

УДК 94(47):330

**«АНДРОПОВСКИЕ РЕФОРМЫ» И ПОИСК ПУТЕЙ
ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА: РОЛЬ БРИГАДНОГО ПОДРЯДА
В ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ 1980-Х ГГ.**

Кузнецов Е.В.

Автор статьи анализирует бригадный подряд как инструмент экономического эксперимента СССР в 1984 г., направленного на стимулирование производительности труда в условиях системного кризиса плановой экономики. На основе документальных источников и статистики показано, что внедрение коллективных форм организации труда способствовало росту эффективности промышленного производства, однако усилило дифференциацию доходов между руководителями и рядовыми работниками. Реформа столкнулась с институциональными барьерами: сопротивлением администрации, слабой нормативной базой и ограниченной мотивацией трудовых коллективов. Автор подчеркивает, что опыт 1984 г. демонстрирует противоречивые последствия попыток модернизации советской экономической модели, сочетая краткосрочные достижения с усугублением социальной напряженности. Работа актуализирует дискуссию о «упущенных шансах» советского управления и значения исторического опыта для современных исследований альтернативных форм организации труда.

Ключевые слова: бригадный подряд, экономический эксперимент, производительность труда, СССР, 1984 год, коэффициент трудового участия, социальное неравенство.

**“ANDROPOV’S REFORMS” AND THE SEARCH FOR WAYS
TO OVERCOME THE CRISIS: THE ROLE OF TEAM WORK
IN THE FIRST HALF OF 1980S**

Kuznetsov E.V.

The author of the paper analyses the brigade contract as a tool of the economic experiment in the USSR in 1984 aimed at stimulating labour productivity in the

context of the systemic crisis of the planned economy. Based on documentary sources and statistics, it is shown that the introduction of collective forms of labour organization contributed to an increase in the efficiency of industrial production as well as differentiation between managers and workers. The reform faced institutional barriers: resistance from the administration, a weak regulatory framework, and limited motivation from labour collectives. The author emphasizes that the experience of 1984 demonstrates the contradictory consequences of attempts to modernize the Soviet economic model combining short-term achievements with worsening social tensions. The work actualizes the discussion about the “missed chances” of Soviet management and the importance of historical experience for modern research on alternative forms of labour organization.

Keywords: team contractor, economic experiment, labour productivity, USSR, 1984, labour participation rate, social inequality.

Одной из актуальных и дискуссионных тем в современной российской историографии является определение причин распада Советского Союза. Исследователи предлагают различные концепции, от неэффективности социализма до предательства элит и влияния иностранных спецслужб. На наш взгляд, значительную роль в этом процессе занимала экономическая политика советского руководства в период, получивший в историографии наименование «застой». Большинство исследований советской экономической истории сосредоточены на периоде *перестройки*, избегая глубокого анализа периода *застоя*.

Исследование экономической политики СССР, предшествующей экономической перестройке во второй половине 1980-х гг., может расширить понимание причин распада. Вместе с этим в современном российском обществе существует интерес к «упущенным шансам» сохранения социалистического проекта, например, через «косыгинскую» или рассматриваемую в статье «андроповскую» реформы. И если реформа 1965 г. изучена довольно подробно, то экономические процессы конца 1970-х – начала 1980-х гг. остаются во

многим белым пятном в отечественной историографии. Кроме того, в условиях роста интереса отечественного бизнеса к альтернативным формам найма, как, например, феномену самозанятости, актуальным представляется обращение к отечественному историческому опыту второй половины 1970-х – 1980-х гг. по экспериментированию с формами организации труда.

