



Teoria Organizacji w Ujęciu Totaliztycznym

2023-2025 Wszelkie Prawa Zastrzeżone przez Jacka Marcina Jaworskiego czyli Energo Kodera Atlanta

autor:	Jacek Marcin Jaworski
pseudonim:	Energo Koder Atlant
pomocnicy autora:	BRAC
miejsce:	Pruszcz Gd., Gdynia, Polska
utworzono:	2023-12-10, nie.
wersja: 278 z dnia:	2025-07-22
program składu:	Libre Office Writer
sys. op.:	Kubuntu, Triskel
źródło:	energokod.pl

Ten dok. w wer. PDF jest podpisany cyfrowo wolnym prog. GNU gpg dostępnym bezpłatnie ze s. www.gnupg.org/download. Instrukcja w j. pol. jak się posługiwać prog. GNU gpg w sys. Linuks z rodz. Debian/Ubuntu znajduje się w całkowicie bezpłatnym dok. PDF [Zabezp. Sys.Debian-Ubuntu](#) w roz. 13 Podpisywanie dok. PDF.

4.2.2	Okres poszukiwania pracy.....	6
4.2.3	Szkolenie przed podjęciem nowej pracy...	6
4.3	Praca na okresie próbnym.....	7
4.4	Praca jako pomocnik.....	7
4.5	Praca jako samodzielny pracownik.....	7
4.6	Praca jako kierownik proj.....	7
4.7	Praca jako dyrektor działu.....	7
5	Kariera przedsiębiorcy.....	7
5.1	Wymagania.....	7
5.2	Etapy rozwoju firmy.....	8
5.2.1	Wolny strzelec.....	8
5.2.2	Manufaktura.....	8
5.2.3	Fabryka.....	8
5.2.4	Kombinat.....	8
5.3	Przygotowanie katalogu produktów na sprzedaż.....	9
5.3.1	Wybór technologii wykonania.....	9
5.3.2	Zapewnienie jakości: jaki produkt jest wystarczająco dobry?.....	9
5.3.3	Grupy docelowe: amatorzy i zawodowcy..	9
5.4	Rekrutacja pracowników.....	9
5.5	Wynagradzanie pracowników.....	10
5.6	Motywowanie pracowników.....	10
5.7	Zdobywanie klientów.....	10
5.8	Dbanie o klientów.....	10
6	Podsumowanie.....	10
7	Bibliografia.....	10

Spis treści

1	Wstęp.....	2
1.1	Teza.....	2
1.2	Streszczenie.....	2
1.3	Słownik Pojęć.....	2
2	Metoda badawcza.....	2
3	Organizacja firmy totaliztycznej.....	2
3.1	Tryby pracy w firmie.....	2
3.2	Pracownicy liniowi.....	3
3.3	Kierownicy.....	3
3.4	Kultura, szkolenia, rehabilitacja i urlop w firmie	4
3.5	Audyt.....	5
3.5.1	Audyt Lokalnej Izby Kontroli.....	5
3.5.2	Audyt komercyjny.....	5
3.5.3	Normy ISO?.....	5
4	Kariera etatowego pracownika.....	5
4.1	Szkoła techniczna.....	5
4.2	Urząd Pracy.....	5
4.2.1	Obieg dokumentów na rynku pracy.....	5

1 Wstęp

Prof. Jan Pająk w 1985r. odkrył Totalizm. Wg prof. Totalizm jest filozofią Wszechświatowego Intelaktu. Totalizm za pomocą Wskaźników Moralnej Poprawności pozwala na określenie co jest moralne a co jest niemoralne. W latach 1986-2013 prof. publikował swoje ustalenia w formie monografii i udostępniał je bezpłatnie w sieci Internet.

Ja jestem koderem. Poznaję Totalizm od 2002r. Dla mnie życie wg Totalizmu jest rodzajem programowania w języku moralności. Można powiedzieć, że moralne życie jest podobne do tworzenia dobrego kodu.

Trzeba jednak zaznaczyć, że kryteria oceny życia i programów komputerowych są zupełnie inne: moralność (która jest kryterium postawy życiowej) i technika (która jest kryterium oceny kodu programu) to dwie strony jednej monety: rzeczywistości.

W tym opracowaniu chcę w sposób ekonomiczny, ale jednocześnie wystarczająco kompleksowy, zinterpretować problem organizacji przedsiębiorstwa w ujęciu totaliztycznym. Celem tego opracowania jest podanie standardowych rozwiązań które zapobiegają „wynajdywaniu koła na nowo”.

Pomysłem na zobrazowanie zagadnienia zarządzania jest towarzyszenie człowiekowi w trakcie jego zawodowej kariery: zaczniemy od szkoły, przez urząd pracy i zatrudnienie w przedsiębiorstwie produkcyjnym. Następnie po pokonaniu wszystkich szczebli kariery spróbujemy założyć z nim firmę i rozpocząć biznes. Następnie ten biznes spróbujemy rozwinąć do rozmiarów kombinatu, czyli firmy wielooloodziałowej.

Ponad to w dodatkach umieszczę totaliztyczne rozw. problemów zarządzania z którymi nie potrafią sobie poradzić dzisiejsze urzędy państwowe III Rzeczy (takie jak ZUS, Urząd Skarbowy, Wojskowe Komendy Uzupełnień, Poczta Polska, sądy, szpitale i więzienia).

