

Известия Алтайского государственного университета. 2024. № 3 (137). С. 27–32.

Izvestiya of Altai State University. 2024. No 3 (137). P. 27–32.

Научная статья

УДК 94(571.150):331.103.5

ББК 63.3(2Рос-4Алт)63 + 65.03(2Рос-4Алт)63

DOI: 10.14258/izvasu(2024)3-03

**Бригадные формы организации и оплаты труда
как попытка решения проблем советского производства
в 1960–1980-е гг. (на примере Алтайского тракторного
завода)**

Карина Павловна Прибыткова

Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия, i@karina-p.ru

Original article

**Brigade Forms of Organization and Payment of Labor
as an Attempt to Solve the Problems of Soviet Production
in the 1960–1980s (a Case Study of the Altai Tractor Plant)**

Karina P. Pribytkova

Altai State University, Barnaul, Russia, i@karina-p.ru

Аннотация. В статье устанавливаются задачи распространения бригадных форм организации труда в промышленности СССР в 1960–1980-е гг. Они заключались в снижении себестоимости продукции, повышении производительности труда, укреплении технологической и трудовой дисциплины, сокращении потребности предприятий в рабочей силе. Выполнить поставленные задачи предполагалось с помощью более рациональной организации работы в бригадах, распространения хозрасчета и коллективной формы материального вознаграждения, ужесточившей связь между количественными и качественными результатами труда.

На основе микроисторического подхода автор определила результаты распространения бригадного труда на Алтайском тракторном заводе. К концу 1980-х гг. предприятие объединило в бригады с коллективной оплатой около 80% рабочих, однако это не оказало положительного влияния на показатели его работы. Одна из причин заключалась в сдерживании участниками бригад интенсивности своего труда, которое стало следствием сложившегося представления рабочих о несоответствии уровня заработной платы тяжелым условиям труда, обусловленным, в свою очередь, плохим техническим состоянием предприятий и неритмичностью производства. Второй причиной выступала модель взаимоотношений, сложившаяся между рабочими и руководителями предприятия.

Abstract. The article established the tasks of spreading brigade forms of labor organization in the industry of the USSR in the 1960–1980s. These tasks were to reduce production costs, increasing labor productivity, strengthening technological and labor discipline, and reducing the labor demand of enterprises. It was supposed to accomplish the assigned tasks through a more rational organization of work, the spread of for-profit model and a collective form of material reward, which tightened the connection between the quantitative and qualitative results of labor.

Based on a microhistorical approach, the author determined the results of the spread of brigade work at the Altai Tractor Plant. By the end of the 1980s, the enterprise united about 80% of workers into brigades with collective payment, which did not have a positive impact on its performance indicators. One of the reasons was that the brigade members restrained the intensity of their work, which was a consequence of the workers' prevailing idea that the level of wages did not correspond to the difficult working conditions, which, in turn, were caused by the poor technical condition of the enterprises and the irregularity of production. The second reason was the existing model of relationships between workers and factory managers. The latter, fearing an increase in staff turnover, took a formal approach to the spread of collective forms of labor organization and labor remuneration and ignored the practice of restraining labor costs by workers.

Последние, опасаясь роста текучести кадров, формально подходили к распространению коллективных форм организации и оплаты труда, а также игнорировали практики сдерживания рабочими трудовых затрат.

Ключевые слова: производственные бригады, мотивация труда, советская экономика, микроистория, Алтайский край

Для цитирования: Прибыткова К.П. Бригадные формы организации и оплаты труда как попытка решения проблем советского производства в 1960–1980-е гг. (на примере Алтайского тракторного завода) // Известия Алтайского государственного университета. 2024. №3 (137). С. 27–32. DOI: 10.14258/izvasu(2024)3-03.

Коллективные, или бригадные формы организации и оплаты труда (БФОТ) на промышленных предприятиях предполагают согласованный труд рабочих одной или нескольких профессий для выполнения общего задания. В СССР к массовому объединению рабочих в бригады как к способу повышения эффективности производства обращались еще в годы первой пятилетки, но уже в середине 1930-х гг. вектор трудовой политики сменился в сторону поддержки индивидуальных достижений рабочих-передовиков [1, с. 132–133].

