

- ¹⁷ См.: Немчинов В. Социалистическое хозяйство и планирование производства // Коммунист. 1987. № 11.
- ¹⁸ Там же. С. 30.
- ¹⁹ Новожилков В. В. Указ. соч. С. 400.
- ²⁰ Немчинов В. Указ. соч. С. 27.
- ²¹ Попов В., Шмелев Н. Указ. соч. С. 224.
- ²² Там же. С. 205.
- ²³ Там же. С. 207.
- ²⁴ Фигурнов Э. Б. Централизованное управление и рынок // Коммунист. 1988. № 7. С. 64—65.
- ²⁵ Бунич П. Г. Хозмеханизм: идеи и реальность. М., 1988. С. 46.
- ²⁶ Валовой Д. Государственный заказ // Правда. 1988. 30 мая.
- ²⁷ Абалкин Л. И. Каким быть новому пятилетнему плану? // Коммунист. 1989. № 6. С. 17.



Н. Б. КОСТИНА

Свердловский инженерно-педагогический институт

**ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК ОРГАН САМОУПРАВЛЕНИЯ:
ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Коренное обновление социализма, преодоление деформаций и искажений предполагают существенное изменение в распределении социальных функций. Главное направление реформы в распределении функций управления и воспитания на уровне трудовых коллективов — обеспечение возрастания роли масс в их осуществлении, влияния масс на их реализацию. В предлагаемой статье сделана попытка рассмотреть объем и условия реализации такой общей функции, как управление, на уровне трудового коллектива.

Необходимость в перераспределении функций вызвана концентрацией их в руках центрального аппарата, который в условиях роста масштабов производства, усложнения социальной жизни стал неспособен принимать эффективные решения. Осознание такой необходимости возникло не сегодня. Можно сослаться на Конституцию (Основной закон) СССР, в которой предусматривалось расширение прав трудовых коллективов, включение их в качестве элемента в политическую систему: «Трудовые коллективы участвуют в обсуждении и решении государственных и общественных дел, в планировании производства и социального развития, в подготовке и расстановке кадров, в обсуждении и решении вопросов управления предприятиями и учреждениями, улучшения условий труда, использования средств, предназначенных для развития про-

изводства, а также на социально-культурные мероприятия и материальное поощрение.

Трудовые коллективы развивают социалистическое соревнование, способствуют укреплению трудовой дисциплины, воспитывают своих членов в духе коммунистической нравственности, заботятся о повышении их политической сознательности, культуры и профессиональной квалификации»¹. В различного рода партийных документах в 70-е — начале 80-х гг. постоянно обращалось внимание на повышение роли трудовых коллективов в планировании и управлении производством, подборе и расстановке кадров, эффективном использовании средств предприятий².

Но, несмотря на то что политические функции трудового коллектива признавались необходимыми, на деле они значительно принижались: коллектив не имел (да и сейчас не имеет, несмотря на закон о госпредприятии) возможности влиять на разработку и принятие планов, расходование средств, деятельность администрации и т. д., не мог реально взять под собственный контроль все эти вопросы. А ведь без действительной возможности *решать* эти и подобные вопросы слова о формировании у каждого работника чувства хозяина останутся лишь словами. Решать вопросы — значит оказывать влияние на решение и видеть, к чему оно ведет, а не просто участвовать в обсуждении и решении, ибо последнее может происходить и при пассивном одобрении общим собранием решений, подготовленных узким кругом людей без участия коллектива, который порой очень слабо представляет суть принимаемых решений и, что особенно важно, последствия их осуществления.

Повышение значимости политической и воспитательной функций трудового коллектива — требование времени. В наши дни особенно часто обращаются к мысли В. И. Ленина о том, что социализм — это живое творчество масс³. Совершенствование, обновление нашего общества прямо и непосредственно зависит от умения масс что-либо изменить, взять на себя ответственность. Становление трудовых коллективов как субъектов управления означает, что производители материальных благ, а равно и духовных ценностей сами и принимают, и исполняют решения, управляют своими делами. Это ставит вопрос об изменении содержания управленческой деятельности коллективов, ее стиля и организационных структур.