1.1 Teza

Chcę pokazać, że prawdziwe jest twierdzenie Totalizmu cytat: "każdy cel pozbawiony warunków jest osiągalny - musimy jedynie znaleźć sposób, jak go zrealizować", w przeciwieństwie do doktryny pasożytniczej wg której "jedynie te cele są osiągalne, o których już obecnie wiemy, jak je zrealizować", źródło: [totalizm 8p, tom 2, s. 87]

Ważna jest fraza „pozbawiony warunków” która wynika z faktu, że są ludzie którzy uważają, że prawidłowe rozw. danego problemu musi podlegać jakiemuś warunkowi, np. pasożyty myślą: „Chcę być wolny i nie pracować.”. Warunek „i nie pracować” przeczy celowi „Chcę być wolny”, wynika to oczywiście z faktu braku samofinansowania gdy się nie pracuje (i generowaniu spirali długów, które prowadzą do niewolnictwa).

1.2 Streszczenie

1.3 Słownik Pojęć

mono.	monografia
f.	funkcja
wsk.	wskaźnik
wsk. mor. popr.	wskaźnik moralnej poprawności

2 Metoda badawcza

Opieram się na narzędziach totaliztycznych przedstawionych w mono. prof. Jana Pajaka, oraz na narzędziach totaliztycznych (dodatkowych wsk. mor. popr.) z mojej Ideologii Geniuszy-Mocarzy, oraz na własnym doświadczeniu i wniosków z pracy jako programista.

3 Organizacja firmy totaliztycznej

3.1 Tryby pracy w firmie

Normalny – gdy w organizacji jest dość ludzi i automatów do obsłużenia typowego ruchu w interesie;

Kryzys – brak ludzi lub automatów w organizacji do obsłużenia typowego ruchu w interesie. Można go zażegnać rozwijając istniejącą organizację szkoląc i zatrudniając nowych ludzi, wprowadzając samoobsługę (rodzaj automatyzacji) lub wprowadzając automatyzację w inny sposób (np. kol. zrobotyzowana linia produkcyjna). Radykalnym podejściem jest utworzenie nowej organizacji o podobnym zakresie odpowiedzialności;

Stres – chwilowe przeciążenie organizacji często wynikające z „godzin szczytowego ruchu”. Jego cechą charakterystyczną jest to, że można go rozładować w oparciu o ludzi z innych działów przedsiębiorstwa (w tym kierownictwa). Dobrą metodą rozładowania stresu jest kolejkiwanie petentów umawiając ich na konkretne godz. Jednak lepszą metodą jest wprowadzanie samoobsługi (np. paczkomaty i obsługa wysyłki apką w sprytnym tel.). Stres występuje tam gdzie w ciągu dnia trzeba czasem obsługiwać dużo więcej ludzi niż o innych porach np.: w sklepach i na poczcie rano oraz gdy ludzie wracają z pracy do domów. Do stresu zaliczamy też remanent roczny w firmie;

Mobilizacja – chwilowe przeciążenie organizacji wynikające ze zjawisk społecznych, gospodarczych, naturalnych lub międzynarodowych (w tym zjawisk wywoływanych przez obce cywilizacje). Cechą charakterystyczną mobilizacji jest to, że wymaga ona chwilowego przejścia ludzi z innych organizacji (w tym zdolnych do pracy więźniów, studentów i uczniów szkół średnich). Mobilizacja występuje np.: na czas składania rozliczeń rocznych do US (przyjmowanie wniosków od podatników), na czas zbiorów płodów rolnych, katastrof naturalnych i oczywiście na czas wojny.

3.2 Pracownicy liniowi

Praca nie powinna trwać dłużej niż 8godz. Taki czas pracy jest nie przypadkowy: jest to zdobycz Proletariatu XIXw. Natomiast krótszy czas pracy jest dopuszczalny jedynie u osób uczących się:

- W trybie wieczorowym należy pracować na 5/8 etatu. Chodzi o to by mieć czas zjeść obiad. Oraz powtórzyć materiał wymagany na wejściówkach.
- W trybie zaocznym można pracować na pełen etat, jednak w pią. należy kończyć pracę najpóźniej o 14:00. Chodzi o to by w pią. mieć czas na powtórzenie materiału przed zaj. w sob. i nie. Uczniowie i studenci w pią. będą jechać do miast w których są zjazdy. Nie powinno się jeździć w sob. przed świtem, bo trzeba być wypoczętym przed trwającym 8godz. d. zaj.

Te rozw. są opisane w [sztuka-edukacji].

Aby praca nie miała charakteru niewolniczego, już dziś firmy powinny dawać pracownikom przerwy

12min./godz. z wyjątkiem 1. i 8. godz. pracy. Jest to jeden z postulatów Totalitarnych Praw i Obowiązków Człowieka, które są opisane w [ideologia-gen-moc].

Dobry pracownik rozpoczyna pracę o 6:00.

Rodzina jest ważna, ale trzeba pamiętać, że gdy jesteś w pracy, to w tym czasie koledzy i koleżanki są najważniejsi. I załatwianie problemów jakie zgłaszają powinno mieć priorytet. To „profesjonalna postawa”. Oczywiście czy po pracy się z nimi zadajesz, czy nie to inna sprawa. Należy zwrócić uwagę, że wszędzie można spotkać kreta. Kreta łatwo poznać, bo ma wykształcenie mgr. inż., a stanowisko technika, ale pensję ma kierowniczą (nawet wyższą niż inż. z działu konstrukcyjnego). Taki kret psuje atmosferę w firmie i jątrzy konflikty, oraz demotywuje do pracy i nauki. Dlatego ważne jest by nigdy nie dawać się prowokować, ani nie kierować się chęcią zemsty, albo wrabiania innych. Karanie należy zostawić sądom i Bogom. Więcej na ten temat piszę w [ideologia-gen-moc].

