



kubantu



LibreOffice®

# Teoria Organizacji w Ujęciu Totalizycznym

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

autor:	<a href="#">Jacek Marcin Jaworski</a>
pseudonim:	Energo Koder Atlant
pomocnicy autora:	BRAK
miejsce:	Pruszcz Gd., Gdynia, Polska
utworzono:	2023-12-10, nie.
wersja: 391 z dnia:	2026-07-06
program składu:	Libre Office Writer
sys. op.:	Kubuntu, Triskel
źródło:	<a href="http://energokod.gda.pl">energokod.gda.pl</a>

Ten dok. w wer. PDF jest podpisany cyfrowo wolnym prog. GNU gpg dostępnym bezpłatnie ze s. [www.gnupg.org/download](http://www.gnupg.org/download). Instrukcja w j. pol. jak się posługiwać prog. GNU gpg w sys. Linuks z rodz. Debian/Ubuntu znajduje się w całości bezpłatnym dok. PDF [Konf. i Zabezp. Sys. Op. z Rodz. Ubuntu](#) w roz. "Podpisywanie Dok. PDF".

## Spis treści

1	Wstęp.....	2
1.1	O Autorze.....	2
1.2	Teza.....	3
1.3	Streszczenie.....	3
1.4	Słownik Pojęć.....	3
2	Metoda Badawcza.....	3
3	Podst. Prawa Zdrowej Ekonomii.....	3
4	Organizacja Firmy Totalizycznej.....	4
4.1	Umowy.....	4
4.2	Tryby Pracy w Firmie.....	5
4.3	Pracownicy Liniowi.....	5
4.4	Kierownicy.....	5
4.5	Kultura, Szkolenia, Rehabilitacja i Urlop w Firmie.....	6
4.6	Audyt.....	7
4.6.1	Audyt Lokalnej Izby Kontroli.....	7
4.6.2	Audyt Komercyjny.....	7
4.6.3	Normy ISO?.....	7
5	Kariera Etatowego Pracownika.....	7
5.1	Szkoła Techniczna.....	7
5.2	Urząd Pracy.....	7
5.2.1	Obieg Dokumentów Na Rynku Pracy.....	7
5.2.2	Okres Poszukiwania Pracy.....	10
5.2.3	Szkolenie Przed Podjęciem Nowej Pracy...10	

5.3	Awans w Firmie Totalizycznej.....	11
5.4	Praca Na Okresie Próbnym.....	11
5.5	Praca Jako Pomocnik.....	11
5.6	Praca Jako Samodzielny Pracownik.....	11
5.7	Praca Jako Kiero. Proj.....	11
5.8	Praca Jako Dyrektor Działu.....	11
6	Kariera Przedsiębiorcy.....	11
6.1	Wymagania.....	11
6.2	Etapy Rozwoju Firmy.....	12
6.2.1	Wolny Strzelec.....	12
6.2.2	Manufaktura.....	12
6.2.3	Fabryka.....	12
6.2.4	Kombinat.....	13
6.3	Przygotowanie Katalogu Produktów Na Sprzedaż.....	13
6.3.1	Wybór Technologii Wykonania.....	13
6.3.2	Zapewnienie Jakości: Jaki Produkt Jest Wystarczająco Dobry?.....	13
6.3.3	Grupy Docelowe: Amatorzy i Zawodowcy.....	13
6.3.4	Izolacja Proj. Technicznych w Firmie.....	13
6.4	Rekrutacja Pracowników.....	14
6.5	Wynagradzanie Pracowników.....	15
6.6	Motywowanie Pracowników.....	15
6.7	Maszyny w Firmie.....	15
6.8	Zdobywanie Klientów.....	16
6.9	Dbanie o Klientów.....	16
7	Podsumowanie.....	16
8	Bibliografia.....	16

# 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 udostępnił je bezpłatnie w sieci Internet.

Ja jestem koderem. Poznałem 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 totalizycznym. Celem tego opracowania jest podanie standardowych rozwiązań które zapobiegą „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 wielooddziałowej.

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

## 1.1 O Autorze

Od ur. w 1978 r. w Gd. żyję w Pruszczu Gd. na ul. Spacerowej. Od 2020-06-20 do 2021-06-19 mieszkalem w Gdyni na ul. Komandorskiej (po roku wróciłem do Pruszcza Gd.).

Programuję komputery od lut. 1997 r. od 1999 r. mam tytuł Technika Elektronika spec. Systemy Komputerowe. Zaliczyłem 3 lata studiów informy na PG (jednak dyplomu inż. nie zrobiłem). Legalną maturę zdałem w 2016 r. Jednak po 2005 r. wprowadzono w całej Polsce zmiany w prog. studiów zaocznych (wymuszono na wszystkich kier.

7 sem. z j. ang.) powoduje to, że nie jestem w stanie ich zaliczyć.

W latach 1999-2007 (jednak bez ciągłości zatrudnienia) byłem programistą aplikacji w C++ dla sys. Windows.

W latach 2017-2022 (jednak bez ciągłości zatrudnienia) byłem programistą aplikacji w C++ na sys. Linuks i Android.

**Jeśli chodzi o mój kierunek rozwoju, to chcę być jak najlepszym inżynierem i architektem sys. i to nie tylko komputerowych.**

Moje zainteresowania zawodowe to przede wszystkim:

\*Studia nad architekturą wzorcowych sys. komp.\*Studia nad nowymi algorytmami (jednak nie SI)\*Studia nad bezpieczeństwem współczesnych sys. komp.\*Studia nad prywatnością użytkowników współczesnych sys. komp.\*Podnoszenie jakości, efektywności i bezpieczeństwa w pracy przez realizację racjonalizatorskich projektów \*

\*Programowanie w językach: Asembler, C, C++ i D.

