результативность труда и следующего из него роста совокупного дохода улучшится финансовое состояние предприятия и возрастут заработки всех его работников;
- не произойдет каких-либо резких изменений ситуации, понижения зарплат, массового увольнения сотрудников и проч.;
- в течении 1-го этапа реформы системы учета и распределения труда у каждого работника предприятия появится возможность скорректировать свою работу, сделать ее более нужной, найти свое место в новой системе организации.

При этом никакого даже малого понижения уровня оплаты или снижения показателей деятельности не произойдет, но появятся реальные основания для существенного снижения накладных расходов, уменьшения себестоимости продукции и повышения уровня оплаты среднего труда. Вместе с тем следует отметить, что внедрению всего изложенного и получению ожидаемых результатов может препятствовать незаинтересованность некоторые категории трудящихся, особенно из структур управления, в изменении условий своей работы. По большому счёту их ныне существующее положение вполне устраивает. Мало платят, но зато никто как следует и не спрашивает за работу. К сложившейся системе привыкли, к ней приспособились, знают, чего от нее ожидать, а верить новому нас разучили. В предлагаемой системе оплаты всё поменяется принципиально, придется работать всем и в полную силу. Она направлена на изменение психологии работающих, их отношения к труду и его результатам, хозяйского отношения к делу, которое вытраивалось многими десятилетиями. Но без преодоления такого сопротивления не обойтись. Данный этап программы рассчитан примерно на 3 месяца. Этот срок достаточен, чтобы коллектив оценил ее преимущества, усвоил и начал функционировать в соответствии с заложенными в Методологию принципами.

С. Второй этап реорганизации. Учёт реального вклада работающих в трудовой процесс коллектива

Очевидно, что применение коэффициентов сложности труда, основанных на относительной величине предшествующей зарплаты, после первого этапа реформы явится тормозом для дальнейшего

совершенствования всей системы распределения. Появится необходимость как в стимулировании лучшего труда, так и в наказании за нерадивость и непрофессионализм. Вместе с тем внутри предприятий рыночные рычаги управления не работают как у нас, так и за рубежом, поскольку большая часть подразделений, а также их работников фактически являются монополистами. В самом деле, никто не станет в рамках одного предприятия организовывать 2 и более конкурирующие между собой бухгалтерии или иные структуры. Вместе с тем какие-то элементы рыночных отношений в связи с безусловной их прогрессивностью и здесь могут быть внедрены. Это и является задачей второго этапа реорганизации.

Для этого предлагается для каждого из подразделений вводить так называемые **коэффициенты интенсивности их труда**. Они призваны отображать реальную эффективность труда каждого коллектива и каждого работающего в нем путем экспертной оценки с помощью разработанного Метода расстановки приоритетов (МРП) и на паритетных началах точки зрения руководителя соответствующего подразделения. Этим достигается управляемость коллектива администрацией и все преимущества самооценки, самоуправления.

При этом в первую очередь осуществляется оценка сравнительного участия каждого коллектива, входящего в кооперацию более высокого уровня, по сравнению с другими аналогичными коллективами. Затем то же самое делается для каждого работника, являющегося членом коллектива. Как пример, представленный на Рис.1, каждый из работников коллектива подразделения (1111) становится экспертом для оценки интенсивности труда за прошедший месяц своих товарищей по коллективу и все они – экспертами его собственной оценки. Кроме того, на конечную величину коэффициентов интенсивности труда влияет также оценка их прямых руководителей, как показано в разработанной системе МРП (раздел У).

Например, пусть в результате всех оценок указанный коэффициент у первого рабочего окажется равным двум, у второго – трем и у третьего – единице. Аналогично, для подразделений (1111) и (1112), входящих в кооперацию (111), эти коэффициенты будут равны, соответственно, 2 и 3.

После этого необходимо нормировать указанные коэффициенты с тем, чтобы средний коэффициент любого коллективов был всегда равен единице. Для этого используется следующая нормировочная формула:

$$PeK^i_{инт} = K^i_{инт} \times N / \sum_{j=1}^N K^j_{инт} \quad (10),$$

где N - число работников или коллективов, являющихся объектами сравнения, $K^j_{инт}$ - коэффициент интенсивности труда j -го работника или коллектива, назначаемый путем экспертной оценки, а $PeK^j_{инт}$ - реальный или нормированный коэффициент интенсивности труда. Как пример приведенной выше экспертной оценки реальные коэффициенты интенсивности у первого рабочего оказываются равными $2 \times 3 / (2 + 3 +$

1)=1; у второго – $3 \times 3 / (2 + 3 + 1) = 1.5$ и у третьего – $1 \times 3 / (2 + 3 + 1) = 0.5$. То же для указанных выше коллективов: для (1111) – $2 \times 2 / (2 + 3) = 0.8$, а у (1112) – $3 \times 2 / (2 + 3) = 1.2$. Как нетрудно видеть, в обоих случаях средние коэффициенты оказываются равными единице.

Перемножение указанных коэффициентов для всех подразделений, в которые входит рассматриваемый работник, дает искомый фактический коэффициент интенсивности $\Phi K^i_{инт}$ его труда, а его умножение на коэффициент сложности и время – фактические трудовые затраты. То есть:

$$\Phi Z^i_{тр} = K^i_{см} \times t_i \times \prod_{j=1}^P PeK^i_{j_{инт}}. \quad (11)$$

Здесь параметр P характеризует общее число коопераций, в которые входит оцениваемый рабочий. Например, если в приведенном выше примере коэффициент сложности труда первого рабочего по-прежнему равен 2.5, затраченное им в течении месяца на работу время равно 172 часам, коэффициент интенсивности его труда внутри собственного коллектива равен 1, у подразделения (1111) – 0.8, у подразделения (111) – 1.2 и у (11) – 1.15, тогда фактически затраченный им труд оказывается равным $2.5 \times 172 \times 1 \times 0.8 \times 1.2 \times 1.15 = 474.72$ (часа). Заметим, что после 1-го этапа реформы у этого рабочего труд был равным 430 часам.

Именно полученное т.о. время в дальнейшем и используется во время второго этапа для установления доли работающего в суммарном заработке коллектива предприятия. Данный расчет предусмотрен в разработанной компьютерной программе, а поэтому все приведенные вычисления не встретят больших затруднений.

Использование предложенных коэффициентов позволит сделать более справедливым, плавным и динамичным оценку реальных трудовых затрат каждого работающего, более соответствующим трудовому вкладу его оплату. Такой учет будет еще в большей степени способствовать отмиранию неэффективных звеньев предприятия, воспитанию плохо работающих людей. А значит еще более повысится результативность коллективного труда, увеличится заработок работающих.

При этом заметим, что если в каком-то коллективе коэффициенты интенсивности труда окажутся одинаковыми, это не вызовет никакого изменения соответствующих коэффициентов у работающих в других коллективах. От этого будет страдать только сам такой коллектив, поскольку это обстоятельство не будет способствовать повышению интенсивности труда его работников, справедливому распределению заработка между ними и их психологической перестройке, воспитанию, а значит и росту их зарплаты. Поскольку коэффициенты интенсивности труда обновляются ежемесячно, они оказываются весьма динамичными.