Warto w pracy regularnie (np. co pół roku) pytać kiero o to co należy robić by w przyszłości dalej pracować w firmie. Np. czego trzeba się nauczyć, albo jaki kurs warto zrobić.

3.3 Kierownicy

Kiero powinien zostawiać ktoś kto ma min 10lat stażu w firmie oraz wykształcenie mgr.

Kiero powinien mieć zaliczony kurs ratownika.

Kiero powinien umieć sobie poradzić z każdym problemem pojawiającym się w pracy na stanowiskach jego podwładnych. A gdy nie jest w stanie sobie poradzić z jakimś problemem, to powinien umieć zorganizować skuteczną pomoc.

Kiero w sytuacjach wyjątkowych zastępuje swoich pracowników. Robi tak w czasie kryzysu lub stresu lub mobilizacji. I nie jest to dla niego żadną ujmą, ani poniżaniem.

Kiero powinien stale obserwować swoich pracowników i reagować na zgłaszane przez nich problemy mające wpływ na ich wydajność lub bezpieczeństwo w pracy.

Za dobre wyniki w pracy powinna być premia. Moim zdaniem pracownicy powinni mieć gwarantowany udział w zyskach firmy.

3.4 Kultura, szkolenia, rehabilitacja i urlop w firmie

Kultura techniczna w firmie jest mierzona samodzielnie wytworzonymi narzędziami w firmie, jakimi pracują pracownicy.

Kultura ekonomiczna to czysty zysk firmy, oraz podział tych zysków: ile czystego zysku jest rozdzielane wśród pracowników, a ile wśród udziałowców.

Rok w firmie to 9 mieś. normalnej pracy, 4 tygodnie szkolenia i rehabilitacji, 4 tygodnie prac w trybie mobilizacji i mieś. urlopu.

Lub w razie braku powołania do mobilizacji:

Rok w firmie to 11 mieś. normalnej pracy i mieś. urlopu.

Należy wyjaśnić, że 4 tygodnie szkolenia mają przede wszystkim zapewnić wydajną pracę w trakcie mobilizacji, więc mogą to być np. kurs kombajnisty, albo kierowcy ciągnika rolniczego, albo kurs drwala, mogą to być też szkolenia wojskowe przygotowujące do ćw. na poligonie. Za szkolenie płaci po połowie pracodawca (koszt rehabilitacji) i podmiot organizujący mobilizację (koszt szkolenia do pracy w trakcie mobilizacji).

Szkolenie odbywać się będzie jednocześnie z rehabilitacją. Rehabilitacja ma być planowana w oparciu o szczegółowe badanie stanu zdrowia, kondycji i wytrzymałości organizmu i będzie oparta o zajęcia gimnastyczne i sportowe. Rehabilitacja będzie prowadzona w 4 etapach (po 6d. każdy) w trakcie których mają być badane różne rodz. aktywności i reakcje organizmu na te zabiegi. Chodzi o to by w oparciu o aktualne możliwości pracownika, metodą prób i błędów, wypracować zestaw skutecznych ćwiczeń jaki może być indywidualnie realizowany przez pracownika po powrocie do domu w celu utrzymania ciała w dobrej kondycji fizycznej. Moim zdaniem dobrze by było, gdyby te zaj. gimnastyczno-sportowe były realizowane zaraz po lekkim śniadaniu oraz zaraz po lekkiej kolacji. Te zaj. powinny trwać 90-120min. Natomiast od 11 do 17 trwało by szkolenie (z godzinną przerwą na obiad).

Przez 3d. po szkoleniu i rehabilitacji, pracownicy mają czas by przygotować się do mobilizacji i czas by dotrzeć na wyznaczone miejsca mobilizacji. Te 3d. to po prostu wyrównanie do pełnego mieś.

Po szkoleniu i rehabilitacji pracownicy będą mobilizowani na 4 tyg. Przy czym pracować będą 6d. w tyg. i odpoczywać w nie. Najczęściej będą to zbiory plonów rolnych. Będzie to też wyręb lasów w środku zimy w celu uzyskania drewna księżycowego i oszczędzenia cierpienia tym drzewom, które trzeba ściąć na potrzeby gospodarki krajowej (bo one zimą śpią). Pracownik w trakcie mobilizacji może pracować do 10godz./d. Jednak wliczać w to trzeba 2godz. płatnego odpoczynku. Tam gdzie to możliwe w trakcie mobilizacji należy pracować 24/d. (oczywiście przy lampach po zmroku i z rotacją pracowników) - chodzi o to by w 100% wykorzystywać maszyny. Za pracę przy mobilizacji płaci podmiot organizujący mobilizację. Pensja powinna być określona na podst. przepracowanych godz. ze stawką godz. w wys. 125% aktualnej pensji, a w sob. 150% aktualnej pensji. W nie. jest całodobowy odpoczynek (jw.).

Przez 3d. po mobilizacji pracownicy mają czas by wrócić do miejsc zamieszkania i odpocząć przed powrotem do pracy etatowej. Te 3d. to po prostu wyrównanie do pełnego mieś.

