



Марш рабочего класса

15.01.2014г. В.С. Петрухин

Товарищ, товарищ, товарищ,
Очнись! Погибает страна.
Всё помнишь,
всё видишь,
всё знаешь,
Сыт ядом измены сполна.

Воспрянь
Локоть к локтю!
Плотнее
Сомкни святогневно ряды.
Никчемно-тяжёлое бремя
Смахни с плодородной гряды.

Спаси от жулья Мать-Россию!
Твой труд – для тебя, для неё.
Встань смело в ряды боевые,
Взметни в небо знамя сво!!

Дружище! Товарищ!...Короче:
Сплоченье – вот наша судьба!
Стань праведной мощью, рабочий.
Скинь потную робу раба!



Продолжение.

Начало в №№098, 099, 100, 101, 102, 103

ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТИ - ПОДЛИННЫЙ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЙ СПОСОБ ПРОИЗВОДСТВА

ОТ ИНСТИНКТА ПРИСВОЕНИЯ К СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМУ САМОУПРАВЛЕНИЮ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУТЬ НОВОГО СПОСОБА ПРИСВОЕНИЯ

Чтобы стать хозяином на современном уровне развития производительных сил (компьютерная техника, высокий интеллект) и производственных отношений, должен быть найден способ извлечения избыточной стоимости, созданной персоналом организации (всеми и каждым) в процессе общего (общественно-персонализированного) производства, а также за каждым должно быть закреплено в уставе и договоре (на основании конституции) право присвоения произведенной им прибыли. Следовательно, должен быть найден способ присвоения прибыли, исходя из произведенной каждым избыточной стоимости.

Схема образования избыточной стоимости одинакова для промышленности, сельского хозяйства, для отрасли и конкретного человека-производителя, для мира бизнеса (прибавочная стоимость) и мира партгосноменклатурной моноэкономики (прибавочная стоимость). Поэтому примерами нам будут служить производство молока на фермах России и производство автомобилей на заводах Японии и США.

Общую картину образования прибавочной стоимости в советской России мы рассмотрим на примере трёх безымянных лиц, которые можно рассматривать, как три конкретные лица, как три конкретные молочно-товарные фермы, как 30 хозяйств или как десятки тысяч предприятий отрасли (цена и зарплата - в долларах).

Итак, три производителя молока в разных хозяйствах за одно время (год) про-

извели разное количество продукции (5000, 910 и 446 центнеров), получили за это: первый - 4560 долл. в год, или 380 долл. в месяц; второй — 3600 и 300; третий — 3800 и 317 долларов в месяц. Для простоты понимания сведём их почти одинаковую оплату к абсолютному равенству - 317 долл. за 37,2 (446:12) ц. в месяц. Произведенное молоко реализовано по цене, в которой зарплата в расчёте на 1 ц молока фиксирована неизбежно на каком-то одном для данного рынка уровне, например, - 8,52 доллара (317 : 37,2 ц. в месяц = 8,52). Такое фиксирование происходит всегда и независимо ни от кого, потому что все производители молока реализуют его на рынке по единой цене. В результате того, что разный по объёму результат труда (5000 /417 ц. в месяц/, 910 /75,8/, 446 /37,2 ц. в месяц/) оплачен через тарифную систему практически одинаково, фактическая зарплата за 1 ц молока у первого и второго операторов оказалась меньше зафиксированного в цене уровня, соответственно: на 7,61 долл. за ц.(8,52 — 0,91 /380:417/) и на 4,56 долл. за ц. (8,52 — 3,96 /300:75,8/). Именно эти величины неоплаченного труда и составят прибавочную стоимость. Так она образуется. Любое превышение выработки над уровнем, который оплачен, создаёт прибавочную стоимость, каким бы путём это превышение не достигалось, в каком бы производстве, в какой бы отрасли это не происходило у капиталистов, новых русских или у партгосноменклатуры советского периода, у "новых русских" или у предпринимателей запада.