И это хорошо, поскольку не каждый месяц человек или коллектив способны демонстрировать наивысшую эффективность труда. В динамичных условиях современного производства требуется и динамичный показатель оценки труда. Именно таковыми и являются указанные коэффициенты. Срок осуществления второго этапа

реорганизации также будет примерно равным 3 месяцам. За это время коллективы и все работающие почувствуют благотворное его воздействие на результативность труда и на все стороны жизни предприятия.

Резюме:

В результате реализации 2-го этапа реорганизации системы учета и распределения на заводе:

1) будет осуществлен более качественный учет реального вклада каждого работающего на заводе в получение коллективного заработка. Причем, эта оценка будет осуществляться теми, кто непосредственно и лично заинтересован в наилучшей работе своих подразделений, любого работающего, а значит она окажется в наибольшей мере объективной;

2) использование специального научно разработанного Метода расстановки приоритетов и соответствующего математического аппарата сделает указанную оценку интенсивности труда коллективов и отдельных работников более объективной;

3) применение нормировки ограничит сферу влияния коэффициентов рамками участвующих в их оценке экспертов, а, значит, сделает указанные коэффициенты внутри подразделений независимыми от таковых внутри других подразделений;

4) ежемесячная оценка коэффициентов интенсивности труда коллективов и отдельных работников сделает их более оперативными и в наибольшей мере воздействующими на результаты производства;

5) оценка коэффициентов интенсивности труда позволит автоматически отмечать слабо работающие звенья, неэффективных работников, коллективы. В самом деле, от плохой работы одних уже начнут зависеть зарплаты других, а это вызовет общее неприятие такого обстоятельства, приведет в действие коллективный разум, способный находить неординарные решения, использовать скрытые резервы, подстегивать нерадивых и стимулировать приносящих коллективную пользу;

6) применение специально разработанной компьютерной модели сделает весь этот учёт простым и не требующим существенных затрат труда.

Д. 3-й этап. Уточнение коэффициентов сложности труда работающих и подразделений

При завершении 2 этапа реорганизации системы учёта труда и распределения один из важнейших параметров, характеризующих труд, а именно коэффициент его сложности остается по-прежнему малодостоверным. Он устанавливается средним уровнем оплаты труда, полученным в предшествующем исследуемому месяце, а не реальным своим содержанием. Для исправления этого обстоятельства в течении третьего этапа реформы предлагается коэффициент сложности труда сделать зависящим от трех основных факторов, а именно от квалификации, условий труда и от меры ответственности работающего, определяемой его должностными обязанностями.

Данные параметры, также и как выше описанные коэффициенты интенсивности труда, являются относительными и зависят от соответствующих параметров труда других членов коллектива и средних коэффициентов сложности труда подразделений. Они устанавливаются путем разработки соответствующих Положений предприятия, утверждаемых его Администрацией по согласованию с профсоюзами, как описано в Методике МРП. При этом объективными показателями квалификации работающих являются их разряды, стаж работы, наличие дипломов, изобретений, диссертаций или характера сложности выполняемых работ. Показателем условий труда служит его вредность для здоровья, работа при высоких или низких температурах, в условиях радиации, электромагнитных облучений, характера самой работы и проч. На степень ответственности труда влияет занимаемая должность, последствия от принимаемых решений, степень их воздействия на деятельность коллективов и др. Аналогичным является подход к средним показателям квалификации, условий и ответственности отдельных подразделений. Так, работа бухгалтерии отличается более высокой квалификацией, ответственностью, но и повышенной комфортностью. С другой стороны, деятельность работников горячего цеха осуществляется во вредных условиях, но не у всех работников нужна высокая квалификация и ответственность. И т.д.

Устанавливаемые коэффициенты также нормируются, как это делается в соответствии с выражением (10) для коэффициентов интенсивности. Их перемножение для нормированных коэффициентов квалификации, условий и ответственности труда даёт уточненные коэффициенты сложности труда для каждого работающего и любого коллектива. Перемножение коэффициентов сложности труда работающих и всех коллективов даёт фактический коэффициент сложности труда каждого работника предприятия. Именно он и используется в дальнейшем в качестве коэффициента сложности при оценке уточненных коэффициентов косвенного труда всех подразделений, трудоемкости изделий, а также при учёте реальных трудовых затрат каждого работающего в соответствии с выражением (11). Так, если коэффициенты квалификации, условий и ответственности равны у рабочего подразделения (1111) в собственном его коллективе, соответственно, 0.5, 1.2 и 0.9, у самого подразделения (1111) – 0.7, 1.1. и 0.9, у подразделений (111), соответственно, 1.3, 1.1. и 0.9, а у (11) – 1.2, 0.8 и 1.1, тогда коэффициенты сложности труда каждого из указанных хозяйственных субъектов оказываются равными 0.54, 0.693, 1.287 и 1.056. Их произведение и даёт искомый коэффициент сложности труда такого рабочего, равный 0.5086. Но если указанные коэффициенты у рабочего равны 1.2, 1.5 и 1.1, тогда общий коэффициент сложности его труда будет уже равным 1.865. Характерно, что данные коэффициенты являются статичными и требуют только периодической корректировки. А поэтому их использование для планирования и оценки трудоемкости не потребует значительного труда. Единожды назначенные, они со временем меняются

медленно. К тому же все они также исчисляются с помощью имеющейся компьютеризованной программы.

Резюме:

В результате внедрения третьего этапа реорганизации учёта и распределения на заводе:

1) будут уточнены реальные квалификация, условия и мера ответственности труда каждого работающего, любого подразделения;

2) каждый работающий вне зависимости от занимаемой им должности окажется лично заинтересованным в конечных результатах деятельности всех коллективов, к которым он причислен, и всего завода в целом. А значит начнет чувствовать себя реальным участником трудового процесса, а не бесправным наемным работником;

3) зарплата потеряет свое чисто индивидуальное, изолированное от других работающих содержание, приобретет коллективные черты. В результате общественный характер производства начнет отображаться в зарплате, что придаст как производству, так и распределению новые качества;

4) такие негативные явления, как воровство, бесхозяйственность, безделье и др. во всех звеньях производства, на каждом рабочем месте станут заметными, получают негативную оценку всего коллектива, а значит будут исключены. Это явится могучим воспитательным фактором, повышающим нравственность и этичность всех сторон жизни населения;

5) каждый будет лично заинтересован не только сам всемерно повышать свою квалификацию, лучше работать на своем рабочем месте, но в таком же поведении всех своих соседей, всех подразделений завода;

6) оптимизируется структура завода и всех его подразделений, более эффективно будет использоваться вспомогательный труд. В результате сократятся накладные расходы, а значит еще более повысится конкурентоспособность завода;

7) работники становятся истинными хозяевами всего ими заработанного, а значит существенно возрастет их заработок, повысится личная заинтересованности трудиться еще лучше;

8) будет эффективнее использоваться оборудование, реализуются все резервы производства. Изменяются, более совершенными станут производственные отношения. В результате появится возможность с высокой эффективностью использовать более совершенные производительные силы, новейшее оборудование и технологии;

9) исчезнет противоречие между основным и вспомогательным трудом, что сделает коллектив завода единым эффективно работающим хозяйственным механизмом; 10) сочетание статичных и динамичных параметров труда сделает оценку параметров труда не только стабильной, но и легко управляемой динамичными обстоятельствами современного производства. Оно будет способствовать саморегуляции структуры управления и обеспечения основного и вспомогательного труда, сделает оплату соответствующей реальному труду и его результативности.