Возвращение к идее широкого внедрения в промышленности коллективных форм труда произошло в начале 1960-х гг. в связи утверждением партийным руководством курса на строительство коммунизма [2, с. 89]. Предполагалось, что взаимоконтроль в бригадах воспитает в каждом рабочем ответственность за общие результаты, а также станет средством борьбы с браком, нарушениями дисциплины, потерями рабочего времени и другими «хроническими» проблемами советского производства.

В 1960–1970-е гг. распространение БФОТ происходило без административного нажима. Первым предприятием, внедрившим исключительно коллективные формы организации и оплаты труда, стал Волжский автомобильный завод («АвтоВАЗ»), запуск которого произошел в 1970 г. Успехи предприятия, спроектированного под БФОТ, на фоне обозначившегося в промышленности во второй половине 1970-х гг. замедления темпов роста производительности труда побудили партийно-государственное руководство рассматривать массовое распространение бригадных методов работы в качестве универсального способа повышения эффективности производства. В 1979 г. перед предприятиями была поставлена задача объединить в бригады большую часть рабочих за период одиннадцатой пятилетки (1981–1985 гг.) [3, с. 160].

В современной историографии отсутствуют комплексные исследования целей, хода и результатов рас-

Keywords: brigades, labor motivation, Soviet economy, microhistory, Altai Territory

For citation: Pribytkova K.P. Brigade Forms of Organization and Payment of Labor as an Attempt to Solve the Problems of Soviet Production in the 1960–1980s (a Case Study of the Altai Tractor Plant). *Izvestiya of Altai State University*. 2024. №3 (137). P. 27–32. (In Russ.). DOI: 10.14258/izvasu(2024)3-03.

пространения БФОТ в советской промышленности в 1960–1980-е гг. Отдельные аспекты бригадного труда анализируются в работах, посвященных изучению на основе микроисторического подхода проблем трудового стимулирования и взаимоотношений между рабочими и производственными руководителями разного уровня [4; 5]. Ученые указывают на провал попытки улучшить работу промышленных предприятий с помощью массового внедрения БФОТ, определяя в качестве причин сопротивление мастеров и начальников цехов [5, с. 227], а также общую неготовность заводских коллективов к более сложным формам организации труда [4, с. 223].

Несмотря на то, что в 1987 г. в промышленности СССР уже 76% рабочих были охвачены БФОТ [6, с. 278], бригадный труд не смог «оживить» советское производство. Вместе с тем изучение самой попытки и причин ее провала представляется важным для понимания кризисных явлений в экономике позднего Советского Союза, указывающих на неизбежность ее краха или на упущенные альтернативы в реформировании.

Настоящая статья нацелена на установление конкретных задач и результатов внедрения БФОТ в промышленности СССР в 1960–1980-е гг., а также на уточнение причин неспособности бригадного труда достичь главной цели — повышения эффективности советского производства. Для решения исследовательских задач использовался микроисторический подход, позволивший выявить факторы, оказавшие влияние на результаты распространения БФОТ на предприятиях.

В качестве объекта для микроанализа был выбран Алтайский тракторный завод (АТЗ) в Рубцовске, имевший опыт широкого применения бригадного труда в годы Великой Отечественной войны, а также в начале 1950-х гг., в период освоения предприятием производства дизельного трактора ДТ-54.

Исследование выполнено на основе работы с отчетными документами АТЗ, сохранившимися

в Архивном отделе администрации г. Рубцовска; изучения постановлений и рекомендаций высших государственных, партийных и профсоюзных органов, касающихся распространения бригадных форм труда; анализа статей и интервью руководителей предприятий Алтайского края об их опыте внедрения БФОТ, опубликованных в журнале ЭКО (Новосибирск).

