

## Система Чартаева – новая модель социально-экономического устройства

В России не приживаются, отторгаются и обществом, и экономикой крайние формы принуждения к труду: тоталитарное ("не работаешь - сядешь в тюрьму") и сугубо рыночное ("не заработал - сдохнешь с голоду"). Между тем именно в России родилась и доказала свою жизнеспособность самая, пожалуй, эффективная в мире экономическая модель, исходящая именно из наших реалий, накопленного опыта и коллективной ментальности.

Сейчас читателю будет предложен еще один рассказ, подобный тому, который касался взрывного расцвета экономики Сингапура. Только на этот раз речь пойдет об одном из районов России, где свершилось экономическое чудо в рамках действующих законов, существующего налогообложения и той производственной отсталости, которая соответствует среднему уровню разрухи 90-х годов.

Представим себе, что мы едем по дорогам одной из самых дотируемых республик в составе России (более 90 процентов бюджета приходит "сверху", из Федерации). Вокруг - унылая картина: городки с необустроенной жилищной сферой, грязные улицы, небольшие аулы, когда въезжаешь в горную местность.

Неожиданно пространство вокруг заполняется сотнями великолепных, оригинальной архитектуры каменных особняков с аккуратными подворьями, с машиной возле каждого дома, с явно налаженным общественным бытом...

Первое, что приходит в голову: может, это мафия построила здесь курортную зону и на свои сверхдоходы прячется от правоохранительных органов?..

Замечаем непрерывное строительство вокруг: экскаваторы, грузовики... Нет, на мафию не похоже - во дворах и в домах идет обычная, будничная жизнь людей, кто-то возвращается с работы, кто-то выходит пообщаться с соседями...

Узнаем, что это - "Союз совладельцев-собственников". Люди зарабатывают все это сами нелегким трудом, используя какую-то экономическую модель Чартаева.

За сколько лет все это отгрохали, интересуемся мы у местных. Лет за 10-12, пояснят нам. И мы тут же спросим, а сколько, простите, стоит для вас такой особнячок, рассчитывая, что одна "коробка" с крышей "высветит" тысяч на 200 долларов. А с внутренней отделкой и оснащением, да при условии трудности доставки материалов в горную местность, то и все 300 тыс. Что здесь, сплошь долларовые миллионеры? Не похоже, лица у всех простые. Итак, почему встал домик хозяину?

Ответ нас огорошит. Этот дом, как и все прочие, растолкует нам любой житель, не стоили работнику ни копейки. За всех работает система Чартаева, которую здесь же и придумали и которая позволяет возводить такие дома для каждой семьи бесплатно.

Но мы-то понимаем, что бесплатного ничего не бывает, а значит, эти деньги зарабатываются всем хозяйством, его рядовыми тружениками, и часть дохода направляется в социальный фонд, из которого и черпаются финансы на строительство домов.

Для работника все это выглядит бесплатным, а на деле в этих хоромах часть его же труда, пропущенного через созданный и проданный продукт.

Но какова же должна быть эффективность системы, чтобы за 10 лет заработать себе на дом, купить машину (их тут раньше не было вообще) и обустроить свой быт?!

Мы должны всерьез задуматься. Если такая сумасшедшая эффективность создана (нам сейчас предстоит разобраться, в чем тут штука) и если она проложила себе дорогу в нашей практике, то согласились бы мы все, кто бы где ни жил, использовать подобную экономическую механику у себя?

Раз на базе сельскохозяйственного труда (вообще-то малорентабельного при обычных условиях вида деятельности) можно вот так жить, то уж в остальных-то отраслях убыточность означает лишь управленческий кретинизм, не более. Или мы чего-то в жизни не понимаем? Но предложи любому из нас, не семи пядей во лбу, а просто трудолюбивому, вполне земному человеку, заработать себе за 10 лет особняк и машину, вряд ли начнутся массовые отказы. Если "система Чартаева" работает в дальних уголках России, почему нельзя ее использовать везде (в Воронеже, Перми, Петербурге)?!