Заключение

Подведем итог предлагаемых мероприятий. В результате их реализации каждый работающий будет так же заинтересован в повышении результативности общественного труда, как и хозяин предприятий. Он будет стремиться всячески увеличивать общественные доходы и понижать расходы, улучшать структуру предприятий и работоспособность всех его звеньев, сокращать трудовые затраты на всех этапах, во всех подразделениях производства. Исчезнет противоречие между администрацией и рабочими. При распределении дохода исчезнет стремление повышать свою долю любой ценой, поскольку в конечном итоге это ведет к снижению общего дохода и вызовет естественное противодействие всех окружающих. Получат адекватное действительности отображение квалификация, условия труда и ответственность как каждого работающего, так и всякого коллектива, подразделения предприятия. И это будет способствовать росту квалификации, улучшению условий труда, более ответственному подходу к своему труду, к принимаемым решениям.

Учёт не только прямого, но и косвенного, вспомогательного труда в трудоемкости любой товарной продукции позволит оптимизировать соотношение между указанными видами труда, сделает их экономическую эффективность соразмерной. И это будет содействовать улучшению структуры предприятий, избавлению их от неэффективных звеньев, плохо работающих людей. В конечном итоге всё это приведёт к усовершенствованию организации предприятий, повышению их конкурентоспособности, снижению себестоимости и увеличению качества продукции. Причем, для получения всего этого не потребуются большие финансовые вложения, много времени и сил. Не нужно будет вступать в противодействие с действующими Налоговым Кодексом и КЗОТ. Все необходимые вычисления будут осуществляться с помощью специально разработанной компьютерной программы. Предлагаемая система учета трудоемкости и оплаты может применяться на любых предприятиях вне зависимости от их организационной структуры, вида деятельности или имущественной принадлежности. Ожидается, что реализация новой системы мотивации труда позволит в течении 1-го года повысить чистую доходность и заработки коллектива предприятия по крайней мере на 30% и не менее того в течении 2-го года с последующим улучшением всех показателей его деятельности. Она сделает организацию инновационно привлекательной, способной с высокой эффективностью перерабатывать денежные и материальные ресурсы, получать высокие и устойчивые доходы.



ТРЕТИЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ КАК СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОГО ХОЗЯЙСТВА

«... беря курс на рынок, отнюдь нельзя создавать из него культ; крепко держась за плановую экономику, отнюдь также нельзя её идеализировать».

Профессор Лю Гогуан, вице-президент Академии общественных наук Китайской Народной Республики.

Как беспристрастно отмечает статистика, за время реформы в России **ни в одной сфере реальной экономики не достигнуто каких-либо позитивных результатов**, соизмеримых с уровнем 1990 года. Более того, **не сформировано никаких зародышей благополучия**, рост которых был бы способен кардинально поменять ситуацию. Некоторая стабилизация, достигнутая после столь глубокого обвала, объясняется высокими ценами на нефть и в большей мере свидетельствует о начале стагнации в нижней точке замерзания, чем внушает оптимизм. В самом деле, если производство за короткое время понижается в разы, а затем начинает расти на проценты, такую «реформу» трудно считать прогрессивной. Более того, со временем всё более проявляются негативные тенденции. Как и во всех других отраслях народного хозяйства, основные средства у главных локомотивов современной российской экономики, т.е. у энергетики, нефтедобывающей, газовой, транспортной отраслей, изношены и каких-либо внятных идей по их реанимации нет. А без этого коллапс производства и всей экономики уже в ближайшее время неизбежен. Таким образом, запас прочности, созданный советской системой, за счёт которого и живёт вся страна в последнее время, оказывается не беспредельным.

Достаточно обоснованной программы реформы нет до настоящего времени, имеются лишь декларации о стремлении реформаторов продолжать всё в том же духе и строить экономику, аналогичную таковой в развитых странах. Но одних пожеланий для этого недостаточно. В слишком глубокий кризис введена страна, чтобы пытаться реанимировать её мерами, работающими только в стабильно развивающейся экономике. Известно, что ещё ни одна страна в мире не добилась возрождения после глубокого кризиса, прибегая к универсальным рецептам, как не может быть единого лекарства от всех болезней.

Всеохватывающий кризис, постигший нашу страну, свидетельствует о том, что просчёт допущен не в тактике реформы, а в её стратегии. Вместе с тем **при неправильной стратегии тактические успехи или неудачи уже не играют существенной роли**. Так, если вы

намеревались попасть в Париж, а сами отправились в сторону Антарктиды, сколько героизма или глупости вы бы ни проявили, в Париже вам не бывать. Именно поэтому состоявшийся обвал экономики оказался столь всеохватывающим.

В чём заключаются стратегические причины плачевного итога проводимой реформы?

Анализ показал, что полученные результаты являются вполне предсказуемыми. В самом деле, ещё до начала реформы не был осуществлён беспристрастный анализ состояния экономики страны, не установлены сильные и слабые её качества, не просчитаны пути рациональной реорганизации. Был игнорирован собственный исторический опыт, отвергнут накопленный интеллектуальный потенциал, не учтены сложившиеся производственные отношения. Разницу между Россией и Гондурасом не заметили. Априори полагалось, что капиталистическая экономика достойна всяческого подражания, а социалистическая представляла собой экономику абсурда (Джеффри Сакс, Андрес Ослунд, Е.Гайдар, А.Чубайс, Г.Явлинский, Е.Ясин и др.). И декларировалось, будто чем скорее мы её разрушим, тем вернее будут наши последующие успехи. Как такая «абсурдная» экономика могла сделать СССР одной из самых могучих держав мира, выдержать тяжелейшую войну, за время жизни всего лишь одного поколения превратить Советский Союз из страны сохи в передовую космическую державу при этом оказывалось за кадром. Реформаторы руководствовались только политическим заказом и собственными корыстными установками, стремились разрушить всё столь основательно, чтобы возврат к прошлому оказался невозможным.

С другой стороны, при капитализме мы уже жили, и при социализме жили, а *«нельзя войти в одну реку дважды»* (Лукреций Кар). Или, как говорят русские: *«Не течёт река обратно»*. И в этом – мудрость. Поэтому уже изначально всё не могло не пойти наперекосяк.