Poza tym pracownikowi przysługuje płatny urlop wymiarze il. d. pracujących w najbardziej pracowitym mieś. roku. np. w 2025r. 23d. będzie się pracować w lip. i w paź. Czas wykorzystanego urlopu zawsze obl. się tak, jakby tydzień pracy trwał od pon. do pią, z wolną sob. i nie., oraz z wolnymi świętami.

Może się tak zdarzyć, że niektóre osoby nie będą powoływane w danym roku do mobilizacji. Należy przy tym unikać w danym roku mobilizacji tylko jednego z małżonków (oczywiście z powodu opieki nad dziećmi nie mogą oni być mobilizowani jednocześnie). Małżeństwom, które nie będą mobilizowane będzie przysługiwał dodatek do sanatorium na terenie Polski dla całej rodziny. Ten dodatek rehabilitacyjny finansują pracodawcy obu małżonków. Czas trwania tego sanatorium to 3 tygodnie + 1d. na przyjazd + 1d. na badania końcowe oraz na uroczyste zakończenie sanatorium + 1d. na wyjazd (ten dodatkowy d. na uroczyste zakończenie sanatorium jest po to by było to inaczej niż w PRL w którym sanatorium trwało 23d.). W ramach tego sanatorium pracownik i jego żona będą mieli opłaconą rehabilitację. Rehabilitacja ma być planowana w oparciu o szczegółowe badanie stanu zdrowia, kondycji i wytrzymałości organizmu i będzie oparta o zajęcia gimnastyczne i sportowe (jw.). Rehabilitacja będzie prowadzona w 3 etapach (po 6d. każdy) w trakcie których mają być badane różne rodz. aktywności i reakcje organizmu na te zabiegi. Chodzi o

to by w oparciu o aktualne możliwości pracownika, metodą prób i błędów, wypracować zestaw skutecznych ćwiczeń jaki może być indywidualnie realizowany przez pracownika po powrocie do domu w celu utrzymania ciała w dobrej kondycji fizycznej. Moim zdaniem dobrze by było, gdyby te zaj. gimnastyczno-sportowe były realizowane zaraz po lekkim śniadaniu oraz zaraz po lekkiej kolacji. Te zaj. powinny trwać 90-120min. Natomiast między 10-17 był by czas wolny przeznaczony na odpoczynek i rekreację. W niedzielę powinny być organizowane wycieczki po okolicy (tak jak to się dzieje we współczesnych sanatoriach).

Należy jeszcze raz podkreślić, że na tych turnusach rehabilitacyjnych bada się metodą prób i błędów jakie ćw. można popr. kondycję pracownika. Ale mają to być ćw. jakie pracownik może wykonywać indywidualnie bez wielkich nakładów finansowych.

3.5 Audyt

3.5.1 Audyt Lokalnej Izby Kontroli

Firmy mające słabe wyniki ekonomiczne lub w ogóle nie płacące podatków powinny być poddawane audytowi (np. po 2 latach nie płacenia podatków). Taki audyt wskazywał by na niezgodności z Totalizmem w procesie prowadzenia firmy. Wynikiem audytu jest Raport Totalizyczny o Stanie Firmy. Ten rap. powinien być dostępny dla wszystkich pracowników w firmie. Zasadą powinno być zał. że w prawidłowo prowadzonej firmie ujawnienie tego rap. nie powoduje negatywnych skutków. Aby to osiągnąć zamiast operowania liczbami powinno się operować procentami (przestoje, efektywność ekonomiczna firmy, redystrybucja zysków wśród pracowników) lub punktami w znormalizowanych skalach (zapasy gotówki, metodyczność proc. kier. i odporność na niespodziewane przeciwności, metodyczność łańcucha zamówień, prac B-R, proj. i prod., nowoczesność użytej techniki w poszczególnych obszarach). Tu należy zwrócić uwagę na rozróżnienie: metod pracy (czyli zarządzania) i stopnia nowoczesności narzędzi. Bo nowoczesne narzędzia nie oznaczają od razu nowoczesnych metod pracy. Oczywiście punktacji powinna podlegać nowoczesność, łatwość użycia, jakość, trwałość i bezpieczeństwo produktów.

3.5.2 Audyt komercyjny

Firma w dobrej kondycji też może wystąpić o wykonanie audytu (w tym w Terenowej Izbie Kontroli). Jednak wtedy jest to odpłatne. Firma może to zrobić np. w celu uwiarygodnienia siebie w oczach kontrahentów albo w oczach potencjalnych pracowników. Można sobie wyobrazić, że niektóre resorty rządowe lub samorządowe, albo kombinaty, albo po prostu inne firmy będą wymagały od kontrahentów określonych certyfikatów totalizycznych. Podobnie jak dziś wymaga się certyfikatów ISO albo MIL.

3.5.3 Normy ISO?

Moim zdaniem normy ISO nie zapewniają tego co dają totalizyczne metody analizy i projektowania, bo po prostu nie uwzględniały one Wsk. Moralnej Popr. ani Mechaniki Totalizycznej ani Mechaniki Ekonomicznej. W tym sensie te normy ISO były wzięte z sufitu (mimo, że często popr. one metody pracy, narzędzia i jakość produktów).