Настало время разобраться с этим чудом, оставившем по темпам роста позади и "азиатских тигров" (тот же Сингапур), и любую прозападную модель. Стоит сказать, что стартовали работать по знаменитой модели Чартаева даже не с нуля - с уровня убыточного хозяйства в 1985 году,- а саму модель отшлифовали за 5 лет. Корректировали по требованиям "снизу", со стороны работников.

Именно потому, что создана оказалась система стимулов для всех, кто участвует в создании материального продукта, и появился результат, немислимый по мировым меркам. За первые же 8 лет работы маленькое хозяйство увеличило объемы производства (в штуках, метрах, в сопоставимых ценах) в 15 раз!.. После этого многие другие хозяйства решились повторить данный опыт, и он сейчас распространился на территории площадью в несколько десятков тысяч квадратных километров.

Об итогах дела поговорим чуть позже, а сейчас, прежде чем речь пойдет о конкретном механизме "чуда", пусть читатель вспомнит наиболее эффективные формы организации труда в советское время.

На ум приходит артель старых времен, то бишь бригадный подряд, когда объект сдавался "под ключ", а полученные бригадой средства распределялись по КТУ (коэффициенту трудового участия); аккордно-премиальная система в строительстве (сделал все раньше "от и до", сдал комиссии - имеешь премию); более укрупненно - "щекинский эксперимент", когда всю

полученную предприятием за счет экономии и научного подхода к делу прибыль разрешалось оставлять на оплату работникам и вкладывать в развитие... и т. д.

Сводилось все это к одному простому правилу: если ты испек пирог лучшего качества, то имеешь дополнительный заработок. Но никто не станет тебе платить за отдельные элементы этого пирога - тесто, муку, молоко, разве что аванс на их приобретение выпишут. Подай к столу готовый продукт, тогда и заработаешь!

С точки зрения производства, таким готовым пирогом является проданный товар - за него деньги и платят. Проданный, следовательно, воспринятый и оцененный с помощью рыночных механизмов (либо потребный стране и оплаченный через госзаказ). Это уточнение необходимо, чтобы отменить всякое представление о распределении продукции старым, "директивным" методом. Рыночная среда - лучший контролер.

Если говорить о заинтересованности всех участников создания товара, то финансирование промежуточных фаз должно производиться только по достижению результата и лишь в той степени, в какой он достигнут.

Это - в идеале, но на практике, как уже уточнялось, повсеместно в России мы имеем отдельные сферы со своими интересами: например, одну - в НИИ и КБ, другую - в производственной индустрии (которая ищет заказы под имеющиеся у нас мощности), но почти ничего посередине: нет фирм, занимающихся внедрением разработок.

Кроме таких отраслей, как авиастроение, где КБ и заводы дополняют друг друга, перемычка между наукой и практикой не создана, и даже если изобретатель принесет двигатель с КПД, скажем, близким к 100 процентам, ни ученые, ни практики денег на освоение модели не выделяют. Хоть за свой счет его, проклятый, строй!

Подобных случаев, к сожалению, более чем достаточно. "Под ключ" сквозных цепочек (от НИИ - через производство - до прилавка), подобных по форме бригадному подряду, не создается практически никогда.

А если попробовать? У Чартаева этот вопрос решен самым естественным образом, и давайте проследим, какие даются ответы в самом что ни на есть земном варианте (поскольку речь идет о сельскохозяйственном районе). Здесь мы и переходим к обещанной истории, к самой модели.

...Итак, в далеком 1985 году в одном из убыточных колхозов, прослышав, что в стране началась перестройка, решили поставить свое хозяйство действительно по уму. Члены правления собрались и придумали схему, результаты которой превзошли в кратчайший срок мировые аналоги.

В соответствии с ней каждому жителю территории, находящейся в ведении хозяйства (в административном районе), открывался именной счет, на который поступала часть средств, заработанных всем хозяйством. Назовем этот пай "земельным": он открывается по факту рождения человека на этой земле.

Второй счет (пай) открывался каждому работнику: на него перечислялась доля этого работника от выращенного и проданного урожая, которая легко рассчитывалась колхозными

бухгалтерами по КТУ. Механизаторы, зоотехники, доярки и все прочие могли получить в виде аванса в кассе до 60 процентов средств, составлявших прошлогодний доход.

