

Общие сведения о новой экономической системе предприятия (о новой организационно-правовой форме).

Оглавление.

1. Новая экономическая система (организационно-правовая форма) предприятия.	1
1.1. Назначение, область использования и функциональная схема.	1
1.2. Система динамического распределения дохода (СДРД).	3
1.2.1. Основные принципы работы СДРД.	3
1.2.2. Практические примеры.	7
1.3. Новая система ценообразования и распределения выручки (дохода).	8
1.4. Система учета результатов труда и управления производством.	11
2. Способы внедрения новой экономической системы предприятия (новой организационно-правовой формы).	12
3. Ссылки.	14

1. Новая экономическая система предприятия (НЭСП).

1.1. Назначение, область использования и функциональная схема.

Новая экономическая система предприятия (НЭСП) предназначена для создания новых предприятий и, при необходимости, для реорганизации существующих предприятий в целях:

- повышения эффективности общественного производства;
- создания условий для своевременной диверсификации производства;
- снижения чрезмерной дифференциации доходов;
- ликвидации безработицы;
- устранения "серых" зарплат;
- прочего.

НЭСП является эволюционным средством: предприятия, созданные на ее основе, при соответствующих поправках в Гражданском Кодексе могут функционировать в уже существующем экономическом пространстве, конкурируя с предприятиями, организованными на иных принципах. НЭСП может быть использована в России и других странах, стремящихся к ускоренному экономическому развитию.

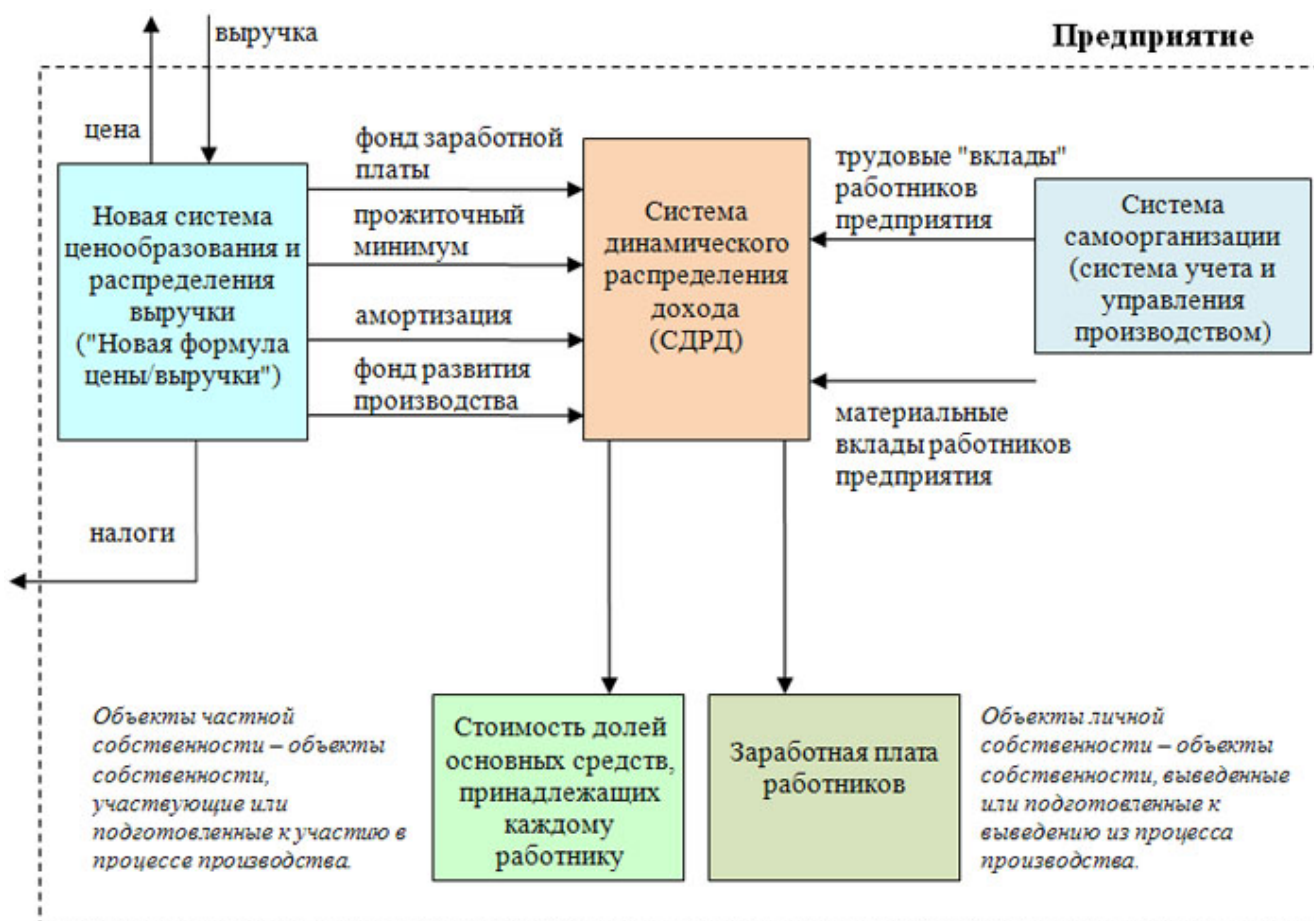


Рис.1. Новая экономическая система предприятия (НЭСП).

НЭСП состоит из трех (под)систем, каждая из которых обоснована и промоделирована (рис.1):

- системы динамического распределения дохода;
- системы ценообразования и распределения выручки;
- системы учета результатов труда и управления производством.