Как отмечают многие исследователи, советское народное хозяйство, начиная со второй половины 1970-х гг. находилось в состоянии рецессии. По мнению историка экономики Н.И. Ханин, после 1976 г. резко снизился ряд экономических показателей [25, с. 396]. Для советского руководства этот факт, безусловно, не был тайной, что подтверждает рукописный доклад М.А. Суслова «Об основных направлениях развития народного хозяйства СССР на 1976-1980 гг.» [15, л. 55-67] датированный 1975 г. В указанном документе на основании анализа ряда экономических показателей отмечался ряд негативных экономических тенденций. При этом в документе не наблюдаются оценки эффективности производительности труда – фактора, на который обращают внимание многие авторы. Так, экономист Г.И. Ханин оценивает снижение индекса производительности между семилетним планом 1959-1965 гг. и XI пятилетний план 1981-1985 гг. в 20% [26]. Именно поэтому на протяжении 1970-х гг. вопрос совершенствования механизмов планирования считался одним из главных в экономической политике. Ответом на него должна была стать реформа, начатая 12 июля 1979 г. с издания совместного постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР № 695 «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» [23, с. 390-429]. Развивая и уточняя намечавшиеся мероприятия, ЦК КПСС принял еще одно специальное постановление «О дальнейшем совершенствовании хозяйственного механизма и задачах партийных и государственных органов» [18, с. 75-77]. По мнению ряда исследователей, эти постановления начали новый этап реформирования экономики, а некоторые и вовсе называют «третьей косыгинской реформой» [24, с. 75].

Оба постановления подчеркивали важность планирования и выражали намерение усилить централизацию экономики, включая увеличение числа планируемых видов продукции и оценку выполнения плана по всем договорам и номенклатуре продукции. Были внесены изменения в показатели планирования, включая введение показателя нормативно-чистой продукции и сохранение показателей качества продукции и внедрения новой техники. Экономические рычаги оставались без изменений, но были привязаны к новым показателям планирования. Следует отметить, что в контексте рассматриваемого вопроса особое значение приобретает признание *бригадного подряда* ведущей формой производственной деятельности объединений, причём в рамках XI пятилетки данная модель организации труда планировалась к переходу в статус доминирующей [23, ст. 118]. Однако даже такие довольно консервативные для советской экономики меры не были реализованы. Как отмечал советский экономист Дмитрий Валовой, после отставки А.Н. Косыгина «каких-либо существенных мер по переходу на новые условия хозяйствования, предусмотренных реформой 1979 г., не принималось» [3, с. 181].

При этом необходимо подчеркнуть, что из всех начинаний, предусмотренных в реформе, реализации достигли лишь нововведения в области трудовых отношений. Несмотря на то, что бригадный подряд не был чем-то новым для советских предприятий, после первых пятилеток его использование было незначительно. Только начиная с 1970-х гг. советское руководство начало ограниченно внедрять его в трудовую практику, чем, например, свидетельствует проведение эксперимента по широкомасштабному внедрению бригадного подряда на предприятиях Минпромстроя БССР в 1977 г. [2]. В рамках реформы 1979 г. предполагалось создать основу внедрения этой формы трудовых отношений во всесоюзном масштабе. Так, 13 декабря 1979 г. в соответствии с пунктами постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля было издано совместное постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» [18, с. 78-117].

Документ среди прочего постановлял «осуществить меры по последовательному переходу на коллективные формы организации и оплаты труда, включая бригадный подряд, комплексные и сквозные бригады с оплатой по конечным результатам работы...» [18, с. 114]. Однако дальше намерений реформаторы не пошли. Как видно из приложения к указанному документу, содержащему перечень подлежащих к разработке нормативных актов, подготовка положения, регламентирующего внедрение коллективных форм организации и оплаты труда, не планировалась. Документ такого рода был принят только в 1983 г. При этом процесс внедрения все-таки шел, однако, как отметил секретарь ЦК КПСС М.С. Горбачёв на совещании Генерального секретаря ЦК КПСС Ю.В. Андропова с секретарями ЦК КПСС по вопросам развития экономики: «Еще многие руководители недооценивают роль бригадного подряда, и не везде этот метод внедрен» [14, л. 21].