Wystrzegam się jak mogę „produktów” wielkich korpo które z niejawnych (zło jest niejawne) powodów zwykle wynajdują patologiczne wynalazki<sup>1</sup>.

Jestem poszukiwaczem i kolekcjonerem "dobrych zasad życiowych" i "dobrych zasad inżynierskich". Dzięki tym zwiędłym, hasłowym zasadom często widzę sens podejmowania większego wysiłku by uzyskać obiektywnie dobry efekt zamiast stosowania półśrodków.

**Zdrowe zasady pozwalają zostawiać za sobą działające rozwiązania zamiast partactw.**

Jestem praktykującym zwolennikiem filozofii dobra i moralności, czyli Totalizmu. Z filozofią Totalizmu, w wyd. prof. Jana Pajaka z NZ, po raz pierwszy zetknąłem się w Sieci Internet 2002r. (od końca 2001r. mam stały dostęp do Internetu) i od razu b. się nią zafascynowałem i tak jest do d. dzisiejszego. Od 2020r. rozwijam jej popr. wer. w postaci [Ideologii Geniuszy-Mocarzy](#). Mój Totalizm różni się od Totalizmu prof. Jana Pajaka z NZ tym, że ja uważam że Totalizm składa się z dobra i z moralności, a nie z samej moralności. Wynika to z faktu, że sama moralność

---

1 Jak wiecie język **C** i sys. **Uniks** stworzyło 2 ludzi: **Dennis Ritchie** i **Ken Thompson**. Dlatego jestem na 100% pewien, że gdyby ich projekt był prowadzony z rozmachem w stylu wielkich korpo, to: a) Język **C** nigdy by nie powstał, b) **Uniks** nigdy by nie powstał, c) powstały by potwory podobne do **Ada**, **Jawa**, **C#**, **Windows** i **Android**.

**Jak zauważył prof. Jan Pająk z NZ: W organizacjach pasożytniczych wszystkie złe pomysły pojawiają się od górnicy, a wszystkie postępowe koncepcje powstają oddolnie.**

bez dobra prowadzi do filozofii moralności i zła czyli w istocie do filozofii nazistowskiej.

W latach 2004-2013 5x siedziałem w psychiatryku. Sądy i lekarze byli i są jednomyślni że jestem b. chory psychicznie, na przekór braku jakichkolwiek dowodów mojego rzekomego szaleństwa. Za "dowody" mojego szaleństwa lekarze uznają to, że otaczających mnie ludzi mam za "wrogich szatańskich pasożytów" i że po wzmocnionych dawkach leków psychotropowych (bo w szpitalach mogą dawać mocniejsze dawki) spałem całymi dniami - nazwali to "zespołem katatoniczno - paranoidalnym w przebiegu schizofrenii".

W d. 2025-06-17, wto. sąd rej. w Gd. skazał mnie na 6. odsiadkę w psychiatryku bez udowodnienia mi żadnych win oraz wcale nie odnosząc się do mojej obronnej argumentacji jasno wykazującej że to oskarżenie (personel domowy i medyczny) "ma coś z dekle" a nie ja. Sąd okręgowy w Gd., na posiedzeniu niejawnym, w d. 2025-10-27, pon. odrzucił moją apelację bez jej rozpatrzenia i podtrzymał wyrok sądu rej. Co dziwne tego wyroku na razie nikt nie wyegzekwował (piszę to w d. 2026-06-26, pią.). Przejawy mojej dyskryminacji oraz odrzuconą apelację do sądu okręgowego przytaczam w: [2025-10-06 Do Amnesty International Polska - Prośba o Pomoc Dla Prześladowanego Jacka Marcina Jaworskiego.pdf](#).

Od 2024-12-20, pią. prowadzę moją domową s. WWW: [energokod.pl](#). Od jesieni 2025 r. jest ona dostępna pod nowym adresem [energokod.gda.pl](#). Na tej s. WWW pub. kilkadziesiąt dok. PDF o tematyce totalizycznej, Mini Netykietę i moje dane kontaktowe.

## 1.2 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).

## 1.3 Streszczenie

## 1.4 Słownik Pojęć

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

## 2 Metoda Badawcza

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

## 3 Podst. Prawa Zdrowej Ekonomii

Prawa ekonomii są opisane wzorami Mechaniki Ekonomicznej, będącej lustrzanym odbiciem praw mechaniki klasycznej. Jednak po to by nie miotać setkami niezrozumiałych wzorów (co lubią nauczyciele akademicy z PRL i z III Rzeczy-pospolitej), powinniśmy wskazać podstawowe prawa ekonomii w sposób opisowy. Oto te opisowe prawa ekonomii:

1. Konieczne jest zarabianie na własne utrzymanie;
2. Konieczne jest zarabianie na amortyzację;
3. Konieczne jest zarabianie i oszczędzanie kapitału na kol. inwestycje. Czyli konieczne jest wypracowywanie czystego zysku;
4. Należy zakładać wył. spółki kapitałowe, w których udziałowcy ponoszą odp. tylko do wys. wkładów. Obecnie w III Rzeczy (pospolitej) są to sp. z o.o. Nigdy nie wchodzi do spółki cywilnej/jawnej/komandytowej odpowiadając całym prywatnym majątkiem - bo to po prostu głupota i na 100% będą cię chcieli zrobić w bankructwo, licytację całego majątku i długi do końca życia. Takie scenariusze w III Rzeczy (pospolitej) to też klasyka wykańczania niewygodnych przedsiębiorców prywatnych;
5. W rozliczeniach dużych kontraktów zawsze należy przestrzegać zasady „handshake”, czyli depozytowania w neutralnym banku przez twoich kontrahentów zapłaty z góry za wykonanie kontraktu. Bo jak się nie przestrzega tej zasady, to na 100% zrobią cię w niewypłacalność z powodu braku zapłaty przez twoich kontrahentów za zrealizowane przez ciebie kontrakty. W III Rzeczy

