

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

Оглавление.

1. *Назначение новой экономической системы предприятия.*
 - 1.1. *Назначение, область использования и функциональная схема.*
 - 1.2. *Система динамического распределения дохода.*
 - 1.3. *Новая система ценообразования и распределения выручки.*
 - 1.4. *Система учета результатов труда и управления производством.*
2. *Способы внедрения новой экономической системы предприятия (новой организационно-правовой формы).*
3. *Ссылки.*

1. Назначение новой экономической системы предприятия.

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.

НЭСП состоит из трех 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.

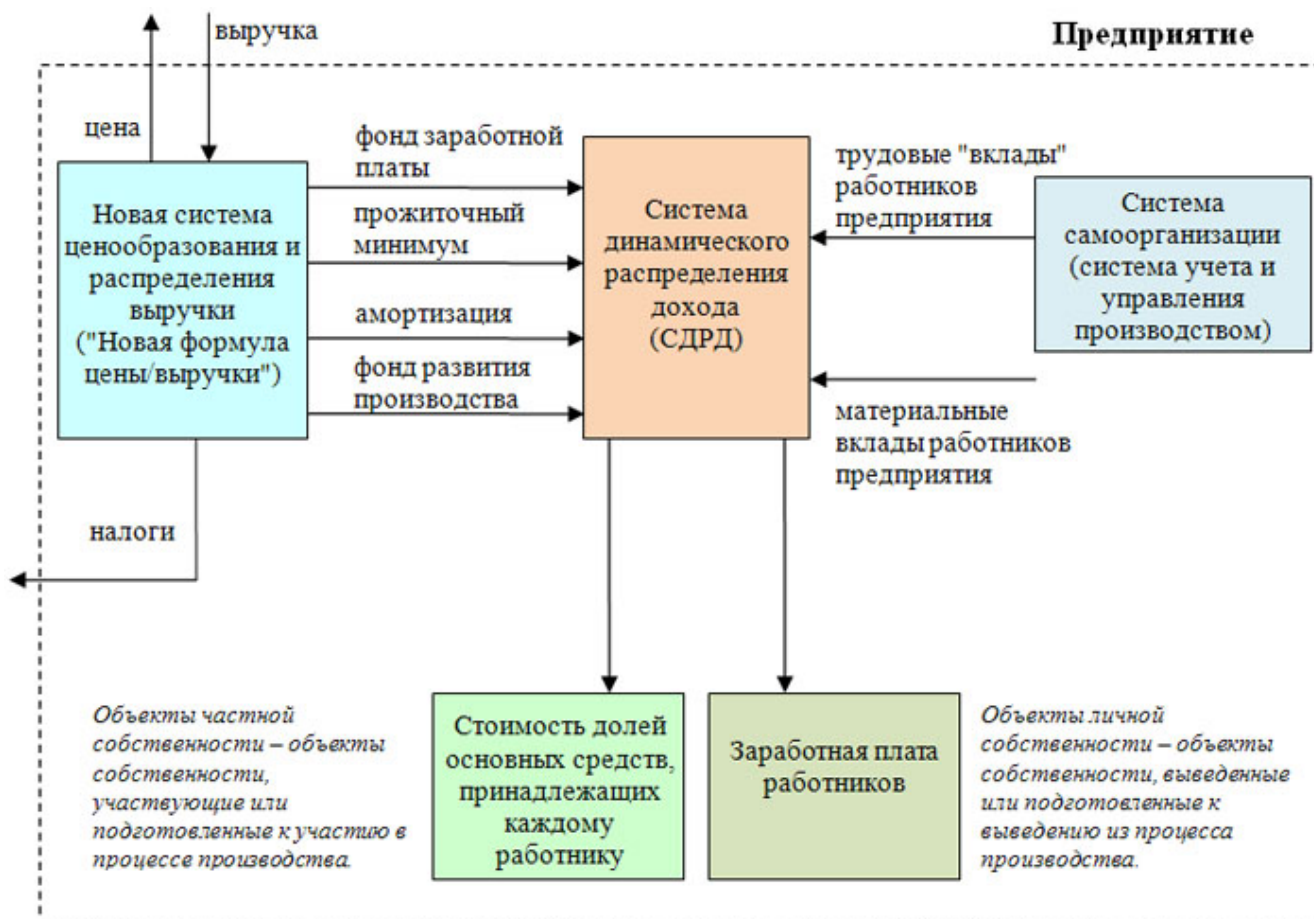


Рис.1. Новая экономическая система предприятия (НЭСП).

