

УДК 331.21

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПРОЦЕССОМ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И ПРИНЦИПА ДЕЛОКРАТИИ

Александр Иванович Протопопов, старший преподаватель кафедры устойчивого инновационного развития Международного университета природы, общества и человека «Дубна», член Научной школы устойчивого развития

Аннотация

В статье рассматривается процесс управления производственным процессом на основе теории устойчивого развития и принципа делократии; на основе упрощенной модели производственной системы иллюстрируется работа внутрипроизводственного рынка полезных результатов труда; приводятся наглядные примеры применения принципа делократии в процессе распределения доходов и формирования фонда оплаты труда; излагается организационная технология, применимая в любой сфере человеческой деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: производственный процесс, теория устойчивого развития, принцип делократии, рынок полезных результатов труда, организационные технологии управления.

MANAGEMENT OF THE INDUSTRIAL PROCESS ON THE BASIS OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT THEORY AND PRINCIPLE OF DELOCRACY

Aleksandr Ivanovich Protopopov, senior teacher at the Sustainable Innovative Development Department of the International university of Nature, Society and Man “Dubna”, member of the Scientific School of sustainable development

Abstract

The article describes the process of the industrial process's management on the basis of the sustainable development theory and principle of delocracy. Basing on the simplified model of the production system the work of an inner-processed market of useful work results is illustrated. The article contains telling examples of this principle's implementation.

KEYWORDS: industrial process, theory of sustainable development, principle of delocracy, market of useful work results, organizational management technologies.

Сегодня человечество живет с ощущением неизбежности грядущей катастрофы. Не покидают тягостные предчувствия и граждан Российской Федерации. Восклицание «что творится!» и вопрос «Что будет?» мы слышим практически ежедневно.

Всякая попытка осмыслить эту ситуацию демонстрирует нам, прежде всего, ее парадоксальность: научный и технический прогресс обеспечил человечеству такие возможности и дал такое изобилие материальных, технологических информационных и прочих ресурсов, что современному человеку, для того, чтобы в полном объеме обеспечить все свои потребности, достаточно работать не более трех часов в день!

Казалось бы, у граждан Российской Федерации, вообще, не должно быть оснований для пессимизма, поскольку РФ пока еще обладает более чем достаточным количеством природных ресурсов, необходимым технологическим и трудовым потенциалом.

Но, дальнейший анализ ситуации приводит каждого исследователя к пониманию того, что главная проблема современной России, это проблема ее социальной организации. Современная олигархическая бюрократия еще менее способна к организации процесса устойчивого развития, чем ее предшественница – бюрократия партийно-государственная.

Критика сложившегося положения дел необходима, но не достаточна для совершенствования социально-экономических отношений. В поисках путей решения поставленной проблемы, гораздо полезнее обратиться к области научных знаний, которая призвана отвечать на вопросы связанные с проблемами организации материального мира, т.е. к области научных знаний, заключенных в рамках теории систем.

Нас интересует та часть этой теории, которая описывает законы развития и принципы организации систем живого вещества и прежде всего, социальных систем.

В социальных системах, к которым относятся и производственные системы, процесс обмена веществом-энергией и информацией происходит между людьми и организациями людей, поэтому **знание законов обмена веществом-энергией и информацией в социальных системах обеспечивает понимание их устройства и обеспечивает возможность проектирования заведомо эффективных социальных систем, что открывает возможность для решения волнующей нас проблемы.**

Поскольку в основе существования живых систем лежат процессы развития, то этот раздел теории систем можно справедливо назвать теорией развития.

Как спроектировать и организовать заведомо эффективную производственную организацию людей (кооператив, завод, отрасль производства и государственную экономику в целом)? Как спроектировать и организовать заведомо эффективную общественную или государственную организацию (жилищное самоуправление, муниципалитет и т.п.)?

Объективный ответ на эти вопросы стал насущной потребностью современного социума.

Найти в сформулированном виде объективные правила и принципы формирования социальных организаций, заведомо обеспечивающих их эффективность, автору не удалось. Поэтому он, опираясь на труды профессора Б.Е.Большакова [2] и Ю.И.Мухина [3], сформулировал их самостоятельно в работе «Делократия» (Новосибирск, 2011 г.). Работа является фрагментом теории устойчивого развития, описывающим процессы обмена в производственных системах [1].

Кроме этого, в работе представлена организационная технология, построенная на сформулированных правилах и принципах теории устойчивого развития, позволяющая проектировать заведомо эффективные, устойчивые производственные системы и управлять ими [1].

В том случае, когда эта технология используется для создания или реконструкции производственных систем, она может рассматриваться как бизнес-технология. Об эффективности этой технологии, исходя из опыта ее применения, можно сказать следующее: *использование технологии позволяет усилиями существующего персонала, в кратчайшие сроки (уже в первые месяцы с начала ее использования) обеспечить резкий рост эффективности производственных систем, при этом экономия сложившихся затрат, составляет, в среднем, более 50%!*

На основе резкого роста эффективности труда начинается быстрый рост доходов персонала и рост прибыльности предприятия, нормализуется нагрузка руководителя предприятия. В производственном процессе происходит целый ряд существенных изменений, обеспечивающих устойчивое развитие производственной системы. Внедрение технологии не требует дополнительных инвестиций и долгого переобучения персонала.

Название технологии дал принцип, заложенный в ее основу. **Суть принципа заключается в добровольности оплаты результата труда потребителем этого результата. Таким образом, в социальных отношениях, основанных на этом принципе, происходит обмен только востребованным в обществе результатом труда.**

В научной литературе этот принцип был представлен Ю.И.Мухиным. Он первый ввел понятие «дело». Дело – это полезный результат труда, за который истинный потребитель готов платить добровольно.

Понятие «истинный потребитель» описано в работах Юрия Игнатьевича Мухина [3] поэтому рассматривать его мы не будем, но обратим внимание на возможности Делократии, обеспечивающие столь высокую эффективность.

Делократизация отношений в социальных, в т.ч. и производственных системах, обеспечивает неизбежное (автоматическое) адекватное поощрение каждого полезного для системы действия участников протекающих в системе процессов и автоматическое адекватное наказание их каждого ошибочного действия.

Реализуются эта, на первый взгляд, фантазия с помощью основного механизма Делократии – Рынка Полезных Результатов Труда (далее РПРТ).

Для объяснения того, как Делократизированные отношения обеспечивают неизбежность и адекватность поощрений и наказаний, следует продемонстрировать работу РПРТ.