Это, как говорится, преамбула. Главное заключалось в тех правилах, которые в корне меняли систему стимулов к труду.

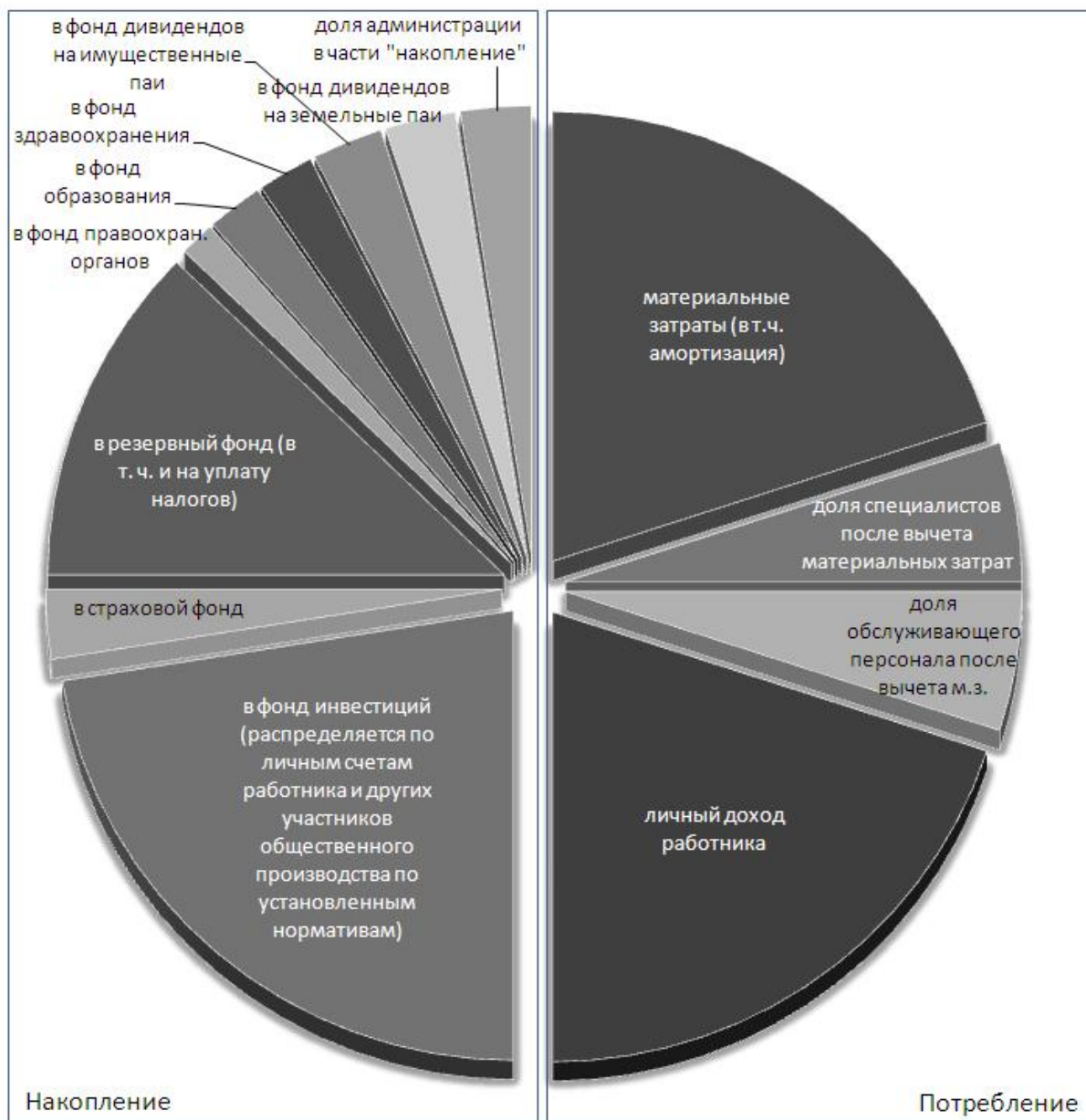
Общим решением пайщиков (по существу это был немалый производственный кооператив) утверждался объем той работы, которую следовало с достаточным напряжением сил и возможностей выполнить за год: собрать и продать урожай, открыть новое производство, оказать сторонним организациям услуги по перевозке имеющимися транспортными средствами и т. д.