Чтобы не быть голословными, рассмотрим производство автомобилей в компаниях Японии и США. Вот что от слова до слова пишет В.Бовыкин. ""Дженерал моторс" производит на одного рабочего 12 автомобилей в год, "Форд" - 16, а японский концерн "Тойота" - более 50. Издержки на заработную плату в стоимости одного автомобиля у концерна "Дженерал моторс" составляют свыше 4 тыс. долларов, у концерна "Форд" - всего 2,3 тыс., а у "Тойоты" - лишь 0,7 тыс. долларов. Если принять, что издержки на заработную плату в стоимости одного автомобиля в этих компаниях отражают долю в общем фонде оплаты труда, приходящуюся на один автомобиль, то нетрудно рассчитать и размер этого фонда на одного рабочего (включая размер выплачиваемой ему заработной платы). Общий фонд оплаты труда в "Дженерал моторс" составляет в год свыше 48 тыс. долл. на одного рабочего (12 x 4 = 48). Общий фонд оплаты труда на "Форде" составляет 36,8 тыс. долл. в год на одного рабочего (16 x 2,3 = 36,8). Для "Тойоты" этот показатель соответственно равен 35 тыс. долл в год (50 x 0,7 = 35). Расчёт показывает, что уровень заработной платы в японской автомобильной компании не на много ниже уровня заработной платы в американских (по крайней мере, являлся таковым в 1990 году). Если бы уровень зарплаты на "Тойоте" был таким же, как на "Дженерал моторс", т.е. общий фонд оплаты труда составлял бы 48 тыс. долл на одного рабочего, издержки на заработную плату в стоимости одного автомобиля у "Тойоты" всё равно оказались бы значительно ниже, чем у американских "коллег": 0,96 тыс.долл. (48 : 50 = 0,96). Очевидно, что основное преимущество "Тойоты" заключено в высокой производительности, но отнюдь не в "низкой" заработной плате её работников. Уровень производительности труда на "Тойоте", , при прочих равных условиях, выше, чем в компании "Дженерал моторс" - в 4,17 раза (50 : 12 = 4,17); в компании "Форд" - в 3,12 раза (50 : 16 = 3,12). Иными словами, уровень производительности компании "Дженерал моторс" составляет лишь 23,9% (12 : 50 = 0,239) уровня про-

изводительности "Тойоты". У "Форда" этот показатель составляет 32% ($16 : 50 = 0,32$). Благодаря этому каждый работник "Тойоты" приносит своей компании дополнительно: на 80 тыс. долл в год больше, чем его коллега с концерна "Форд": $(2,3 - 0,7) \times 50 = 80$; на 165 тыс. долл в год больше, чем работник "Дженерал моторс": $(4 - 0,7) \times 50 = 165$. В этом случае ясно видно, что концерн "Тойота", продавая свои автомобили по ценам, не превышающим себестоимость продукции конкурентов, будет иметь внушительные прибыли" (В.Бовыкин, Новый менеджмент, Экономика, М-1997, с. 97-99).

Таким образом, как и в случае с производителями молока в России, рабочие "Тойоты", "Форда" и "Дженерал моторс" произвели за 1990 год в расчёте на одного рабочего разное количество автомобилей (50, 16, 12). Получили за это, соответственно: 35; 36,8 и 48 тыс. долларов. Произведенные автомобили реализуются на общем рынке по ценам, в которых зафиксирована какая-то средняя величина затрат на оплату труда. И это закрепление неизбежно. Пусть это будет 4 тыс. долл. за автомобиль (по затратам на заработок у "Дженерал моторс") и ниже, но не меньше 2,3 тыс долл., как у "Форда". В результате рабочий "Тойоты" произвёл (при реализации по ценам "Дженерал Моторс") дополнительно 165 тыс долларов, а если по ценам "Форда" - 80 тыс. долларов в год. Рабочий "Форда", при реализации по ценам "Дженерал моторс", произвёл дополнительно 27 тыс. долларов: $(4 - 2,3) \times 16 = 27,2$.

Закон образования прибыли через прибавочную стоимость действует во всём мире одинаково.

Тарифная система оплаты наёмного труда, благодаря которой достигнутый уровень выработки каждый раз привязывается к неизменному тарифному фонду, автоматически лишала советского производителя молока (любого работника любой советской сферы производства) и лишает всех наёмных работников во всём мире произведенной ими избыточной стоимости, скрывала и скрывает сам факт её создания. Советский производитель молока не подозревал, что он произвёл избыточную стоимость. Он не сомневался, что весь его труд оплачен сполна, ведь норма первого производителя - 5000 ц, второго - 910 ц, третьего - 446 центнеров молока в год, а расценка соответственно: 0,91; 3,96; 8,52. При выполнении нормы каждый производитель получал свои 4560, 3600 и 3800 доллара в год, хотя первый после продажи молока на рынке за 8,52 долл. за центнер должен получить ещё 38050 долларов ($7,61 \times 5000$), второй - 4150 доллара ($4,56 \times 910$). Точно так же рабочие "Тойоты", "Форда" и "Дженерал моторс". Каждый получил свои 35; 36,8 и 48 тыс. долларов, хотя рабочий "Тойоты" произвёл и должен получить до 165 тыс., а рабочий "Форда" - до 27 тыс. долларов, каждый - по своему труду.