(pospolitej) to wręcz klasyka wykańczania firm prywatnych;

6. Pracowników należy zatrudniać i oceniać zgodnie z zasadą „braterstwo” oraz „walczyć o człowieka a nie z człowiekiem”, bo to generuje pożądaną karmę uczuciową;
7. Należy starać się płacić za wszystkie istotne sprawy w firmie: np. za celne wnioski racjonalizatorskie, za zdobywane informacje, za szkolenia wew. które przygotowują i prowadzą pracownicy, za graty których firma musi używać (np. distro Linuksowe). To pozwala unikać „skrytego zadłużenia” – bo te kwity na 100% wyciągają po śmierci by wsadzić takich pasożytów do ula, do mrowiska albo w futro albo w piórka;
8. Przetrwanie na rynku zapewnia jedynie przestrzeganie zasady „wygrany-wygrany”, bo to generuje pożądaną karmę uczuciową;
9. Klient ma zawsze rację, bo to generuje pożądaną karmę uczuciową. Jednak pod warunkiem, że nie wymaga od firmy łamania praw wszechświata, czyli moralnych, ekonomicznych ani fizycznych i pod warunkiem, że nie oczekuje łamania praw stanowionych w danym kraju;
10. Największe możliwości twórcze inżynierom dają im ich własne narzędzia. Własne narzędzia wytworzone w firmie są świadectwem poziomu kultury technicznej w firmie;
11. Firma może zarobić na własne utrzymanie jedynie na „produktach potrzebnych wszystkim”. Natomiast prestiż firma buduje realizując marzenia właścicieli i inżynierów;
12. Wszystkie maszyny w firmie powinny działać 24/7. Bo tylko wtedy zwraca się inwestycja w ten sprzęt i tylko wtedy można powiedzieć, że sprzęt jest maks. wykorzystany. Jest to zwiększenie do maksimum użyteczności majątku firmy. W mechanice ekonomicznej jest to odpowiednik masy z mechaniki klasycznej. Wzór na czysty zysk, czyli:  $F=ma$  jest dowodem, że przestrzeganie tej zasady powoduje maksymalne możliwe zyski w firmie, możliwe do wypracowania w oparciu o posiadany w danej chwili majątek;
13. W pierwszej kol. należy próbować zaadaptować/dostosować posiadane maszyny i urządzenia do nowych zad. i tylko w ostateczności należy kupować nowe. To podst. zasada ekologii. Prawa ekologii są podzbiorem praw ekonomii;
14. Uszkodzone/zepsute produkty w pierwszej kol. należy naprawiać i tylko w ostateczności wymie-

niać je na nowe. Należy tak postępować nawet mimo tego, że wydaje się to nie opłacalne, bo robocizna jest droższa niż nowy produkt. Jednak marnowanie zasobów naszej planety i jej zaśmiecanie jest niewybaczanym grzechem. To podst. zasada ekologii. Prawa ekologii są podzbiorem praw ekonomii;

15. Wadliwe prog. komp. w pierwszej kol. należy naprawiać/przerabiać i tylko w ostateczności przepisywać. To podst. zasada ekologii. Prawa ekologii są podzbiorem praw ekonomii;
16. Tworząc produkt należy opracować również technologię jego bezpiecznej utylizacji i recyklingu. To podst. zasada ekologii. Prawa ekologii są podzbiorem praw ekonomii;
17. Produkcję nowych produktów należy opierać przede wszystkim o surowce uzyskane z recyklingu. To podst. zasada ekologii. Prawa ekologii są podzbiorem praw ekonomii;
18. Kredyty są wyłudzeniem, czyli jedną z form złodziejstwa;
19. Graty są pułapką, bo mają one ukryte wady psujące umysł lub ciało, szpiegują i generują „ukryty dług”;
20. Importowane produkty są w wer. eksportowych, są pułapką, bo mają one ukryte wady psujące umysł lub ciało i szpiegują;
21. Pracę zawodową należy kontynuować dopóki jest to fizycznie możliwe.

## 4 Organizacja Firmy Totaliztycznej

### 4.1 Umowy

cytat:

***Prazasada: Żadna ustawa nie powinna mieć więcej niż 20 p. ani więcej niż 100 pod p. Bo dłuższych tekstów człowiek nie ogranie.***

, źródło: [ideologia-gen-moc], czyli Ideologia Geniuszy-Mocarzy, roz. "7 Propozycja Nowych Praw Dla Pierwszej Ojczyzny Totaliztycznej Założonej Na Świecie (POTZNAS)", aut. moje.

Umowy między firmą a pracownikiem oraz między firmą a inną firmą powinny podlegać podobnemu ograniczeniu.

## 4.2 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 kolejkowanie 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 przejęcia 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.

## 4.3 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 Totaliztycznych 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.

## 4.4 Kierownicy

Kiero powinien zostawać 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.

## 4.5 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.

## 4.6 Audyt

### 4.6.1 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 (przebiegi, 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 punktacją powinna podlegać nowoczesność, łatwość użycia, jakość, trwałość i bezpieczeństwo produktów.

### 4.6.2 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 totaliztycznych. Podobnie jak dziś wymaga się certyfikatów ISO albo MIL.

### 4.6.3 Normy ISO?

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

# 5 Kariera Etatowego Pracownika

## 5.1 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 psychiatrycznych), 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].