В результате работы трех перечисленных систем, образующих НЭСП, каждый работник предприятия, ранее заключивший соответствующий договор, становится его совладельцем даже в том случае, если он не вкладывал в производство собственные материальные средства (см. принципы работы СДРД). Как следует из рисунка 1, работники получают из выручки предприятия не только заработную плату. Та часть прибыли предприятия, которая идет не на зарплату, а на развитие производства, также распределяется между ними. Функцию распределения прибыли выполняет настраиваемый алгоритм, представляющий собой "систему динамического распределения дохода (СДРД)". В результате его работы одна часть прибыли идет на зарплату работников, а другая часть оседает на производственных счетах работников, представляя собой фонд развития производства. Между зарплатой и средствами на счетах работников существует постоянная функциональная зависимость. Ее смысл обосновывается в теоретических материалах [2]. При увольнении работника средства с его счета возвращаются ему по правилам, оговоренным в коллективном договоре.

Принципы работы НЭСП можно изучать не только по теоретическим материалам. Представление о них можно также получить путем исследования существующих интерактивных моделей.

1.2. Система динамического распределения дохода.

1.2.1. Основные принципы работы СДРД

Система динамического распределения дохода (СДРД), входящая в состав НЭСП, является ее центральным звеном. Она создает условия для образования реального экономического сотрудничества между работниками предприятия. Делает она это путем непрерывного сведения к нулю трудовых (совместно с системой самоорганизации) и материальных долгов, возникающих между работниками (в т.ч. собственниками) предприятия в процессе производственной деятельности. Иначе такой процесс называется ликвидацией эксплуатации, создающей напряженность в производственных отношениях и снижающей эффективность работы предприятия. Далее по тексту данный алгоритм будет также называться механизмом (экономическим механизмом).

Под отношениями сотрудничества в новой экономической системе предприятия подразумевается взаимодействие работников без образования *неликвидных* трудовых и материальных долгов. Другие производственные отношения в контексте данного материала называются партнерством или совместной деятельностью. Под *неликвидными* понимаются такие долги, погашение которых не предусматривается и которые, единожды возникнув, навечно остаются в истории.

Трудовые и материальные долги определены в НЭСП так же, как и во многих словарях – это денежная сумма или материальные ценности, взятые взаймы. В словарях обычно добавляется, что деньги и материальные ценности при образовании долга берутся на определенных условиях (напр., <http://tolkslovar.ru/d5257.html>). На самом же деле возникнуть долги могут и без всяких условий, становясь неликвидными и порождая так называемую эксплуатацию. Некоторые причины, по которым долги на производстве при их возникновении остаются неучтенными ("замаскированными") и, потому, неликвидными, приведены в

подробном описании механизма - в книге "Эксплуатация человека человеком" [2]. Такие долги можно не замечать и пытаться жить с ними, но их существование обязательно приведет к серьезным (антагонистическим) противоречиям, к явным и неявным конфликтам, к текучести кадров, к скрытому саботажу и, как следствие, к снижению эффективности (производительности) труда. НЭСП, центральную роль в которой играет СДРД, позволяет решить эти проблемы. Она позволяет перейти на такой уровень производственных отношений, когда каждый работник, работая в коллективе и на коллектив, чувствует, что он одновременно работает на себя. Как известно (как чувствует большинство работников), в настоящий момент времени в существующей экономике "на себя" работают только хозяева предприятий и предприниматели, ведущие собственное дело.

СДРД, как центральная подсистема НЭСП, представляет собой настраиваемый алгоритм для обработки экономической информации, поступающей из других систем (см. рис.1). Данный алгоритм обоснован и промоделирован [2]. На основе этого алгоритма может работать компьютерная программа, исполняющая предписанные функции. При отсутствии компьютера алгоритм позволяет производить расчеты вручную.

Пояснение

СДРД базируется на использовании общеизвестных экономических и физических законов. К примеру, один из таких законов формулируется так: **оборудование (основные средства и инструменты) создаются с целью повышения эффективности человеческого труда**. Данный закон вряд ли можно оспорить, потому что обратное утверждение: "оборудование (основные средства и инструменты) создаются с целью понижения эффективности человеческого труда", выглядит абсурдно. Человек никогда не стал бы тратить силы и время на создание топора или других инструментов и никогда ими не пользовался бы, если бы с ними было жить тяжелее. Экономический эффект от использования инструментов и оборудования есть и это легко подтвердить экспериментально [6].

Другой закон: **любое оборудование подвержено моральному и физическому износу**. В связи с неоспоримым фактом существования износа экономистами введено понятие **амортизации**. Под амортизацией обычно понимается перенос стоимости основных средств на производимый продукт. Данная операция позволяет возместить стоимость утраченного (изношенного) имущества, хотя иногда этой процедурой злоупотребляют и списывают также годное оборудование. Амортизация позволяет компенсировать износ не просто основных средств, а **основных средств, кому-то принадлежащих, являющихся чьими-то объектами собственности**. Износ можно трактовать как утрату части имущества. И этой утраченной частью имущества нельзя владеть, потому что физически она не существует. Амортизационные средства, выделяемые из полученной выручки – это средства для создания нового имущества. Владельцем амортизационных средств ныне априори признается собственник утраченного имущества. Правильность такой установки вполне обоснованно может быть подвергнута критике, поскольку амортизационные средства добываются **всеми участниками производственного процесса**. По этому поводу (по поводу принадлежности амортизационных средств) можно бесконечно спорить, а можно обосновать и спроектировать экономическую систему, в которой **вновь** создаваемое имущество не монополизировано, а становится объектом собственности всех участников производственного процесса. В такой системе используемый на предприятии автомобиль, изначально принадлежащий некоторому собственнику, после полной его амортизации окажется принадлежащим всем работникам, заключившим соответствующий коллективный договор. Более точно говорить, что принадлежать всем участникам производственного процесса будет не старый, а новый автомобиль. Старый автомобиль, принесший прибыль бывшему его собственнику и всему предприятию в целом, в связи с полным износом будет представлен в бухгалтерском учете металлоломом.