Правление доводило до подразделений (зерноуборочных служб, агропромов, механизаторов, доярок, снабженцев) конкретные цифры заданий, на которые те должны выйти. А дальше каждый работник свой будущий заработок видел в следующей форме:

Сначала о фонде накопления. Каждый работник с первого января текущего года знал, что в конце этого года перечислит в этот фонд твердую сумму, равную 50 процентам своего дохода. Хочешь не хочешь, но на эту цифру он должен был выйти вместе со своей бригадой (службой). Для доярок это означало надой в таком-то объеме литров молока от коровы; для аграрного сектора - столько-то центнеров собранной культуры с гектара, и т. д.

Подобный подход означал невозможность украсть что-то у хозяйства: если хочешь, можешь хоть все надоенное молоко утащить домой и там выпить, а можешь не кормить корову, экономя на силосе, но средства, за которые собранное тобой молоко должно быть продано, в хозяйство отдай. Или эти средства попросту спишут с твоего земельного пая, а ведь величина этого пая определяет долю жителя в распределении общего дохода хозяйства.

## СХЕМА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОХОДА РАБОТНИКА



Но, отдавая 50 процентов своего персонального дохода в казну кооператива, работник точно знает, как они дальше распределяются: это тоже утверждает общее собрание в качестве программы на каждый год. Получается - так:

Значит, "скидывая" в общий котел хозяйства свои 50 процентов, работник часть средств возвращает себе самому:

- во-первых, из этого котла ему же на земельный пай (как жителю данной территории) перепадет определенная сумма;
- во-вторых, ему же, но уже на другой пай, открытый каждому работнику, выплатят положенный процент, зависящий от того, сколько личного труда (в рублевом пересчете) внес в хозяйство сам работник;
- в-третьих, он будет обеспечен бесплатным здравоохранением, образованием, охраной.

Тут задержимся, поскольку каждый из нас сталкивался со всем этим "бесплатным"...

По схеме, предлагающейся в хозяйстве, врачи получают деньги, только если пациент здоров: ведь работник приносит хозяйству доход, часть которого идет врачу. Больной труженик на работу не ходит и, следовательно, доктору денег не отчисляет. Поэтому медперсонал готов делать прививки, выезжая на дом или в поле к работающей части населения, к каждому персонально.

Учителям платят не "вообще", а в той степени, в какой их работа оценивается комиссией роно и населением (т. е. потребителями услуг). Скажем, если дети после окончания школы поступают в вузы, то КТУ выставляется учителям максимальное, и т. д. Поэтому иной раз выгодно прийти к ученику домой и помочь ему сделать уроки, чем получить понижающий коэффициент к зарплате.

Наконец, безопасность. Нередки были случаи, когда пасущиеся отары овец расстреливались бандитами из автоматов, мясо увозилось на грузовиках, а милиции бандиты платили, чтобы она "ничего не видела".

Стоило лишь ввести бюджетно-премиальную систему, основанную на прямой заинтересованности милиции от сохранности и продажи каждой головы скота (10 процентов плановым порядком перечислялось в бюджет на правоохранительные органы), как хорошо вооруженные работники МВД начали сопровождать отары. "Падеж" скота прекратился.

Социальная сфера, включенная в состав производственного комплекса, означает, что трудящиеся всех предприятий через общий котел оплачивают услуги, которые им предоставляют "по видимости" бесплатно.

Повторимся: врач получает только со здорового работника, а учитель - лишь за грамотного ученика, сдавшего комиссии из роно всю программу на "хорошо" или "отлично" (а еще лучше поступившего в вуз). Плюс к тому, напомним, каждому жителю начисляют сумму на земельный пай.

Дальше - резервный и страховой фонды, которые позволяют блокировать форс-мажорные обстоятельства (неурожай, война, налоговая напасть, которую у нас умеют вводить задним числом, или невыплаты из федерального бюджета: строчка есть, а денег нет, и т. д.).