В 1960–1970-е гг. советским предприятиям рекомендовалось создавать бригады, которые были одновременно *комплексными* и *сквозными*. Именно такие формы бригад могли повысить производственные показатели за счет более оптимальной организации труда. Комплексные бригады (в отличие от специализированных) объединяли рабочих разных профессий или тех рабочих, кто разными профессиями владел. Сквозные бригады (в отличие от сменных) характеризовались тем, что между сменами их состав частично обновлялся, при этом сами бригады как производственные единицы трудились непрерывно, что сокращало потери рабочего времени и предотвращало возможный брак (который случался, например, при остановке сварочных работ).

В указанный период труд рабочих в бригадах мог оплачиваться индивидуально – в соответствии с выработкой каждого рабочего, и *коллективно* – по конечным результатам. В последнем случае за выполненное задание бригада получала вознаграждение, которое распределялось между рабочими пропорционально отработанному времени. Коллективная оплата должна была мотивировать работников трудиться интенсивнее или осваивать дополнительные профессии, чтобы сокращать численность бригад и распределять общий заработок между меньшим количеством участников. Таким образом, задачей бригадного труда выступало смягчение проблемы нехватки рабочей силы, с которой сталкивались промышленные предприятия, особенно в восточных регионах страны.

Во второй половине 1960-х гг., в ходе реализации «косыгинской» реформы, заводские руководители должны были переводить бригады на *хозрасчет*, т.е. устанавливать для них не только производственные задания, но и плановые фонды заработной платы, нормы расходов материалов, электроэнергии или топлива, а в случае экономии отпущенных ресурсов — премировать участников бригадных коллективов. Назначение хозрасчетных бригад заключалось в снижении себестоимости советской промышленной продукции.

В первой половине 1980-х гг. предприятиям требовалось не только объединить в бригады большинство рабочих, но и внедрить для оплаты их труда систему вознаграждения по конечным результатам [7; 8, с. 69]. Выполнение требования должно было устранить проблему действия на заводах заниженных норм выработки, с которой государство, несмотря на многочисленные попытки, не могло справиться [9]. Если большинство рабочих трудились бы в бригадах и по-

лучали оплату по конечным результатам работы, т.е. за изделие, сборочную единицу или комплект деталей, то нормы выработки для отдельных производственных операций утратили бы свое значение в регулировании заработной платы. Каждая бригада стремилась бы быстрее выполнять полученное задание, чтобы после начисления оплаты взяться за новое задание.

Отметим также, что для корректировки итогового заработка членов бригад при распределении бригадного прироста и премий в 1980-е гг. следовало использовать коэффициент трудового участия (КТУ). Базовый КТУ, за который обычно принималась единица, для каждого члена бригады повышался или понижался в зависимости от достигнутых результатов по следующим критериям: производительность труда, рационализаторская работа, допущенный брак, плохое содержание рабочего места и т.п. Таким образом предполагалось мотивировать отдельных работников улучшать индивидуальные результаты труда, не допуская уравниловки в оплате.

Задачи, которые должно было решить распространение БФОТ в промышленности в 1960–1980-е гг., соответствовали нуждам и проблемам АТЗ. Завод испытывал нехватку рабочей силы в условиях высокой текучести. В 1960–1970-е гг. предприятие по разным причинам ежегодно покидали в среднем 40,8% рабочих, в 1980-е гг. — 36,1%. В отчетной документации признавалась высокая себестоимость продукции и проблема брака. На заводе действовали заниженные нормы выработки, которые не мотивировали рабочих повышать интенсивность труда [9, с. 99–100].

В 1960–1970-е гг. на АТЗ создавались преимущественно простые формы бригад (сквозные и сменные) с индивидуальным вознаграждением за труд [10, с. 67, 75]. Согласно годовому отчету предприятия, в 1984 г. БФОТ охватили уже 71% рабочих, причем в 85% от общего числа бригад использовалась коллективная оплата с применением КТУ [11, л. 195–196]. В 1987 г. в бригады с вознаграждением по конечным результатам были объединены около 80% рабочих тракторного завода [12, л. 110], что соответствовало общесоюзному уровню (76%).