В народе говорят: "Любишь кататься – люби и саночки возить". Если бы собственник, выжимающий эффект из объектов собственности, восстанавливал (амортизировал) свою **исчезнувшую, изношенную**, на момент амортизации уже **не существующую** стоимость утраченного имущества исключительно сам, то и условий для построения СДРД, о которой идет речь, не существовало бы. Все, что он лично восстановил, принадлежало бы исключительно ему. Но восстанавливает исчезнувшую долю стоимости объектов собственности не только он, но и окружающие его работники. Поэтому

амортизационные средства, как **вновь** возникающее, возрождаемое, "реинкарнируемое" имущество, **не обязательно** должны быть полностью в собственности того, кому принадлежит остальная, сохранившаяся часть имущества. **Амортизационные средства (как вновь созданное имущество) могут принадлежать и работникам, принявшим участие в их создании.** Необязательность отнесения вновь созданной стоимости имущества в собственность владельца оставшегося имущества позволяет построить новую экономическую систему предприятия. Такая система может быть включена в текущий экономический процесс как новая конкурентоспособная организационно-правовая форма предприятия.

Система динамического распределения дохода (СДРД) позволяет вести одновременную и эффективную обработку данных, поступающих от систем, связующих ее как с внешней, так и с внутренней экономической средой предприятия. СДРД является механизмом (алгоритмом), который после настройки (параметры настройки могут быть зафиксированы в коллективном договоре) не требует вмешательства человека. Исходными данными для этого механизма являются:

- а) сведения о деятельности работников предприятия;
- б) сведения о параметрах выручки, полученной предприятием;
- в) текущее распределение стоимости основных средств между сотрудниками предприятия.

Эти данные для СДРД предоставляет бухгалтерия предприятия, следящая за состоянием счетов всего предприятия в целом, а также две системы, входящие в состав НЭСП (см. рис.1):

- новая система ценообразования и распределения выручки (дохода);
- система учета результатов труда, совмещенная с системой управления предприятием (система самоорганизации).

У системы динамического распределения дохода (СДРД) есть вполне определенные свойства, которые остаются неизменными при любых настройках этой системы. Такие свойства можно назвать принципами.

Первый принцип динамического распределения дохода состоит в том, что любой работник, заключаящий договор о сотрудничестве с предприятием, работающим на основе СДРД, через месяц работы на нем (точнее, через один амортизационный период) становится совладельцем данного предприятия. Он становится совладельцем даже в том случае, если не вкладывал в предприятие собственные средства. Очевидно, что договоры с будущими сотрудниками имеют принципиальные отличия от заключаемых ныне договоров с наемными работниками.

Первый принцип проиллюстрирован на диаграмме (см. рис.2), показывающей, что у всех работников предприятия существуют частные производственные счета. Содержимое этих счетов в своей совокупности представляет стоимость всего имущества предприятия. Как общая стоимость, так и содержимое счетов непрерывно изменяются во времени (единицей измерения времени служит месяц). Диаграмма является копией результата моделирования экономической деятельности предприятия в программе Excel. Ось абсцисс на этой диаграмме отображает время в месяцах, а ось ординат – количество средств на счетах работников. Как видим, у вновь принятого работника (работник 1), заключившего договор о сотрудничестве, на начальный момент времени счет пуст. По прошествии первого месяца и дальше этот счет пополняется и корректируется. Работник становится совладельцем. Если новая организационно правовая форма добавлена в Гражданский кодекс, то появление личного производственного счета (или объекта собственности) у вновь принятого работника происходит **без нарушения чьих-либо прав и в полном соответствии с естественными законами нашего мира.** Данное утверждение обосновано в книге "Эксплуатация человека человеком" [2]. Первый принцип позволяет утверждать, что если предприятие использует основные средства, подверженные

амортизации, то все работники этого предприятия, заключившие договор о сотрудничестве, через один отчетный бухгалтерский период станут его совладельцами в соответствии с теми правилами и параметрами настройки СДРД, которые будут оговорены в коллективном договоре



Рис.2. Появление средств на производственном счете у вновь принятого сотрудника.

СДРД предназначена для образования коллективных предприятий качественно нового типа. Смысл использования СДРД состоит не в том, что эта система способствует созданию коллективных предприятий – коллективное предприятие можно создать и без нее, - а в том, **как** она это делает и **для чего** она это делает. Коллективные предприятия отличаются одно от другого. НЭСП, центральным звеном которой является СДРД, позволяет создавать наиболее эффективные предприятия. Последнее утверждение следует как из теории, так и из существующей практики [1], [8].

Второй принцип динамического распределения дохода является необходимым условием выполнения первого принципа и состоит в том, что общий доход работника-сотрудника составляется из четырех частей:

- а) зарплаты, рассчитанной по результатам текущего труда;
- б) зарплаты, рассчитанной по результатам прошлого труда (по собственности*);
- в) прироста доли стоимости основных средств производства (прироста средств на производственном счете работника), рассчитанного по результатам текущего труда;
- г) прироста доли стоимости основных средств производства, рассчитанного по результатам прошлого труда (по собственности*).