Ситуация изменилась в 1982 г., когда после смерти Генерального секретаря ЦК КПСС Л.И. Брежнева на пленуме ЦК КПСС 12 ноября 1982 г. на этот пост был избран Ю.В. Андропов. На том же пленуме новый Генеральный секретарь ЦК КПСС заявил, что: «главный показатель эффективности экономики – производительность труда растет темпами, которые не могут нас удовлетворить» [9, л. 152 об.]. На пленуме решением этой проблемы, как известно, обозначили укрепление социалистической трудовой дисциплины, в рамках которой: «плохая работа, бездеятельность, безответственность должны самым непосредственным и неотвратимым образом сказываться и на материальном вознаграждении, и на служебном положении, и на моральном авторитете работников» [9, л. 152 об.]. Однако на январском совещании 1983 г. с секретарями ЦК КПСС Ю.В. Андропов, говоря об инициативе Московского городского комитета по укреплению трудовой и производственной дисциплины, отметил, что «дисциплина не является самоцелью» и даже признал невозможность решения проблемы запомнившимися многим советским гражданам методами: «установкой постов дружинников и милиционеров на улицах» [14, л. 2]. Полноценным решением проблемы Ю.В.

Андропов видел в повышении сознательности трудящихся [14, л. 2]. Обсуждая меры по данному вопросу, в разговоре с М.С. Горбачевым были названы: расширение бригадного подряда и повышение роли рабочих собраний [14, л. 21].

С целью реализации указанных мер была создана комиссия Политбюро ЦК КПСС по совершенствованию системы управления народным хозяйством. Перед комиссией ставилась задача разработки таких изменений в народном хозяйстве, которые привели бы к росту производства, а также созданию стимулов к росту эффективности и производительности труда советских рабочих и инженеров.

Результатом работы этой комиссии стало постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 14 июля 1983 г. № 659 «О дополнительных мерах по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы» [19, с. 168-176]. Основной целью вводимых нововведений было: «улучшение планирования деятельности производственных объединений (предприятий), создание таких условий, которые стимулировали бы качественный, высокопроизводительный труд, инициативу и предприимчивость, обеспечивали ускорение научно-технического прогресса, интенсификацию производства» [19, с. 168]. В более конкретизированном сборнике методических положений и указаний по проведению экономического эксперимента во исполнение вышеназванного постановления определяются три основных средства достижения цели: расширение прав, повышение заинтересованности трудовых коллективов и усиление ответственности [20, с. 3].

В рамках реализации постановления правительства 17 июня 1983 г. был принят Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», который давал коллективу бригады решать вопросы ее функционирования и, что самое главное, оплаты и стимулирования труда [4]. Вслед за этим законом на основе

постановления ЦК КПСС «О дальнейшем развитии и повышении эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности» 1 декабря 1983 г. было издано совместное постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О мерах по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности», в котором министерствам и ведомствам было предложено перестроить свою работу с учетом требований бригадных форм труда [7]. На практике на бригадный подряд в рамках эксперимента переводились предприятия Министерства тяжелого машиностроения и Министерство электротехнической промышленности СССР, включенные в экономический эксперимент. Особо широкое распространение бригадного подряда нашло на предприятиях Новосибирской области [5, с. 93-98]. Таким образом, работа по проведению эксперимента была совмещена с развитием и распространением коллективных форм организации и оплаты труда.

Вводимая с 1 января 1984 г. вышеназванными постановлениями форма организации труда отличалась от предшествующих прежде всего формами оплаты труда. Нововведение заключалось в отказе от пооперационных норм и расценок, что ставило зарплату работников в зависимость от общего вознаграждения за конечные результаты совместного труда бригады, которое рассчитывалось по коэффициенту трудового участия, установленному советом бригады. При этом необходимо отметить качественное отличие вводимого постановлением от 1 декабря 1983 г. бригадного подряда от его первой итерации, так называемого метода Н.А. Злобина, примененного впервые в 1970 г. Постановление обязывало «включать в состав укрупненных бригад там, где это целесообразно по условиям производства, инженерно-технических работников» [7]. Это изменение не просто позволяло в теории охватить бригадной формой организации труда все предприятие, но и затрагивало заработную плату высокооплачиваемых и высококвалифицированных работников.