Принципы работы этой системы можно изучать по теоретическим материалам, а также получать о них наглядное представление, исследуя существующие интерактивные модели.

1.2. Система динамического распределения дохода.

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 в контексте данного материала называется ликвидацией эксплуатации. Дальше 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 займы. 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" [1]. Существование таких долгов можно не замечать и пытаться жить с ними, но их возникновение и существование может приводить на предприятии к серьезным (антагонистическим) противоречиям, к явным и неявным конфликтам, к текучести кадров, к скрытому саботажу и, как следствие, к снижению эффективности (производительности) труда, а также к росту социальной напряженности. 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, в настоящий момент времени негласно считается, что 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 (рис.1). Данный алгоритм рассмотрен в описании (обосновании) СДРД [1]. На основе этого алгоритма может работать компьютерная программа, исполняющая предписанные функции. Результаты работы одной из таких программ (результаты моделирования) приводятся там же [1]. 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 и никогда им не пользовался бы, если бы с ним было жить тяжелее. Экономический эффект от использования инструментов и оборудования есть и это легко подтвердить экспериментально [5].

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) основного средства. При этом обычно ускользает из внимания то, что амортизация позволяет компенсировать износ в процессе производственной деятельности 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 – это средства для создания нового имущества. Владельцем амортизационных средств ныне априори признается собственник утраченного имущества. Правильность такой установки вызывает сомнения. Амортизационные средства добываются **всеми участниками производственного процесса**. Поэтому принадлежность этих средств, а также правила, по которым данные средства распределяются между участниками производственного процесса, должна прописываться в коллективном договоре. По этому поводу можно бесконечно спорить, а можно обосновать и спроектировать экономическую систему, в которой **вновь** создаваемое имущество не монополизировано, а является 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 договор. Более точно говорить, что принадлежать всем участникам производственного процесса будет не старый, а новый автомобиль. Старый автомобиль, принесший прибыль бывшему собственнику, в связи с полным износом будет представлен в бухгалтерском учете металлоломом.

Повторим ту же мысль другими словами. 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 выше шла 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, по естественным законам (или по законам Бога, если кому так больше по душе) **не обязательно** должны полностью переходить в собственность 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 к собственности 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.

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

Первый принцип динамического распределения дохода состоит в том, что любой работник, заключающий 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 (рис.2), показывающей, как может изменяться во времени (единицей измерения времени служит месяц) распределение стоимости основных средств между работниками предприятия. Диаграмма является копией результата моделирования экономической деятельности предприятия в программе Excel. Ось абсцисс на этой диаграмме отображает время в месяцах, а ось ординат – распределение стоимости основных средств между сотрудниками. Как видим, у вновь принятого работника (работник 1), заключившего договор о сотрудничестве и не имеющего на начальный момент времени деятельности никакой собственности, собственность появляется и растет с течением времени. Если новая организационно правовая форма добавлена в Гражданский кодекс, то появление 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" [1]. 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 по правилам и параметрам настройки СДРД, закрепленным в коллективном договоре