Все это тоже на благо работника, который знает, что в трудную минуту, даже если дома не окажется достаточно средств, у хозяйства имеются способы коллективной защиты. К тому же требуется содержать на пособия тех, кто не сумел в этом году дотянуть до заявленных результатов. Год таких терпят, потом выгоняют с работы. Да и пенсионные накопления, появляющиеся у каждого за счет указанных статей (дополнительно к государственным), не лишние.

Наконец, работник имеет хороший процент от использования части его денег в инвестиционном фонде хозяйства. Если урожайность культур - дело низкодоходное и долгосрочное, то почему бы в складчину не купить штук 100 КамАЗов и не заработать на их эксплуатации достаточно денег? Часть их пойдет на дивиденды каждому работнику, пропорционально заработанным ими средствам. Остальные - будут переведены в социальную

сферу, опять же "бесплатную" для каждого: строительство бассейна, например, или газификацию района.

Выходит, если лучше работаешь, не только больше денег получишь, но и автоматически разместишь свои средства с наилучшей эффективностью. Понятно каждому: одно дело, когда дивиденды нарастают на заработанный тобой рубль, другое - на целую десятку. Разница существенная!

Вот почему, зарабатывая трудом, можно еще и "делать" на этом деньги: чем больше заработал, тем больше дополнительно они принесли дивидендов. На тебя работает система.

Но самое любопытное и неожиданное таится в графе, которая называется "доля администрации". Так получилось, что эта доля, найденная путем проб и ошибок, составляет около 5 процентов от общего дохода хозяйства: величина, тождественная в обычной жизни сумме взяток чиновникам.

В хозяйстве у Чартаева заранее закладывается размер оплаты управленческого труда, и чем больше окажется объем полученного хозяйством дохода, тем большей будет и абсолютная величина денег, перечисляемых на личные счета руководству. Это видно на рисунке:

Если объем средств, полученных хозяйством, увеличился вдвое, то и весь управленческий аппарат получит вдвое больше, после чего управленческие службы разделят эти деньги в соответствии с утвержденным в начале года КТУ.

Переходим ко второй части диаграммы, обозначенной как фонд потребления:

Получается, что работник сам покрывает все виды материальных потерь (если арендует у хозяйства машину, то покупает к ней бензин, запчасти, обеспечивает обслуживание, как это введено, кстати, во многих таксопарках).

От дохода работников зависит и инженерный корпус, который получает тем больше, чем больше создано конечного, проданного продукта.

Внимание! Такая схема совмещает интересы непосредственного производителя товаров и услуг с интересами тех, кто помогает этот процесс сделать более эффективным.

Так, например, инженеры получают 12 процентов от выращенного и проданного урожая, надоенного молока, транспортных доходов и т. д. Это означает, что работник ждет от инженера, условно говоря, идеи и чертежи, связанные с рационализацией процесса, а тот от производственника - скорейшего внедрения своих наработок. Но оба получают деньги только тогда, когда продукт будет создан и найдет применение на рынке! Это и есть взаимосвязка НИОКР с производством.

Еще раз повторим эту великую и столь естественную формулу. Когда труд работника и инженера оплачивается лишь по конечному результату, исходя из объемов созданного и проданного товара (причем оплата двух этих категорий взаимосвязана между собой), то появляется экономический стимул для научно-технического прогресса.

Появляется стимул для прогресса вообще, поскольку совмещаются элементы рынка (конкуренция, стремление улучшить качество продукции, умение играть ценой изделия), и личной заинтересованности каждого в конечном, а не промежуточном, результате.

Но, с другой стороны, результат этот может быть достигнут лишь путем общих, коллективных усилий - задействована оказывается интеграция всех служб, а в конечном итоге всех производств на данной территории.

Частные интересы нанизываются на коллективный результат, на общую цель. И чем больше территория, тем большее значение приобретает обеспечение непосредственно производства, основы для социальной составляющей (фонд накопления). Тем самым замыкается круг, обеспечивающий как социальные тылы работника, так и быструю реализацию научно-технических новаций ради получения прибыли: всеми вместе и каждым в отдельности.