В чём проявилась главная аномалия при выборе «реформаторами» стратегии реорганизации экономики и всего внутреннего устройства страны? Очевидно, что глубинные различия между разными политико-экономическими системами не могут устанавливаться лишь юридическим актом, определяющим права владения, использования и управления средствами производства. Они различаются между собой чем-то более существенным, **факторами объективными**, и в первую очередь - способом производства. Чтобы установить их отличия, с помощью

Рис. 1 продемонстрируем особенности поведения главного звена «дерева организации» **Ошибка! Источник ссылки не найден.** в различных экономико-политических формациях. Здесь хорошо работающие связи между организациями показаны стрелками, а плохо - прерывистой линией. Аббревиатурой **Адм.** обозначена администрация, а **Пр.** - предприятия. Горизонтальные связи являются товарно-рыночными, а вертикальные - административными.

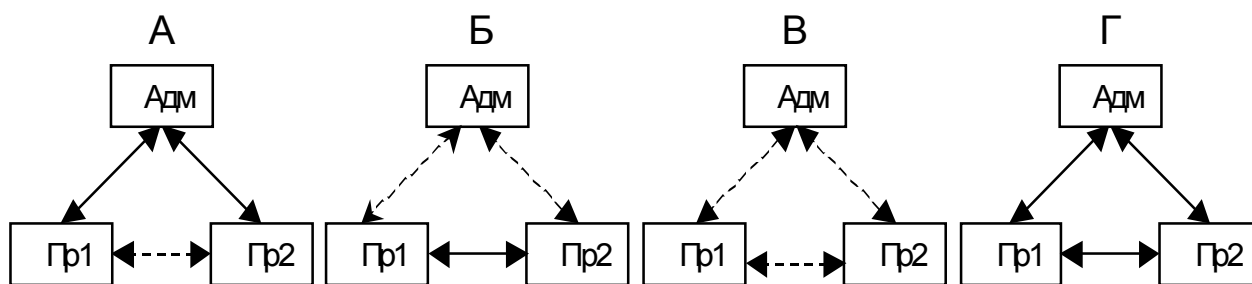


Рис. 1. Особенности функционирования связей в экономиках разного типа

Структура А была характерна для социалистической формации. В ней все экономические связи между предприятиями осуществлялись по административным каналам, а за прямые товарные сделки можно было угодить в тюрьму. Ситуация Б соответствует капиталистической организации. В самом деле, при капитализме административные связи не могут быть сильными в принципе, поскольку лежащая в его основе частная собственность на средства производства служит юридическим основанием для проведения независимой ни от кого хозяйственной политики. Но товарно-рыночные связи в такой экономике являются сильными. Таким образом, социалистическая и капиталистическая формы хозяйствования по природе своей являются асимметричными. В одной из них в основном работают только административные, а в другой – только рыночные связи, а иные ослаблены.

Отсюда становятся более зримыми как некогда модные, так и ныне прославляемые политико-экономические учения. Нетрудно видеть, что коммунизм является доведённой до абсурда теорией социалистической организации. При нём деньги исчезают, а значит и товарные отношения экономических партнёров прекращаются, всё управление хозяйством возлагается на администрацию. Наоборот, в свете либеральных представлений полностью исключается административное управление экономикой и только рынок оказывается единственным регулирующим её фактором. То есть данная теория представляет собой доведённую до абсурда практику капитализма. В то же время очевидно, что всякие крайности непродуктивны, они в большей мере служат игрой болезненного воображения, чем действительными проявлениями каких-то полезных тенденций. И глобализм, как идеология подчинение всего мирового пространства ведущим олигархам мира, построения мирового сообщества, управляемого из США, является доведённой до логичного абсурда империалистической программой всемерной эксплуатации человечества.

Качества рыночного и административного механизмов управления предопределили как главные недостатки, так и основные достоинства капиталистической и социалистической формаций. И объясняют то, почему столь долго и успешно могли конкурировать между собой такие в целом несовершенные государственные системы. В самом деле, миф о

глобальной отсталости СССР не соответствует действительности. Так, к 80-м годам доля СССР в мировом экспорте составляла 14%, т.е. вхождение его в мировую экономику было более полным, чем сейчас (2%). По многим основным показателям СССР занимал устойчивое 2-е место в мире, а по некоторым – первое. Так, внутренний национальный продукт к 1983 году равнялся 65% от ВВП США и устойчиво рос с темпами не меньшими 3.5% в год. Они опережали таковые в США, поэтому никакой принципиальной отсталости экономики страны относительно ведущей державы мира не было. Для сравнения, к 1861 году ВВП России был равен всего 16%, а в 1913 – только 11.5% от такового в Штатах. Национальный доход на душу населения в СССР к 1985 году достигал 46.2% от соответствующего уровня США. То есть за советское время разрыв в развитии СССР и США не только не рос, но постоянно сокращался. Это создавало реальную опасность разрушения мировой гегемонии Штатов, а поэтому и было ими предпринято всё, чтобы уничтожить опасного стратегического конкурента.

По производительности труда СССР входил в первые 10, а по жизненному уровню населения находился среди 20 ведущих стран мира. По оценке ООН, в области сельского хозяйства и продовольственного обеспечения (ФАО) СССР к середине 80-х годов входил в первые десять стран мира с наилучшим типом питания (сейчас Россия опустилась до 67 места). Устойчиво росли продолжительность жизни (ныне она сократилась почти на 10 лет) и численность населения (сегодня убывает почти на 1.4 млн. человек ежегодно). В военной сфере наблюдался паритет со всеми капиталистическими государствами, вместе взятыми. В сфере науки, образования, культуры, искусства, спорта и др. страна зачастую занимала самые ведущие позиции.

По социальной защите населения до настоящего времени СССР не имеет себе равных. Всем предоставлялись оплачиваемые отпуска, каждый мог пользоваться многочисленными детскими учреждениями, курортами, санаториями и домами отдыха. Имел бесплатное и прекрасное школьное, среднее и высшее образование, недорогое жилищное и медицинское обеспечение. Велось активное строительство жилья, дошкольных, спортивных и оздоровительных учреждений. Преступность была одной из самых низких в мире, финансовая система работала превосходно. Трудящиеся и деловые круги всех стран мира до сих пор об этом могут только мечтать. Практически отсутствовали трущобы, составляющие неизбежную часть ландшафта современных «цивилизованных» городов. Очевидно, что с никуда не годной экономикой такое было бы невозможным. Однако, реализовав «сверхпрогрессивные» идеи реформаторов, мы всё это, естественно, утратили и по всем позициям отброшены на самые последние места. Таким образом, всё изуверство и иллюзии большевиков, эгоизм номенклатуры не смогли ликвидировать природные достоинства административного управления.

Разумеется, в СССР было немало такого, с чем дальше мириться было нельзя. Это относится, прежде всего, к необходимости структурной

реорганизации экономики, к ликвидации засилья бюрократии. Так, во всём объёме промышленной продукции СССР 1990 года почти 40% национального дохода направлялось на производство военной продукции и лишь 18% - для удовлетворения потребностей населения. Понятно, что при такой структуре ВВП дальнейшее развитие страны было крайне затруднено. Из-за использования отсталых технологий и несовершенных критериев на 1 кг. потребляемого населением продукта расход природных материалов достигал 30–40 кг. и был в 7–10 раз выше, чем при реализации передовых технологий. Российское производство выбрасывало в 20 раз больше вредных и токсичных отходов, чем развитые страны. Подавление личности, инициативы и творчества препятствовало нормальной жизнедеятельности, техническому и гуманитарному прогрессу, информационная зашоренность мешала развитию нации. Административное управление всех уровней стремительно деградировало, перерождалось, коррумпировалось. И вместе с тем это не давало оснований уничтожать в государстве всё достойное. Нельзя губить страну всего лишь за то, что она не идеальна.