## 5.2 Urząd Pracy

### 5.2.1 Obieg Dokumentów Na Rynku Pracy

Należy wprowadzić prawny obowiązek, dla wszystkich firm z terenu Polski:

1. Pub. w sieci Internet ofert pracy w j. pol. dla wszystkich wolnych wakatów w każdej firmie, która istnieje od ponad 2 lat i ma 10 lub więcej pracowników. Jednak młodsze i mniejsze firmy też mogą pub. swoje ogłoszenia rekrutacyjne i zgłaszać ich linki do Urzędu Pracy. Te ogłoszenia muszą mieć pewne stałe el. (patrz niżej), które są konieczne do prawidłowego działania wyszukiwarki ofert pracy w Urzędzie Pracy;
2. Normalnie proces rekrutacyjny w polskich firmach nie może być krótszy niż 31d. kalendarzowych. Tylko w nadzwyczajnych przypadkach można zatrudniać ludzi w „trybie nagłym”, czyli tak szybko jak się da. Są to sytuacje takie jak:
  - Zapewnienie ciągłości funkcjonowania firmy;
  - Zapewnienie bezpieczeństwa firmy, ludzi lub Kraju;
  - Zapewnienie ciągłości dostaw prod. niezbędnych dla ludności;
  - Organizowanie pomocy dla ludzi z terenów klęsk żywiołowych.

3. Zgłaszania do urzędu pracy linków URL prowadzących do s. WWW z ogłoszeniami pracy.

Przy czym nie jest konieczne by zgłaszać każdą s. WWW z każdym pojedynczym ogłoszeniem, zamiast tego wystarczy podać link URL do s. z listą wszystkich linków prowadzących do aktualnych ogłoszeń rekrutacyjnych danej firmy. Podobnie w przypadku ogłoszeń pub. na serwerach ogłoszeniowych do Urzędu Pracy należy zgłaszać linki URL do s. WWW z aktualną listą linków do wszystkich ogłoszeń danej firmy. Chodzi w tym o to by pająk sieciowy z Urzędu Pracy od razu wiedział gdzie są te ogłoszenia;

4. Kopie wszystkich przesłanych do firmy podań o przyjęcie do pracy muszą być aut. wysyłane do Urzędu Pracy. Do każdego przesłanego podania musi być zał. link URL jednoznacznie prowadzący do ogłoszenia rekrutacyjnego<sup>2</sup>. Jest to konieczne celem weryfikacji tego czy osoby bezrobotne aktywnie szukają pracy, oraz do udzielania wsparcia osobom zagrożonym długotrwałym bezrobociem;
5. *cytat: „Dodatkowo (obecnie w 2026r. w III Rzeczy (pospolitej)) często zdarza się, że oferty pracy rekrutujące do pracy na terenie Naszego Kraju są wył. w j. obcym. To też powinno być ujęte w ustawie o j. pol. Aby temu zaradzić w każdej ofercie pracy powinna być obowiązkowa sekcja z info gdzie znajduje się wer. w j. pol.”, źródło: [ideologia-genmoc].*

Urzędy Pracy powinny pozyskać oprogramowanie służące do skanowania i tagowania firmowych s. WWW z ofertami pracy. Ma to na celu pozyskanie danych do wyszukiwarki linków do ogłoszeń rekrutacyjnych w Urzędzie Pracy. W bazie Urzędu Pracy nie powinno się przechowywać żadnych ogłoszeń rekrutacyjnych (co obecnie, w 2025 r., ma miejsce). Zamiast tego na serwerze Urzędu Pracy należy przechowywać jedynie:

1. Nazwy firmy;
2. Nazwę stanowiska pracy;
3. Miejsce pracy;
4. Il. wakatów;
5. Związane z ogłoszeniem tagi;
6. Link URL do ogłoszenia rekrutacyjnego;
7. Datę wykrycia ogłoszenia;
8. Datę zniknięcia ogłoszenia;

<sup>2</sup> W przypadku wysyłania podań pocztą el. w celu aut. można wymagać podania w tytule nr referencyjnego ogłoszenia rekrutacyjnego i aut. odbijać ogłoszenia w których brakuje tego nr.

9. Czy ogłoszenie jest aktywne.

Pająk sieciowy Urzędu Pracy powinien skanować, np. raz na tydzień, s. WWW z firmowymi ogłoszeniami rekrutacyjnymi, wyciągać pow. dane i tagować te ogłoszenia wg:

1. Wymaganego wykształcenia;
2. Wymaganych umiejętności;
3. Wymaganych uprawnień;
4. Mile widzianego wykształcenia;
5. Mile widzianych umiejętności;
6. Mile widzianych uprawnień.

We wszystkich pow. p. należy uwzględniać takie sprawy jak: wyrazy bliskoznaczne, wyrazy obcego pochodzenia, skróty, akronimy i literówki. Aby automatyzować to tagowanie ten sys. musi się tego uczyć od ludzi. Dlatego w razie gdyby ten sys. napotkał coś niezrozumiałego, to powinien zgłaszać takie ogłoszenie rekrutacyjne z wstępną propozycją otagowania pracownikowi Urzędu Pracy celem weryfikacji.

Stworzona na podstawie tych danych wyszukiwarka powinna być możliwie uniwersalna i powinna umożliwiać wyszukiwanie linków do ofert pracy po:

1. Stanowisku pracy;
2. Po miejscu pracy;
3. Po tagach (wymagań i mile widzianych);
4. Powinna też obsługiwać kombinacje wszystkich pow. opcji.

Jako narzędzie pomocnicze można utworzyć bazę danych osób bezrobotnych do której wprowadzało by się listę ogłoszeń na które dana osoba odp., oraz tagi wynikające z jej Życiorysu Zawodowego. Dzięki temu w zautomatyzowany sposób można by ustalić na jakie rodz. ogłoszeń rekrutacyjnych ta osoba nie odp. Z tego wynika, że Urząd Pracy stare linki URL do ogłoszeń rekrutacyjnych (i ich metadane i tagi) usuwa dopiero po kilku latach, kiedy już nie trzeba spr. sparowania tagów z ogłoszenia i tagów z podaniami o przyjęcie do pracy.