Широкое распространение БФОТ не оказало положительного влияния на показатели работы предприятия: производительность труда за 1980 г. увеличилась на 2,8%, за 1984 г. — на 2,2%, за 1987 г. — на 1,3%; брак в производстве в 1980-е гг. сохранялся на уровне 0,4% к затратам; себестоимость одной из основных моделей производимого трактора — Т-4А — даже несколько возросла — с 7588 тыс. руб. в 1980 г. до 7619 тыс. руб. в 1987 г. Совместный труд не дисциплинировал рабочих — доля прогульщиков среди них в 1980-е гг. стабильно составляла около 13,5% [13, л. 35, 41, 54, 67; 14, л. 41, 51, 61, 76].

Приведенные данные позволяют заключить, что отчетные сведения о внедрении БФОТ на трактор-

ном заводе не отражали реальной картины. Процесс распространения бригадного труда в промышленности, запущенный в 1979 г., проходил без серьезного контроля со стороны государства из-за отставки в 1980 г. одного из инициаторов мероприятия — А.Н. Косыгина — с поста Председателя Совета Министров СССР. В начале 1980-х гг. АТЗ даже не учитывался о количестве и формах производственных бригад. В 1983 г. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС напомнило предприятиям о необходимости перехода к коллективным формам труда и его оплаты [9]. Именно тогда на тракторном заводе началась активная работа по созданию бригад с вознаграждением по конечным результатам, которая требовала перестройки рабочих мест, перепланировки оборудования и разработки новых положений оплаты труда. Впечатляющие итоги этой работы, которые предприятие продемонстрировало уже в 1984 г., дают основание полагать, что многие рабочие были объединены в бригады лишь формально.

В 1960–1970-е гг. на АТЗ бригады внедрялись на тех участках, где это диктовалось производственными условиями, а вот задача широкого перехода к БФОТ не встретила поддержки у заводской администрации. В 1981 г. на заседании, посвященном обсуждению проблем развития коллективных форм организации труда на производственном объединении, включавшем АТЗ и Рубцовский завод запасных частей (РЗЗ), директор объединения А. Дубовик и два его заместителя единодушно отметили отсутствие на предприятии условий для массового внедрения бригадного труда [10, с. 68–69].

Позиция руководства объясняется несколькими обстоятельствами. В качестве одного из них отметим упомянутый объем подготовительной работы для перехода к БФОТ, который мастера и начальники цехов не хотели выполнять в производственных условиях АТЗ. На протяжении почти всей своей истории завод находился в условиях перманентной реконструкции, незавершенность которой определяла нехватку производственных площадей и высокую долю устаревшего оборудования. Так, к концу 1980-х гг. на АТЗ доля единиц оборудования, эксплуатируемых от 10 до 20 лет, составила 60%, свыше 20 лет — 27% [12, л. 100].

Что еще более важно, руководители столкнулись с нежеланием рабочих объединяться в производственные бригады. Как отметил помощник директора объединения АТЗ и РЗЗ Ю. Кутепов в 1981 г., на АТЗ «выявились индивидуалисты, которые не хотели “коллективизации”» [10, с. 68].

Выполняя производственные задания индивидуально, рабочие использовали неформальные практики регулирования заработной платы: приписывали к выработке, сдерживали интенсивность труда для сохранения заниженных норм [9, с. 100]. Коллективная форма вознаграждения по конечным результатам работы ужесточа-

ла связь между количественными и качественными показателями труда и заработной платой, что вызывало опасения рабочих по поводу ее возможного снижения. Угрозу зарплаткам рабочих также создавал рваный ритм работы советских предприятий, представлявший собой чередование простоев и «штурмов». Так, из-за простоев тракторный завод в 1980 г. потерял 23515 человеко-часов, в 1984 г. — 46144, в 1987 г. — 81392 [13, л. 41; 14, л. 47]. По признанию директора АТЗ, в случае простоя бригаде было сложнее «вывести» зарплату, чем отдельным рабочим, которых можно было распределить по производственным участкам [10, с. 74].