В капиталистических странах недостатков не меньше. Здесь и чрезмерная криминальность, и плохо работающие налоговая и финансовая системы, и сверхполяризованное общество, чреватое социальными катаклизмами, и ещё многое другое. Ведь капитализм, в конечном итоге, представляет собой всего лишь узаконенный порядок, допускающий одним человеческим особям жить за счёт других: *«Капитализм есть экономическая форма социального паразитизма»* (В.И Сигов, Г.А.Карпова, С.И.Пинцов). И так было всегда: *«Эгоизм царил безраздельно, являясь характерной особенностью нового (т.е. капиталистического) способа производства»* (К.Каутский).

Этот строй вобрал в себя не только достоинства, но и все недостатки лежащего в его основе ортодоксального рынка. И в первую очередь примат сильного над слабым, возможность более обеспеченным жить за счёт обездоленных. Логично, когда больному помогает здоровый, а здесь всё наоборот. И очевидно, что теории, согласно которым эта практика является выгодной не только волкам, придумана отнюдь не овцами. *«Сейчас миллионам людей угрожает агрессивность разнузданного капитализма, который стремится только к власти, прибыли и бездушной эффективности»* (Папа Иоанн Павел II, 1992 г.). Аморальность капитализма является неотъемлемой частью его природы. Поэтому и наступило разочарование подавляющего числа россиян строящимся в стране «капитализмом с человеческим лицом» по сравнению с «бесчеловечным социализмом», привело к всё расширяющемуся идеологическому разброду. Так, в мире ежегодно погибает от голода 14 мил. детей при том, что для поддержания «правильных цен» уничтожаются миллионы тонн продовольствия. И это не эксцесс, а закономерность, поскольку при рыночном хозяйствовании признаётся не любой потребительный спрос, а только платёжеспособный, которым дети как таковые, увы, не обладают (Амартья Сен). Всё большая

часть населения и целые страны оказываются «лишними», не востребованными капиталистической экономикой, базирующейся на примитивном чистогане, эгоизме наиболее предприимчивых. В этом строе аккумулирован не только специфический способ жизнедеятельности, но и целая философия, определённое мировоззрение, не отличающееся гуманизмом и нравственностью.

Для своего расширенного воспроизводства капиталистическому государству необходимо непрерывное привлечение средств извне, требуются покупатели вне зоны его экономики (Р.Люксембург). В самом деле, наёмные работники капиталистического производства могут приобретать лишь такой объём товаров, который соответствует их заработку. А поэтому прибавочная стоимость должна реализовываться вне пределов такого государства. И структура российского экспорта, при котором громадная часть ВВП страны вывозится за ничем не обеспеченные зелёные картинки, яркое тому подтверждение. То есть прибавочная стоимость, извлекаемая нашими предпринимателями, целиком исчезает за рубежом. Отсюда *«Капитализм является порождением неравенства в мире ... Он вовсе не мог бы существовать без услужливой помощи чужого труда»* (Ф.Бродель). *«В результате капиталистическая Европа стёрла с земли народы и цивилизации обеих Америк и Австралии, ограбила Африку и Азию и развязала две мировые войны»* (В.И.Сигов, Г.А.Карпова, С.И.Пинцов). *«Запад создал себя из материала колоний»* (К.Леви-Стросс), без которых его капиталистическое развитие оказалось бы невозможным. И всё это воочию наблюдаем мы в процессе собственного приобщения к «передовому человечеству». Так, в настоящее время в Москве сосредоточено 80% всех денег страны, что приводит к обнищанию всей остальной её территории. Так называемый «золотой миллиард» потребляет до 80% всех ресурсов и очевидно, что Земле не выдержать соответствующую нагрузку, если «цивилизованными» окажутся все страны мира.

Характерные качества капиталистического строя базируются на стремлении оптимизировать расходование финансовых ресурсов при исполнении всякой деятельности. Поэтому именно цели повышения доходности финансов служит вся его организация, весь конгломерат производственных отношений, все без исключения виды ценных бумаг, налоговых концепций и хозяйственных взаимодействий. Доминантой этого строя являются деньги и только деньги во всех возможных своих формах. Он организован так, чтобы деньги могли превращаться в источник наживы, т.е. в капитал, а государство – в фабрику по производству всё тех же денег. Таким образом, не оптимизация расходования человеческого труда, природных ресурсов, знаний или интеллекта служит генеральной целью капиталистической экономики, а исключительно доходность денежных знаков.

Идеологи капитализма утверждают, будто оптимизация расходования денег автоматически ведёт к совершенствованию производства, привлечению наиболее авторитетных и подготовленных людей к

управлению им, к наилучшему использованию человеческого капитала и т.д. Вместе с тем доказательств такой концепции нет и быть не может. Более того, дефицитность денег, способствующая повышению их доходности, с неизбежностью замораживает производство. И это очевидно, поскольку денежное малокровие никогда не являлось фактором, способствующим оздоровлению экономики. Вместе с тем *«Смысл существования предприятия - не в добывании денег для капиталиста или рабочего. Капиталист и рабочий одинаково недалёковидны, смотрят на предприятие совершенно одинаково; они расходятся только в вопросе, кому принадлежит прибыль»*. (Г.Форд. «Сегодня и завтра», Л. 1927). И там же *«Когда дело подчиняется лишь интересам и давлению капитала, оно обречено на гибель»*. Поэтому безработица, т.е. наличие «лишних» людей, социальных групп и целых государств является неизбежным следствием капиталистических отношений.

Социализм, как вековая мечта наиболее могучих умов, являлся не совсем удачной попыткой внедрить более совершенный порядок в правила построения человеческого сообщества, разумной его организации, способом избавления его от изложенной выше несуразности. Но то, как он внедрялся (бесчеловечность), отношение ко всем видам собственности (бесхозяйственность), мораль (вседозволенность), пути (бескомпромиссность) не позволили избежать ему недопустимых крайностей. В результате большевистской «реформы» начала XX века сформировалось общество, которое аккумулировало в себя все достоинства и недостатки административного управления. А в связи с идеологической и классовой зашоренностью при отборе административной элиты в ключевую сферу государственного управления попали люди, в немалой своей части низкоквалифицированные, жестокие и аморальные. В самом деле, нетрудно представить себе облик последней советской элиты, которой столь импонировал паразитизм сильных мира сего при капиталистическом строе и то, почему столь уродливым был избран к нему путь. Поэтому достоинства административного управления обратилось во зло и крах такого управления оказался неизбежным.