4 Kariera etatowego pracownika

4.1 Szkoła techniczna

Zasadnicze Szkoły Zawodowe powinny być prowadzone pod osobnymi adresami i w osobnych budynkach niż technika i chemika. Powodem jest znane mi zjawisko gwałcenia przez pedały z zawodówki pierwszaków z technikum. Te ZSZ powinny być oferowane osobom podlegającym resocjalizacji (więźniom i pacjentom szpitali psychiatrycznym), oraz osobom z dużymi problemami w nauce.

Technika oraz chemika powinny być naturalnym wyborem wszystkich osób chcących robić karierę w przemyśle. To co bym zmienił w obecnych technikach podaję w [sztuka-edukacji]. Podobnie czym mają być chemika podaję w [sztuka-edukacji].

4.2 Urząd Pracy

4.2.1 Obieg dokumentów na rynku pracy

Należy wprowadzić ustawowy wymóg prawny zgłaszania wszelkich wolnych wakatów do Urzędu

Pracy (dotyczy to nie tylko pub. ofert pracy, ale wszystkich wolnych wakatów). Aby ułatwić to zad. należy udostępnić web API tak by firmy informatyczne mogły porobić aut. konwertery do pub. ofert pracy.

Należy wprowadzić ustawowy wymóg pub. wszystkich ofert pracy w j. pol. (do nich można linkować tłumaczenia w innych j.).

Należy wprowadzić ustawowy wymóg by ogłoszenia rekrutacyjne zawierały: nazwę firmy na rzecz której ma się pracować, branżę w jakiej działa firma, adres miejsca pracy, struktura własności, czyli 5 największych udziałowców z podaniem ich imienia i nazwiska oraz obywatelstwa (w przypadku udziałowców będących podmiotami prawnymi ma to być nazwa tej firmy i kraj w którym jest zarejestrowana).

Normalnie proces rekrutacyjny nie może być krótszy niż 31d. kalendarzowych. Tylko w nadzwyczajnych przypadkach (takich jak zapewnienie bezpieczeństwa, albo organizowanie pomocy dla terenów klęsk żywiołowych, albo zapewnienie ciągłości dostaw prod. niezbędnych dla ludności) można zatrudniać ludzi w „trybie nagłym”, czyli tak szybko jak się da.

4.2.2 Okres poszukiwania pracy

Przez pierwsze 6mieś. można szukać pracy w swoim rejonie zam. Natomiast gdy w tym czasie nie udało by się znaleźć pracy, to należy rozszerzyć obszar poszukiwania na całą Polskę. Migracje w celu podjęcia pracy nie są niczym niezwykłym, a nawet są zalecane przez prof. Jana Pajaka z NZ, cytat:

„Problem #A1: lekceważenie klientów i niezłatwianie spraw przez urzędy państwowe.

Jego skutki: niezłatwianie spraw, rozczarowania i zawody po wizytach w urzędach, popadanie w nałogi i samobójstwa ludzi którzy NIE są w stanie "przebić głową muru", itp.

Jak dałoby się go naprawić bez łamania kryteriów moralnych: wprowadzenie maksimum 5-letnich umów o pracę dla państwowych urzędników i dla dyrektorów wszelkich istniejących instytucji jakie NIE są czyjąś prywatną własnością. Wszakże zawsze "nowa miotła dobrze miecie". (Należy jednak tu podkreślić, że owym maksymalnie 5-letnim umowom o pracę z grona zatrudnianych przez państwo podlegaliby tylko pracownicy urzędów państwowych - w dawnych czasach w polsce nazywani "gryziopiórkami" lub

"pierzysłótkami". Państwo bowiem zatrudnia też szereg innych zawodów, np. nauczycieli czy policjantów, których efektywność zawodowa typowo wzrasta razem z długością zatrudnienia. Stąd te zawody powinny być wyłączone z opisywanego tu rozwiązania.)”

źródło: [pajak_na_prezydenta_2020]

Należy się jednak wzbraniać przed wyjazdem do pracy za granicą. Jest tak, bo wymaga to codziennego używania obcego j. co jest ogłupiające i po pewnym czasie (ok. 3lat) pojawiają się u człowieka degeneracyjne zjawiska umysłowe. To b. negatywne zjawisko można złagodzić, gdy w domu lub w mieszkaniu rozmawia się po polsku. Dlatego wszystkim Polakom przebywającym na emigracji zalecam by w życiu prywatnym i zawodowym zadawali się z Polakami bo to dobrze robi na głowę.

Pracodawca ma 31d. kalendarzowych na rozpatrzenie podania o pracę. W razie odrzucenia oferty pracy pracodawca powinien kandydatowi odesłać listem el. uzasadnienie tej decyzji. To samo pismo należy wysłać do Urzędu Pracy. W razie braku tego uzasadnienia lub w razie słabego uzasadnienia rodzącego podejrzenie o rasizm, Urząd Pracy może wytoczyć sprawę o ukaranie takie pracodawcy grzywną w wys. 3mieś. pborów na okresie próbnym na danym stanowisku. Tą kwotę w całości należy przekazać osobie której podanie zostało odrzucone bez dobrego uzasadnienia. To wymaganie jest dobrze uzasadnione praktyką: ja w ciągu 3lat wysłałem ponad 270 podań o pracę, a pracy nadal nie mam, natomiast żaden pracodawca nie raczył poinformować mnie w widzi czym problem.