В чем состоит расширение содержания управленческой деятельности коллектива? Это прежде всего участие в разработке перспективных направлений и планов развития предприятий, контроль за ходом и результатами выполнения принятых решений, расширение круга проблем, окончательные решения по которым принимает сам коллектив⁴.

В качестве таких проблем рассматриваются следующие: утверждение мероприятий по повышению производительности труда, его эффективности и качества, правил внутреннего распорядка и т. п.;

определение направлений расходования фондов экономического стимулирования, других средств, остающихся в распоряжении коллектива, утверждение сметы расходов; распределение средств на оплату и стимулирование труда между структурными подразделениями в зависимости от достигнутых ими результатов; выборы руководителей, участие в подборе и расстановке кадров; установление форм материального и морального стимулирования, размеров поощрений.

Для реализации этих задач предлагается следующая модель взаимодействия администрации и коллектива. Администрация представляет на обсуждение коллектива несколько вариантов решения вопроса. Функции коллектива — обсуждение предложенных проектов, определение путей реализации или отклонение и установление основных направлений доработки.

Предполагается также расширить круг вопросов, по которым государственные и хозяйственные органы управления не могут принимать решений без согласия трудовых коллективов. Это прежде всего изъятие средств, заработанных коллективом и предназначенных на развитие производства, решение социальных вопросов, отвлечение технических средств и работников предприятия для выполнения работ, не относящихся непосредственно к их деятельности, изъятие части земельного участка и производственной площади предприятия⁵.

Важным моментом в развитии самоуправления является направление активности трудящихся на решение не только текущих вопросов, но и перспективных проблем. Для обеспечения постоянного и действенного участия коллектива в управлении каждому его подразделению, рядовому члену необходим доступ к информации. Повышение информированности коллектива — важнейшая предпосылка *компетентного* участия в управлении.

Перечисленные выше функции (обсуждение и принятие предложенных проектов, определение путей их реализации или отклонение) требуют для своего осуществления определенных организационных форм и их правового закрепления. Причем важен правовой статус не только самих этих форм, но и решений, принимаемых в рамках этих форм. Без этого все высказывания о необходимости перестройки окажутся лишь благими пожеланиями, свидетельством чего явилась Конституция СССР 1977 г. Вот почему в ходе нынешней реформы разрабатываются конкретные законы, обеспечивающие реализацию функций трудового коллектива⁶.

Организационные формы должны охватить все функции трудового коллектива, т. е. непосредственную и представительную демократию. Их единство представляет собой необходимые условия успеха. Такими организационными формами являются общие собрания (конференции) трудовых коллективов и советы трудовых коллективов (СТК). После вступления в силу Закона СССР о го-

сударственном предприятии (объединении) общее собрание (конференция) трудового коллектива должно стать одной из важнейших форм непосредственного участия трудящихся в управлении производством: выработке, принятии и выполнении решений по социально-экономическому развитию предприятия.

Важнейшими формами представительной демократии (участие трудящихся в управлении через избранных ими представителей) призваны стать СТК и другие общественные органы. Они должны активно участвовать в подготовке проектов решений с учетом общественного мнения и интересов коллектива.

Общее собрание (конференция) — полномочный орган трудового коллектива — избирает руководителей, СТК, заслушивает их отчеты, рассматривает проекты планов экономического и социального развития предприятия, определяет сметы расходов фонда экономического стимулирования, проекты технической реконструкции и т. д. Решения, принятые коллективом на общем собрании (не противоречащие существенно законодательству), должны выполняться всеми членами коллектива, в том числе и администрацией.

Совет трудового коллектива — выборный, постоянно действующий орган трудового коллектива, подотчетный общему собранию. Он осуществляет «верховную власть» на предприятии в период между общими собраниями, а также текущий контроль за выполнением их решений. Решения, принятые СТК в пределах его полномочий, также обязательны для всех членов трудового коллектива, включая администрацию. Эти решения не требуют ни согласования с администрацией, ни утверждения вышестоящими органами, их правомочно отменять только общее собрание. Таким образом, СТК призван реализовать функции трудового коллектива как полноправного хозяина на предприятии, самостоятельно решающего вопросы производственного и социального развития.