Opisane pow. narzędzie można też udostępniać bezrobotnym w celu aut. wyszukiwania wszystkich ofert pracy związanych z ich możliwościami. Po prostu zakładali by oni konto na serwerze Urzędu Pracy i tagowali własny profil bezrobotnego. Wtedy można np. wybrać stopień dopasowania, np. min. 3 tagi, miejsce pracy, np. Trójmiasto, albo woj. Pomorskie, albo cała Polska i jednym kliknięciem uzyskać listę linków posortowanych od najlepszego do najgorszego dopasowania tagów z ogłoszenia i tagów z profilu bezrobotnego. To była by pełna optymalizacja procesu poszukiwania pracy.

Należy przyjąć, że wystarczy gdy osoba bezrobotna wysyła podania o pracę raz w miesiącu. Urząd Pracy na rozmowę wzywa tylko tych bezrobotnych, co nie wysyłają regularnie podań o przyjęcie do pracy. Robi to w celu uświadomienia konsekwencji z tym związanych, a które wynikają z ustaleń Totalizmu: ryzyko przymusu leczenia psychiatrycznego, rosnące zadłużenie osobiste, ryzyko potępienia po śmierci na sądzie ostatecznym (możliwe wsadzenie w futro, w piórka, do ula albo do mrowiska).

Urząd Pracy w razie przedłużania się okresu bezrobocia danej osoby (gdy przekracza ono 6 mieś.) powinien spróbować przeanalizować jej sytuację na rynku pracy:

1. Przeanalizować wysiłki bezrobotnego podejmowane na przestrzeni ostatniego okresu bezrobocia;
2. Telefonicznie lub listem el. uzyskać odp. na pojawiające się w trackie analizy wątpliwości i pyt. na temat faktycznych powodów długotrwałego bezrobocia;
3. Podjąć próbę wskazania alternatywnych stanowisk na które nie kandydował bezrobotny, a na których można wykorzystać jego umiejętności;
4. Wskazać możliwe szkolenia gwarantujące natychmiastowe zatrudnienie (inne szkolenia dla bezrobotnych nie mają sensu). Jeszcze parę lat temu informowano mnie o firmach, które mają wiele wakatów dla pracowników fizycznych. Są to stanowiska mało prestiżowe, jednak pozwalające zarobić na życie. To też trzeba tłumaczyć ludziom, że to dużo lepsze niż siedzenie w domu na zasiłku;
5. Można też próbować wskazać ew. błędy w LM lub ZZ.

W sytuacji gdy ww. podpunktach uda się wykombinować coś konkretnego taką osobą bezrobotną można wezwać do Urzędu Pracy w celu udzielenia jej konkretnej porady zawodowej. To wezwanie należy przeprowadzić telefonicznie i potwierdzić wysyłając SMS i list el. Natomiast tradycyjną pocztę należy używać tylko w razie braku posiadania tel. przez bezrobotnego lub w razie gdyby nie odbierał on tel. z UP.

Gdy mimo wielokrotnego podejmowania pow. wysiłków by bezrobotnego skierować do pracy, zajdzie uzasadnione podejrzenie, że on jest „upartym bumelantem” Urząd Pracy powinien zebrać dowody i skierować sprawę do sądu w celu określenia dalszego sposobu postępowania z taką osobą. W szczególności ma to na celu odp. na pyt.: Czy faktycznie ta osoba jest „upartym bumelantem?”, którego należy leczyć psychiatrycznie. To leczenie jest ostatecznością, gdy ktoś ignoruje ustalenia Totalizmu w zakresie straszliwych konsekwencji uprawiania bumelanctwa przez całe życie – jw.

Gdy mimo wielokrotnego podejmowania pow. wysiłków by bezrobotnego skierować do pracy, zajdzie uzasadnione podejrzenie, że pracodawcy solidarnie odmawiają przyjęcia do pracy danej osoby szukającej pracy (tak jest w moim przypadku od 2022-05-27, pią.), to taka sprawa powinna być zbadana przez pracowników Urzędu Pracy, a następnie zgromadzoną dokumentację należy przekazać do prokuratury razem z wnioskiem podejrzenia przestępstwa przeciwko ludzkości: przez uniemożliwienie człowiekowi wypełnianie jego obowiązku zarabiania na własne utrzymanie.

Można przyjąć zasadę, że Urząd Pracy przechowuje podania o pracę osoby bezrobotnej, przesłane z firm, do momentu przyjęcia jej do pracy w dowolnej firmie (wystarczy, że dostanie umowę na okres próbny).

W sytuacji w której osoby ubogie nie mają dostępu do komputera lub do sieci Internet, pracownik Urzędu Pracy ma obowiązek:

1. Przygotować razem z osobą bezrobotną dok. ODT z jej Życiorysem Zawodowym oraz dok. ODT z szablonem Listu Motywacyjnego (bo LM trzeba dostosowywać pod kątem każdego interesującego ogłoszenia rekrutacyjnego);
  2. Udostępnić te dok. na patyku USB (raz na rok można bezrobotnemu dać go za darmo);
  3. Pomóc w założeniu darmowego konta poczty el. w celu wysyłania ofert pracy do firm preferujących taką formę podawczą;
  4. W razie potrzeby należy przeszkolić osobę bezrobotną z zakresu samodzielnego wyszukiwania ofert pracy w wyszukiwarce Urzędu Pracy;
  5. W razie potrzeby należy przeszkolić osobę bezrobotną z zakresu samodzielnej edycji dok. ODT – tylko LM i ŻZ;
  6. W razie potrzeby należy przeszkolić osobę bezrobotną z zakresu samodzielnego wysyłania podań o przyjęcie do pracy za pomocą formularzy internetowych serwerów z ogłoszeniami rekrutacyjnymi.
- W tym celu należy zapłacić „stówę”<sup>3</sup> za udostępnianie makiet ogłoszeń na których można by szkolić bezrobotnych. Można tak zrobić z każdą z 5 najpopularniejszych firm (w tym lokalnych) prowadzących serwery z ogłoszeniami rekrutacyjnymi;
7. W razie potrzeby należy przeszkolić osobę bezrobotną z zakresu samodzielnego wysyłania po-

3 W tym miejscu zamiast „stówę” powinna być opłata za najtańsze ogłoszenie w ofercie danej firmy prowadzącej takie serwery ogłoszeniowe.

dań o pracę za pomocą poczty el. z użyciem bramki WWW.