Из-за необходимости перестройки производства на предприятиях Рубцовска и Алтайского края БФОТ распространялись неравномерно. Если рабочий при вступлении в бригаду терял в заработной плате, то легко мог перейти на другой завод, где на аналогичном производственном участке труд все еще оплачивался индивидуально. Упомянутая неритмичность производства увеличивала потребность предприятий в рабочей силе для выполнения плановых заданий, поэтому заводские руководители не стремились распространять БФОТ, опасаясь всплеска и без того высокой текучести кадров.

Возник замкнутый круг – БФОТ рассматривались государством как способ устранения проблемы нехватки рабочей силы, при этом именно ее дефицит, обостренный высокой текучестью кадров, препятствовал распространению бригадного труда.

На упомянутом заседании о развитии БФОТ на АТЗ и РЗЗ в 1981 г. директор производственного объединения А. Дубовик отметил: «Мы отлично понимаем, что люди трудятся не в полную силу <...> Ведь каждый на своем месте знает, что заработная плата не может быстро расти, и не “выкладывается” полностью» [10, с. 72]. Действительно, среднегодовые темпы роста заработной платы рабочих тракторного завода в 1960-е гг. составляли 4,1%, в 1970-е гг. — 4,7%, в 1980-е гг. — только 1,9%. Такая тенденция способствовала убеждению рабочих в том, что повышение интенсивности труда приведет только к ужесточению производственных заданий.

Согласно центральному положению теории о справедливой заработной плате [15], рабочие снижают интенсивность труда, когда складывается представление о несоответствии вознаграждения его должному уровню. На формирование такого представления у рабочих АТЗ воздействовало не только замедление темпов роста заработной платы, но и отсутствие серьезных изменений в условиях труда. До конца 1980-х гг. рабочие предприятия жаловались на поломки оборудования, земляной пол и отсутствие вентиляции в некоторых цехах. Уровень механизации труда на заводе едва превышал 50% [16, л. 9–10].

В описанных условиях стремление рабочих сдерживать интенсивность труда не могло исчезнуть

при их объединении в бригады. Более того, по мнению социологов, благодаря действию коллективных норм в бригадах создавалась питательная среда для выработки договоренности сдерживать трудозатраты при достижении определенных результатов [17, с. 55].

Примечательно, что на АТЗ, как и на других предприятиях Алтайского края, рабочие не использовали КТУ для корректировки заработной платы в зависимости от показателей труда каждого рабочего, а делили приработок бригады и премии поровну [18, с. 38]. Это означает, что вознаграждение отдельных рабочих не снижалось за брак или нарушения дисциплины и не зависело от индивидуальной производительности труда. Указанный факт, на наш взгляд, выступает проявлением солидарной работы «в меру», при которой дифференциация заработков не оказалась востребованной со стороны рабочих.

Отметим также причину, по которой распространение БФОТ не повлияло на проблему высокой себестоимости продукции АТЗ — создание бригад не сопровождалось их переводом на хозрасчет. Даже согласно официальной отчетной документации доля хозрасчетных бригад на тракторном заводе серьезно уступала общесоюзному показателю — 23 против 47% в 1987 г. [12, л. 110]. Внедрению хозрасчета препятствовала нехватка на заводе специалистов с экономическими знаниями, а также неритмичность производства, которая осложняла как учет, так и экономию ресурсов.

Исследование показало, что задачи распространения бригадных форм труда в промышленности СССР в 1960–1980-е гг. были направлены на решение ряда проблем советского производства, к которым относились высокая себестоимость продукции, низкий уровень технологической и трудовой дисциплины, сдерживание рабочими интенсивности своего труда. Инструментами выступала рациональ-

ная организация работы в комплексных и сквозных бригадах, внедрение хозрасчета, а также коллективная система оплаты труда по конечным результатам. Названная форма материального вознаграждения также должна была сократить потребность предприятий в рабочей силе за счет желания бригад выполнять производственные задания с меньшим количеством участников.