4.2.3 Szkolenie przed podjęciem nowej pracy

Każdemu nowemu pracownikowi należy się przeszkolenie stanowiskowe. Szkolenie to może trwać do 3mieś. Szkolenie stanowiskowe zawsze powinno się kończyć wew. egzaminem teoretycznym i praktycznym i po ich zaliczeniu pracownik ma prawo do pracy na danym stanowisku. Szkolenie jest udane gdy przyszedł pracownik najważniejsze zad, „może wykonywać z zamkniętymi oczami” i wie jak sobie poradzić z pozostałymi zad. na swoim stanowisku pracy, oraz wie gdzie może się zwrócić o pomoc w razie problemów.

Przy przeniesieniu na nowe stanowisko pracy konieczne jest przeszkolenie.

Przy wdrażaniu nowych, przełomowych rozw. konieczne jest przeszkolenie.

4.3 Praca na okresie próbnym

Okres próbny musi trwać 3mieś. To jest drugi etap (po szkoleniu stanowiskowym) pokazujący na co naprawdę nowego pracownika stać.

Przez cały okres próbny nowy pracownik pracuje pod opieką doświadczonego pracownika (wyznaczonego przez kiero).

Po okresie próbnym kiero z dyro podejmują decyzję czy dają pracownikowi umowę na czas nieokreślony, czy rezygnują z dalszej współpracy. W razie rezygnacji z dalszej współpracy uzasadnienie należy pracownikowi wręczyć na piśmie. To samo pismo należy wysłać do Urzędu Pracy. W razie braku tego uzasadnienia lub w razie słabego uzasadnienia rodzącego podejrzenie o rasizm, Urząd Pracy może wytoczyć sprawę o ukaranie takie pracodawcy grzywną w wys. 2letnich poborów na danym stanowisku wypłacanych z umową na czas nieokreślony. Tą kwotę w całości należy przekazać osobie zwolnionej bez dobrego uzasadnienia.

4.4 Praca jako pomocnik

Przez pierwsze 5lat pracy w firmie pracownik jest pomocnikiem, który dopiero zdobywa doświadczenie ucząc się od bardziej doświadczonych pracowników.

4.5 Praca jako samodzielny pracownik

Po 5latach pracownik może mieć samodzielne stanowisko pracy.

4.6 Praca jako kierownik proj.

Po 10latach pracy w firmie pracownik może zostać kiero brygady, albo kiero proj.

4.7 Praca jako dyrektor działu

Dyrektor działu musi mieć tytuł mgr i powinien mieć zrobione studia podyplomowe MBA.

5 Kariera przedsiębiorcy

5.1 Wymagania

cytat: Co trzeba mieć by założyć własną firmę?

By założyć własną firmę na pewno trzeba mieć:

1. Wykształcenie wyższe: co najmniej mgr.

Uzasadnienie: Kol. Marcin (brat Piotra kolegi ze Szkoły Podstawowej nr 3 w Pruszczu Gd.) w szkole średniej podał mi świetną zasadę: „Do pracy konstruktorskiej potrzebny jest tytuł inż. Natomiast do kierowania ludźmi potrzebny jest tytuł mgr.”. Ja jestem tego samego zdania!

2. Doświadczenie zawodowe: co najmniej 10 lat w branży.

Uzasadnienie: Starszym konstruktorem jest inż. z co najmniej 5 letnim stażem. Natomiast 10 lat pracy konstruktorskiej odpowiada kompetencjom kier. proj. Dlatego by założyć własną firmę trzeba mieć min. 10 lat stażu w dziale konstrukcyjnym.

3. Kompletną wizję kultury firmy – czyli wszystkich stosowanych w niej narzędzi, materiałów, procesów, procedur i zasad.

Uzasadnienie: W roz. „Co to jest kultura firmy?”

4. Dobrze przemyślany biznesplan;
5. Kapitał zarobiony samodzielnie. Nie należy wiązać sobie rąk kredytami bankowymi.

Uzasadnienie: Zamiast kredytów należy dążyć do osiągnięcia wybitnych zasług zawodowych dla firmy w której się pracuje (przed założeniem własnego biznesu). Jak nie będzie wysokich premii nie ma sensu ryzykować własnego biznesu – wynika to albo ze zmywy pracodawców, albo z braku wybitnych zdolności. Bo jeśli nie ma uczciwego wynagradzania pracowników, to znaczy, że nie

ma uczciwej konkurencji (bo jest zмова bogaczy) – więc każdą niewygodną firmę byli by w stanie wykończyć. Natomiast co powoduje brak zdolności, to raczej nie trzeba wyjaśniać.

6. Pomysł na prosty, i w miarę nowoczesny produkt którego potrzebują wszyscy. Na nim należy zarobić na utrzymanie firmy i na dalszy rozwój.
7. Pomysł na produkt premium, którego można opracować po dorobieniu się na produkcji potrzebnym wszystkim. Produkt premium, to realizacja ambicji właściciela i marzeń inżynierów;
8. Kontakty w branży i w okolicy;
9. Wiedzę jakie potrzeby społeczne aktualnie są niezaspokojone.

Jak nie masz czegokolwiek z pow. to wtopa jest gwarantowana – w takim wypadku należy popracować nad skompletowaniem tego co niezbędne lub odpuścić sobie własny biznes.”

źródło: [ideologia-gen-moc].

5.2 Etapy rozwoju firmy

W Totalizmie nie ma takich przekrętów jak obecnie w III Rzeczy (pospolitej), że ktoś po szkole średniej zakładał sobie firmę, albo że kończy sobie studia z zarządzania i zostaje dyro.

cytat: „W państwie Totalistycznym by założyć MFP (Małą Firmę Prywatną (do 25 pracowników i do 20 automatów) wymagane jest zdobycie matury i przepracowanie 10lat na etacie w firmie (chodzi o faktycznie przepracowane lata, a nie np. okres nauki w technikum czy na polibudzie).