О масштабах перехода вовлеченных в эксперимент предприятий на бригадный подряд можно судить по данным исследователей, активно следивших за ходом внедрения новых форм организации труда. Так, по утверждению исследователя С.М. Даньшина на Липецком станкостроительном заводе, находившемся в ведении Минтяжмаша, охват рабочих бригадами составил к концу 1984 г. 76% [8, с. 9]. На производственном объединении «Карболит», подведомственном Минэлектротехпрому, эта цифра была равна 64,1% [22, с. 34]. Эти данные подтверждаются материалами, поступавшими в отделы ЦК КПСС, курировавшие задействованные в экономическом эксперименте министерства. В сообщении секретаря Кемеровского обкома Л. Горшкова в ЦК КПСС «О ходе экономического эксперимента на предприятиях Кемеровской области» говорится об охвате бригадным подрядом 92,2% процентов трудящихся предприятий Минэлектротехпрома в Кемеровской области [11, л. 58]. Похожая статистика находится в информации о пленуме краевого и Красноярского городского комитетов КПСС, где на Дивногорском заводе низковольтной аппаратуры бригадный подряд был распространен на 80% трудящихся [11, л. 8]. Немногим менее высокие показатели находим в информации Башкирского обкома «О ходе экономического эксперимента на предприятиях Министерства бытового обслуживания населения». Так, со слов секретаря обкома бригадные формы организации труда охватили 62% трудящихся отрасли [13, л. 9]. Таким образом, данные показывают широкое распространение бригадных форм организации труда на предприятиях, включенных в экономический эксперимент.

В целом как свидетельствуют документы и статистика, применение бригадного подряда на советских предприятиях имело положительное влияние на производительность труда. Например, после года работы в условиях бригадного подряда выработка одного рабочего Уралмашзавода выросла на 18%, а потери рабочего времени уменьшились с 803 чел. дней до 660 [5, с. 95]. Кроме того, на предприятиях Минэлектротехпрома производительность труда поднялась на 21% [11, л. 8]. Анализ итогов работы промышленных министерств

и комитетов по труду в области развития бригадных форм организации труда за 1984 г. дал более высокие результаты. Показатели высвобождения численности работников по группе министерств равны 120,8%, а рост производительности труда в бригадах на предприятиях министерств, включенных в программу эксперимента, составил 4.3% [8, с. 7]. Этот показатель в целом опережает общую тенденцию, которая прослеживалась на протяжении реализации XI пятилетнего плана. Так, за период с 1981 по 1985 гг. производительность труда в промышленности выросла на 3,8% [6, с. 7].

При этом необходимо отметить и факторы, которые могли повлиять как на результаты экономического эксперимента в целом, так и результаты внедрения бригадного подряда в частности. Вопреки устоявшемуся в историографии мнению о большой роли привилегированного положения предприятий, участвующих в эксперименте в итоговых экономических показателях, эта позиция не представляется в полной мере правильной [21, с. 173-194.]. Показательной является записка заместителя Председателя Госплана СССР П.А. Паскаря в ЦК КПСС «О вопросах, связанных с проведением экономического эксперимента на предприятиях Минпищепрома УССР» из которой следует, что Госснабом и МПС совместно с Госпланом были разработаны документы в соответствии с которыми «выделение материально-технических ресурсов и транспортных средств для предприятий, осуществляющих эксперимент, производится в первоочередном порядке» [10, л. 127]. При этом, несмотря на приоритетное снабжение, предприятия все равно сталкивались с недопоставками как, например, ряд предприятий Минэлектротехпрома в Иркутской области [11, л. 47]. Некоторые предприятия и вовсе простаивали, среди них Верхнүфалейский завод «Уралэлемент». Как следует из записки секретаря парткома завода К. Янюка, направленной в отдел машиностроения ЦК КПСС, «завод не полностью обеспечен даже фондами на основные технологические материалы» [12, л. 15]. В связи с этим предприятие, которое должно быть на приоритетном обеспечении, оказалось в ситуации срыва «программы января месяца» и ожидало срыва программы февраля и в