К концу 1980-х гг. большинство рабочих в советской промышленности были охвачены БФОТ, при этом, как показывает пример АТЗ, индикаторы эффективности работы предприятий не продемонстрировали позитивных изменений. Решить с помощью бригадного труда проблемы советского производства помешали другие изъяны экономической системы, а также сложившаяся модель взаимоотношений между рабочими и заводскими руководителями.

Рабочие АТЗ не стремились вступать в производственные бригады из-за угрозы снижения заработной платы. Находясь в условиях высокой текучести кадров, руководители нуждались в лояльности рабочих, поэтому, не оказывая на них серьезного давления, создавали на заводе преимущественно простые формы бригад с индивидуальной оплатой.

Технологическое состояние предприятия, отчасти обусловленная им неритмичность производства, осложняли учет затрат и формировали недовольство рабочих условиями труда и его оплатой. При сокращении темпов роста заработной платы это недовольство провоцировало практики сдерживания интенсивности труда, которые легко воспроизводились в бригадных коллективах, и если не поддерживались, то игнорировались заводскими руководителями. В результате распространение БФОТ на АТЗ принципиально не изменило систему организации и оплаты труда и, как следствие, не повысило эффективность производства.

Библиографический список

1. Хлевнюк О. В. Хозрасчетные бригады в начале 1930-х гг. // Вопросы истории. 1989. № 12. С. 124–133.
2. КПСС. Программа Коммунистической партии Советского Союза. М. : Госполитиздат, 1961. 144 с.
3. О развитии хозяйственного расчета и усилении роли экономических рычагов и стимулов : Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. // Сборник законодательных актов о труде: в 2 ч. М. : Юридическая литература, 1984. Ч. 1. С. 157–161.
4. Маркевич А.М., Соколов А.К. «Магнитка близ садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883–2001 гг. М. : РОССПЭН, 2005.
5. Пискунов М.О. Микрополитика позднесоветского завода: общее «своеволие» и борьба за дисциплину труда (случай Выборгского целлюлозно-бумажного завода 1982–1985 годы) // Журнал исследований социальной политики. 2017. Т. 15. № 2. С. 217–234. DOI:10.17323/727-0634-2017-15-2-217-234.
6. Труд в СССР : статистический сборник. М. : Финансы и статистика, 1988. 304 с.
7. О мерах по дальнейшему развитию и повышению эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности : Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 1 декабря 1983 г. // Сборник законодательных актов о труде: в 2 ч. М. : Юридическая литература, 1984. Ч. 2. С. 69–70.
8. Рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки. Утверждены постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 марта

1981 г. // Библиотека нормативно-правовых актов СССР (1917–1992 гг.). URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_10682.htm (дата обращения: 19.02.2024).

9. Прибыткова К.П. В поиске форм эффективности социалистического производства: нормирование труда рабочих-сдельщиков в промышленности Алтайского края в 1940-е — 1980-е годы // Гуманитарные науки в Сибири. 2017. Т. 24. № 2. С. 96–102. DOI: 10.15372/HSS20170217.

10. Как в основном, так и во вспомогательном. Заседание «за круглым столом» в производственном объединении «Алтайский тракторный завод». Рубцовск // ЭКО. 1980. № 4. С. 66–75.

11. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 4456.

12. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 4878.

13. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 4499.

14. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 4921.

15. Akerlof G. Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views // *American Economic Review*. 1984. Vol. 74. № 2. P. 79–84.

16. Архивный отдел администрации г. Рубцовска. Ф. Р-34. Оп. 3. Д. 3832.

17. Козлов В.Д. Почему рабочие ограничивают выработку? // Социологические исследования. 1990. № 2. С. 50–56.

18. Постольный В.В. Распространение постепенное и настойчивое // ЭКО. 1980. № 4. С. 35–39.