Но вернемся к последнему из оставшихся элементов, касающихся фонда потребления. Все то, что не затрачено работником на оплату промежуточных служб, техники, горючего и т. д., выплачивается в виде зарплаты. Величина эта переменная: больше сэкономил - больше и получишь в кассе хозяйства. Тем не менее нельзя доводить экономию до абсурда: если совсем не кормить корову, она не даст молока. Следовательно, на местах ищут оптимальное соотношение, так что выходят на плановое задание с минимумом потерь.

Но ведь работник все деньги может сразу же положить себе в карман в качестве зарплаты, вскинет ладошками столичный экономист. Поправьте галстук, коллега, он у вас сбился набок! На чем, скажите, будет зарабатывать арендатор машины, обязанный сдать в конце квартала плановые деньги в хозяйство, если вместо нового дросселя купит себе пиджак? Дроссель лопнет, машина встанет - денег вообще не будет.

Не нужно думать, будто рабочий люд такой уж недалёковидный, как это считает Г. Греф, заявляя на страницах "АиФ", будто в России вместо 10 тыс. долларов завтра предпочитают бутылку, но сегодня.

В хозяйстве Чартаева любой водитель, любой пастух на бумажке посчитает, сколько и за что он должен отдать и сколько ему нужно заработать, чтобы еще и на зарплату осталось. А потом, скажем, придет к директору колонны и предложит от имени таких же, как он, арендаторов машин: готовы, дескать, в складчину построить газовую заправку и перейти на газобензиновые двигатели - дешевле будет ездить, а значит, и окупится быстро. Такой ход им подскажут специалисты: люди умеют сводить доходы и расходы, если их к этому подталкивает экономическая ситуация.

Таким образом, соединяя вновь две половины, получим то самое "чудо", то есть схему, имеющую чрезвычайно высокую эффективность: в жизни, а не на бумаге и не в теории. Какую же?

За первые 11 лет работы (1985-1996 гг.) в условиях, когда проходила перестройка, а затем случилась гайдаровская денежная реформа, при той же примерно численности работников в хозяйствах М. Чартаева:

- валовая продукция (в ценах 1983 года) увеличилась более чем в 18 раз;



- производительность труда возросла в 64 раза (уточним: 6 400 процентов в сопоставимых ценах, не за счет инфляции);
- урожайность с гектара повысилась в 5 раз;
- посевные площади расширились в 1,5 раза;
- поголовье овец стало больше в 3 раза, крупного рогатого скота - в 2 раза;
- материальные затраты на обслуживание транспорта снизились в 20 раз;
- численность управленцев уменьшилась в 8 раз.

Нет, это не сказка. Повторим для тех, кто понимает, что реальная жизнь заменяет горы бумажных выкладок и умозрительных доказательств. За счет социальных средств практически на каждую семью в хозяйстве построен отдельный каменный трехэтажный особняк. В места, где 70 лет не знали электричества, теперь провели свет и газ, оборудовали дороги... При этом, заметим, государственных дотаций не получали вовсе.

Называю адрес, господа скептики: Акушинский административный район Дагестана. Автор предложенной системы - бывший директор колхоза, затем депутат Народного собрания республики Магомед Чартаев, создавший целую систему предприятий, работающих по указанным принципам.

Многие руководители хозяйств и высокие чины Агропрома ездили в село Шухты, где расположена головная бухгалтерия "Союза совладельцев-собственников" (как себя называют вошедшие в схему М. Чартаева хозяйства).

Помимо проверок, которых были тысячи и которые не выявили ничего незаконного, люди набирались опыта, цокали языком и задавали два главных вопроса: кто владеет землей? кто владеет акциями?

Им отвечали: земля общая, никто ее не приватизирует - арендуем у государства. А внутри хозяйства собственность - индивидуально-коллективная, и все пользователи также осуществляют внутреннюю аренду, но уже у хозяйства. И все как положено при аренде: плата за пользование, плата за амортизацию при обязательном условии - поддержании средств производства в работоспособном состоянии.

Что касается акций, то здесь их нет вообще: они заменены системой паев.