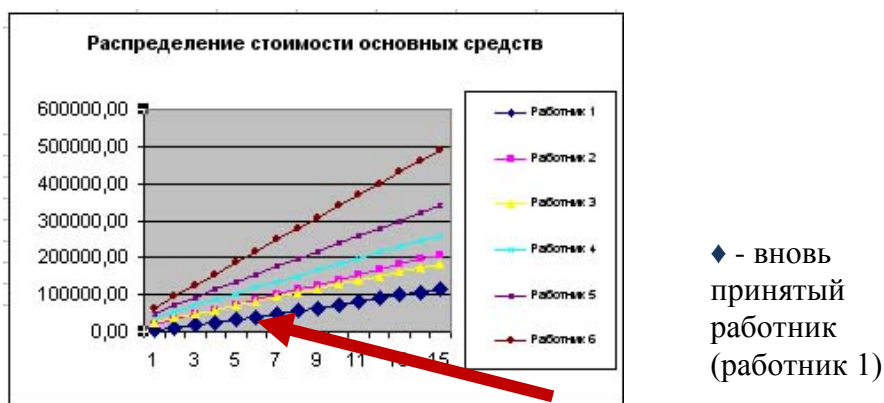


Рис.2. Образование доли стоимости основных средств у вновь принятого сотрудника.

Коллективное владение основными средствами не является чем-то новым в существующей экономике. Можно привести массу примеров такого владения. Ведь к предприятиям коллективного типа можно причислить даже акционерные предприятия. А существуют и другие формы коллективного владения имуществом предприятия. В США, к примеру, действует порядка 20000 коллективных предприятий, организованных по государственной программе ESOP (ЭСОП) и их число растет. Большинство предприятий коллективного типа имеют хорошие экономические показатели. Существуют прецеденты, когда частным предприятиям удавалось избежать банкротства путем преобразования формы собственности с частной на коллективную. Это свидетельствует о том, что коллективные предприятия могут быть эффективнее частных.

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. Ведь коллективные предприятия могут отличаться одно от другого. На некоторых из них могут существовать неликвидные трудовые и материальные долги между работниками-собственниками предприятия и, как следствие, эксплуатация. НЭСП, центральным звеном которой является СДРД, гарантирует их (долгов) уничтожение и сведение эксплуатации к нулю. Соответственно, она гарантирует и повышение эффективности производства. Ведь на предприятии, где отсутствуют какие-либо долги работников друг другу (отсутствует эксплуатация в форме паразитизма), каждый работник, работая на коллектив, одновременно работает на себя. Такая организация производственного процесса исключает скрытый саботаж, способна повысить трудовой энтузиазм и обеспечить рост производительности труда. Даже если не верить классикам, утверждающим, что избавление от эксплуатации приводит к подъему производительных сил, справедливость данного утверждения можно реально проверить путем создания предприятия новой организационно-правовой формы.

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*);

* по собственности – по стоимости имущества (основных средств), находящегося во владении работника.

в) прироста доли стоимости основных средств производства, рассчитанного по результатам текущего труда;

г) прироста доли стоимости основных средств производства, рассчитанного по результатам прошлого труда (по собственности*).

Третий принцип динамического распределения дохода состоит в том, что свое согласие о сотрудничестве, выражающееся в использовании принципов 1 и 2, каждый работник выражает исключительно добровольно. Очевидно, что всегда найдутся работники, не приемлющие такие условия и желающие работать по другим схемам, предусмотренным договором найма. Ведь образование у работника в собственности доли стоимости основных средств означает и одновременное появление некоторой ответственности и необходимости 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. 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. Поэтому, если НЭСП все же будет внедрена и предприятию новой организационно-правовой формы потребуются специалисты, по каким-то причинам не желающие заключать договор о сотрудничестве, то с ними может быть заключен договор найма. В этом случае работник будет получать оплату, определенную договором (говорить, что эта оплата будет соответствовать труду в данном случае некорректно), не будет иметь никакого отношения к основным средствам и к распределению дохода, полученного предприятием.