Работа внутрипроизводственного рынка полезных результатов труда

Модель производственной системы

Для демонстрации работы РПРТ будет использована абстрактная модель производственной системы, сформированная в соответствии с законами теории систем (рис. 1).

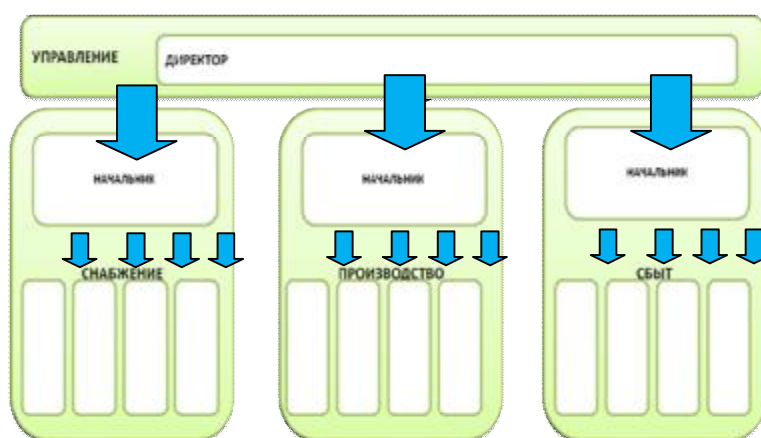


Рис. 1. Модель производственной системы

Это упрощенная модель производственной системы, в состав которой вошли только четыре главных подсистемы: управление, снабжение, переработка и сбыт. Подсистема технического обеспечения исключена для того, чтобы не перегружать процесс демонстрации.

Допустим, что в подсистеме управления нашего предприятия работает только один человек – это директор производственной системы.

Допустим, что в прочих подсистемах работает по пять человек: начальник подсистемы и рабочий персонал (см. рис. 1).

Полезный результат труда, его продавцы и покупатели в вертикали управления производственной системой

Как выглядит полезный результат труда (ПРТ) в вертикали управления нашей производственной системы, кто является продавцом, а кто покупателем этого ПРТ?

Очевидно, что полезный результат труда любого руководителя должен выражаться в процессе эффективного управления. Следовательно, ПРТ директора системы должен выражаться в процессе эффективного управления подчиненными ему структурными

подразделениями (снабжение, переработка, сбыт), а ПРТ начальников подсистем должен выражаться в процессе эффективного управления подчиненным персоналом. Следовательно, потребителем труда руководителя должны быть подчиненные ему структурные подразделения или подчиненный персонал.

Значит, в вертикали управления продавцом ПРТ должен быть руководитель, а покупателем подчиненный. То есть директор нашего предприятия является продавцом ПРТ, а подчиненные ему структурные подразделения являются покупателями, начальники подсистем предприятия являются продавцами ПРТ, а подчиненный им персонал является покупателями (см. рис. 1).

Согласно главному принципу Делократии покупатель должен добровольно оплачивать нужный ему результат труда (ПРТ). Исходя из этого принципа, получается, что в Делократизированных предприятиях не руководитель оплачивает труд подчиненного, а подчиненный персонал оплачивает труд своего руководителя, причем выборочно (он же добровольно оплачивает ПРТ, а может у него не будет доброй воли на оплату ПРТ руководителя?).

Возникают следующие вопросы: Откуда у персонала могут появиться доходы, позволяющие ему оплачивать труд руководителя? Из каких ныне известных критериев будет исходить персонал, оценивая степень полезности результата труда своего начальника? Сколько должен стоить ПРТ руководителя? Как должен выглядеть механизм оплаты ПРТ руководителя? Что должно мотивировать добровольность оплаты?

На эти вопросы можно ответить только в том случае, если полезный результат труда руководителя будет представлять собой условия, позволяющие персоналу увеличивать свой доход за счет повышения эффективности собственного труда. В этом случае ответы на перечисленные вопросы должны будут выглядеть следующим образом:

1. Откуда у персонала могут появиться доходы, позволяющие ему оплачивать труд руководителя?

Персонал сможет оплачивать труд руководителя из той части своего дохода, которую он получил за счет роста эффективности собственного труда.

2. Из каких ныне известных критериев будет исходить персонал, оценивая степень полезности результата труда своего начальника?

Чем более благоприятные условия будут созданы руководителем для того, что бы персонал мог повысить эффективность своего труда и обеспечить за счет

этого рост своих доходов, тем более полезен результат труда руководителя для персонала.

3. Сколько должен стоить ПРТ руководителя?

Людам, хотя бы однажды выступившим в роли руководителя, известно, что сформировать условия, о которых мы говорим, задача сложная. Ее решение под силу только опытному и грамотному руководителю. Поэтому, оценивая стоимость ПРТ такого руководителя, следует ориентироваться на стоимость труда квалифицированного руководителя уже сложившуюся на рынке труда.

4. Как должен выглядеть механизм оплаты ПРТ руководителя?

В счет оплаты ПРТ руководителя персонал может отдавать ему процент от своего дохода, полученного за счет повышения эффективности труда.

5. Что должно мотивировать добровольность оплаты?

При выше названных условиях, мотивация добровольной оплаты очевидна: чем более благоприятные для повышения эффективности труда создаст руководитель условия персоналу, чем больше будет у персонала организованных руководителем возможностей для увеличения собственного дохода, тем, естественно, и будет больше доход персонала. Разве непонятно, что для того, чтобы руководитель постоянно и напряженно искал возможности для формирования этих условий его нужно поощрять? Самый простой и эффективный способ поощрения, это поставить доход руководителя в прямую зависимость от дохода подчиненного персонала. В этом случае, руководитель, понимая, что его доход прямо пропорционален доходу персонала, кровно заинтересован в устойчивом росте дохода подчиненных. Хочется руководителю больше зарабатывать – пусть обеспечивает рост доходов персонала, при условии того, что единственным источником этого роста должен быть рост эффективности труда подчиненного персонала.

В этом случае подчиненный персонал будет стимулировать одну из основных функций руководителя, которая заключается в обеспечении постоянного роста эффективности труда подчиненного персонала. Говоря терминами теории устойчивого развития, будет постоянно и эффективно стимулироваться функция руководителя направленная на обеспечение постоянного прироста полезной мощности и постоянного снижения мощности потерь системы в

единицу времени, т.е. будет стимулироваться функция руководителя, направленная на обеспечение постоянного процесса развития подчиненной ему системы.

Следует обратить внимание и на то, что если результат труда руководителя приведет к снижению эффективности труда, то такой результат труда персоналом оплачиваться не будет. Причина очевидна: персоналу нечем будет оплачивать бесполезный труд (ошибочные действия) руководителя, т.к. доходы его сократятся.