W trakcie pow. szkolenia można przyjąć zasadę, że każdą kluczową czynność należy trenować tak długo do puki osoba szkolona samodzielnie nie wykona bezbłędnie 3x z rzędu danego zad. Czas jednej sesji szkoleniowej nie powinien przekraczać 90min. W razie gdyby było to za mało kol. sesja szkoleniowa powinna być przeprowadzona nie później niż do końca kol. tygodnia.

Dodatkowo w pobliżu Urzędu Pracy powinna funkcjonować komercyjna „Kafejka Internetowa”, tak aby ubogie osoby nie posiadające komputera lub dostępu do sieci Internet mogły wyszukać oferty pracy, przygotowywać i wysłać swoje podania o przyjęcie do pracy. Na potrzeby skorzystania z tej kafejki Urząd Pracy może przydzielać bezpłatne bony. Jeden taki bon powinien uprawniać do całodziennego wizyty w „Kafejce Internetowej” – po to by nikt nie mówił, że miał za mało czasu na szukanie pracy. Te bony dodatkowo powinny mieć opłaconą pomoc informatyka na wypadek napotkania nieprzewidzianych trudności przy szukaniu ofert pracy, przygotowaniu podań lub przy ich wysyłaniu. Taka „Kafejka Internetowa” powinna być otwarta 12 godz. w ciągu d. roboczego.

## 5.2.2 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:

*„Problemy #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 pospolicie nazywani "gryziopiórkami" lub "pierdzistołkami". 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. poborów 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.

## 5.2.3 Szkolenie Przed Podjęciem Nowej Pracy

Każdemu nowemu pracownikowi należy się przeszkolenie stanowiskowe. Szkolenie to może trwać do 3mieś. 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. Szkolenie w firmie może mieć np. taką formę:

1. Aby szkolenie było skuteczne musi się ono opierać o zaangażowanie pracownika, kiero i zespołu;
2. Nowy pracownik jest szkolony codziennie aż do uzyskania oczekiwanej biegłości w wykonywaniu stawianych przed nim zad.;
3. Szkolenie musi być podzielone w bloki do realizacji w ciągu jednego d. roboczego;
4. Przed każdym d. szkolenia nowy pracownik dostaje materiały szkoleniowe do nauki w domu;
5. W d. szkolenia kiero i nowy pracownik przychodzą godzinę wcześniej w celu szybkiej powtórki teorii, wyjaśnienia niejasności, oraz przydzielenia zad. ćwiczebnych;
6. Zad. ćwiczebne pracownik realizuje przez 6 kol. godz. W tym czasie wspiera go inny wyznaczony

do tego celu pracownik. Jest to realizacja zasady: „Uczymy samodzielności, jednak nie pozostawiamy bez wsparcia.”;

7. Na godz. przed końcem zmiany przychodzi kiero i spr. czy wszystkie zad. zostały prawidłowo wykonane. Kiero robi notatkę na temat postępów nowego pracownika. Kiero podejmuje decyzję czy szkolenie w tym d. osiągnęło pożądany cel. Jeśli nie to należy wskazać co poszło źle, dokonać popr. i w kol. d. szkolenie to trzeba powtórzyć;
8. Egzaminować nowego pracownika można po każdym tygodniu szkolenia, lub po każdym mies. lub po zakończeniu całego szkolenia (jeśli jest dłuższe niż 1 mies.);
9. Po szkoleniu, na podst. egzaminów kiero podejmuje decyzję, czy nowy pracownik „rokuje”, czy nie. Jak „rokuje” to przechodzi do fazy wdrożenia do pracy na swoim stanowisku – jest to druga część okresu próbnego, wtedy zamiast zad. ćw. wykonuje pod nadzorem normalne zad. etatowe. Gdy nowy pracownik „nie rokuje” następuje koniec współpracy;
10. Po okresie próbnym kiero podejmuje decyzję czy nowy pracownik „się nadaje” i jeśli tak to podpisują umowę o pracę.

Przy przeniesieniu na nowe stanowisko pracy konieczne jest przeszkolenie.

Przy wdrażaniu nowych, przełomowych rozw. konieczne jest przeszkolenie.

## 5.3 Awans w Firmie Totaliztycznej

W organizacjach nazistowskich (moralnych i złych) oraz w organizacjach pasożytniczych (niemoralnych i złych) z uwagi na wszechobecny nepotyzm awanse przypadkowych osób za wybitne osiągnięcia nie są możliwe – awansują jedynie ci którym obiecano to jeszcze w dzieciństwie (za wcześniejsze łajdactwa), oraz ci którzy współcześnie okazali się nieuchwytnymi przestępcami (czyli za bieżące łajdactwa). Dlatego dla dobrych ludzi, lub dla nieskutecznych krętaczy naziści i pasożyty przewidują jedynie poziomą rotację stanowisk – jeśli ktoś zmienia stanowisko to wył. na równorzędne.

W firmach i w państwach totaliztycznych nie ma rotacji poziomej, jest wł. rotacja pionowa: czyli są awanse (za wybitne osiągnięcia), stagnacja na tym samym stanowisku (w razie braku osiągnięć i wpadek) lub degradacja (gdy zaliczyło się wpadek).

## 5.4 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.

## 5.5 Praca Jako Pomocnik

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

## 5.6 Praca Jako Samodzielny Pracownik

Po 5latach pracownik może mieć samodzielne stanowisko pracy.