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 сведения о деятельности работников предприятия, сведения о параметрах выручки, полученной предприятием и текущее распределение основных средств между сотрудниками предприятия. Эти данные для СДРД предоставляют две системы, входящие в состав НЭСП (рис.1):

- новая система ценообразования и распределения выручки (дохода);

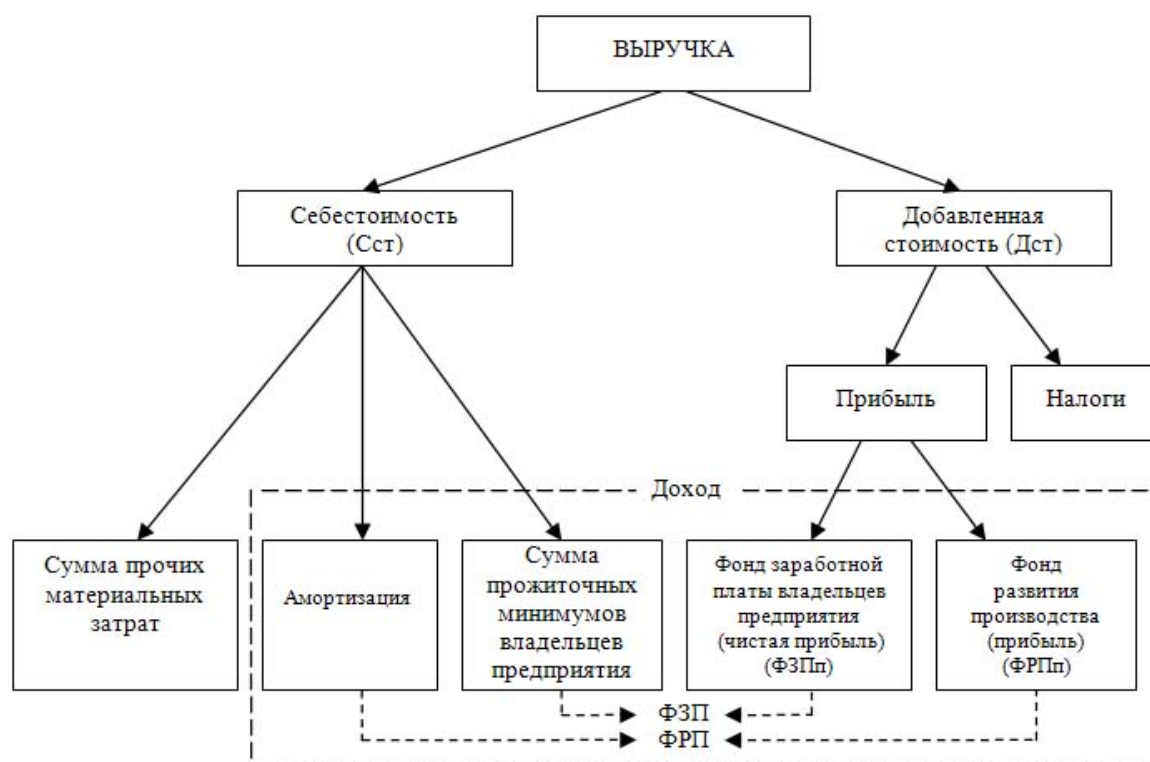
- система учета результатов труда, совмещенная с системой управления предприятием (система самоорганизации).

- кроме того, сведения о материальных вкладах работников, если они есть, предоставляет **бухгалтерия** предприятия. К примеру, если работник использует на предприятии в производственных целях личное имущество (автомобиль и прочее) или вносит в кассу предприятия денежные средства, то при наличии информации, поступающей из бухгалтерии, в СДРД это будет учтено.

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 позволяет сделать графическую интерпретацию (рис.3)*. В данной системе как цена, так и выручка (доход) всегда имеют 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.