Для реализации такого механизма оплаты ПРТ руководителя необходимо посчитать, какой процент от своего дохода, на каждом уровне управленческой вертикали, подчиненный должен отдавать своему руководителю в качестве оплаты за полезный результат его труда.

Расчет вертикального процента

Процент от дохода, который подчиненный отдает своему руководителю в качестве оплаты за ПРТ, называется вертикальным процентом.

Для расчета вертикального процента нужно, сначала, посчитать общий доход персонала (фонд оплаты труда) в производственной системе. Общий доход персонала должен быть равен сумме стандартных стоимостей ПРТ в вертикали управления (т.е. общему фонду оплаты труда).

Допустим, что стандартная стоимость ПРТ директора нашей системы (средняя зарплата) составляет 6 у.е.; стандартная стоимость ПРТ начальников главных подсистем (средняя зарплата) по 2у.е., общая стандартная стоимость ПРТ начальников подсистем равна 6 у.е.; рабочий персонал в нашей производственной системе стандартно получает по 1 у.е., общая стандартная стоимость ПРТ рабочего персонала равна 12 у.е.

Таким образом, общий доход персонала нашей производственной системы составляет 24 у.е. (рис. 2).

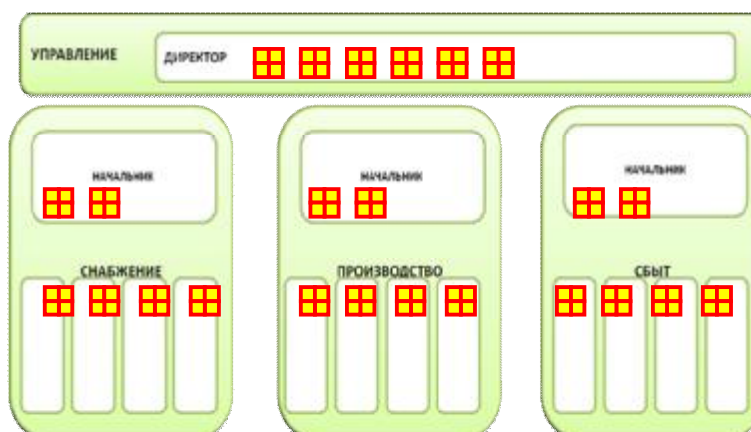


Рис. 2. Общий доход персонала производственной системы

Как видно из схемы (рис. 2) 50% от общего дохода получает управленческий персонал, а половину от дохода управленческого персонала (т.е. 50%) получает директор.

Если мы выберем такой вариант формирования дохода управленческого персонала, когда его доход в полном объеме будет формироваться за счет отчисления процента от дохода подчиненного персонала, то для оплаты труда вышестоящих инстанций, в условиях стандартной ситуации, рабочему персоналу потребуется отчислить своим непосредственным руководителям (в нашем случае начальникам подсистем) 50% от полученного ими дохода. После этого в распоряжении рабочего персонала останется стандартная стоимость его полезного результата труда – 12 у.е.

Следовательно, вертикальный процент в нулевом уровне (на нулевой отметке) управленческой вертикали равен 50%.

В свою очередь, начальники подсистем в качестве оплаты ПРТ директора должны будут перечислить ему 50% от суммы, полученной от рабочего персонала. Тогда у них в распоряжении останется их обычный доход (по 2 у.е.), а директор получит свою обычную зарплату – 6 у.е. Вертикальный процент в первом уровне (на первой отметке) управленческой вертикали тоже равен 50%.

Полезный результат труда, его продавцы и покупатели в технологической горизонтали производственной системы

Как выглядит полезный результат труда в технологической горизонтали производственной системы, кто является продавцом, а кто покупателем этого ПРТ?

Ответ на эти вопросы следует начать с подсистемы сбыта. Функция этой системы заключается в том, чтобы продать на товарном рынке товар, произведенный нашей производственной системой и через эту продажу обеспечить прирост свободной энергии системы, которая может быть использована на ее развитие.

Товар это система с функцией обмениваться на инварианты свободной энергии. Чем более оптимальны значения параметры этой системы, тем выше ее эффективность, т.е. способность товара обмениваться на максимальное возможное количество инварианта свободной энергии. Перечислим эти параметры.

LT характеристики товара (что, где, когда?) – это ассортимент и качество товара, время и место его реализации. Очевидно, что валенки весной никто не купит, да и зимой в крупных городах на них нет большого спроса. Но и в сельской местности, даже в холода, сложно продать валенки плохого качества.

Потенциал товара как системы (E) – это востребованность товара, потребительский спрос или потребительская стоимость.

Параметр сила тока (I) отражает количество вещества-энергии, использованных при производстве товара и выражается через трудовую стоимость товара.

Параметр силы (F) – это способность товара к обмену, выраженная через его меновую стоимость. Этот параметр в совокупности с предыдущим параметром определяют рентабельность продаж.

Мощность товара как системы – отражает маржинальная прибыль. Это выручка за вычетом затрат связанных с производством (затраты на продажу учитываться не должны).

Таким образом, ПРТ сбыта, представляет собой товарную продукцию предприятия, выставленную для продажи на товарном рынке. Покупатель этого ПРТ – участник товарного рынка. Если товар, как основная компонента ПРТ сбыта, обладает оптимальными значениями параметров, потребитель будет оплачивать этот ПРТ добровольно и с охотой.

Но для того чтобы сбыт мог функционировать, он должен постоянно получать от производственной подсистемы новые партии продукции, которая является результатом труда производственной подсистемы. Сбыт является потребителем результата труда подсистемы производства, а значит, он должен быть и покупателем результата труда производственной подсистемы. Но результат труда подсистемы производства только тогда полезен для сбыта, когда он представляет собой товар, обладающий оптимальными значениями параметров. В противном случае сбыту нет смысла его оплачивать, поскольку невозможно реализовать продукцию, не востребованную потребителем.

В свою очередь, производственная система, для того чтобы обеспечить заданные параметры товара, должна иметь соответствующее сырье и прочие необходимые материальные ресурсы, которые поставляет ей подсистема снабжения. Следовательно, ПРТ подсистемы снабжения является своевременная поставка материальных ресурсов для производственной системы, выполненная в соответствии с ее заявкой.

Производство является потребителем результата труда снабжения, а в условия РПРТ – покупателем его полезного результата труда.

Стоимость ПРТ в звеньях технологической цепи

Допустим, что связанные с производством условно-переменные затраты каждого структурного подразделения технологической цепи составляют 4 у.е. (рис. 3, темные клетки) кроме того, каждое структурное подразделение оплачивает ПРТ директора в размере 2 у.е.