целом 1984 г. [12, л. 15]. При этом названный фактор не помешал показать высокую эффективность применения бригадного подряда. Таким образом, многие исследователи правильно отмечали факт приоритетного снабжения, однако эта привилегия была нивелирована особенностями снабжения в поздней советской экономике.

Вместе с этим интересен вопрос влияния бригадного подряда на заработную плату трудящихся. Как уже было отмечено выше, в отличие от классической фиксированной оплаты труда, существовавшей в Советском Союзе, члены бригад получали заработную плату по коэффициенту трудового участия. Необходимо, однако, отметить неоднородность трудовых бригад на разных предприятиях даже одного министерства. Как показывает опрос, проведенный социологом Н. Алексеевым на ряде предприятий, включенных в эксперимент, на Брянском машиностроительном заводе, коллективы бригад на основе КТУ определяли как премии, так и основной заработок 74,1% трудящихся, в то время как на «Электростальтяжмаше» эта практика охватила лишь 38,2% [1, с. 157]. В целом по предприятиям, охваченным экспериментом, КТУ были охвачены около половины действующих бригад. Несмотря на этот показатель, как показывают опросы, заработная плата выросла лишь у трети трудящихся [1, с. 164]. Эти данные коррелируются с данными о существовании «выгодных» работ, которые в условиях применения КТУ значительно увеличивают конечную оплату труда. Вся эта информация говорит о росте диспаритета заработной платы при использовании бригадного подряда.

Таким образом, можно отметить, что бригадный подряд как новый метод организации труда в промышленности играл одну из ключевых ролей в реализации экономического эксперимента, продолжая и развивая при этом более ранние планы советского руководства. Будучи внедренным на предприятиях, представляющих разные отрасли, бригадный подряд показал высокую эффективность в условиях снижения темпов роста советской экономики.

При этом необходимо отметить, что еще одним фактором, определившим рост диспаритета в заработной плате, стала новая система стимулирующих надбавок. За время работы предприятий в условиях эксперимента наблюдался рост их применения. Как следует из записки НИИ труда, по всем отраслям встречался охват надбавками до 97% трудящихся [17, л. 89]. Примечательно, что наибольшее распространения надбавки имели у начальников цехов, отделов, смен, их заместителей и мастеров. Так, по материалам Новокраматорского машиностроительного завода (НКМЗ) доля получающих надбавки по группе руководителей равнялась 80%, по заместителям 60% и по мастерам 47%. При этом у рядовых конструкторов, технологов распространение надбавок значительно ниже. По НКМЗ лишь 8% ИТР получали надбавки, а на Казанском вагоностроительном заводе (КВЗ) и вовсе только 1% рядовых трудящихся. Аналогичная тенденция наблюдается и в отношении размеров надбавок. По НКМЗ наиболее крупные размеры надбавок получили начальники цехов и отделов (с 25,6 руб. до 26,9 руб.), а также мастера (с 20,1 руб. до 21,1 руб.), однако у конструкторов и технологов средняя надбавка значительно меньше (с 15 руб. до 15,9 руб.). Аналогичная картина и по данным КВЗ, если у начальников надбавка составляет 33 руб., то у ИТР 13,3 руб. Таким образом, только у руководящего звена надбавки составляли от 20 до 50%, в то время как у остальных трудящихся не более 15% [17, л. 90]. Это создало заметное материальное неравенство между руководящим составом и остальными работниками, что могло негативно сказаться на мотивации и социальном климате на предприятиях.