а) распределение (структура) выручки:



Выручка = Себестоимость + Добавленная стоимость

Себестоимость = Затраты + Амортизация + Сумма прожиточных минимумов

Добавленная стоимость = Прибыль + Налоги

Прибыль = ФЗП + ФРП

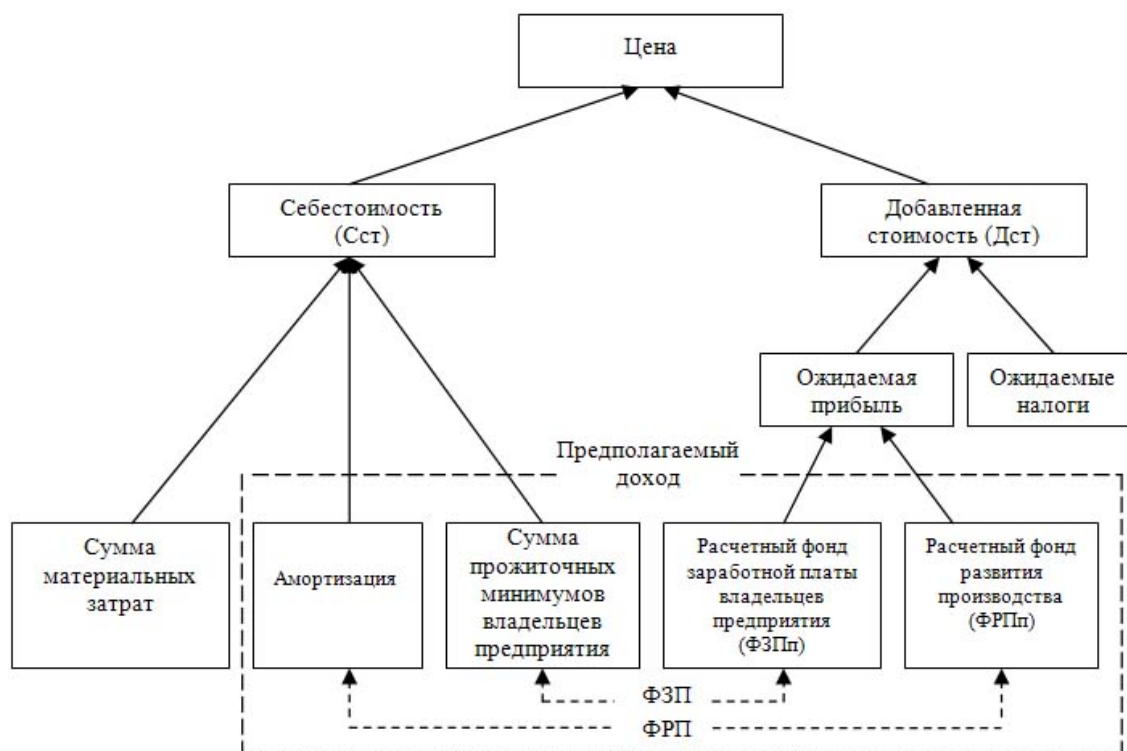
ФЗП (фонд заработной платы) = ФЗП + Сумма прожиточных минимумов

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:



$$\begin{aligned} \text{Цена} &= \text{Себестоимость} + \text{Добавленная стоимость} \\ \text{Себестоимость} &= \text{Затраты} + \text{Амортизация} + \text{Сумма прожиточных минимумов} \\ \text{Добавленная стоимость} &= \text{Прибыль} + \text{Налоги} \\ \text{Прибыль} &= \text{ФЗПп} + \text{ФРПп} \\ \text{ФЗП (фонд заработной платы)} &= \text{ФЗПп} + \text{Сумма прожиточных минимумов} \\ \text{ФРП (фонд развития производства)} &= \text{ФРПп} + \text{Амортизация} \\ \text{Предполагаемый доход} &= \text{ФЗП} + \text{ФРП} \end{aligned}$$

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 перечисленные параметры из изображенных на рис.3 при определенных условиях могут отсутствовать или слегка изменяться. Например, если у предприятия один владелец, то в себестоимость войдет только один прожиточный минимум владельца предприятия (см. рис.4). Прожиточные минимумы остальных работников войдут в составе полной зарплаты этих работников в сумму материальных затрат владельца предприятия. В этом случае доход владельца предприятия, превышающий прожиточный минимум, войдет в добавленную стоимость, под которой понимается грязная прибыль предприятия, владельцем которого является один человек. Вряд ли в этом примере что-то требует дополнительного пояснения. Как бы не экономил владелец предприятия, по объективным законам он не может сам лично нести меньше затрат, чем те затраты, которые определяются размером прожиточного минимума (при условии, что размер прожиточного минимума определен достаточно точно). А те затраты, которые он делает лично на себя в размере, превышающем прожиточный минимум, нельзя отнести к необходимым затратам, входящим в себестоимость и зачастую выводимым из-под налогообложения.