## 5.7 Praca Jako Kiero. Proj.

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

## 5.8 Praca Jako Dyrektor Działu

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

# 6 Kariera Przedsiębiorcy

## 6.1 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, procedur, 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 zmowy 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 produkcie 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.

źródło: [ideologia-gen-moc].

## 6.2 Etapy Rozwoju Firmy

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

cytat: „W państwie Totalizycznym 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 Totalizycznym 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 kombi-naty.

### 6.2.1 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.

### 6.2.2 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.

### 6.2.3 Fabryka

Fabryka to produkcja seryjna na liniach produkcyjnych. Te linie produkcyjne mogą być zautomatyzowane i zrobo-

**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.”**

tyzowane (czego nie da się zrobić w przypadku manufaktury).

## 6.2.4 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].

## 6.3 Przygotowanie Katalogu Produktów Na Sprzedaż

### 6.3.1 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.

### 6.3.2 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.

### 6.3.3 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 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.

### 6.3.4 Izolacja Proj. Technicznych w Firmie

Poniższy cytat pochodzi z „Arch. Prog. Nieuprzywilejowanych” mojego aut. i dotyczy on sposobu prowadzenia proj. informatycznego. Jednak jest to dobry przykład jak należy przyjąć zasady prowadzenia proj. technicznych w firmie.

cytat: „*Na razie żyjemy w pasożytniczej cywilizacji, dlatego koniecznością jest realizowanie wszelkich proj. w ścisłej tajemnicy. Jednak nawet gdyby pasożytnictwo minęło, to i tak warto stosować rozsądne metody takie jak tu opisane. Obecnie sabotaż może nastąpić z każdej s.: z wnętrza firmy, oraz od poddostawców (i to nie tylko dostarczających graty, bo nawet komercyjni dostawcy potrafią złośliwie zmieniać kosmetycznie cechy swoich produktów po to by sabotować proj. swoich klientów). Dlatego pracując w firmie nad proj. należy przestrzegać tych zdroworozsądkowych zasad:*

1 Izolacja społeczna – zachowanie pełnej dyskrecji:

- 1.1 Pracujących nad proj. obowiązuje ścisła tajemnica. Nie wolno o nim gadać z innymi działami w firmie, ani ze znajomymi spoza firmy, ani z rodziną. Jedyne co mogą ujawniać pracownicy, to ich stanowisko w firmie<sup>4</sup>. Pamiętaj:

**Zakres tajemnicy przedsiębiorstwa należy określić na piśmie i przedstawić do podpisu każdemu nowo zatrudnianemu pracownikowi do prac nad proj.**

**Ustawowo<sup>5</sup> tajemnica przedsiębiorstwa obowiązuje byłego pracownika przez 3 lata od rozwiązania umowy z**

<sup>4</sup> Analogicznie z Konwencją Genewską dotyczącą jeńców wojennych, którzy nie powinni być zmuszani do ujawniania niczego więcej niż, cytat: „[...] imię i nazwisko, stopień wojskowy, datę urodzenia oraz, jeśli go ma, numer swojej legitymacji, a także zawód, ale wyłącznie w razie potrzeby.”, źródło: Google SI, 2025-12-17, śró.

<sup>5</sup> wg Google SI, 2025-12-17, śró.

**pracodawcą. Jednak moim zdaniem warto skorzystać z możliwości wydłużenia tego okresu specjalną klauzulą w umowie o pracę. Ja bym wymagał od pracowników 7 letniego okresu obowiązywania tajemnicy przedsiębiorstwa od chwili rozwiązania umowy o pracę. Wynika to z faktu, że prace nad nowym proj. nie powinny trwać dłużej niż 2 lata, natomiast produkt na polskim rynku jest zazwyczaj sprzedawany przez 5 lat. Co razem daje 7 lat.**

1.2 Ze światem zew., w sprawach proj., komunikuje się wył. kiero. danego proj.;

1.3 Klienta nie wtajemnicza się w szczegóły stosowanych rozw. tech., ani w stosowane metody pracy;

1.4 O postępach prac nad proj. wie wyłącznie zespół i klient.

## 2 Izolacja sieciowa – praca offline:

2.1 Zespół pracuje w sieci lokalnej odciętej od Internetu<sup>6</sup>;

2.2 W sieci lokalnej jest repo z lustrzanym serwerem pakietów używanego distro sys. Linuks<sup>7</sup> (wszyscy muszą pracować na tym samym distro w tej samej wer.);

2.3 W razie potrzeby zespół wyszukuje info w sieci Internet za pomocą prywatnych sprytnych tel. Moim zdaniem, w sytuacji gdy każdy ma prywatny sprytny tel., nie należy szastać kasą na firmowe tel. Zamiast tego należy po prostu płacić pracownikom ryczałt, np. 50% rachunku za tel. (jak by pracownik nie chciał się na to zgodzić, to można mu ten ryczałt zwiększyć do kwoty kosztu najtańszej dodatkowej karty SIM na tel., bo obecnie standardem są sprytnie tel. obsługujące 2 karty SIM);

2.4 Dane do sieci Internet wysyła się kopiując je na patyki USB (przełączając je między PC a sprytnym tel.). Mimo, że krajowymi siłami niewiele więcej można zrobić, to należy pamiętać, że:

**Odnosnie patyków USB konieczna jest wzmianka, że znany jest przypadek przenoszenia za ich pomocą wirusów. To właśnie za pomocą zhakowanych irańskich patyków USB Żydzi wprowadzili wirusy do wydzielonej irańskiej sieci komputerowej (prawdopodobnie w elektrowni jądrowej). Wirusy te zmieniły kod sterujący wirówek do do wzbogacania uranu (miał on posłużyć do stworzenia irańskiej bomby atomowej) i w efekcie wirówki te uległy uszkodzeniu lub zniszczeniu.**

<sup>6</sup> To jest podstawowa zasada bezpiecznego użytkowania sieci komputerowych w Wojsku Polskim. Jednak dodatkowo jest w nim też zakaz używania sieci bezprzewodowych takich jak Wi-Fi i GSM/LTE/G5/G6. Prawdopodobnie stosowanie Bluetooth też jest zakazane w WP.