В чем принципиальная разница? Если владелец акций, скажем, купил контрольный пакет и может сидеть, ничего не делая, но получать при этом дивиденды, то отчисления на пай при кооперативной форме, в варианте, принятом у Чартаева, зависят от количества заработанных каждым лично денег. Хорошо сработал - пай стал больше, сумма начислений тоже повысилась (плюс, как мы помним, за сам факт рождения на "земельные" паи жителям начисляется каждый год вполне солидная сумма. В Арабских Эмиратах применяется схожий принцип: рождаясь, гражданин получает часть национального богатства.)

По системе М. Чартаева собственность прирастает как трудом, так и начислением дивидендов из общего котла на трудовые деньги. Это подталкивает всех к работе, а не к спекуляции акциями.



Социальная сфера обеспечена за счет такой системы примерно в 10 раз лучше, чем в среднем по России. Врачи, учителя, милиция, обслуживающий персонал имеют несравнимо более высокий финансовый статус, чем везде, потому что их работа включена в цепочку сверхвысокой производительности труда.

Три сотни белокаменных особняков, появившихся в последние годы за счет социального фонда хозяйства и построенные "бесплатно" для жителей, работников, стали символом новой экономики, которую здесь внедряют.

Автор не может не обратиться к научно-технической интеллигенции, к медперсоналу государственных учреждений, к нашим героическим учителям и воспитателям детских садов, работающим за гроши: уже создана и опробирована система, позволяющая вам, уважаемым людям, получать в 10 раз больше. Почему эту систему не взять за основу везде? Почему на фоне богатеющих нуворишей не можете себя чувствовать защищенными вы, наша гордость, соль народа?

Лучшей эффективности труда, чем у Чартаева, повторим, мир не видел. Автор знает, что говорит, поскольку занимался бюджетными вопросами как в государствах социально направленной экономики (Швеция, Германия, Сингапур), так и более жесткого капиталистического образца (Америка).

При системе Чартаева те же люди, что и 15 лет назад живущие на той же земле, - в "Союзе совладельцев-собственников" стали добиваться в 5 раз большей урожайности: за счет рекультивации почвы, внесения удобрений "по науке". Но в первую очередь потому, что всем это стало выгодно! Начальство, получающее там баснословные деньги, но отвечающее собственным рублем за упущенную (если проявит безграмотность) хозяйством прибыль: чем не мечта о найме власти обществом?

Но взглянем еще глубже - в социальную теорию, то есть в обоснование чартаевской практики.

Применение системы Чартаева исключило... наемный труд! Ведь если общество решает, что ему по силам задача заработать определенные средства при условии, что трудиться нужно будет основательно, с утра до ночи, а затем это же общество выполняет свою задачу, получая деньги за конечный результат труда, а не за процесс: кто тут кого нанимает?

Получается, что все нанимают сами себя, обустроив лишь систему бригадиров, бухгалтеров, маркетинга, сбыта, механизации, НИОКР и т. д.

Таким образом, люди становятся совладельцами продуктов своего труда. По форме все это укладывается в действующее законодательство о производственной кооперации, где члены кооператива могут, конечно, нанимать сторонних граждан для выполнения работ, но между собой в правах по отношению к собственности равны.

А теперь представим, что все мы - члены кооператива размером со страну, а следовательно, пайщики того продукта, который произведен в масштабах государства. Это по сути переворот общественных отношений в пользу каждого отдельного человека!

Стоит вспомнить, что в последних своих работах В. Ленин говорил о будущем России как о "строе цивилизованных кооператоров", а К. Маркс писал, что конечной целью социального развития является "отмена труда по найму".

Вряд ли М. Чартаев, придумывая в 1985 году свою систему, исходил из этих высказываний, а не из обычного житейского смысла. Но практика - критерий истины, и если именно такая, кооперативная форма дает наибольший экономический эффект - какая разница, кто там и что по этому поводу раньше сказал: все решает возросшая производительность труда!

При этом, заметим, земля остается в государственном ведении, и никакого визга городских "реформаторов", которые ходят по паркету в лаковых ботинках, о том, дескать, что "крестьянину нужна земля, чтобы сдать ее в залог под кредит в банке", - таких выкриков "совладельцы-собственники" не слышат. Им достаточно того, что их хозяйство работает с рентабельностью выше, чем у любой финансовой пирамиды. Потребуется, возьмут под сезонные закупки заем и легко отдадут его после продажи урожая.