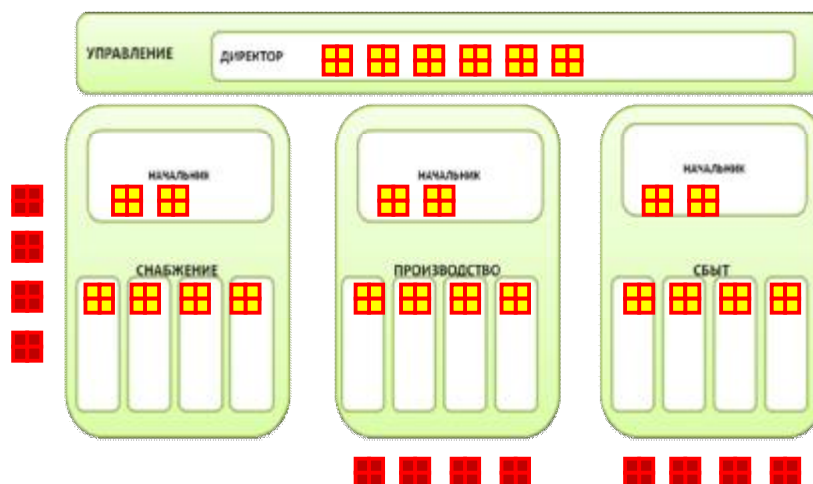


Рис. 3. Стоимость ПРТ в звеньях технологической цепи

Тогда стоимость стандартного ПРТ в структурных подразделениях технологической цепи составит:

а) В подсистеме снабжения 12 у.е. (рис. 4), в т.ч.:

Доход начальника – 2 у.е.

Доход персонала – 4 у.е.

Условно-переменные затраты связанные с производством – 4 у.е.

Затраты на оплату ПРТ директора – 2 у.е.

б) В подсистеме производства 24 у.е. (рис. 5), в т.ч.:

Доход начальника – 2 у.е.

Доход персонала – 4 у.е.

Условно-переменные затраты связанные с производством – 4 у.е.

Затраты на оплату ПРТ директора – 2 у.е.

Затраты на оплату ПРТ снабжения 12 у.е.

в) В подсистеме сбыта 36 у.е. (рис. 6), в т.ч.:

Доход начальника – 2 у.е.

Доход персонала – 4 у.е.

Условно-переменные затраты связанные с производством – 4 у.е.

Затраты на оплату ПРТ директора – 2 у.е.

Затраты на оплату ПРТ производства 24 у.е.

Следует обратить внимание на то, что ПРТ производственной подсистемы представляет собой внутрипроизводственную себестоимость товарной продукции, а

стоимость ПРТ подсистемы сбыта представляет собой полную себестоимость товарной продукции (рис. 4 – 6).

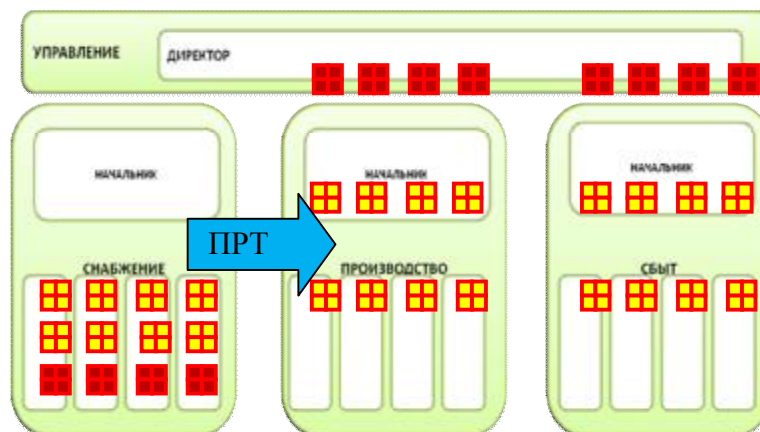


Рис. 4. ПРТ «снабжение – производство»

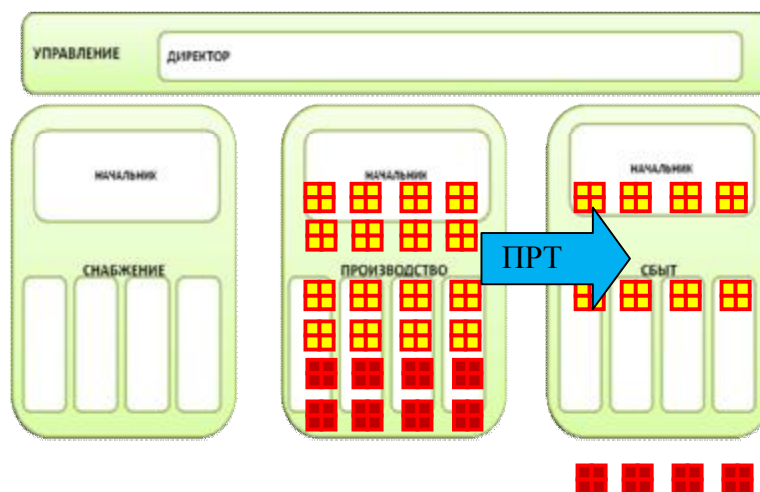


Рис. 5. ПРТ «производство – сбыт»

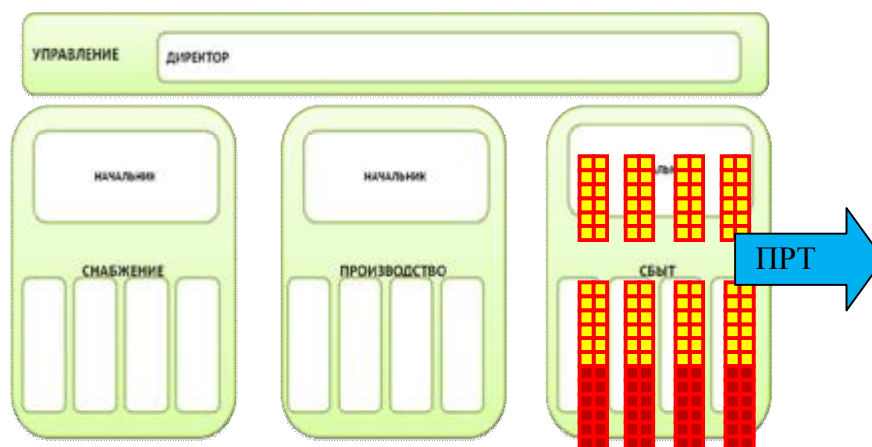


Рис. 6. ПРТ «сбыт – внешняя среда»

Купля-продажа ПРТ в звеньях технологической цепи

Допустим, что ПРТ в технологической цепи нашего предприятия передается потребителю в долг, с оплатой после реализации товара подсистемой сбыта.