Господствующая в мире тарифная система не пригодна для достижения высших производственных показателей на современных скоростных трассах прогресса. Она, попросту говоря, - не эффективна. Для достижения высшей производительности труда наёмный работник должен превратиться в собственника средств производства и прибыли. Как это можно сделать? Изменить отношение работника к прибавочной стоимости (прибыли). Для этого достаточно изменить способ нормирования, опираясь на познанные законы рынка и непосредственного производ-

ства

Поскольку (и мы это видели) прибавочную стоимость образует перепад норм (5000, 910, 446) при приблизительно одинаковой зарплате или любое превышение выработки над уровнем, который оплачен, постольку ничего не изменится в величине прибавочной стоимости, если в регионе установим единую норму, например, на уровне, соответствующем средним затратам живого труда на 1 ц молока на данном рынке, а это (в нашем примере) - 446 ц молока на одного производителя в год: фактическая выработка 5000 и 910 ц принесёт те же 38050* и 4150* долларов. А если говорить о рассмотренных нами рабочих автомобильных концернов, то речь идёт о 27000 и 165000 долларов. Но именно при таком нормировании, соответствующем объективному процессу образования затрат живого труда разных товаропроизводителей в единой цене их товара (молока, автомобилей) при выносе его на потребительский рынок (как это независимо ни от кого происходит на любом рынке мира), именно при таком нормировании, объективном и справедливом по отношению к каждому работнику в любой отрасли народного хозяйства, прибавочная стоимость автоматически (в виде избыточной стоимости) пойдёт к своему непосредственному производителю. В нашем примере: региональная расценка (фиксированная зарплата в рыночной цене единицы молока) - 8,52, произведено 5000 ц молока, следовательно, за выполненную норму - 3800 долл. (8,52 x 446), а за сверхнормативное молоко - 38040* долл. (8,52 x 5000 - 4560); произведено 910 ц молока, следовательно, за норму - 3800 (8,53 x 446), а за сверхнормативное молоко - 4153* рублей (8,52 x 910 — 3600).

Точно так же в автомобильной промышленности: за выполненную норму на общественно необходимом уровне - зарплату (гарантированную необходимую часть общего дохода), а за сверхнормативное производство автомобилей - произведенную личным трудом прибыль. Японцу из "Тойоты" — 165 тыс. долларов, а американцу из "Форда" - 27 тыс. долларов.

Такова простая суть превращения индифферентного наёмного работника в рачительного хозяина средств производства, с которыми он работает, которые принесут ему, сколько сам сумеет взять своим трудом в условиях новых отношений на праве общей долевой собственности. В советское время, когда это было уже разработано и известно, такое превращение вывело бы СССР на недостижимую орбиту высшей производительности труда, прошло бы как само-собой разумеющееся для всех людей, кроме партгосноменклатуры, которая безусловно потеряла бы свою власть, - в пользу работающих собственников безотносительно к партийной принадлежности.

*38050 (38040) и 4150 (4153) — незначительные погрешности из-за округлений. Далее рассматриваем цифры 38040 и 4153

Такова суть новых отношений собственности и присвоения прибыли работающими собственниками: **не государству, а потом, по его усмотрению, работнику в виде установленной зарплаты, а сначала творчески работающему человеку (подлинному собственнику средств производства) и уже от него государству на общегражданские нужды в виде отчислений по установленным самими собственниками нормам.**

Итак, фиксированный в цене единицы товара уровень зарплаты, если исходить из свободного рынка, всегда соответствует среднему уровню выработки производителей, реализующих молоко, автомобили или любой другой товар на соответствующем рынке (и в этом может убедиться каждый, кто возьмёт в руки карандаш и проделает простые арифметические действия с ценой, количеством товара и затратами живого труда на этот товар). Избыточную стоимость получит тот, кто выработал больше среднего при одинаковых с другими затратах на оплату труда за всю продукцию (стоимость технологической и производственной оснастки организаций ведущих стран мира, в расчёте на единицу товара, на практике одинаковая). Изменить отношение работников к избыточной стоимости (отдать её непосредственному работающему собственнику) - значит сознательно опереться всем производителям любого данного товара на этот объективно складывающийся уровень, то есть поставить рабочих в положение владельцев собственности, функционирующих в режиме свободного производства своей жизни, а не отводить им роль придатков машин, под мощности которых в каждом отдельном случае подгоняется установленный фонд потребления. Исходя именно из этого, новый способ присвоения прибыли исключает субъективное нормотворчество. Новая система распределения и присвоения не устанавливает, не изменяет, не пересматривает нормы и расценки в каждом хозяйстве, на каждой ферме, на каждом предприятии или в компании, а фиксирует их на общественно необходимом уровне, как это происходит (волей-неволей) во всём мире на сформированном рынке любого товара. Новая система не определяет норму с секундомером в руке, как требует тэйлоровская концепция научного управления, а констатирует степень развития производительных сил и производственных отношений страны и региона.

При нормировании на общественно необходимом уровне нормой становится такое количество изделий (услуг), какое в состоянии выработать каждый средний работник отрасли в сложившихся производственных условиях. Такой подход наполняет смыслом предприимчивость каждого работника, проявление личной инициативы, делает их разумными в глазах самого человека и окружающих его людей. Появляется естественное стремление компаньонов (собственников средств производства) наращивать производительную силу труда.