В соответствии с новой формулой структура распределения выручки (а также структура образования цены) на частном предприятии несколько отличается от структуры распределения

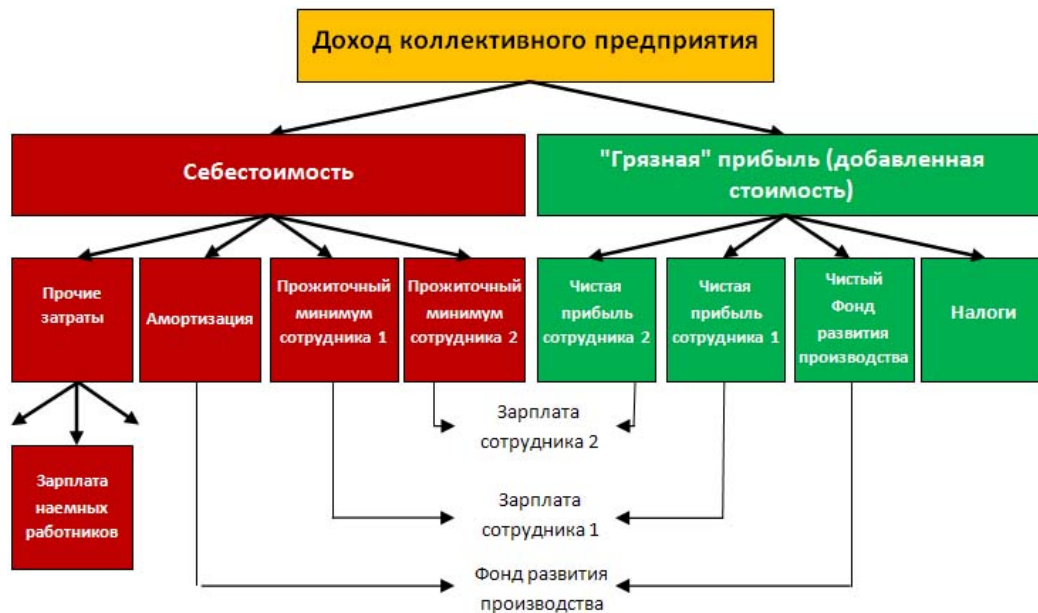
выручки (и структуры образования цены) на коллективном предприятии. Это отличие представлено на рис.4.

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

В соответствии с той же логикой каждого работника можно представить предприятием численностью 1 человек, имеющим доход в размере зарплаты. Этот доход имеет структуру, которая логически ничем не отличается от структур дохода частного и коллективного предприятий (рис.5):



Рис.5. Структура дохода наемного работника.

При таком подходе рентабельность деятельности работника можно рассчитывать точно также, как рассчитывается рентабельность предприятия. На предприятии для расчета рентабельности применяется формула, показывающая относительное превышение дохода предприятия над его необходимыми затратами:

Рентабельность предприятия (собственников) = (Доход – Себестоимость)/Себестоимость

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

Рентабельность работника = (Доход – Прожиточный минимум)/ Прожиточный минимум

Новая система ценообразования и распределения выручки – это достаточно революционный подход к описанию экономической деятельности предприятия, который может помочь существенно развить экономическую науку. Новая система ценообразования и распределения выручки предусмотрена для работы в НЭСП совместно с СДРД (см. рис.1). Более подробно о новой системе ценообразования и распределения выручки сказано в статьях "[Экономические преступления: кто виноват больше, люди или система?](#)" [2] и "[Экономический облом](#)" [3].