Допустим так же, что, в условиях стандартной ситуации, продукция нашего предприятия реализуется на товарном рынке по полной себестоимости.

Товарная продукция нашего предприятия, в условиях товарного рынка, представляет собой ПРТ подсистемы сбыта, поэтому выручка от реализации товара первоначально должна поступать в распоряжение подсистемы сбыта, как оплата потребителем ПРТ этой подсистемы. В стандартной ситуации, как мы оговорили, эта оплата равна 36 у.е. (рис. 7).

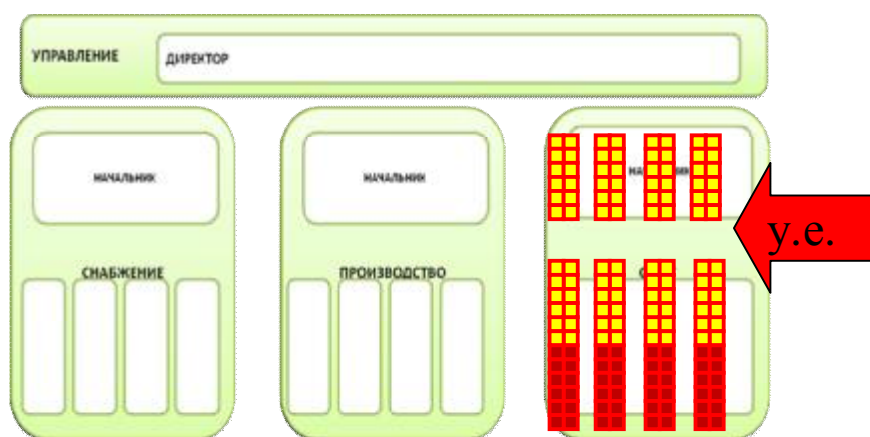


Рис. 7. Оплата труда подсистемы «сбыт»

Поскольку сбыт получил стандартный ПРТ производственной подсистемы в долг, то он, в первую очередь, должен оплатить производственной подсистеме этот долг, в размере 24 у.е. (рис. 8).

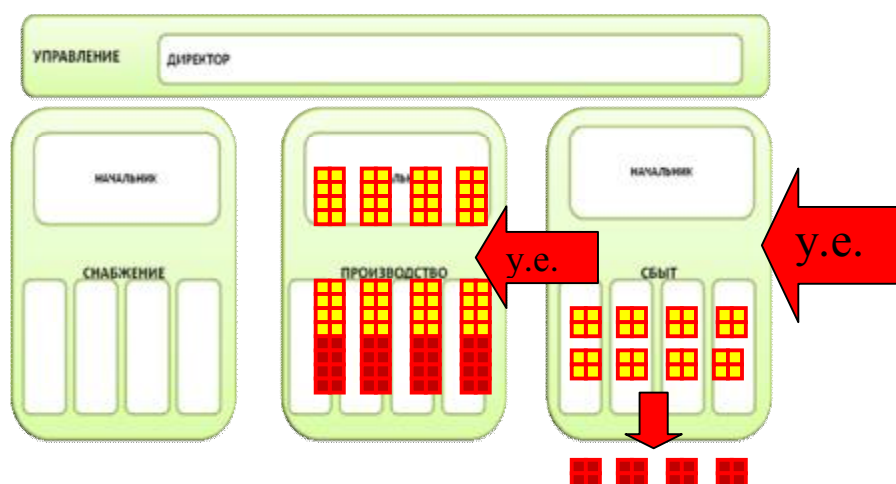


Рис. 8. Оплата труда подсистемы «производство»

Затем сбыт должен покрыть свои производственные затраты. Как мы говорили, они составляют 4 у.е. (см. рис. 8).

После расчета по обязательствам и покрытия издержек, остаток выручки должен быть распределен рабочим персоналом сбыта в качестве дохода. Управленческий персонал (в нашем случае это начальник сбыта) вмешиваться в процесс распределения не имеет права.

В процессе самостоятельного распределения дохода рабочий персонал с пристрастием оценивает производственную деятельность друг друга. Этот наилучший способ самовоспитания производственного персонала. Руководитель, практически, не затрачивая усилий, получает великолепный воспитательный результат.

Допустим, что персонал разделил подлежащие распределению средства поровну.

Теперь каждый рабочий сбыта должен перечислить своему начальнику 50% от своего дохода, т.к. мы рассчитали, что вертикальный процент на нулевой отметке управленческой вертикали равен 50% (рис. 9).

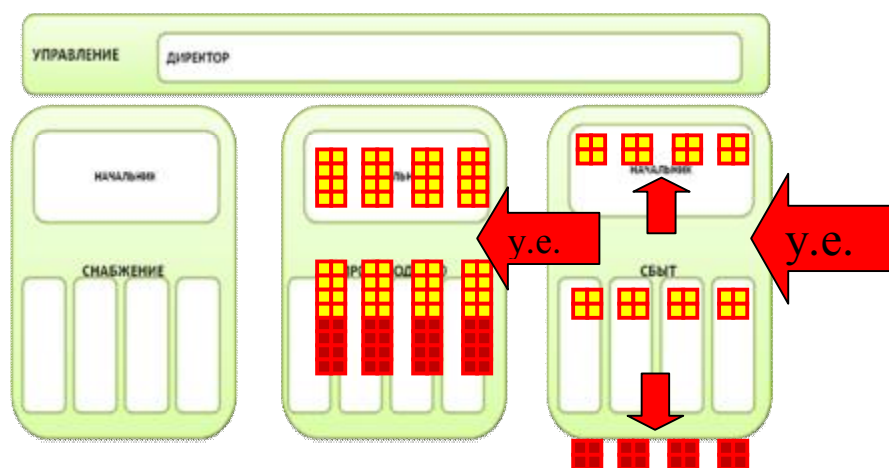


Рис. 9. Оплата труда руководителей подсистем

Далее, начальник сбыта должен перечислить директору 50% от поученной от персонала суммы, т.к. мы рассчитали, что вертикальный процент на первой отметке управленческой вертикали тоже равен 50% (рис. 10).