Присваивать свою прибыль на праве общественно-персонализированной собственности - значит делить её на две части: одна часть остаётся у непосредственных работающих собственников, вторая часть (по усмотрению собственников и соответствующей Конституции) передаётся ими в госбюджет для формирования среды, благоприятной для наращивания производительных сил, роста общего богатства и личного материального благополучия каждого, улучшения благосостояния и здоровья всех членов общества. Наиболее справедливая норма деления прибыли между теми, без кого эта прибыль невозможна, - равными долями. Такое деление было наиболее распространённым в России с древнейших времён, встречается у всех народов, подтверждается практикой делового сотрудничества за рубежом. Наряду с делением "50:50" всегда практиковалось и практикуется более льготное деление ("66:34" или даже "75:25") для непосредственных производителей продукции, - в зависимости от экономических обстоятельств. Поэтому часть, которая

остаётся у работающих собственников, должна быть определена в общем уставе (Конституции) понятием "не менее половины", а часть - на общественные нужды, - "не более половины". Иными словами, обществу может быть передано по усмотрению собственников и меньше половины, а оставлено у собственников больше половины произведенной ими прибыли.

Из прибыли, оставшейся в распоряжении компаньонов (работающих собственников), не менее трети направляется тем, кто её произвёл: каждому по величине созданной им избыточной стоимости. Из остальной прибыли формируются (в долях по усмотрению компаньонов) фонды развития производства, науки и техники, а также социального развития. Расчёт каждым собственником своей избыточной стоимости прост. Это два арифметических действия. Поэтому производство избыточной стоимости и прибыли полностью подконтрольно каждому самотворцу.

Получать по труду - не значит получать свою неизменную тарифную ставку сегодня за пять, завтра за шесть, послезавтра за 10 пролитых потов. По труду, в условиях новых отношений собственности, - значит: прибыль - по произведенной избыточной стоимости. Прибыль, которая принадлежит непосредственному её производителю, принадлежит ему в силу того, что он равный с другими собственник средств производства и потому ещё, что избыточная стоимость является результатом исключительно личной инициативы, творчества, особенностей каждого, его сверхнеобходимых усилий.

Показанный мной способ извлечения созданной в процессе производства избыточной стоимости, а также способ возвращения её в виде прибыли тем, кто её создал, чётко определяет место всех работающих собственников, в том числе инженеров (управляющих-координаторов) в ряду производителей прибыли. **Только усилиями заинтересованных специалистов можно нарастить производительную силу труда и обеспечить высшие темпы развития производства.**

Самоуправленцы на шахтах, предприятиях, в хозяйствах, из чьих рук уголь, одежда, хлеб, молоко уходят потребителю, лишь реализуют созданный потенциал машин, оборудования, кормов, скота. Инженеры и управляющие-координаторы своим трудом создают предметы и условия для производства избыточной стоимости, в которых она содержится идеально (в потенции). Самоуправленцы реализуют предметы и условия и материализуют избыточную стоимость (идею превращают в реальность).

Сегодня каждый работник и инженер любой отрасли во всех её функциональных блоках (непосредственное производство, инженерное обеспечение, научное обеспечение, непосредственное управление) - это наёмный человек. Его интерес лежит в пределах фонда необходимых жизненных средств (зарплаты). Следовательно, никто, кроме самого предпринимателя, не думает о производстве прибыли. Она наёмнику не нужна, поскольку недоступна. Каждый функциональный блок, следовательно, самостоятельная, отдельная от других "епархия" со своими проблемами, интересами, способами их решения и удовлетворения. Кроме того, стёрта граница между прибылью, произведенной в процессе производства на фермах и фирмах, и прибылью, полученной путём проведения целесообразной сбытовой политики.

В советской России цены росли постоянно, потому что их подпирала ежеме-

сячно возрастающие издержки производства. Сельское хозяйство за четыре последние перед "перестройкой" десятилетия четыре раза "лишалось жизни" (оказывалось убыточным) и четырежды возвращалось к жизни после повышения закупочных цен. За эти четыре десятилетия (с 1955 г) уровень оптовых цен повысился в сельском хозяйстве в 4,6 раза (в том числе в животноводстве - в 5,6 раза), в нефтедобыче - в 3,8 раза, в угледобыче - в 2,7 раза, в лесозаготовках - в 2,4 раза, в добыче газа - в 2,0 раза (Коммунист (журнал), 1987 г., №13).

Сейчас Россия приблизилась в ценах к мировым стандартам. В мире бизнеса цены на традиционные товары колеблются по разным причинам (сезонные распродажи, например) около какого-то определённого уровня, падают и поднимаются. Общим местом в мировой экономике является простая истина: прибыль - от рыночной цены. А цена от чего?