Однако этими весьма важными функциями не исчерпывается роль новых форм непосредственной и представительной демократии. Участвуя через эти организационные формы в управлении производством, каждый член коллектива сможет ощутить свою ответственность за принятие и выполнение решений, повлиять на выработку экономической политики, особенно при участии в решении стратегических вопросов развития предприятия (план, техническое перевооружение, смета расходов и т. д.). В то же время это и школа для участия в управлении на более высоком уровне (района, города, республики), где формируется ответственность за принятие решений на государственном уровне.

Ситуация, в которой «Советы, будучи по своей программе органами управления *через трудящихся*, на самом деле являются органами управления *для трудящихся* через передовой слой пролетариата, но не через трудящиеся массы»⁷, остается реальностью

и поныне. Выявляя объективные и субъективные причины этого положения, В. И. Ленин подчеркивал необходимость того, чтобы Советы действительно стали органами народовластия, и начавшееся участие трудящихся в управлении государственным и общественными делами рассматривал как «приступ к настоящему народному самоуправлению... к обучению народа управлять самим собой»⁸.

Думается, развиваемая в рамках трудового коллектива непосредственная и представительная демократия — это и приступ к народному самоуправлению, и важный способ обучения народа управлять самим собой. Как справедливо отмечает Ю. А. Тихомиров, необходимо постепенно привлекать людей к выполнению управленческих функций: переходить от простых функций к более сложным и увеличивать их объем, расширяя «участие граждан в формировании органов управления, подборе, выборе должностных лиц, определении целей и составлении планов, программ, анализе и использовании информации, принятии и выполнении решений, контроле и оценке полученных результатов»⁹. Участие в управлении на уровне трудового коллектива — первая ступень в привлечении масс к управлению, в развитии самоуправления с точки зрения влияния на принимаемые решения.

Но, как говорится, «гладко было на бумаге, да забыли про овраги». На пути реализации закрепленных в законе о госпредприятии принципов, методов, форм производственного самоуправления возникает немало препятствий. Выделим некоторые из них.

Прежде всего, это психологическая неподготовленность многих членов нашего общества к переменам, нежелание что-либо делать *самим* для изменения сложившейся ситуации, работать и принимать решения *самостоятельно*. Задача учиться работать, которую, как считал В. И. Ленин, «Советская власть должна поставить перед народом во всем ее объеме»¹⁰, чрезвычайно актуальна для нас и сегодня. Одно из противоречий нашего общества заключается в том, что оно нередко пытается решить накопившиеся проблемы и задачи перестройки на прежних направлениях, прежними способами. И это не только предпринимается «сверху», иных способов не видят подчас и «снизу». Так, С. Колесников ссылается на опубликованные в печати данные социологических исследований, проведенных АН СССР на 120 предприятиях: 52,6 % от 11 тысяч опрошенных видят главный резерв ускорения социально-экономического развития не в повышении заинтересованности, не в изменении хозяйственного механизма, а в *мерах административного порядка*. Причем, как показали исследования, год назад приверженцев административных методов было почти в три раза меньше¹¹. Как справедливо отмечает С. Колесников, «за этой цифрой — и нетерпеливое ожидание „чудесного избавления“ (и хорошо бы, конечно, одним махом) от надоевших экономических неуря-

диц, и привычка следовать „дисциплинарному“ стилю хозяйственной жизни»¹².

Но ведь за подобными ожиданиями и привычкой кроется неумение решать проблемы иными способами, а подчас и нежелание не только искать их, но и эффективно использовать уже найденное, причем именно со стороны рядовых членов коллектива. Об этом свидетельствуют следующие социологические данные. Если принять все вопросы, рассмотренные общими собраниями трудовых коллективов, за 100 %, то 73,5 % приходится на принятие коллективных договоров и обсуждение их выполнения (т. е. традиционный вопрос, всегда рассматривавшийся общими собраниями коллектива). В то же время лишь 4 % приходится на вопросы совершенствования организации труда, 3 — на распространение передового опыта, 2 — на воспитательную работу в коллективе и 1 % — на вопросы распределения фондов экономического стимулирования¹³. Как видим, те вопросы, по которым решения должны приниматься сегодня общим собранием, имеют очень малый удельный вес среди проблем, которыми на деле заняты общие собрания.