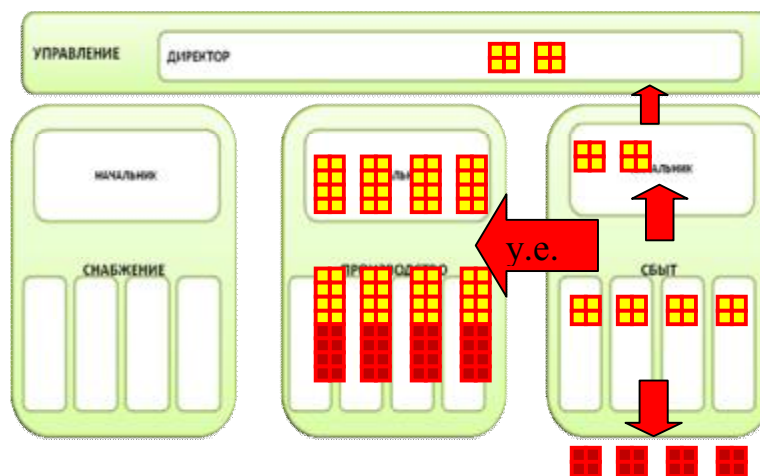


Рис. 10. Оплата труда в системе «управление»

Как видим, в результате распределения выручки, в условиях стандартной ситуации, рабочий персонал подсистемы сбыта и ее начальник получают за стандартный ПРТ стандартный размер вознаграждения.

По вышеописанному алгоритму должен распределить выручку и персонал производственной подсистемы. В условиях стандартной ситуации рабочий персонал производственной подсистемы и ее начальник получают за стандартный ПРТ стандартный размер вознаграждения (рис. 11).

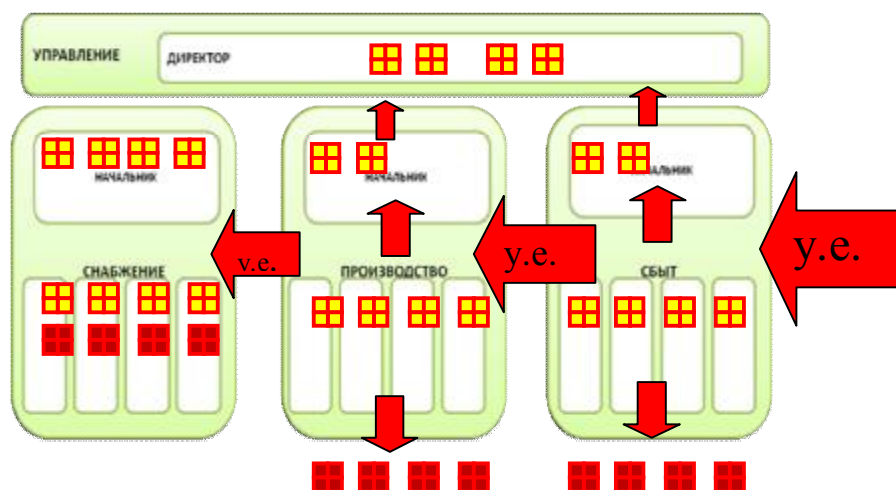


Рис. 11. Механизм оплаты труда в производственной системе

Если, по этому алгоритму распределить выручку и персонала подсистемы снабжения (рис. 12), то мы увидим, что весь персонал нашего предприятия, в стандартной ситуации, получит свой стандартный доход:

- Рабочий персонал получит по 1 у.е. на человека;

- Начальники подсистем получают по 2 у.е. на человека;
- Директор получит 6 у.е.

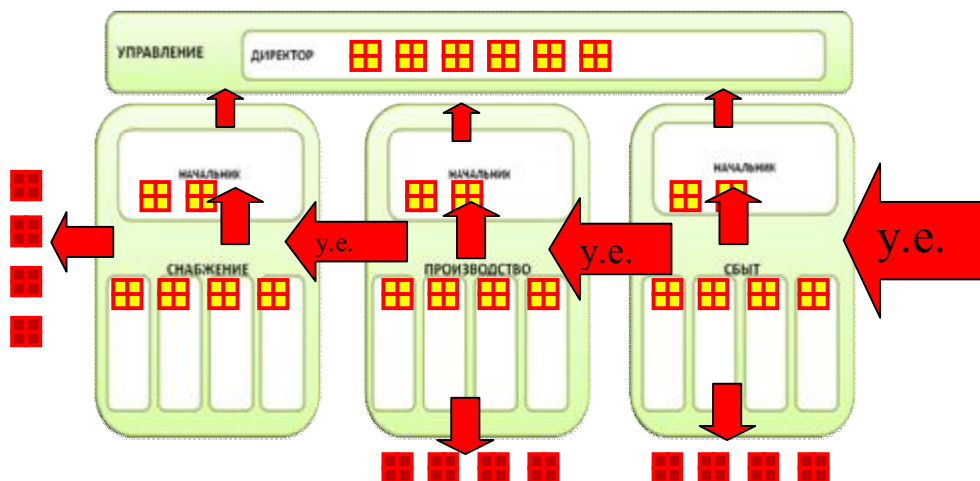


Рис. 12. Оплата труда в системе «снабжение»

Далее следует посмотреть, как изменится доход персонала, если система сработает нестандартно:

- а) с приростом полезной мощности;
- б) с приростом мощности потерь.

Допустим, что по инициативе начальника производственной подсистемы удалось повысить производительность оборудования. Эффективность труда персонала производственной системы выросла в 1,5 раза и предприятие стало производить и продавать продукции в 1,5 раза больше.

В условия внутрипроизводственного РПРТ это могло следующим образом отразиться на участниках производственного процесса.

а) В связи с увеличением объема производства, стоимость ПРТ службы снабжения стала составлять не 12 клеток (у.е.), а 16. Это произошло потому, что в 1,5 раза (на 2 у.е.) увеличились расходы, связанные с закупом материалов и увеличился на 2 у.е. (по соглашению с производственной службой) фонд оплаты труда персонала снабжения.

б) Более производительное оборудование позволило подсистеме производства увеличить объем производства в 1,5 раза, но затраты на обслуживание производства остались прежние (4 у.е.) При этом цены по которым сбыт покупал продукцию у производства, тоже, остались прежними. Т.е. теперь производство продает сбыту ПРТ на сумму 36 у.е.

в) Так как товара стали производить в 1,5 раза больше, то и продавать стали в 1,5 больше, а значит и выручка сбыта увеличилась в 1,5 раза и составила 54 у.е. Допустим, что затраты на реализацию у сбыта остались прежними.

Посмотрим, с каким в этом случае результатом продадут свой ПРТ на внутрипроизводственном рынке структурные подразделения нашей производственной системы.