От проведения целесообразной ценовой политики (маркетинга), - говорят бизнесмены.

От издержек производства и необходимой рентабельности, - говорили советские экономисты-практики.

От издержек производства и спроса и предложения, - говорили передовые советские катедер-экономисты.

От издержек производства, прибавочной стоимости и конъюнктуры рынка, - говорит автор этой статьи.

Прибыль производят на фермах и фирмах своим прибавочным трудом фермеры, текстильщики, шахтёры, газовики и нефтяники. Прибыль - это избыток продукта труда над издержками поддержания труда, вынесенный с товарной массой на рынок. Не от цены как таковой прибыль. Она от этого избытка, учтённого в цене, откорректированной рынком. Почему же не было у большинства советских предприятий прибыли? Почему дотации? Почему вместо прибыли рост издержек? Потому что наёмные доярки, инженеры, технологи, управленцы не хотели производить прибыль, им не платили за производство прибыли. Потому что в алгоритме советской экономики отсутствовало (не учитывалось) важнейшее звено, формирующее естественным путём всю массу прибыли, - прибавочная стоимость. Потому что для партийного экономиста прибыль не формировалась на производстве, она устанавливалась волевым порядком на командных высотах и спускалась вниз в виде инструкции.

Почему не дают продукцию (консервация, недоиспользование) до 2/3 мощностей США, ЕЭС и до трети в Японии? Здесь с производством прибавочной стоимости в организациях полный порядок. Но приводят в действие механизмы всё те же незаинтересованные в производстве прибыли наёмные работники (неформальная среда организации).

Способ извлечения совокупной избыточной (превращённой прибавочной) стоимости, способ извлечения избыточной стоимости каждого, кто её создал, наращивание дохода каждого работающего собственника прибылью, - вот первоэлементы новых экономических отношений, которые вместе создают необходимое ускорение для выхода человечества на орбиту высшей производительности труда.

Нацеленность каждого человека, хозяйства, предприятия, любой организации

на присвоение и производство прибыли принципиально меняет подходы к ценообразованию. В этом случае определяют цену угля, рубахи, молока, компьютера не лица и группы компаньонов по своему усмотрению к исключительно своей выгоде, а **законы стоимости и спроса и предложения**. Согласно закону стоимости, в основе цены товара лежат общественно необходимые издержки ($C + V$) на производство этого товара и избыточная стоимость. Согласно закона спроса и предложения, цена колеблется в зависимости от отношения потребления и производства этого товара. Вспомним наших производителей молока. Всего в отчётном году произведено 6356 ц молока (5000 + 910 + 446). Стоимость средств производства, перенесённая на это молоко (условно), - 190,7 тыс. долларов. Зарплата каждого производителя — 4560, 3600, 3800 долл., всего — 12,0 тыс. долларов. Произведено 42193 (38040 + 4153) долл. избыточной стоимости. Это - объективная величина (избыточную стоимость образовывали в России по вертикали /фермы во времени/ и по горизонтали /фермы в пространстве/ ежегодно сотни тысяч доярок, слесарей, скотников и так далее). Вместе с издержками отчётного года данная величина избыточной стоимости составит основу цены ($C + V + M$ или $190,7 + 12,0 + 42,2$), по которой будет реализовано молоко следующего года. Поскольку прирастить избыточную стоимость можно только при условии увеличения сверхнормативной выработки и сокращения издержек производства на единицу изделия (услуг), постольку объективно установленная цена товара будет снижаться или, в известный момент, колебаться на определённом производстве и рынке уровне.

Заметим следующее. Когда я говорю о производстве и присвоении прибыли и о следствии этого - увеличении производительности труда, я далек от мысли, что именно прибыль, деньги есть предел мечтаний человека и что чистоган гонит его работать в поте лица на ниве производства. Я хочу сказать только, что деньги - это основа и первое условие в современном мире для свободной самореализации человека, для достижения поставленных им перед собой идеалов.

В условиях новых отношений собственности и присвоения прибыли теми, кто её производит, все нормативы-регуляторы производства и обмена товаров и услуг (выработка, расценка, фондируемая оплата труда) выступают в виде единых для всех объективных общественно необходимых критериев (стандартов). Организации в своей деятельности исходят из этих общегражданских, единых на начало года для данного региона стандартов: цены единицы товара, спроса и предложения (в натуре), их динамики, норм выработки, расценок и так далее по видам работ и способов их расчёта.

Наличие нормативов-регуляторов неоспоримо при любом способе производства, в любой стране, в любой исторический отрезок времени. И не важно, образуются ли нормативы стихийно, как цены на местных сельских базарах, формируются ли крупнейшими дельцами, группами или странами на промышленных международных ярмарках, утверждаются ли волевым порядком в угоду политике (СССР), рассчитываются ли, исходя из объективных законов производства и обмена безотносительно к отдельным промышленникам или группам. Важно, что во всех эконо-миках всегда существует порядок, поддерживаемый сознательно на всех уровнях. Главное, - к чьей выгоде этот порядок.