Отсюда у неангажированных экономистов сформировалось понимание, что каждая из указанных формаций сама по себе не является совершенной: *«...обе модели – плановой и рыночной экономики, страдают серьёзными недостатками»* (К.Эклунд). *«Две составные – рынок и правительство, необходимы для устойчивого функционирования экономики. Управлять современной экономикой без них – всё равно что аплодировать одной рукой»* (П.Самуэльсон). *«Запад медленно, но уверенно устремлен к максимальной управляемости экономикой, т.е. к той же централизации и плановости»*. (Клаудия Годинья). Поэтому и возникла теория конвергенции, т.е. грядущего синтеза капиталистической и социалистической систем, как сочетания преимуществ каждой из них. В разработке её принимали участие многие ведущие экономисты с мировым именем (см. труды П.Сорокина (США),

У.Росту, Дж.Голбрейта, М.Дюверже и др.). И выводы их оказались однозначными: «... доминирующим типом возникающего общества и культуры не будет, вероятно, ни капиталистический, ни коммунистический, а *тип sui generis*, который мы обозначим как *интегральный тип*» (Питирим Сорокин). В настоящей работе этот тип организации фигурирует как гармоничный.

Вместе с тем прямое совмещение социалистических и капиталистических механизмов хозяйствования невозможно. Их сочетание должно сформироваться органически, образовать систему, наделённую всеми требуемыми качествами. Её облик можно отобразить моделью С, представленной на

Рис. 1. В ней административные и рыночные связи работают согласованно, взаимно, реализуя преимущества и компенсируя недостатки друг друга. Любой специалист по автоматизированному управлению подтвердит, что такая модель является наиболее устойчивой, естественной и гармоничной. При этом как административные, так и рыночные связи, естественно, поменяются кардинально.

Именно в направлении построения гармоничной экономики развиваются ныне все прогрессирующие страны мира. Так, путём укрепления административных связей реорганизуется экономика современных высокоразвитых капиталистических государств: «У нас все видят, что перепроизводство, стихия в экономике – это беда для общества, вынужденного впуснуть тратиться ресурсы и труд. Меняется взгляд на собственность, наши предприниматели склоняются всё больше в сторону коллективных форм» (Клаудиа Годинья). И всё большее распространение ТНК, АГУ? Фондовых механизмов хозяйствования яркое тому подтверждение.

Более того, «С конца XIX века почти во всех странах происходило неуклонное расширение экономических функций государства» (П.Самуэльсон). Как пример, после кризиса 1929 года административное управление экономикой США было расширено, введён контроль за валютными операциями, доля государственных расходов увеличилась с 8.5% ВВП до 25 – 33%. Эти мероприятия дали возможность Штатам выйти из глобального кризиса, и отмеченная тенденция сохраняется до настоящего времени. Это происходит во всех развитых странах. Так, согласно закону, сформулированному А.Вагнером, государственные расходы в них растут быстрее, чем объёмы производства и национальных доходов. В самом деле, с 1960 по 1995 год эта доля в структуре ВВП Германии увеличилась с 32.5% до 49.4%, во Франции – с 34.6% до 54.3%, в Великобритании – с 32.2% до 42.1%, в Испании – с 21.4% до 46.9% и т.д. И это позволило этим странам за последние десятилетия во многом разрешить свои социальные проблемы, повысить эффективность экономики, ограничить воздействие разрушительных кризисов. Заметим, что в России 2001 года эта величина составила всего 16.8%.

В рамках указанной тенденции в передовых странах проявляются всё более изощрённые формы государственного протекционизма.

Возникают «добровольные экспортные ограничения», антидемпинговые разбирательства, осуществляется государственная поддержка передовых и конкурентоспособных предприятий и отраслей, разрабатываются и внедряются новые стратегии экономической политики. Утверждаются особые правила международных отношений, технических стандартов, учёта, аудита, налогообложения. Поощряется борьба за валютно-финансовые рынки мира.

Результатом деятельности одной из самых глубоких мировых экономических школ - Стокгольмской, явилось успешное внедрение в Швеции так называемой смешанной модели экономики. В ней разумно сочетаются как частная, так и общественная собственности, широкое распространение получили коммуны. Одновременно работают рыночные механизмы и государственное управление, действует конкуренция и реализуется эффективная социальная политика. Так, государственным сектором в ней уже расходуется до 62% ВВП, а в некоторые годы (1982) его доля достигала 67%. И как следствие, производительность труда, жизненный уровень населения Швеции является сейчас одним из самых высоких в мире. Путём укрепления рыночных связей при сохранении административного управления идут реформы в Китае, и это позволило ему стать самой динамичной державой мира, всего за 20 лет утроить свой ВВП. Средний годовой прирост его производства, таким образом, составил 11.6%, что является абсолютным мировым рекордом.

А наши «реформаторы» начали несовершенную структуру экономики **А** Рис. 1 менять на столь же неприглядную структуру **Б**. Для построения рыночной экономики разрушили её плановое управление, а заодно и всё, им созданное. Приступили к строительству ортодоксальной «рыночной модели», в которой призваны работать только рыночные регуляторы, а административные подавлены. Очевидно, что при одновременном решении двух глобальных проблем, т.е. разрушении административного и построении рыночных механизмов срыв страны в пучину хаоса оказался неизбежным. В результате Россия, по сути, повторила ошибку большевиков, но уже в обратном направлении. Она ушла от модели экономики **А**, но и не пришла к **Б**. Административные связи в ней оказались разрушенными, а полноценные рыночные не созданы. Действительно, как может работать рынок в стране, в которой расстроена финансовая система, монополии получили возможность делать всё, что им заблагорассудится, а криминал превратился во вседавящую силу? Поэтому у нас сейчас сложилась экономическая модель **Д**, в которой слабыми оказались как рыночные, так и административные регуляторы. По всем признакам, экономика с соответствующими качествами уже сформировала собственную систему, которую с полным основанием можно назвать «**криминальной**». Она является поистине абсурдной, поскольку в ней не работают нормально никакие законы и чувствуют себя комфортно только всякого рода антисоциальные элементы, взяточники и коррупционеры. Вместо достоинств, она сконденсировала в себе

характерные недостатки как капиталистической, так и породившей её социалистической системы хозяйствования.

Экономика, в которой доход от реального производства (в 2001 году – 37.8% ВВП) оказался меньшим, чем от производства услуг (49.8%), где лишь 20 - 30% цены составляют затраты товаропроизводителей, а остальное получают торговля и всякого рода посредники, где почти 90% доходов частных собственников формируется не производством, а рентой по природе своей не может быть устойчивой и эффективной. Не обладая реальным фундаментом, она оказывается беззащитной при всяком изменении финансовой ситуации, её способна потрясти любая флуктуация. Поэтому косметический ремонт её бесполезен. Как всякая система, сама по себе она совершенствоваться не способна, у неё нет будущего.