Именно второй принцип обеспечивает существование между зарплатой, содержимым личных счетов работников и производственным фондом постоянной функциональной зависимости, о которой говорилось ранее.

Третий принцип динамического распределения дохода состоит в том, что свое согласие о сотрудничестве, выражающееся в использовании принципов 1 и 2, каждый работник дает исключительно добровольно. Очевидно, что всегда найдутся работники, не приемлющие такие условия и желающие работать по другим схемам, предусмотренным договором найма. Ведь образование в собственности работника доли стоимости основных средств, отражающейся на личном производственном счете, означает и одновременное появление у работника некоторой ответственности. Из этой ответственности следует необходимость непосредственного участия в управлении производством. Не каждый работник согласится на это. Одно дело требовать на первомайских демонстрациях справедливости и равенства прав, а другое – реально работать в таких условиях, которые помимо справедливости и прав предоставляют некоторые

* по собственности – по величине средств, накопившихся на производственном счете работника.

обязанности. Многие могут отказываться от заключения договора о сотрудничестве (и вообще от внедрения в экономику новой организационно-правовой формы) просто из боязни новых производственных отношений и из-за многолетней привычки получать в качестве дохода исключительно зарплату. Добровольность принятия решения обеспечивается тем, что если предприятию новой организационно-правовой формы требуются специалисты, по каким-то причинам не желающие заключать договор о сотрудничестве, то с ними может быть заключен договор найма. В случае найма работник получает лишь зарплату, определенную договором. Говорить тут, что зарплата соответствует труду наемного работника, не совсем корректно. Корректнее говорить, что зарплата наемного работника соответствует условиям заключенного договора. Наемный работник не имеет частного счета на производстве и, соответственно, не имеет прямого отношения ни к производственным фондам, ни к распределению дохода, полученного предприятием. Но это – альтернативный выбор работника, а не узаконенная обязанность.

1.2.2. Практические примеры.

Наиболее близким практическим примером, подтверждающим перспективность использования системы динамического распределения дохода, является опыт испанской Федерации кооперативов "Мондрагон" [1], [8]. Эта организация отличается уникально высоким показателем занятости и оплаты труда (не имеет себе равных в капиталистическом мире по показателю занятости). Она состоит из множества предприятий. За время ее существования банкротство потерпели всего три предприятия, тогда как во всем капиталистическом мире из вновь созданных предприятий выживает всего 20%. Даже в жестокие кризисные годы численность организации не сокращается, а растет. По состоянию на 1956 год в организации работало 25 человек, по состоянию на 2003 в организации было занято более 68 тысяч работников, по состоянию на 2009 год - 93 тыс. работников. Текучесть кадров минимальная. Даже если в других местах есть возможность получать зарплату больше, работники предпочитают оставаться в организации.

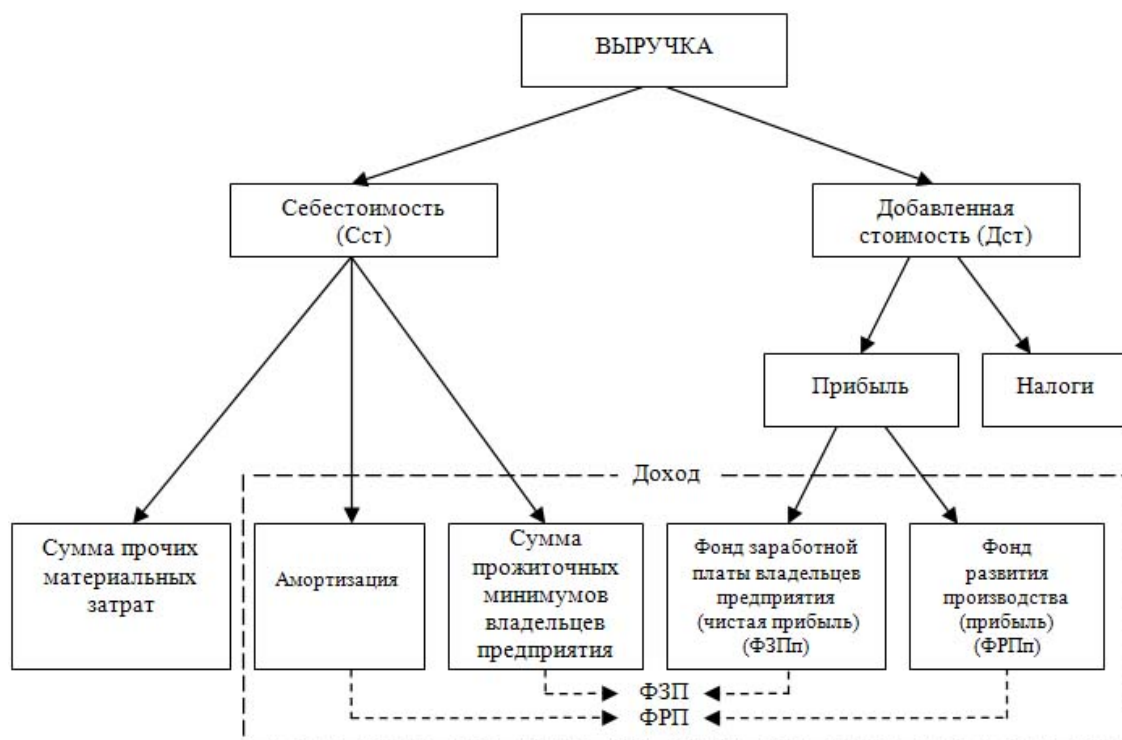
В организации используется два основополагающих принципа. Первый: «Кто не работает, тот не владеет!» (и владеют все, кто работает). Поэтому каждый работник является совладельцем и, соответственно, имеет в организации реальный голос. И второй: «Продукт труда — частная собственность его создателя!». При делении прибыли между работниками та ее часть, которая идет не на зарплату, вкладывается в развитие производства, записывается на индивидуальные счета работников (остается в их собственности), дает им проценты (как если бы они положили свои деньги в банк) и изымается ими при уходе с предприятия. Несложно заметить, что эти принципы не противоречат тем принципам, на основе которых работает СДРД. Основное различие между ними заключается лишь в том, что принципы, используемые в СДРД, обоснованы теоретически. Последнее позволяет совершенствовать систему, работающую на таких принципах и повышать ее эффективность.