Natomiast do założenia SKFO (Spółki Kapitałowej Fizycznych Osób, do 250 pracowników i do 200 automatów), konieczne jest wykształcenie mgr, studia podyplomowe MBA i 10lat stażu pracy na etacie w firmie (chodzi o faktycznie przepracowane lata, a nie np. okres nauki w technikum czy na polibudzie).”

źródło: [ideologia-gen-moc].

W Państwie Totalistycznym wszystkie Małe Firmy Prywatne oraz wszystkie średnie firmy, czyli Spółki Kapitałowe Fizycznych Osób, oraz wszystkie urzędy, szkoły, szpitale, prokuratury i sądy zatrudniające do

250 pracowników lub/i do 200 robotów, są własnością prywatną.

Natomiast w 100% państwowe są jedynie wielkie kombinaty.

5.2.1 Wolny strzelec

Moim zdaniem wolnych strzelców wcale nie powinno być. Zamiast tego każdy powinien pracować na etacie, albo prowadzić firmę. Podobnie umowy B2B z pojedynczymi osobami fizycznymi, wykonującymi pod tym samym adresem te same zad. co zatrudnieni na etacie, to przekręt.

5.2.2 Manufaktura

Manufaktura to wykonywanie czynności produkcyjnych, na stanowiskach opartych o pracę mistrzów w danym zawodzie i ich pomocników.

Można przy okazji dodać, że po transformacji PRL w III Rzecz (pospolitą) w Naszym Kraju nastąpiła degeneracja wielu fabryk do manufaktur. Dotyczy to również przemysłu zbrojeniowego.

5.2.3 Fabryka

Fabryka to produkcja seryjna na liniach produkcyjnych. Te linie produkcyjne mogą być zautomatyzowane i zrobotyzowane (czego nie da się zrobić w przypadku manufaktury).

5.2.4 Kombinat

cytat: „Kombinaty to firmy większe niż 250 pracowników i/lub mające więcej niż 200 robotów. Kombinat to fabryka wielooddziałowa lub wielozakładowa. Jest to system kilku zakładów współpracujących w celu realizacji określonej produkcji. Kombinaty powinny być w 100% państwowe, bo to filary gospodarcze państwa. Ich liczba powinna być minimalna do zapewnienia funkcjonowania i dalszego dynamicznego rozwoju Kraju. To w jakim stopniu kombinaty realizują te zad. będzie można zmierzyć badając kondycję małych i średnich firm prywatnych. Wszystkie kombinaty muszą być rentowne i przynosić zyski – nie mogą one pracować po kosztach z uwagi na konieczność amortyzacji i inwestycji w coraz nowsze technologie. Kombinaty muszą być państwowe bo są zbyt ważne oraz zbyt złożone dla cywili po studiach magisterskich (nawet po polibudzie).”

źródło: [ideologia-gen-moc].

5.3 Przygotowanie katalogu produktów na sprzedaż

5.3.1 Wybór technologii wykonania

Wybór technologii wykonania produktu wiąże się z aktualnymi możliwościami technicznymi oraz budżetem klienta. Producent musi znaleźć optimum w trójkącie: zysk, cena i jakość.

To co nie jest tu oczywiste to fakt, że firma żeby mieć środki na utrzymanie i na rozwój musi mieć produkt masowy. Czyli najlepiej potrzebny wszystkim.

Natomiast produkty ekskluzywne i zaawansowane a przez to drogie proj. można finansować dopiero gdy się pojawiają zyski z prod. potrzebnych wszystkim. Te produkty zaawansowane są spełnieniem marzeń właścicieli i inż.

5.3.2 Zapewnienie jakości: jaki produkt jest wystarczająco dobry?

Wydaje mi się, że z p. widzenia moralności ważniejsze jest zapewnienie:

1. Bezpieczeństwa;
2. Wysokiej poprawności f. (w tym stabilności) a nie ogromnej il. f.;
3. Wydajności;
4. Trwałości.

5.3.3 Grupy docelowe: amatorzy i zawodowcy

Paradoksalnie najwięcej można zarobić na amatorach, bo oni tworzą największy rynek i są mniej wymagający.

Dla zawodowców ofertę należy budować gdy są na to środki zarobione na amatorach. Wynika to z faktu, że produkty prof. to zupełnie inna liga – do ich wytworzenia konieczne są inne metody pracy, inne narzędzia i inne surowce.

5.4 Rekrutacja pracowników

Cytat: „Tu też mam kilka wskazówek:

1. Do oceny kandydata do pracy, to użyj wsk. droga i wdrożenia. Najprościej jest spytać o projekty jakie zaczął (prywatne i zawodowe) i podpytać co z tego wyszło. I wtedy masz już pełen obraz tego człowieka jako pracownika. Nie daje to pełnego obrazu ludzkiej natury, jednak daje odp. na pyt.: Czy ten człowiek jest człowiekiem czynu? Czy jest on skuteczny? Czy z tym człowiekiem można „zawojować świat”?
2. Kieruj się też wsk. braterstwo, bo ludzie są różni. Dlatego jak kogoś potrzebujesz, to on przyjdzie. Ale będziesz miał preteksty by go odprawić, bo może będzie będzie lepiej wykształcony, albo będzie starszy od Ciebie, albo wyższy od Ciebie, albo krzywy, albo bez zęba, albo będzie niewyraźnie mówił, albo będzie miał jedno oko innego koloru niż drugie.