Стремление руководить такой экономикой с помощью законов, сформулированных для модели капиталистической экономики **Б**, столь же абсурдно, как и с помощью социалистических рычагов. Оно аналогично попытке управлять самолетом так же, как автомобилем. Авария здесь неизбежна, что и наблюдаем мы при всяких нововведениях, внедряемых нашими реформаторами, пользующимися современными теоретическими выкладками, работающими только при капитализме. Более того, в настоящей российской действительности не способны выживать ни современное высокотехнологичное производство, ни нормальные административные или рыночные связи, ни действительная демократия, как не могут расти теплолюбивые растения в Антарктиде или плавать айсберги вблизи экватора. Она не может существовать без организованной преступности, без подавления всех государственных функций, без разорительного сальдо внешней торговли и без истребления собственного народа. Но зато некоторые группы населения в ней получают громадные доходы. Борьба с перечисленными факторами административными, правоохрнительными способами бесполезно, кардинально победить они их не способны, в противном случае данная система перестанет быть собой. Все эти качества присущи такой экономике изначально, генетически, неотделимы от неё и исчезнут только вместе с нею.

Не будем впадать в иллюзию. Реальность такова, что во всякой экономической системе выживает лишь то, что соответствует её природе, и подавляется всё, ей противоречащее. И вся практика, все итоги нашей реформы полностью это подтверждают. Честность в такой экономике выглядит столь же нелепо, как целомудренность в публичном доме. А поэтому она становится всё более редкой, особенно в высших эшелонах власти. Как всякая система, меняться качественно путем эволюции сформированная ныне не способна, ожидать её самопроизвольного перерождения бессмысленно. Не посадив зерна, не следует ждать урожая.

Криминальную экономику бесполезно совершенствовать, её следует заменить на другую, в которой характерные недостатки

существующей системы окажутся невозможными. Таковой и является система **С**, показанная на

Рис. 1. Россия уже прошла все иные возможные пути развития. Она была капиталистической, была социалистической, стала криминальной. Ей остаётся только одно: сделаться гармоничной.

Вместе с тем для гармонизации экономики, для осуществления количественно-качественного перехода её из существующего диффузного состояния к структурированному недостаточно просто совместить дисгармоничные системы **А** и **В**

Рис. 1 или определённым образом соразмерить различные статьи государственного бюджета. Для этого требуется принципиально менять всю систему административного и рыночного управления, придавать им новые, гармоничные качества. Следует изменить денежную систему, поменять налоговую и таможенную политику, совершенствовать систему оплаты наёмного труда и др.

В самом деле, рассмотрим основные макропараметры современной капиталистической экономики, которые являются факторами её регулирования. К нам относятся: x_1 – спрос на товары, x_2 – их предложение, x_3 – цены, x_4 – денежная масса, x_5 – уровень инфляции (дефляции), x_6 – ссудный процент за капитал, x_7 – заработная плата, x_8 – безработица, x_9 – средняя ставка налогов, x_{10} – инвестиции в производство, x_{11} – сальдо внешней торговли и другие. Причём, валовой национальный продукт (**ВНП**), как интегральная цель экономики, зависит от всех перечисленных факторов, является их функцией, то есть:

$$\mathbf{ВНП} = \mathbf{f}(x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, \dots x_n)$$

Понятно, что экономика, зависящая от столь большого числа макроаргументов, в принципе не может быть хорошо управляемой. В самом деле, не смог бы надёжно работать автомобиль, у которого вместо 3-х рычагов управления (руль, тормоз и газ) их было бы, скажем, десять.

Чтобы хоть как-то разумно влиять на такую экономику и сократить число независимых факторов, современные теоретики-экономисты изучают их попарные связи. То есть устанавливают зависимости типа

$$x_1 = f_1(x_2) \text{ или } x_8 = f_2(x_6) \text{ и т.д.}$$

Иначе говоря, определяют, как спрос зависит от предложения и наоборот, или уровень безработицы – от ссудного процента и др. Но этот путь является малопродуктивным, поскольку попарные зависимости только тогда работают надёжно, когда все остальные при изменении изучаемого остаются фиксированными. То есть если спрос зависит только от предложения, а цены, денежная масса, уровень безработицы и проч. не влияют на него вовсе. Но в действительности такого не бывает. Именно поэтому капиталистическая экономика надёжнее управляется спонтанно, рынком, чем административно. И целевые рекомендации, приносящие

пользу в одних условиях, оказываются вредными в других. В результате управление капиталистической экономикой сейчас в большей мере является искусством, чем наукой.

При социалистической экономике многие из указанных факторов были застabilизированы или практически не работали. Так, цены, денежная масса, средняя заработная плата, ставки налогов и инвестиций дрейфовали медленно, а инфляция, ссудный процент и безработица были незначительными. И это делало такую экономику неплохо управляемой. Однако при этом факторы саморегуляции были сведены к минимуму, а поэтому непродуманные эксперименты властей оказывались не скомпенсированными обратными связями самой экономики.

Чтобы экономика стала гармоничной, желательно денежную массу сделать равной требуемому объёму обслуживаемой ею товарной массы и лишить, таким образом, деньги несоответствующих их природе товарных качеств. Ссудный процент требуется минимизировать, а философию налогов поменять кардинально. Нужно изменить характер учёта и форму оплаты наёмного труда, повысив личную заинтересованность каждого работающего в конечных результатах деятельности всего предприятия (подробно об этом в других работах). Тогда с проблемами, как-то решаемыми ныне указанными факторами капиталистической экономики, сумеет уверенно справиться администрация, а рынок начнёт успешно решать проблему саморегуляции. Инфляция и безработица практически исчезнут, все остальные макропараметры экономики будут надёжно обслуживаться рынком, а административные и рыночные связи окажутся сбалансированными. Гармоничная экономика (её ещё иногда называют интегралистской, постиндустриальной и др.) в наибольшей мере соответствует указанному эталону. В ней уже не дефицит денег управляет событиями, как при капитализме, и не дефицит товаров, как при социализме, а всеобщая заинтересованность, гармония интересов. И очевидно, что чем раньше страна начнёт приближаться к такой экономике, тем весомее будет последующий её выигрыш.

Время дилетантов от экономики проходит. Повторяем, по большому счёту в мире существует только четыре современные формы организации общества, регламентируемые объективными факторами, т.е. характером взаимодействия основных хозяйствующих субъектов. И при выборе одной из них автоматически устанавливаются все главные качества системы: *«Выбирая Бога, мы выбираем судьбу»* (Публий Вергилий Марон). Разумеется, внутри указанных систем могут быть какие-то собственные вариации, они могут обладать большим или меньшим «человеческим лицом», в большей или меньшей степени опираться на частную собственность и проч., но существенно от этого их характеристики не меняются. Качества системы в первую очередь устанавливаются мерой гармонизации производственных связей хозяйственных субъектов, а уже потом всем другим.

Вместе с тем дело не в терминах, а в **потенциальных возможностях различных политико-экономических систем.** У

капиталистической и социалистической экономик результативности оказывались примерно равными, что и давало им возможность столь долго и успешно конкурировать между собой. У криминальной, т.е. строящейся в нынешней России и в мире, заложенная в их основу деструктурированность ведёт к более низкой продуктивности, чем у всех, ей предшествующих. Как показали результаты нашей реформы, они ниже капиталистической и социалистической примерно в 2 раза, и преодолеть эту предопределённость данная система не способна. Гармоничная экономика окажется не менее чем в 2 раза более эффективной, чем все, ныне известные.