Еще одним примером, указывающим на перспективность внедрения НЭСП, является так называемая программа ESOP (Employee Stock Ownership Plan), реализованная на множестве западных предприятий. По этой программе все работники наделяются акциями, что аналогично существованию на предприятии производственного счета у каждого работника. В результате такого подхода, повышающего заинтересованность работников, также достигается достаточно высокая эффективность работы предприятий [9].

1.3. Новая система ценообразования и распределения выручки (дохода).

Новая система ценообразования и распределения выручки базируется на том же мировоззренческом фундаменте, что и СДРД. Данная система достаточно проста и поддается графической интерпретации (рис.3)*. В этой системе как цена, так и выручка (доход) всегда имеют в своей структуре затратную часть, именуемую себестоимостью. При этом в себестоимость, в отличие от существующих систем ценообразования и распределения выручки, зарплата работников в полном объеме входит только в том случае, если они являются наемными работниками. Если же они являются владельцами (совладельцами) предприятия, то в себестоимость входит лишь их доход в размере прожиточного минимума. Остальная часть их зарплаты (дохода) относится к так называемой добавленной стоимости, под которой понимается грязная прибыль, являющаяся второй частью выручки (дохода) предприятия. С точки зрения налогообложения включение в себестоимость дохода в размере прожиточного минимума представляет собой вычет, поскольку с затрат обычно не берутся налоги. С физической точки зрения прожиточный минимум владельца предприятия аналогичен амортизации принадлежащих этому владельцу основных средств: первое отражает "износ" владельца, второе – износ принадлежащих ему основных средств.

а) распределение (структура) выручки:



Выручка = Себестоимость + Добавленная стоимость

Себестоимость = Затраты + Амортизация + Сумма прожиточных минимумов

Добавленная стоимость = Прибыль + Налоги

Прибыль = ФЗП + ФРП

ФЗП (фонд заработной платы) = ФЗП + Сумма прожиточных минимумов

ФРП (фонд развития производства) = ФРП + Амортизация

Доход = ФЗП + ФРП

* Данная система ценообразования и распределения выручки является усовершенствованием "новой формулы цены/выручки", предложенной экономистом Фейгиным Ю.Г.

б) ценообразование:

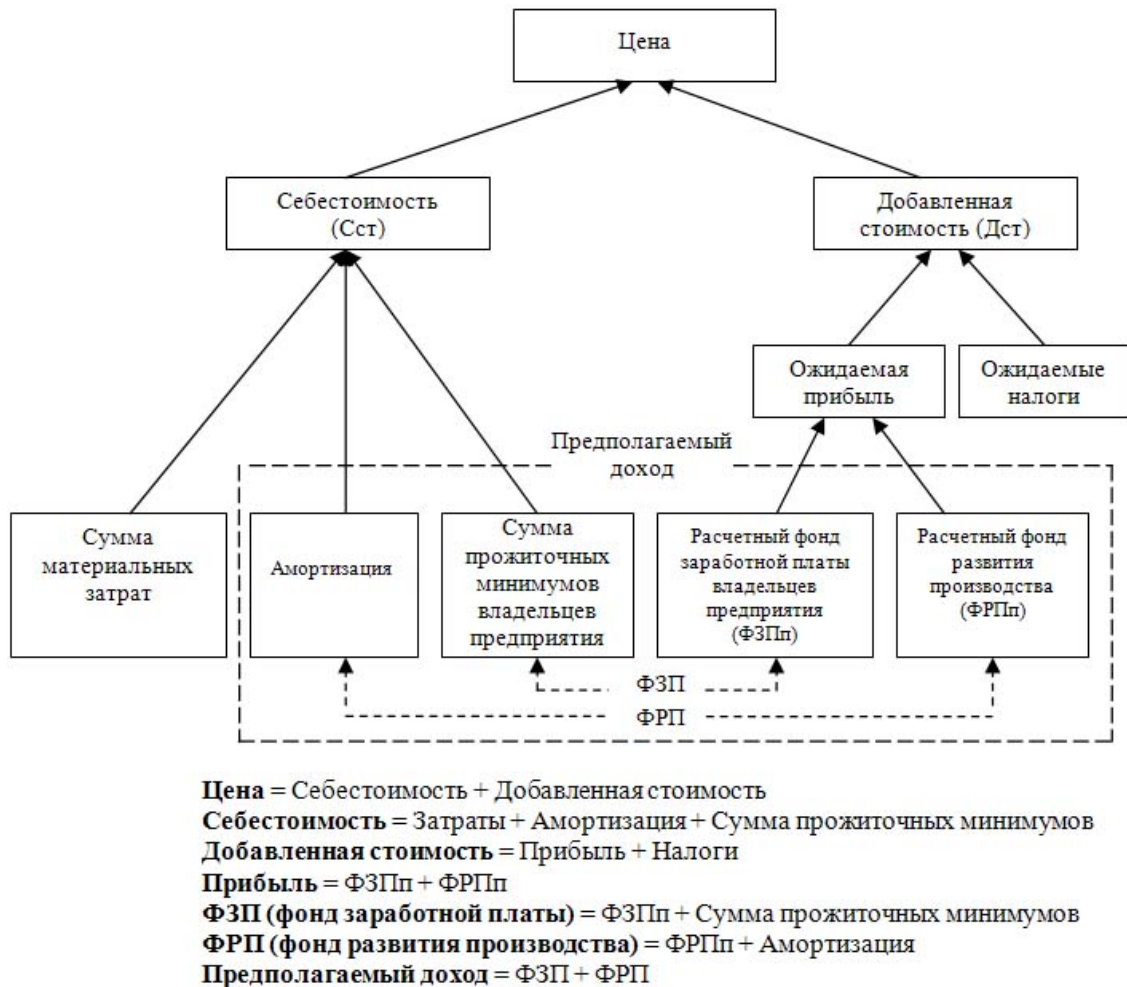


Рис.3. Новая формула распределения выручки (а) и ценообразования (б).

Важное пояснение

К новой системе ценообразования и распределения выручки всегда следует подходить вдумчиво, поскольку некоторые параметры, изображенные на рис.3, при определенных условиях могут отсутствовать или слегка изменяться. Например, если у предприятия один владелец, то в себестоимость войдет не сумма, а только один прожиточный минимум владельца предприятия. Прожиточные минимумы остальных работников войдут в составе полной зарплаты этих работников в сумму материальных затрат владельца предприятия (см. рис.4а). В этом случае доход предприятия, превышающий себестоимость, будет представлять собой добавленную стоимость, под которой здесь понимается "грязная" прибыль предприятия, владельцем которого является один человек. Необходимо сказать, что в существующей экономике добавленная стоимость определяется аналогично, но структурно выглядит несколько иначе.

В связи с тем, что затраты предприятия в размере суммы прожиточных минимумов владельцев предприятия включаются в себестоимость, структура распределения выручки (а также структура образования цены) на частном предприятии существенно отличается от структуры распределения выручки (и структуры образования цены) на коллективном предприятии. Это отличие представлено на рис.4.

а) частное предприятие:



Полный доход предпринимателя = часть 1 + часть 2

б) коллективное предприятие (пример для 2-х сотрудников-владельцев предприятия):



Полный доход сотрудника = Зарплата сотрудника + часть фонда развития производства

Рис.4. Структура выручки на частном (а) и коллективном предприятиях (б), соответствующая новой формуле формирования цены и распределения выручки.

Как видим, структуры частного и коллективного предприятий в условиях использования новой формулы формирования цены и распределения выручки отличаются тем, что на частном предприятии в себестоимость включается прожиточный минимум одного владельца, а на коллективном - в себестоимость включается сумма прожиточных минимумов множества владельцев. В связи с этим себестоимость частного предприятия при одном и том же количестве работников выглядит выше себестоимости коллективного предприятия. Одно дело включать в себестоимость полную зарплату наемных работников, которая является необходимыми затратами лишь относительно владельца предприятия, другое дело – включать в нее лишь часть зарплаты в размере прожиточного минимума.

Включение прожиточного минимума в себестоимость позволяет говорить, что прибыль может иметь не только владелец предприятия, но и наемный работник. Несложно представить каждого наемного работника "предприятием" численностью 1 человек. В этом случае такое "предприятие" будет иметь доход в размере зарплаты, определенной договором найма. Структура дохода такого "предприятия" (см. рис.5), логически ничем не отличается от структуры доходов частного и коллективного предприятий (см. рис.4):

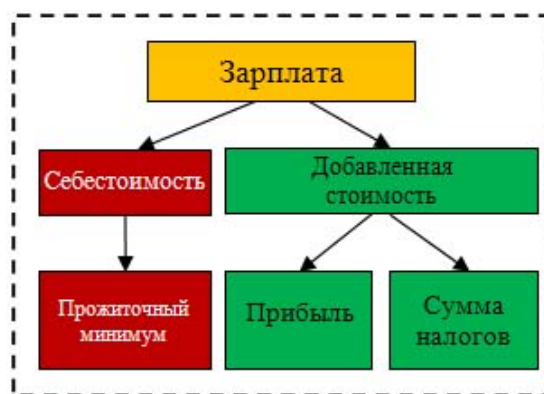


Рис.5. Структура дохода наемного работника.

Роль себестоимости у данного "предприятия" играет прожиточный минимум. Причина в том, что зарплата в размере ниже прожиточного минимума по самому определению прожиточного минимума должна приводить к постепенной гибели работника. Зарплата в размере прожиточного минимума – это, одновременно, и необходимый доход и необходимая затрата. Зарплата в размере прожиточного минимума позволяет работнику просто существовать, а зарплата выше прожиточного минимума - развиваться. Та часть зарплаты работника, которая позволяет ему развиваться, и есть прибыль, даже если это отрицает какая-нибудь ущербная псевдонаука.

При таком подходе, когда в полученном доходе (зарплате) можно выделить необходимые затраты и прибыль, рентабельность деятельности работника можно рассчитывать точно так же, как рассчитывается рентабельность предприятия. На предприятии для расчета рентабельности применяется формула, показывающая относительное превышение дохода предприятия над его необходимыми затратами:

$$\text{Рентабельность предприятия (собственников)} = (\text{Доход} - \text{Себестоимость}) / \text{Себестоимость}$$

В соответствии с той же логикой может быть рассчитана и рентабельность любого работника:

$$\text{Рентабельность работника} = (\text{Доход} - \text{Прожиточный минимум}) / \text{Прожиточный минимум}$$

Заметим, что доход за минусом себестоимости представляет собой ("грязную") прибыль предприятия, именуемую здесь добавленной стоимостью. По той же логике зарплата наемного работника за минусом прожиточного минимума является ничем иным, как "грязной" прибылью наемного работника или, иначе, добавленной стоимостью (см.рис.5).