References

1. Khlevnyuk O. V. Self-supporting Brigades in the Early 1930s. *Questions of History*. 1989. No. 12. P. 124–133. (In Russ.).

2. CPSU. *Program of the Communist Party of the Soviet Union*. Moscow: Gospolitizdat, 1961. 144 p. (In Russ.).

3. On the Development of Economic Accounting and Strengthening the Role of Economic Levers and Incentives: Resolution of the Central Committee of the CPSU and the Council of Ministers of the USSR of July 12, 1979. *Collection of Legislative Acts on Labor: in 2 Parts*. Moscow: Yuridicheskaya Literatura, 1984. Part 1. P. 157–161. (In Russ.).

4. Markevich A.M., Sokolov A.K. “Magnitka Near the Sadovoye Koltso”: Incentives to Work at the Moscow Plant “Serp i Molot”, 1883–2001. Moscow: ROSSPEN, 2005. (In Russ.).

5. Piskunov M.O. Micropolitics of the Late Soviet Plant: Common “Self-will” and the Struggle for Labor Discipline (the Case of the Vyborg Pulp and Paper Plant 1982–1985). *The Journal of Social Policy Studies*. 2017. Vol. 15. No. 2. P. 217–234. (In Russ.).

6. *Labor in the USSR. Statistical Collection*. Moscow: Finansy i Statistika, 1988. 304 p. (In Russ.).

7. Resolution of the Council of Ministers of the USSR and the All-Union Central Council of Trade Unions of December 1, 1983 “On Measures to Further Develop and Increase the Efficiency of the Brigade Form of Organization and Stimulation of Labor in Industry”. *Collection of Legislative Acts on Labor: in 2 parts*. Moscow: Yuridicheskaya Literatura, 1984. Part 2. P. 69–70. (In Russ.).

8. Recommendations for the Development of a Brigade Form of Organization and Stimulation of Workers’ Labor at Mechanical Engineering and Metalworking Enterprises.

Approved by a Resolution of the State Committee for Labor of the USSR and the All-Union Central Council of Trade Unions Dated March 20, 1981. *Library of Normative Legal Acts of the USSR (1917–1992)*. URL: https://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_10682.htm (accessed: 19.02.2024). (In Russ.).

9. Pribytkova K.P. In Search of Forms of the Efficiency of Socialist Production: Labor Rate Setting of Piece-Workers in the Altai Territory Industry in the 1940s — 1980s. *Humanitarian Sciences in Siberia*. Vol. 24. No. 2. pp. 96–102. (In Russ.).

10. Both in Main and Auxiliary. Round Table Meeting at the Production Association «Altai Tractor Plant». *Rubtsovsk. ECO*. 1980. No. 4. P. 66–75. (In Russ.).

11. *Archive Department of the Administration of Rubtsovsk*. F. R-34. Op. 3. D. 4456. (In Russ.).

12. *Archive Department of the Administration of Rubtsovsk*. F. R-34. Op. 3. D. 4876. (In Russ.).

13. *Archive Department of the Administration of Rubtsovsk*. F. R-34. Op. 3. D. 4499. (In Russ.).

14. *Archive Department of the Administration of Rubtsovsk*. F. R-34. Op. 3. D. 4921. (In Russ.).

15. Akerlof G. Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*. 1984. Vol. 74. № 2. P. 79–84.

16. *Archive Department of the Administration of Rubtsovsk*. F. R-34. Op. 3. D. 3832. (In Russ.).

17. Kozlov V.D. Why Do Workers Limit Output? *Sociological Studies*. 1990. No. 2. P. 50–56. (In Russ.).

18. Postolny V.V. A Gradual and Persistent Spreading. *ECO*. 1980. No. 4. P. 35–39. (In Russ.).

Информация об авторе:

К.П. Прибыткова, кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры отечественной истории, Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия.

Information about the author:

K.P. Pribytkova, Candidate of Historical Sciences, Senior Lecturer, Department of National History, Altai State University, Barnaul, Russia.