Основополагающий регулятор производства прибыли - цена, рассчитанная по

законам ценообразования. Далее - гарантированные уровни первоначального капитала, поддержания и воспроизводства рабочей силы самоуправленцев (фондируемая зарплата), действительные затраты живого труда на производство единицы изделия (услуги). Экономические стандарты - это как бы вехи, открывающие в абстракциях (цифрах) всю объективную картину производства, обмена и присвоения, главные направления развития. Это - указатели, высвечивающие хозяйственное положение работающих собственников и организаций, направляющие их деятельность. Это - показатели, без которых работающий собственник, группа компаньонов, организации не могут объективно ориентироваться в складывающихся ситуациях, ставить реальные значимые цели и достигать их. Следовательно, это основание для отправления многочисленных управленческих, в том числе самоуправленческих, функций. Без них нет ни процессного, ни системного, ни ситуационного подхода.

Главный планируемый показатель - максимальная прибыль предприятия. Основной формой планирования и организации деятельности фирмы (компании) является годовой план. Годовой план - это максимальная прибыль и масса конкретного товара, а также способы и средства её производства. Организация самостоятельно разрабатывает свои планы, ориентируясь на естественно сложившиеся объективные критерии (все в мире ориентируются на показатели своих рынков) и собственные достигнутые показатели (издержки и объёмы производства, фонды развития), а также на возможности материально-технического обеспечения научно-технического прогресса. Сам факт присвоения прибыли подводит каждого работающего собственника к необходимости **сознательного** её производства, а следовательно, - планирования.

Исходя из экономических стандартов, своих способностей и склонностей, каждый самотворец свободно проектирует свою жизнь: прикидывает сумму дохода (гарантия + прибыль), которую он может, по его мнению, получить, взаимодействуя со своими средствами производства на своём рабочем месте; соответствующие количество и качество результата, которые надо произвести, чтобы достичь желаемой суммы дохода; составляет обоснованный личный рабочий план, исходя из желаемого благополучия, необходимого результата, имеющихся у него технических, материальных и организационных возможностей, предложений новаторов и учёных и способов достижения желаемого; предлагает свой рабочий план компаньонам и так далее.

От самотворца и его главной цели (личной максимальной прибыли) - максимальная прибыль организации. От индивидуальных планов и действий компаньонов - координируемые по производственным вертикалям и горизонталям действия управляющих-координаторов: планирование, организация, исследование, оценка, подбор компаньонов, представительство, ведение переговоров, заключение сделок. Эти действия координаторов на уровне компании направлены на максимальное проявление свободной воли объединённых работающих компаньонов. А программа (план) действий всех компаньонов - это способ и форма соединения инициативной деятельности каждого в могучую энергию всех и достижения наивысшего личного благополучия.

Новые отношения собственности и способ присвоения преобразуют процессный, системный и ситуационный подходы в новый способ мышления и практический набор руководств, принципов и нормативов для работающих собственников-компаньонов и управляющих-координаторов. Это наука и практика в высокоэффективном взаимодействии. Основа успеха ткётся здесь каждым заинтересованно и добровольно с помощью познанных законов товарного производства, превращённых в принципы и способы хозяйствования. Цель в условиях "собственник - каждый" ставится каждым самотворцем и управляющим-координатором (по определению) с максимальной для него деловой активностью и ясным представлением, к чему он стремится.

Социалистическое самоуправление и самомотивация каждого работающего собственника-совладельца, реализующие для достижения цели все известные подходы, снимают с новой экономики путы пассивности. Люди в данных условиях не могут не стремиться решить, и решают на пути к своей выгоде, все возникающие проблемы, в том числе главную проблему - проблему высшей производительности труда и регулирование производительности в соответствии с потребностями самоуправляемого народа.

ОТ МОТИВАЦИИ К САМОМОТИВАЦИИ

Все фирмы (компании) имеют общие классические черты: трудовые и организационно-технические ресурсы, горизонтальное и вертикальное разделение труда, управление, взаимосвязи и взаимозависимость с внешней средой. Управление в структуре любого предприятия - едва ли не основное звено. Главная задача управления - обеспечивать постоянный рост производительности труда. Концепция научного управления именно в этих целях сконструировала научную организацию труда, признав важнейшей обязанностью управления эффективную мотивацию наёмного труда. Классическая школа также работает над тем, чтобы заставить персонал активнее реализовывать цели организации. Она, хотя и занимается вопросами непосредственного управления, по сути направлена на мотивацию "человеческого фактора" и неформальной социальной среды в целом. Школа человеческих отношений и поведенческих наук сделала попытку устранить конфликт (противоречие) между трудом и капиталом путём организации сотрудничества и воздействия на психику наёмного работника. Школа науки управления занимается экономико-математическими методами и не рассматривает непосредственно "человеческий фактор". Но мёртвые схемы оживляет человек. Следовательно, полнота реализации разработок школы полностью зависит от личной заинтересованности работников организаций. Командно-административное управление, несмотря на превращение известных методов мотивации в обязательную политику огромного государства (СССР) и реализацию этих методов на каждом рабочем месте, не добилась на этом пути убедительного роста производительности труда. Японская школа показала предельные возможности менеджмента при реализации методов мотивации, разработанных всеми другими школами управления, на своей земле, исходя из японского взгляда на жизнь, образ мыслей и привычек (менталитета). Но японская школа, поскольку она действует в рамках "предприниматель - наёмный работник", не устраняет конфликт между трудом и капиталом и поэтому оставляет проблему