Несложно заметить, что при большой величине прибылей наемных работников прибыль владельцев предприятия может отсутствовать в связи с большой величиной себестоимости (см. рис.4а). Это позволяет говорить о том, что эксплуататорами в определенных условиях могут выглядеть не только владельцы предприятия, но и наемные работники. При чрезмерно больших величинах зарплат наемные работники могут поглотить всю прибыль предприятия (прибыль владельца предприятия).

Новая система ценообразования и распределения выручки промоделирована и предусмотрена для работы совместно с системой динамического распределения дохода (см. рис.1), хотя ее также можно использовать и самостоятельно. Более подробно о новой системе ценообразования и распределения выручки сказано в статьях "[Экономические преступления: кто виноват больше, люди или система?](#)" [3], "[Экономический облом](#)" [4], "[Основы естественной экономики](#)" [7].

1.4. Система учета результатов труда и управления производством (система самоорганизации).

Система учета результатов труда и управления производством - это система управления предприятием, интегрированная с системой учета результатов труда и системой расчета заработной платы. Иначе она называется **системой самоорганизации**.

Данная система предназначена для использования на предприятиях любой формы собственности. Она может быть внедрена на любом участке предприятия в целях повышения эффективности производства. Если на предприятии используется коллективная форма собственности, то она может быть внедрена и на всем предприятии в целом.

Система позволяет:

- повысить качество управления предприятием;
- облегчить управление предприятием или подразделением и сделать его (управление) доступным любому квалифицированному специалисту.
- заинтересовать работников в повышении количественно-качественных показателей своего труда;
- заинтересовать работников в повышении количественно-качественных показателей труда коллектива (участка, цеха, подразделения и пр.)
- исключить из внутрипроизводственных отношений антагонистические противоречия;
- осуществлять целенаправленную, адресную экономическую мотивацию работников строго в пределах запланированного фонда заработной платы;
- подстраиваться под любой вид производственной деятельности.

Система работает на основе повременно-плановой формы оплаты труда. Система является ноу-хау, несмотря на то, что прослеживается ее связь с повременной, сдельной и аккордной системами оплаты. Использование повременно-плановой формы оплаты труда предпочтительно тогда, когда требуется использовать все преимущества других перечисленных

форм оплаты. Теоретически использование данной системы оплаты предпочтительно всегда. Она предусмотрена и разработана специально для работы в НЭСП.

Данная система промоделирована и представлена для ознакомления и исследования. Моделирование проведено в программе Excel. Оно может быть осуществлено и в другом формате (например в формате 1С:Предприятие) с целью непосредственного использования на производстве. Более подробно система описана в статье "[Самоорганизация экономической системы - современное качество управления](#)" [5].

2. Способы внедрения новой экономической системы предприятия (новой организационно-правовой формы).

Из нескольких возможных способов внедрения НЭСП наиболее предпочтительным (эффективным) представляется внедрение этой системы путем государственного или государственно-частного инвестирования (кредитования) экономических проектов с целью получения прибыли и полного возврата вложенных средств. Таким же путем возможно без ущемления чьих-либо прав (в том числе прав собственности) проводить необходимую диверсификацию экономики.

Государство может играть в экономике как пассивную, так и активную роль. В первом случае управление государством возможно лишь с помощью административных средств, во втором случае к административным средствам могут быть добавлены экономические рычаги управления. Государственное инвестирование – это активное участие в экономических процессах. Для государственного инвестирования проектов (создания новых предприятий и совершенствования старых в целях увеличения производства высококачественных товаров и услуг) требуются экономические механизмы, обеспечивающие наиболее эффективную работу создаваемых и реконструируемых предприятий. Кроме того, вложение государством собственных средств в инвестиционные проекты требует механизма возврата этих средств, делающего мероприятие прибыльным для инвестора (государства).

Очевидно, что государство должно возвращать вложенные в инвестиционный проект средства по той причине, что инвестируемые средства являются достоянием всего народа, состоящего из налогоплательщиков. Безвозвратное вложение государственных средств в частный бизнес обязательно приведет к появлению неликвидного материального долга работников-собственников инвестируемого предприятия налогоплательщикам, и как следствие, к возникновению **эксплуатации** одной части людей другой ее частью.

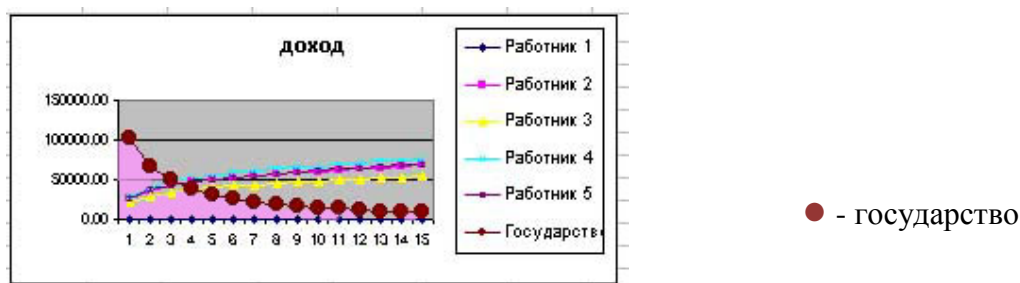


Рис.9. Иллюстрация процедуры возврата государственных средств, вложенных в экономический проект¹.