После реализации продукции в распоряжении сбыта поступит выручка в объеме 54 у.е. (рис. 13).

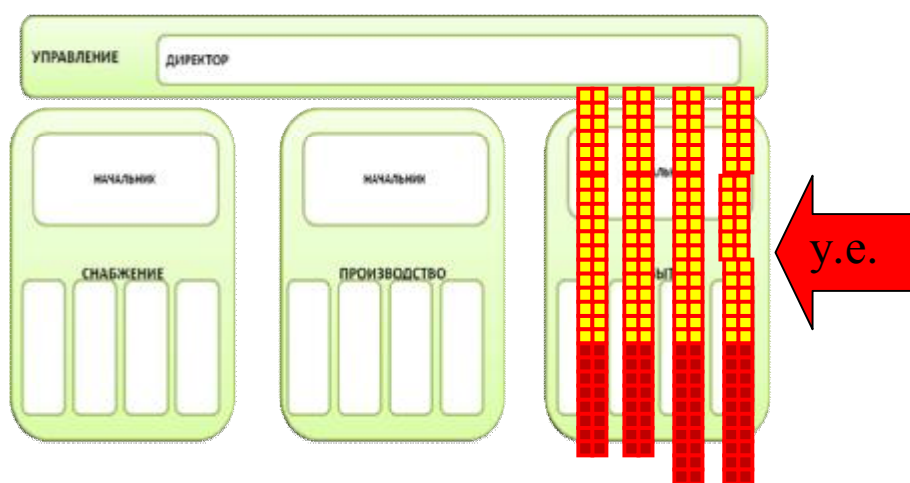


Рис. 13. Выручка в подсистеме «сбыта»

Эта выручка должна распределиться по описанному выше алгоритму следующим образом: сбыт должен оплатить полученный в долг ПРТ производства (36 у.е.) и покрыть собственные издержки, связанные с реализацией продукции (4 у.е.) (рис. 14).

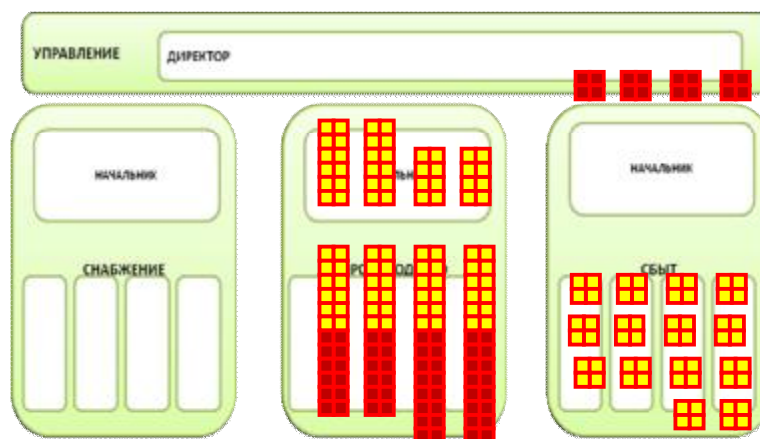


Рис. 14. Распределение выручки «сбыт – производство»

После этого, распределить оставшиеся средства между персоналом сбыта и оплатить ПРТ начальника сбыта (рис. 15).

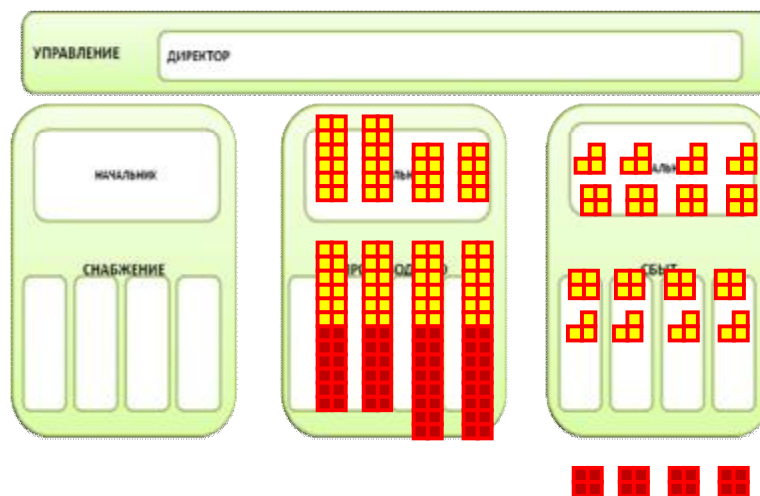


Рис. 15. Распределение выручки между персоналом сбыта

Затем начальник сбыта должен оплатить ПРТ директора (рис.16).

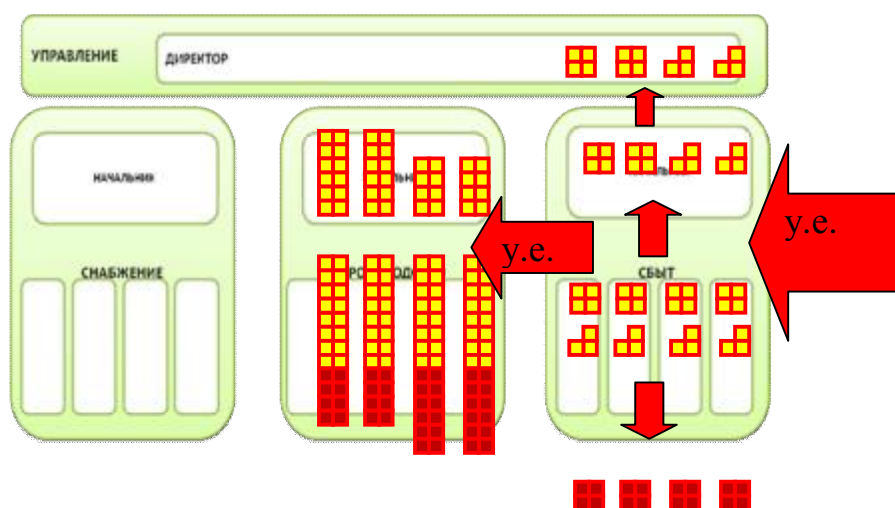


Рис. 16. Оплата ПРТ директора

После того, как по тому же алгоритму произойдет распределение выручки и доходов во всех структурных подразделениях нашего предприятия, мы увидим следующую картину (рис. 17).