высшей производительности труда не разрешённой. То же самое можно сказать и о рациональной модели трудовых отношений. Рассмотрены также процессный подход, системный и ситуационный подходы. Именно потому, что управление имеет дело с живыми наёмными людьми, интересы которых в корне отличаются от интересов предпринимателей, ни процессный, ни системный, ни ситуационный подходы не могут раскрыться в полной мере. **Как и все перечисленные школы управления, они могут быть полезны, широко востребованы и полностью реализованы только в рамках народоправия на общественно-персонализированной основе ("собственник — каждый").**

Современное управление занимается производительностью труда на каждом рабочем месте. Низкий уровень индивидуальной производительности - это результат нерационального использования ресурсов (материальных, финансовых, энергетических) управляющим, другим наёмным работником. Отсюда низкая внутренняя эффективность организации. Чтобы каждый без исключения работник рационально использовал ресурсы, совершенствовал средства производства, внедрял методы научной организации и с энтузиазмом принимал технико-технологические новации, он должен быть лично заинтересован в этом. Это понимают все менеджеры - практики и учёные. В этом, собственно, и заключается проблема мотивации. Её и решают безуспешно школы управления и практическое управление организаций, поскольку никогда не может быть решена и проблема эффективного взаимодействия работника с чужими средствами производства, то есть проблема роста производительности труда, а следовательно, и задача создания внутренне эффективной организации. Именно здесь корень проблемы мотивации.

Проблемы снимает самомотивация и построенная на ней координация (самоуправление народа) работающих собственников-совладельцев в условиях новых отношений собственности, где собственник - каждый. И он взаимодействует со своими средствами производства, выносит на рынок свои изделия и услуги, присваивает свою, произведенную им прибыль. Самомотивация открывает путь эффективной системе народоправия и в её рамках - эффективному управлению организациями.

Народоправие функционирует, исходя из самомотивации, основанной на выгоде каждого. Что может быть эффективней самомотивации?! **Ничего**. Что может быть эффективней самотворчества (личного управления своими организационно-техническими средствами), основанного на личной выгоде?! **Ничего**. Никогда мотивация, как бы тонко она не подходила к каждому работнику и какие бы психологические отмычки ни подбирала к нему, не сравнится по эффективности с самомотивацией, то есть внутренним побуждением к действию самого человека, видящего перед собой достижимую цель.

Теория интересов рассматривает **нужду** как испытываемое человеком чувство необходимости в чём-нибудь, **интерес** как стремление удовлетворить нужду, **условия** как обстоятельства (правила), определяющие последствия, которые могут наступить. **Потребность** рассматривается, как желание человека в определённых условиях достичь цель, удовлетворяющую его интерес. **Поведение** - как действие человека, реализующего некоторую потребность. **Мышление** в теории интересов -

это процесс отражения в сознании объективной реальности и желание получить наибольшую выгоду во всех отношениях. Решение, которое принимает индивид, всегда является для него оптимальным в данной конкретной ситуации. Человек всегда анализирует внешние условия и прогнозирует последствия в своём желании получить наибольшую выгоду. Народопрание предоставляет каждому человеку право и свободу лично ставить цель (наибольшую выгоду в условиях регулируемого рынка), анализировать и изменять условия для достижения своей цели и управлять собой в своих действиях при её достижении.

Современный предприниматель достигает свою цель чужими руками, приводящими в действие его средства производства. Но эти чужие руки преследуют свою наибольшую материальную и моральную выгоду, которая по определению отличается от предпринимательской выгоды. Отсюда все сложности управления и все нагромождения при попытке преодолеть эти сложности.

Рационально управлять можно только компаньонами, потому что их поведение в организации не может не быть рациональным. В чём тут дело? Компаньон - это работающий собственник-совладелец (работник и собственник в одном лице). Он всегда заинтересован в рациональном использовании своих ресурсов. И это его рациональное поведение всегда полезно для организации. Цели компаньонов едины. Поэтому каждый действует рационально относительно другого. Оценивающим фактором деятельности современного собственника является рынок. То же - для любого компаньона. Между ним и оценщиком его деятельности — регулируемым рынком - также никого нет, а все компаньоны, в том числе управляющие-координаторы, действуют в одном ключе.