¹ Как показывает моделирование, процесс перераспределения и возврата инвестиционных средств государству на диаграмме выглядит несколько иначе (не настолько наглядно), но смысл остается тем же.

Механизмом возврата вложенных инвестиционных средств и обеспечения эффективной работы создаваемых и реконструируемых предприятий здесь является сама новая экономическая система предприятия (НЭСП), центральную функцию которой выполняет СДРД. На рис. 9 возвращаемые этим механизмом средства представляют собой *площадь под кривой, отображающей доходы государства* (окрашено розовым цветом). При определенных условиях величина возвращенных государству средств будет превышать размер государственных инвестиций. Это означает, что государство получит прибыль притом, что прибыль получит и само предприятие, доходы которого представляют собой сумму доходов работников, состоящих из их зарплат и средств, аккумулированных на личных производственных счетах, отражающих стоимость основных средств.

После того, как вложенные средства будут возвращены государству, оно на заранее оговоренных условиях может покинуть проект. К этому моменту большая часть основных средств предприятия будет находиться под контролем (в собственности) работников предприятия. И эти работники, будучи совладельцами, смогут выбрать для дальнейшей деятельности любую организационно-правовую форму предприятия, в том числе оставить ту, на основе которой предприятие было создано.

По сравнению с частными предпринимателями, от которых государство ожидает инвестиционных вкладов, само оно находится даже в более выгодных условиях. Ведь через государственные органы проходит практически вся экономическая информация, которую предпринимателям при разработке бизнес-планов (технико-экономических обоснований) приходится иногда добывать и проверять самыми изощренными способами. Кроме того, государство всегда имеет возможность найти или подготовить высоко квалифицированных специалистов для решения той или иной задачи. В данном случае стоит присмотреться к опыту Федерации кооперативов "Мондрагон", которая, имея собственные институты, выглядит государством в государстве. Эта федерация создает и инвестирует собственные бизнес-планы, на исследование и подготовку каждого из которых уходит более двух лет.

Государство, делая вклады в собственные инвестиционные проекты, рисковало бы значительно меньше, чем любой предприниматель. И именно в этом случае государство могло бы внедрить новую экономическую систему предприятия. При таком подходе государство может убить сразу несколько "зайцев" в целях повышения эффективности экономики:

- снизить налоговые ставки за счет собственного участия в производстве и получения прибыли от инвестируемых предприятий новой организационно-правовой формы;
- провести необходимую диверсификацию экономики;
- управлять не только административными, но и экономическими средствами;
- снизить уровень безработицы без потери эффективности производства;
- создать неантагонистическую конкуренцию между предприятиями коллективного и частного типа, способствующую повышению эффективности производства;
- запустить любые экономически обоснованные проекты, в том числе и те, за которые в связи с повышенным риском не берутся частные предприниматели;

Необходимо отметить, что предприятия, работающие на основе новой организационно-правовой формы, могут быть созданы и другими способами. Например, они могут быть созданы в результате самостоятельного объединения работников. Такой подход мало чем отличается от возникновения любых коллективных, в том числе акционерных предприятий. Если организационно-правовая форма прописана в Гражданском кодексе, то допустим любой подход к ее созданию. В том числе возможно и безболезненное преобразование частного предприятия в коллективное предприятие новой организационно-правовой формы. Но для

этого необходимы соответствующие условия. Например, такие условия может создать рядом работающее предприятие коллективного типа, которое в той же экономической нише работает более эффективно.

3. Ссылки, использованные в тексте.

(Заранее приношу извинения за множество автоссылок, существующих в связи с тем, что проводимые рассуждения несколько выбиваются из колеи существующей академической науки и потому ссылок на другой подходящий для данной темы материал в научной литературе или нет или автору не удалось их отыскать).

1. Белоцерковский Вадим. ПУТЕШЕСТВИЕ В БУДУЩЕЕ И ОБРАТНО. Издательский центр РГГУ, 2003.
<https://profilib.net/chtenie/80744/vadim-belotserkovskiy-puteshestvie-v-budushee-i-obratno-88.php>
2. Гайворонский Сергей. Эксплуатация человека человеком, М., 2018. – 262с.
http://www.gaivoronsky.narod.ru/books/exp/EXP_r9.pdf
3. Гайворонский Сергей. Экономические преступления: кто виноват больше, люди или система? <http://gaivoronsky.narod.ru/articles/prest/nfc.htm>
4. Гайворонский Сергей. Экономический облом.
<http://www.liveinternet.ru/users/2467294/post311209522/>
5. Гайворонский Сергей. Самоорганизация экономической системы - современное качество управления. <http://gaivoronsky.narod.ru/books/so/metod6.htm>
6. Гайворонский Сергей. Роль основных средств (инструментов и оборудования) в экономике.
http://www.gaivoronsky.narod.ru/articles/OC/about_OC.pdf
7. Гайворонский Сергей. Основы естественной экономики.
http://www.gaivoronsky.narod.ru/books/nat_econ/nat_r3_5.pdf
8. Иванов Андрей. Опыт Мондрагонских кооперативов: уроки для России.
<http://www.fecoopa.ru/mondragon.html>
9. План наделения акциями работников – ESOP.
<https://mindspace.ru/abcinvest/plan-nadeleniya-aktsiyami-rabotnikov-esop/>

С.Гайворонский,
e-mail: sag.ru.nes@gmail.com
моб.: +7 918 168 27 75