Вместе с широким распространением бригадного подряда и надбавок за квалификацию экономический эксперимент подразумевал и изменения в использовании фондов заработной платы и материального поощрения предприятиями. Эти изменения были введены в рамках повышения самостоятельности в маневрировании финансовыми ресурсами производственными объединениями. Фонд материального поощрения в условиях эксперимента формировался исходя из размеров фонда по плану

базового года и дополнительных отчислений по нормативам за каждый процент снижения предельного уровня затрат на рубль товарной продукции [19, с. 172]. Это означало, что предприятия могли увеличить фонд материального поощрения, если они снижали затраты на производство, что стимулировало экономию ресурсов и повышение эффективности. Фонд заработной платы в свою очередь также слагался из двух частей: размеров базового фонда и дополнительного фонда, исчисляемого по нормативу его прироста за прирост объемов производства [19, с. 173]. Это означало, что предприятия могли увеличить фонд заработной платы, если они увеличивали объемы производства, что стимулировало рост производительности.

Все вышеназванные изменения были направлены на то, чтобы связать заработную плату и материальное поощрение сотрудников с реальными результатами работы предприятия. Это должно было стимулировать снижение затрат, увеличение объемов производства и повышение общей эффективности работы. Однако как показывают материалы научно-методического совета при комиссии по общему руководству экономическим экспериментом ситуация сложилась абсолютно противоположная. И хоть, как уже было отмечено, внедрение бригадной формы, организации труда имело положительное влияние на производительность труда, общие показатели отраслям, вошедшим в эксперимент, были не столь позитивными.

Как показывает записка заместителя начальника ЦСУ СССР И.А. Погосова Председателю комиссии по общему руководству экономическим экспериментом Л.А. Воронину «Об эффективности формирования и использования фондов заработной платы и фондов поощрения и соотношении приростов заработной платы и производительности труда» в Минтяжмаше при существенном росте заработной платы, составившем 104%, прирост производительности труда был ниже, чем в 1983 г., составив 104,8% против 105,6% [16, л. 87]. Аналогичные тенденции наблюдались и в остальных отраслях, участвовавших в экономическом эксперименте. При незначительном

росте производительности труда среднемесячная заработная плата опережала этот показатель.

Исходя из представленных данных, автор делает вывод о недостаточной эффективности новых мер регуляции заработной платы для стимулирования производств к повышению производительности труда и улучшении конечных результатов работы [16, л. 89].

Вместе с этим в записке «Об использовании фонда заработной платы и фонда материального поощрения» И.А. Погосов отмечает, что прирост фонда заработной платы был ниже предусматриваемых нормативов [16, л. 92]. Этот фактор вместе высокими темпами роста означал преобладающий рост доли премий и надбавок в заработной плате трудящихся.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что бригадный подряд, основанный на коллективной оплате по конечным результатам и коэффициенту трудового участия, стал ключевым элементом среди мер экономического эксперимента по увеличению темпов роста производительности труда. Однако его реализация была неравномерной из-за сопротивления руководителей и недостаточной нормативной базы, что ограничило масштаб преобразований. Одновременно введение стимулирующих надбавок усугубило социальное неравенство: руководители (начальники цехов, мастера) получали надбавки в 2-5 раза чаще и в больших размерах (до 50% от зарплаты), чем рядовые работники (1-8% охвата, не более 15% надбавок). Это привело к росту диспаритета в доходах трудящихся, что негативно сказывалось на мотивации рядовых сотрудников.

Список литературы:

1. Алексеев Н.И. Экономический эксперимент: социальные аспекты. М.: Мысль, 1987. 252 с.
2. Бригадный подряд в условиях белорусского эксперимента. Минск: БелНИИНТИ, 1977. 15 с.
3. Валовой Д.В. Ослепленные властью. М.: Республика, 2002. 510 с.

4. Закон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями» [Электронный ресурс] // Е-Досье [сайт]. 2025. URL: <https://goo.su/hJaN> (дата обращения: 11.06.2025).