Группа компаньонов является носителем некоего совокупного разума всех её членов. Это относится к любому коллективу. Каковы мышление и устремления каждого члена коллектива, таков и совокупный разум. Если наёмные работники безразличны к выполнению своих производственных обязательств, поскольку озабочены соблюдением своих собственных интересов (максимум зарплаты - минимум усилий), то и совокупный разум такого коллектива настроен на ту же заботу о личных интересах членов этого коллектива. Советский период семидесятых-восьмидесятых годов - ярчайшее тому подтверждение.

Работающий собственник ориентирован на регулируемый беспристрастный рынок. Величина его прибыли прямо пропорциональна количеству и качеству затраченного им труда. Отсюда его устремления и мышление. Отсюда настрой совокупного разума компаньонов. Он очевиден. Здесь нет места побуждению, принуждению и неэффективной мотивации в их известных определениях и реализации. Здесь место высокоэффективной самомотивации, поддержанной и закреплённой совокупным разумом работающих собственников.

В системе "предприниматель - наёмный работник", где работники - это что-то вроде организованной массы, которой надо руководить, а предприниматель - их главный руковод, живут и совершенствуются (перетекая из одного в другое) такие по сути своей синонимические понятия как принуждение, побуждение, мотивация. Всё это методы управления людьми. **Принуждение** - это попытка одной стороны заставить другую сторону действовать вопреки интересам последней. **Побуждение** - это попытка одной стороны направить действия другой стороны вопреки интере-

сам последней. Побуждение - более завуалированная форма принуждения. **Мотивация** - это создание одной стороной другой стороне необходимых для деятельности условий с целью наибольшей выгоды первой стороны. Таким образом, мотивация - это ещё более замаскированная форма принуждения. И никакой искусственный интеллект ничего не изменит в этом определении.

Мотивация - функция управления. Способов мотивации человечество выработало множество. Не в неумении мотивировать лежат управленческие проблемы (низкая эффективность НОТ; текучесть кадров; влияние национальных менталитетов на стили управления; низкий уровень межличностной коммуникации; отсутствие заинтересованности работников во внедрении форм и методов коллективного управления), а в неумении превратить наёмника в работающего собственника.

Только народоправие (самоуправление народа), поскольку каждый, в какой бы организационно-хозяйственной форме он не работал, замкнут на рыночную прибыль, способно обеспечить высокую и устойчивую творческую напряженность труда в соединении с намеренным совершенствованием его путём поиска и осуществления новаций. Народоправие гарантирует темпы роста производительности труда не в силу волшебного сочетания повременной и сдельной форм оплаты труда и не в силу совпадения чудесным образом уровня оплаты из известного фонда с уровнем трудового вклада. **Самоуправление народа гарантирует высшую производительность, поскольку обеспечивает прямую связь труда с прибылью через избыточную стоимость и взаимный объективный обмен.**

Действую, - потому что это полезно для меня (для каждого), приносит удовлетворение. Затрата энергии и удовольствие - это неотделимо (отдаю себя и испытываю радость). Эти противоположности в природе одна без другой не живут. Это две стороны одного целого, естественное состояние органической жизни, в том числе человека в его жизненных отправлениях. В этом изначальная мудрость природы. Мужчина отдаёт себя женщине в буквальном смысле этого слова, отдаёт чистейший белок, ради создания которого он, собственно, живёт. Мужчина отдаёт себя и любит это делать, потому что таким способом он присваивает себе миг блаженства, получает величайшее наслаждение. То же относится к женщине. Так и в производстве каждым своей собственной жизни не может быть иначе: отдаю безоглядно всю умственную, нервную и физическую энергию (работаю), потому что моя работа прямо без посредников связана с моим результатом для меня - моей выгодой. Следовательно, мой труд возвращается удовлетворением моих сокровенных желаний. У каждого - своих. Если этого нет, значит нарушен естественный ход вещей.

Новые отношения собственности - это самокоординирующаяся интегрированная система производства прибыли на основе единых стандартных норм и нормативов (стандартов) в соответствии с познанными объективными биологическими предпосылками, экономическими законами и исторически предопределённым путём развития человечества. Общественно-персонализированный способ производства – начало эпохи высшей производительности труда и социальной справедливости.

29.11.2021 г.

В.С.Петрухин

Редакция газеты:

В. Петрухин - гл. редактор, Л.Столярова - зам. гл. редактора, Н. Миляев - технический редактор, С. Гандилян - член редколлегии, И. Кирсанов - член редколлегии, В. Шумсков - член редколлегии, М. Ряжина – корреспондент, Л. Анисимова – корреспондент, Е. Малютина - корректор