При её внедрении не потребуется менять права собственности или наказывать всех, преступивших законы государства и человечности. Оно не приведёт к социальным потрясениям, но сделает жизнь каждого человека, вне зависимости от его национальности, вероисповедания, образования или материального статуса более обеспеченной и гармоничной. Потребуется всего лишь поменять некоторые правила организации, и тогда деньги станут стабильными, налоги – логичными, а хозяйственные отношения – справедливыми. Соответствующая программа подготовлена, и чем раньше гармоничная система начнёт внедряться, тем большим окажется её эффект.



Из книги:

В.Е. Чабанов. Экономика XXI века, или Третий Путь развития. Санкт-Петербург, Русь, 2006, 658 с.

(Научный редактор – председатель Философско-экономического Учёного Собрания, д.э.н. Ю.М. Осипов).

Аннотация

В монографии описаны современные мировые тенденции и намечаются пути существенного повышения продуктивности национальных экономик в нынешних условиях.

Её выводы основаны на материалах мировой и российской статистики.

Привлекаются труды древних и современных мудрецов. На их базе изучаются способы гармонизации экономики, основанные не только на чужом опыте, игре страстей, корысти и честолюбия, а прежде всего на законах развития Вселенной.

Они дают возможность человеку стать естественным образом встроенной в Природу частью, исполняющей предназначенные ей функции, а не ординарным потребителем.

Такая экономика, называемая здесь «гармоничной», и представляется третьим путем развития. В ней описывается сущность денег и направления их эволюции, при которой деньги из капризного хозяина людей превращаются в их покорного слугу.

Разработана новая система мотивации наёмного труда, делающая каждого работника лично заинтересованным в конечных результатах производства.

Намечены пути оптимизации налогов, превращения их в один из наиболее результативных механизмов совершенствования экономики.

Предложены принципы построения надёжно работающей административной системы и наиболее демократичного выбора лидеров.

В полной мере учитываются особенности российского менталитета, его понятий о правде, добре и справедливости. А поэтому не исключено, что именно очерченные здесь принципы и составят основу искомой национальной идеи.

Монография написана простым языком.

Представляет интерес для специалистов, учёных, финансистов, администраторов, хозяйственников, аспирантов и студентов и для широкого круга любознательных читателей.

Её рекомендации могут быть реализованы не только в России, но и во всех других государствах мира.



Содержание книги:

Глава 1. Современное состояние мировой экономики.

Глава 2. Принципы построения гармоничной экономики.

Глава 3. Общая теория экономических систем.

Глава 4. Пути и принципы формирования гармоничной экономики.

Глава 5. Труд как главная продуктивная сила общества.

Глава 6. Деньги и их трансформация в современных мировых условиях.

Глава 7. Организация хозяйственной деятельности производственных предприятий.

Глава 8. Организация системы общественного потребления.

Глава 9. Административное управление в гармоничной экономике.

Глава 10. Программа создания гармонично-благополучной территории (ЛадЗемли).

Заключение.

Приложения:

1) Система самооценки результатов деятельности коллективов и отдельных работающих (метод МРП);

2) Руководство для пользователей компьютеризованной программы учёта и распределения.



КОНФЕДЕРАЦИЯ НООСФЕРНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ЭТИКИ В НООСФЕРНОМ СОЗНАНИИ,

предлагаемых для обсуждения на заседаниях диспут-клуба
“Звезда Вернадского” по направлению роль и значение этики в
формировании ноосферного общества.

1. Категории и термин ноосферной этики.
2. Актуальные задачи органов воспитания и образования.
3. Роль искусства в нравственном воспитании.
4. Программное социальное и эстетическое воспитание.
5. Роль семейного воспитания в становлении ноосферного сознания.
6. Религия и ноосферная этика
7. Постоянные и переменные ценности в этике.
8. Язык и нравственность. (Отражение нравственных категорий в языке).
9. Роль СМИ в формировании нравственного сознания.
10. Личностные аспекты ноосферной этики.
11. “Моральный кодекс” строителя коммунистического общества и ноосферная этика.
12. “Этика богатырства” как феномен ноосферного сознания.
13. Этические аспекты четырех форм ноосферного сознания: науки, философии, религии и искусства.
14. Исторические особенности славянского нравственного сознания.
15. Человек и природа. Нравственные аспекты экологии.
16. Наука и этика. Этика в науке.
17. Понятия свободы и необходимости в ноосознании.
18. Противоречивость компьютеризации в воспитании и образовании.
19. Воспитательное значение прямого контакта учитель-ученик.
20. Реальное и виртуальное информационное пространство в их последствиях для нравственного воспитания.
21. Этика – стержень культуры.
22. Нравственность – коренной признак мыслящего человека.
23. “Богатыри духа” и люди ноосферной этики:
Михаил Васильевич Ломоносов (1711-1765),
Александр Васильевич Суворов (1729-1800),
Михаил Илларионович Кутузов (1745-1813),
Александр Сергеевич Пушкин (1799-1837),
Иван Александрович Гончаров (1812-1891),
Александр Иванович Герцен (1812-1870),
Фёдор Михайлович Достоевский (1821-1881),
Дмитрий Иванович Менделеев (1834-1907),
Илья Ильич Мечников (1845-1916),
Василий Васильевич Докучаев (1846-1903),
Константин Эдуардович Циолковский (1857-1935),
Антон Павлович Чехов (1860-1904),
Владимир Иванович Вернадский (1863-1945),
Иван Алексеевич Бунин (1870-1953) и другие.



До чего же древний
Край мой – край Тверской.
На твои деревни
Я смотрю с тоской.
Жили, пели сёла
И плясали рьяно,
А сейчас всё голо,
Поросло бурьяном.
Сёла захирели,
В них пришла беда.
Песни улетели
С пляской в города.
Былбы я кудесник,
Былобы всё проще.
Я вернулбы песни
В деревни и рощи.
Чтобы люди пели
И плясали рьяно.
У Земли на теле
Не росли б бурьяны.



Неразгаданная нация,
Грешим все и каемся.
Живому – овации,
Умрёт – надругаемся.
Служили и слушали
Без мыслей весомых
Церкви разрушили
И вновь создаём их.
Согнали в колхозы,
Сейчас разгоняем.
Мы сеяли розы,
Полынь пожинаем.
Партийцев когорту
Судить не берусь.
Ни в Бога, ни в чёрта
Не верует Русь.

1998

*Борис Широков,
Тверская обл.*





Мы жаждем обретения
почвы под ногами,
уставшею ногой
всё мерим пустоту,
но где начало ей?
В душе, или в кармане,
а, может, в нише той,
где предали мечту?
Не проще ль
перестать стоять на голове,
и в небо обращать
подошвы стольких ног?
Подмена совести и чести
не внове, с потерей смысла
не едали мы пирог.
Кем испечён?
Кто этот кулинар,
что смог у большинства
вдруг загасить их жар?
Как обезьяну нас
на денежку поймал
И руку вынуть мы не сможем
пока зелёный дутый шар
в своей душе
не уничтожим.
Наталия Гай