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 к ее основе можно отнести повременную, сдельную и аккордную системы оплаты. Использование данной формы оплаты труда предпочтительно тогда, когда требуется использовать преимущества сдельной и повременной 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 сделано в формате программы Excel. Оно может быть осуществлено и в другом формате (например в формате 1С:Предприятие). Более подробно система описана в статье "[Самоорганизация экономической системы - современное качество управления](#)" [4].

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. Безвозвратное вложение государственных средств в частный бизнес обязательно приведет к появлению неликвидного материального долга работников-собственников инвестируемого предприятия всему народу, и как следствие, к возникновению **эксплуатации**.

Механизмом возврата вложенных инвестиционных средств и обеспечения эффективной работы создаваемых и реконструируемых предприятий является сама новая экономическая система предприятия (НЭСП), центральным звеном которой является 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 долей стоимости основных средств.

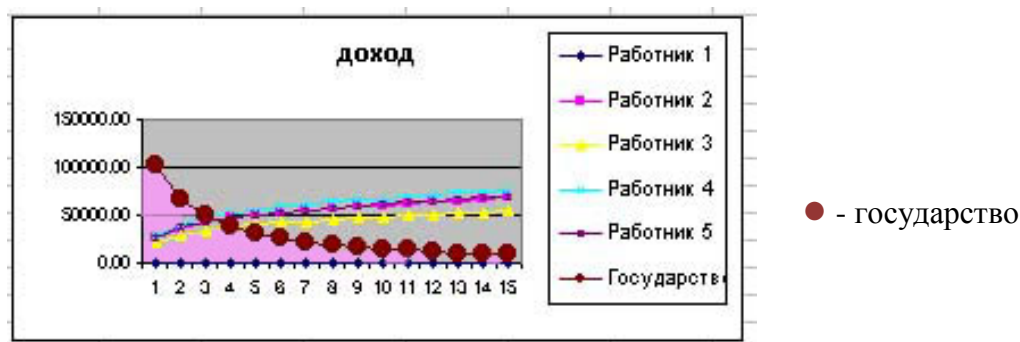


Рис.9. Иллюстрация процедуры возврата государственных средств, вложенных в экономический проект¹.

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.

Государство, делая вклады в собственные инвестиционные проекты, рисковало бы значительно меньше, чем любой предприниматель. И именно в этом случае государство могло

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

бы внедрить новую экономическую систему предприятия. При таком подходе государство может убить сразу несколько "зайцев" в целях повышения эффективности экономики:

- оно сможет снижать налоговую ставку в связи с покрытием бюджета не только за счет налогообложения, но и за счет прибыли инвестируемых предприятий;

- перед ним открываются широкие возможности для своевременной и необходимой диверсификации экономики;

- у него появляются возможности для управления не только административными, но и экономическими средствами;

- оно сможет снизить уровень безработицы до нуля без потери эффективности производства;

- оно может создать неантагонистическую конкуренцию между предприятиями коллективного и частного типа, способствующую повышению эффективности производства;

- оно сможет запускать практически любые экономические 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 работает более эффективно в той же экономической нише.

3. Ссылки, использованные в тексте:

1. Эксплуатация человека человеком. http://www.gaivoronsky.narod.ru/books/exp/EXP_r8_2.pdf
2. Экономические преступления: кто виноват больше, люди или система?
<http://gaivoronsky.narod.ru/articles/prest/nfc.htm>
3. Экономический облом. <http://www.liveinternet.ru/users/2467294/post311209522/>
4. Самоорганизация экономической системы - современное качество управления.
<http://gaivoronsky.narod.ru/books/so/metod5.htm>
5. Роль основных средств (инструментов и оборудования) в экономике.
<http://www.liveinternet.ru/users/2467294/post267901108/>

С.А.Гайворонский,
e-mail: sag33@bk.ru
моб.: +7 918 1682775