5. Маслова Г.Н. Развитие бригадной формы организации труда на основе подряда в промышленности // Экономический эксперимент и его реализация в отраслях промышленности: Материалы семинара. М.: 1985. С. 93-98.

6. Народное хозяйство СССР за 70 лет. Юбилейный статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика, 1987. 772 с.

7. Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 1 декабря 1983 г. № 1125 «О мерах по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности» [Электронный ресурс] // Е-Досье [сайт]. 2025. URL: <https://goo.su/jUObugR> (дата обращения: 11.06.2025).

8. Растимешин В.Е. Развитие бригадных форм организации и стимулирования труда на Липецком станкостроительном заводе // Развитие бригадных форм организации труда в условиях широкомасштабного экономического эксперимента: Тезисы докладов к зональному семинару. Пенза: ПДНТП, 1985. С. 9.

9. РГАНИ (Российский государственный архив новейшей истории). Ф. 2. Оп. 4. Д. 44.

10. РГАНИ. Ф. 5. Оп. 89. Д. 323.

11. РГАНИ. Ф. 5. Оп. 90. Д. 92.

12. РГАНИ. Ф. 5. Оп. 90. Д. 268.

13. РГАНИ. Ф. 5. Оп. 90. Д. 440.

14. РГАНИ. Ф. 9. Оп. 7. Д. 18.

15. РГАНИ. Ф. 81. Оп. 1. Д. 153.

16. РГАЭ (Российский государственный архив экономики). Ф. 4372. Оп. 67. Д. 5647.

17. РГАЭ. Ф. 4372. Оп. 67. Д. 6487.

18. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам: сборник документов. Т. 13: апрель 1979 г. – март 1981 г. / Сост.: К.У. Черненко и М.С. Смиртюкова. М.: Политиздат, 1981. 735 с.

19. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам: сборник документов. Т. 15. Ч. 1: 1983 г. – май 1984 г. / Сост.: К.У. Черненко и М.С. Смиртюкова. М.: Политиздат, 1985. 542 с.

20. Сборник методических положений и указаний по проведению экономического эксперимента во исполнение постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 14 июля 1983 г. № 659 и постановления Совета Министров СССР от 14 июля 1983 г. № 661. М.: Информэлектро, 1983. 115 с.

21. Селюнин В.И. Эксперимент // Новый мир. 1985. № 8. С. 173-194.

22. Сивашинская А.И. Повышение ответственности и самостоятельности хозрасчетных бригад. // Развитие бригадных форм организации труда в условиях широкомасштабного экономического эксперимента: Тезисы докладов к зональному семинару. Пенза: ПДНТП, 1985. С. 34.

23. Собрание постановлений правительства СССР за 1979 г. № 1-27. М.: Юридическая литература, [б.г.]. 664 с.

24. Упущенный шанс или последний клапан? (к 50-летию косыгинских реформ 1965 г.): монография / Коллектив авторов; под науч. ред. Р.М. Нуреева. М.: КноРус, 2017. 352 с.

25. Ханин Г.И. Экономическая история России в Новейшее время. Т. 1. Новосибирск: НГТУ, 2008. 516 с.

26. Ханин Г.И. Экономический рост в СССР. Альтернативная оценка // Коммунист. 1988. № 17. С. 83-90.

Сведения об авторе:

Кузнецов Егор Владимирович – магистрант Института гуманитарных наук Московского городского педагогического университета, ведущий специалист отдела изучения и подготовки к публикации архивных документов Российского государственного архива новейшей истории (Москва, Россия).

Data about the author:

Kuznetsov Egor Vladimirovich – master's degree student of Humanities Institute, Moscow City Pedagogical University; Senior Specialist of Study and Preparation for Publication of Archival Documents Department, Russian State Archive of Modern History (Moscow, Russia).

E-mail: bvjvfjk@gmail.com.