Bogowie robią ludziom różne testy: Czy jesteś w stanie zobaczyć w innym człowieku człowieka? Czy może masz wyidealizowany gust i skreślasz innych pod byle pretekstem? Czy skreślasz człowieka za coś na co ten człowiek nie ma żadnego wpływu? Czy skreślasz ludzi bo denerwują cię ludzkie zalety?

Ja tego wszystkiego doświadczyłem osobiście, choć byli i tacy co dawali mi pracę za co jestem (i zawsze będę) im wdzięczny (nawet mimo późniejszego złego traktowania i zwalniania bez podania powodów).

3. Przed pierwszym dniem pracy każdemu zatrudnianemu należy się solidne przeszkolenie stanowiskowe.

Szkolenie powinno obejmować wszystkie podst. zad. wykonywane na stanowisku.

Szkolenie powinno tak długo trwać aż osiągnie się biegłość w wykonywaniu podst. zad. (biegłość to tzw. zdolność do „pracy z zamkniętymi oczami”).

Szkolenie powinno kończyć się egzaminem zezwalającym na pracę na danym stanowisku w twojej firmie.

Bez tego szkolenia w razie problemów nie można obwiniać pracownika;”

źródło: [ideologia-gen-moc], roz. 11.11.3. Jakich ludzi zatrudniać?

5.5 Wynagradzanie pracowników

cytat: „Zarobki w firmie rozpoczynającej działalność powinny być na sensownym poziomie czyli p. 3 w Jak prowadzić finanse w pracy na etacie?. Gdy firma ma dobre wyniki finansowe, to płace powinny rosnąć do poziomu 2. Gdy firma jest czempionem to płace w firmie powinny wzrosnąć do poziomu 1. Tylko w ten sposób może się skończyć bieda w Polsce.”

źródło: [ideologia-gen-moc], roz. 11.11.3. Jakich ludzi zatrudniać?

5.6 Motywowanie pracowników

cytat: „Aby każdy widział związek między pracą i płacą, każdy pracownik powinien mieć udział w zyskach. Powinna być to kwartalna premia uznaniowa za dobre wyniki firmy. Przykładowo: Zakładając, że do podziału między pracowników jest 12% czystego zysku, można zaproponować tu przeliczniki: 5,0 konstrukcja, 4,5 marketing, 4,0 uruchomienie, 4,0 produkcja, 3,5 księgowość, 3,0 magazyn. Wtedy premia pracownika wynosi:

$$\text{PremiaPracownikaDziału1} = (12\% \text{ czystego zysku firmy}) / (\text{IlośćPracownikówDziału1} * \text{PrzelicznikDziału1} + \dots + \text{IlośćPracownikówDziałuN} * \text{PrzelicznikDziałuN}) * \text{PrzelicznikDziału1}$$

Gdy są wyniki czyli wdrożenia i nagrody, to powinny być premie za te osiągnięcia (a nie jak w Posbit.pl tylko wstydlive komunikaty od właściciela p. Michała).”

źródło: [ideologia-gen-moc], roz. 11.11.3. Jakich ludzi zatrudniać?

5.7 Zdobywanie klientów

Najważniejsze jest by klient był masowym odbiorcą prostego w prod. produktu. To zapewni firmie utrzymanie.

Produkty premium z ekonomicznego p. widzenia mają drugorzędne znaczenie, jednak są istotne z prestiżowego p. widzenia. Są też istotne z p. widzenia dokonań życiowych udziałowców i kadry inż.

5.8 Dbanie o klientów

Podstawą rozwoju firmy są wsk. Sprawiedliwość i karma uczuciowa, oraz wynikające z niej prawo drabiny partnerskiej. One będą napędzać interes.

6 Podsumowanie

Nawet bez znajomości Mechaniki Ekonomicznej w oparciu o samą dobrą wolę i przestrzeganie Najważniejszego Prawa oraz Wsk. Moralnej Popr. można rozwinąć firmę w bezpieczny sposób.

Problemem polskich firm jest właśnie brak dobrej woli z którego wynika uleganie pokusie szykanowania różnych osób (dotyczy to nawet małych sklepów osiedlowych, ale to samo można powiedzieć o większych firmach i o wielkich korpo). To jest prosta droga do wykończenia firmy. Jest to rodzaj chamstwa, bo jest to łamanie pierwszego odkrytego Wsk. Moralnej Popr. czyli Karma uczuciowa.

7 Bibliografia

Bibliografia

totalizm 8p, tom 2, s. 87: prof. Jan Pajak, Totalizm, 2004
sztuka-edukacji: Jacek Marcin Jaworski, Sztuka Edukacji, 2025,
<https://energokod.pl/monografie/Sztuka%20Edukacji.pdf>
ideologia-gen-moc: Jacek Marcin Jaworski, Ideologia Geniuszy-Mocarzy, 2025,
<https://energokod.pl/monografie/Ideologia%20Geniuszy-Mocarzy.pdf>
pajak_na_prezydenta_2020: prof. Jan Pajak, dr inż. Jan Pajak na Prezydenta w 2020 roku - "Co uczyniłbyś gdyby była druga szansa?" (po polsku), 2020,
https://pajak.org.nz/pajak_na_prezydenta_2020.htm