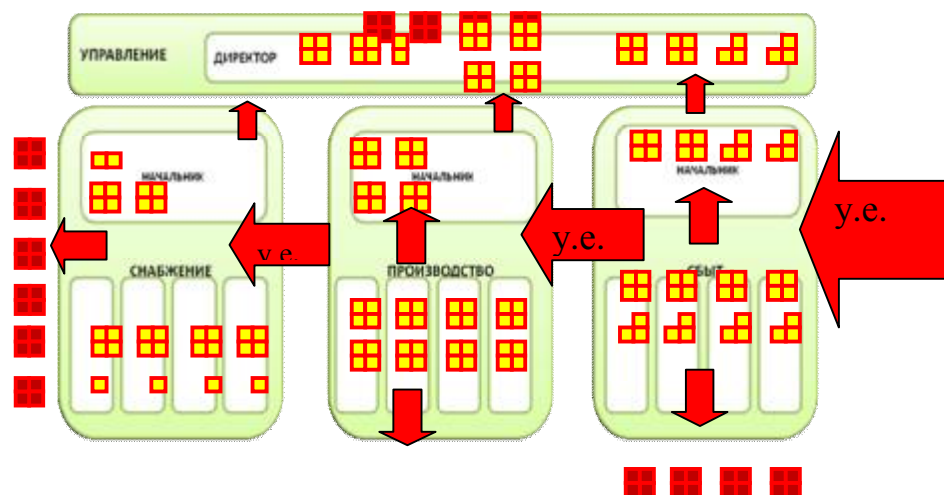


Рис. 17. Распределение выручки и доходов во всех структурных подразделениях производственной системы

Таким образом:

- Доход директора составил, в совокупности 10 у.е.
- Доход начальника снабжения – 2,5 у.е.
- Доход начальника производства – 4 у.е.
- Доход начальника сбыта – 3,5 у.е.
- Доход рабочего персонала снабжения стал по – 1,25 у.е.
- Доход рабочего персонала производства стал – 2 у.е.
- Доход рабочего персонала сбыта стал – 1,75 у.е.

Можно сделать вывод, что делократизированные отношения участников внутрипроизводственного рынка ПРТ, автоматически и адекватно поощрили всех участников производственного процесса имеющих отношение к повышению эффективности труда.

Теперь рассмотрим другую ситуацию. Допустим, что производственная служба, по вине ее начальника, увеличила производственные затраты на 2 у.е. относительно стандартной ситуации (рис. 18).

В связи с регламентом, ограничивающим размер статьи, упускаю расчеты, которые производятся уже по дважды описанному алгоритму и привожу только результат этих расчетов.

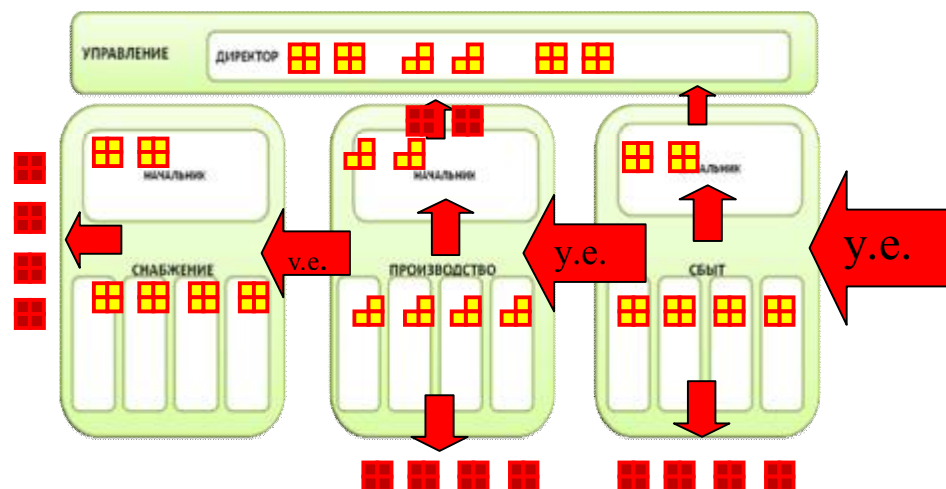


Рис. 18. Распределение выручки при условии увеличения производственных затрат

В этом случае:

- Доход директора снизится до 5,5 у.е.
- Доход начальника снабжения останется в размере – 2 у.е.
- Доход начальника производства снизится до 1,5 у.е.
- Доход начальника останется в размере – 2 у.е.
- Доход рабочего персонала снабжения останется в размере – 1 у.е. на человека
- Доход рабочего персонала производства снизится до – 0,75 у.е. на человека
- Доход рабочего персонала сбыта останется в размере – 1 у.е. на человека

Таким образом, делократизированные отношения участников внутрипроизводственного рынка ПРТ, автоматически и адекватно наказали только тех участников производственного процесса, по вине которых произошло снижение эффективности труда в Делократизированной производственной системе.

Как видно из представленных расчетов и схем, **какое бы структурное подразделение производственной системы не повысило свою эффективность, какое бы структурное подразделение не обеспечило новый прирост своей полезной мощности, Делократизированные производственные отношения, всегда поощряют весь персонал, обеспечивший этот рост.**

Но, какое бы структурное подразделение производственной системы не снизило свою полезную мощность, Делократизированные производственные отношения всегда накажут персонал причастный к снижению полезной мощности.

При этом Делократизированные производственные отношения всегда поощряют за прирост полезной мощности директора предприятия и всегда наказывают его за ее снижение, в каком бы структурном подразделении это не произошло.

Последнее свойство Делократизированных производственных отношений обеспечивает руководителю предприятия автоматизм мониторинга реального положения дел в производственной системе.

Таковы лишь несколько из многих, полезных результатов использования организационной технологии, сконструированной на основе правил и принципов теории устойчивого развития и принципа делократии [2, 3].

Удивительным представляется не только эффективность механизма и простота конструкции внутрипроизводственного рынка, но и справедливость полученных результатов, соответствие их нормам морали труженика-созидателя.

В заключении хочется обратить особое внимание на то, что организовать социальные отношения по принципу полезных результатов (на основе теории устойчивого развития и принципа Делократии) можно в любой сфере человеческой деятельности. Единственным необходимым условием для этого является желание и достаточное знание представленной организационной технологии.

Литература

1. Большаков, Б.Е. Наука устойчивого развития Книга I. – М.: РАЕН, 2011.
2. Большаков, Б.Е. Теория и методология проектирования устойчивого развития социо-природных систем: учебно-методическое пособие//Электронная библиотека системы Федеральных образовательных порталов «Российское образование» [Электронный ресурс], режим доступа: <http://window.edu.ru/window/library>, свободный, 2010.
3. Мухин, Ю. И. Наука управлять людьми. – М.: Фолиум, 1995.