...Начиналось все с убыточного колхоза. Сейчас Шухты кормят целый административный район, а каждая семья, повторим в третий раз специально для любителей скептически кривиться, имеет машину, личный особняк, социальное обеспечение.

Читатель должен понять, что все эти перемены произошли за тот же срок, когда страна по Чубайсу-Ельцину катилась вниз. Почему же опыт М. Чартаева не распространяется дальше? Может, дело в специфике этой горной республики, в их религии, дисциплинированности, отсутствии пьянства?

Кстати, давайте договоримся, что разговоры о торговле наркотиками, оружием, о какой-то свободной (безналоговой) зоне мы оставим в стороне: в Шухтах этого нет. Тем не менее развиваться системе Чартаева не дают! Почему?

Дело в том жестоком правиле, на которое здесь уже обращалось внимание: управленцы несут личную - собственным рублем - ответственность за принимаемые ими решения. Поработал грамотно - получи оплату, подчас огромную, но законную.

Однако если ты, директор, по нерадивости своей сгноил часть урожая, потому что не построил вовремя хранилище, а начались дожди, - возмрати все деньги за погубленный урожай хозяйству. Причем возместить не только прямые убытки, но и упущенную прибыль: это правило не знает исключений.

Если управляющий не "тянет" работу, никто не мешает ему перейти в бригады. Не можешь и там управлять - выбирай более мелкий участок. Отсюда и сокращение аппарата в 8 раз: ушли как раз те, кто не сумел доказать делом свою квалификацию или сам не считал ее соответствующей новым жестким условиям.

Вот где коренится объективная причина, почему буксует система и не применяется более нигде! Представим, как по всей стране чиновники всех уровней должны будут доказывать реальными делами хозяйственную эффективность вверенных им секторов, а отвечать за все им придется собственным карманом...

Если систему Чартаева переложить даже на одну республику, сколько же нынешних баев должны расстаться с золочеными креслами собственных кабинетов! Пропустят они эту систему дальше одного района? Безусловно, нет!

Тем более жадная клика нахлебников, присосавшихся к государственным структурам по всей России, - для них система Чартаева чревата отстранением от управленческих функций, а значит, от финансовой кормушки, от "статусной ренты". Поэтому и вязнет система в высоких кабинетах (о ней ведь знали и М. Горбачев, и Е. Гайдар), хотя на практике она показывает эффективность, равной которой нет.

В середине 90-х годов автор вместе с экспертами из Госдумы побывал в Дагестане, чтобы убедиться: все, представленное здесь в цифрах, абсолютная правда. Затем М. Чартаева пригласили в Петербург, где он выступил в Минсельхозе Ленинградской области, рассказав 80 директорам хозяйств о своем опыте. К нему в Шухты поехали шестеро из них - матерые руководители, которых на мякине не проведешь и, вернувшись, рассказали остальным, что "так, как там, должны жить и работать все".

Была создана группа специалистов, которая превратила наработки М. Чартаева в пакет документов, позволяющий переводить любое хозяйство в режим предприятия, подобного чартаевскому (в рамках "совершенствования производственных отношений"), а 4 областных хозяйства даже создали "Союз совладельцев-собственников". Но дальше - дело встало, упершись в полное отсутствие поддержки со стороны местных властей, предпочитавших действовать в привычных формах и собственным положением не рисковать.

Отголоски предложенных М. Чартаевым методов можно увидеть в самых разных проявлениях нашей экономической практики. Например, на ЛОМО - известнейшей петербургской фирме - начали платить зарплату работникам не за выполненный ими объем, а исходя из проданного количества продукции.

На многих народных предприятиях, не менее 75 процентов акций которых принадлежат самим работающим, дела идут совсем неплохо (Московский вентиляторный завод "Мовен" и другие - таких предприятий сейчас всего около 60 в стране). Не выдающиеся у них результаты, конечно, но далеко не худшие и уж точно - стабильные. Практика ищет максимально эффективный выход и применяет, сама того не осознавая, элементы системы Чартаева.

Все материалы о системе М.А. Чартаева: <http://soorganizator.ru/chartaev>