<sup>7</sup> Tworzenie kopi lustrzanej repo Ubuntu opisałem w mojej monografii „Zabezp. Sys. Debian-Ubuntu” w roz. 4.3 Sys. Op. z Lustrzanym Repo.

**skiej sieci komputerowej (prawdopodobnie w elektrowni jądrowej). Wirusy te zmieniły kod sterujący wirówek do do wzbogacania uranu (miał on posłużyć do stworzenia irańskiej bomby atomowej) i w efekcie wirówki te uległy uszkodzeniu lub zniszczeniu.**

## 3 Izolacja kodu:

3.1 Wszystkie typy proste należy przeważać własnymi. Są ku temu co najmniej 2 powody: 1) typy te zmieniają się między kompilatorami i sys. op., 2) może zaistnieć kiedyś konieczność zmiany typu na inny;

3.2 W razie stosowania zew. bibl. z kl. należy je przezywać aliasami (oczywiście tylko te kl. których się używa). Robi się tak by w razie potrzeby można było taki alias zastąpić własną, ROZSZERZONĄ klasą bez ruszania jego wszystkich wystąpień w kodzie;

3.3 W razie stosowanie zew. bibl. f. w j. C należy je opakowywać własnymi kl. w celu uproszczenia ich użycia i możliwości wymiany danej bibl. w j. C (bez zmiany reszty kodu).

3.4 Należy się bronić przed j. SQL stosując go w minimalnym stopniu: do serializacji obiektów i do ich wyszukiwania w bazie. Nie należy stosować SQL do żadnego przetwarzania danych, bo to j. skryptowy i ma nienormalną składnię (psuje umysł)."

## 6.4 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 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?

## **6.5 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 rosnać 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?

## **6.6 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 wstydliwe komunikaty od właściciela p. Michała).”

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

## **6.7 Maszyny w Firmie**

Specjalnego wyjaśnienia wymaga sprawa maszyn w firmie. Wynika to z faktu powszechnego niezrozumienia co do podstawowej zasady ekonomicznego wykorzystania maszyn.

Maszyny zawsze były drogie, a im nowsze tym są droższe. Z tego prostego faktu wynika to, że aby maszyna zarobiła na sobie (amortyzacja i dobry zysk), musi ona pracować ciągle, czyli 24/7. Tak to nie pomyłka! Maszyny powinny mieć jedynie przestoje techniczne konieczne na naprawy i na przeglądy okresowe. To jest podstawowa zasada ekonomiczna w firmie. Tylko w ten sposób można zarobić na nowe maszyny (właśnie przez nie przestrzeganie tej zasady, obecnie w 2025r., polska gospodarka i rolnictwo jedzie na wyeksploatowanych maszynach przywiezionych z Zachoooodu).

Krytycy tego podejścia będą twierdzić, że ludzie nie chcą pracować na 3 zmiany. Oczywiście wynika to z obecnego złodziejstwa, bo normalnie powinno być tak:

1. Za pracę na 1 zmianę powinno być 100% pensji;
2. Za pracę na 2 zmianę powinno być 125% pensji. Jest to stawka pośrednia między pracą w dzień, a stawką za pracę w nocy;
3. Za pracę na 3 zmianę (nockę) powinno być 150% pensji. Wynika to z prostego spostrzeżenia, że jest to praca normalnie przeznaczona na czas wolny i odpoczynek. Więc może być ona traktowana tak jak praca w sobotę.
4. Oczywiście, że w sob. niezależnie od zmiany na której się pracuje należy się 150% pensji, a w nie. i święta 200%.

Ponad to krytycy mogą zauważyć, że wiele maszyn pracuje w terenie gdzie może być niesprzyjająca pogoda albo zima, albo po prostu noc. W tym przypadku należy wyraźnie odróżnić to czemu można zaradzić od tego a co jest na razie nie do przezwyciężenia. Np. nocą na terenie robót można ustawiać oświetlenie znane ze stadionów piłkarskich.

Co do specjalistycznych maszyn rolniczych, wykorzystywanych raz w roku do zbioru plonów, to rolnicy nie powinni być zmuszani do ich zakupu, tylko powinny być wypożyczalnie takiego sprzętu. Nawet obecnie rolnicy w danej okolicy mogli by „się dogadać” i ustalić kto posiada i wypożycza dany sprzęt. Tak więc wcale nie są do tego po-

trzebne „grube miliony”, tylko trochę dobrej woli, trochę lokalnej organizacji i trochę zabawy kalkulatorem.

## 6.8 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.

## 6.9 Dbanie o Klientów

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

## 7 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.

## 8 Bibliografia

### Bibliografia

totalizm 8p, tom 2, s. 87: prof. Jan Pająk, Totalizm, 2004

ideologia-gen-moc: Jacek Marcin Jaworski, Ideologia Geniuszy-Mocarzy, 2026, <https://energokod.gda.pl/monografie/Ideologia%20Geniuszy-Mocarzy.pdf>

sztuka-edukacji: Jacek Marcin Jaworski, Sztuka Edukacji, 2026, <https://energokod.gda.pl/monografie/Sztuka%20Edukacji.pdf>

pajak\_na\_prezydenta\_2020: prof. Jan Pająk, dr inż. Jan Pająk na Prezydenta w 2020 roku - "Co uczyniłbyś gdyby była druga szansa?" (po polsku), 2020, [https://pajak.org.nz/pajak\\_na\\_prezydenta\\_2020.htm](https://pajak.org.nz/pajak_na_prezydenta_2020.htm)