Возникает вопрос: насколько такие собрания — действительная форма *развития непосредственного участия трудящихся в управлении производством*, не являются ли они *формой* без нового содержания? Да, ведомственные инструкции пытаются «подправить» закон о госпредприятии, администрация предприятий — проводить «политику сдерживания» по отношению к деятельности общего собрания и СТК, их решениям¹⁴. Но есть и другая сторона медали — недостаточная активность самих трудящихся. Об этом говорят следующие данные. Так, 27,5 % опрошенных рабочих не участвовали в реализации ни одного важного полномочия, предусмотренного законом о предприятии. В разработке и обсуждении планов экономического и социального развития участвовали 10,8 % рабочих и 22,4 % ИТР и служащих. Минимально участие рабочих (6,4 %), служащих и ИТР (5,4 %) в решении вопросов использования средств фондов экономического стимулирования¹⁵. Итак, налицо значительный резерв повышения социальной активности трудящихся в решении производственных и социальных задач предприятия.

Развить инициативу и творчество коллектива можно, как справедливо отмечает И. П. Смирнов, только предоставив ему реальную возможность влиять на планирование и организацию труда, распределение средств материального поощрения, выбор руководителей и др. Он приводит такие данные. Непосредственное участие в управлении производством принимают 43 % молодых рабочих, причем в основном они участвуют в подведении итогов соревнования, реже — в распределении жилья, мест в детсадах, приеме и увольнении работников и др. (Кстати, хотели бы непосредственно участ-

воват в управлении 72,1 %.) Большинство желающих участвовать в управлении производством хотели бы решать вопросы, связанные преимущественно с удовлетворением бытовых и культурных потребностей. Меньше интереса проявляют они к разработке производственных планов, использованию средств на развитие производства, приему и увольнению работников. Это говорит о недостаточной готовности молодых рабочих к управлению (они не видят реальной связи интересов коллектива и своих интересов), а также о недостаточном развитии хозрасчета, расширении прав предприятий.

Доминирующая причина низкой управленческой активности, по мнению самих молодых рабочих, в том, что их «никто не привлекал к решению этих вопросов». Каждый 10-й считает себя плохо подготовленным к управлению. Примерно 1/3 рабочих не осознает необходимости участия в управлении производством и считает, что это дело администрации. Пассивное отношение к управлению производством свидетельствует и о слабости стимулов: зарплата пока не зависит от эффективности работы предприятия в целом¹⁶.

Непосредственная и представительная демократия в рамках трудового коллектива действительно станет формой и методом самоуправления на производстве в условиях хозрасчета. Но в то же время успех развития хозрасчетных отношений во многом зависит от активной и заинтересованной деятельности членов коллектива, т. е. эти два процесса — развитие хозрасчета и развитие демократии на производстве — тесно взаимосвязаны. Только через развитие непосредственной и представительной демократии в рамках коллектива можно преодолеть пассивное и потребительское отношение его членов к предприятию как к субъекту, который может (и должен!) *дать* хорошую зарплату, квартиру (да побыстрее!), обеспечить хорошие условия труда и т. д. Но ведь предприятие в условиях хозрасчета сможет дать ровно столько, сколько создал весь коллектив (за вычетом средств, необходимых для развития производства). И каждый член трудового коллектива должен спрашивать не с предприятия как с чего-то противостоящего ему, а с себя. Тогда и возникает необходимость выяснить, как «сработал» коллектив, на что он может рассчитывать, где слабые места и как их преодолеть, и на основе полученной информации принимать решения, осуществлять контроль за их выполнением.

Выше говорилось о психологической неподготовленности трудящихся к переменам. Но это — сторона общей неподготовленности к участию в управлении вообще. Ситуация, в которой рабочим десятилетиями объяснялось, что «наверху» знают, что и как, и обо всем заботятся, дала свои результаты: не только пассивное отношение к участию в управлении, но и простое неумение в нем участвовать. Формирование умения управлять — задача насущная и очень актуальная, не менее актуальная, чем профессионально-квалификационный рост рабочего или инженера. Но если профес-

сиональную квалификацию еще можно частично совершенствовать в рабочее время, то вырабатывать навыки и умения управленческой деятельности — вряд ли, особенно в условиях хозрасчета. Участие в управлении в рамках предприятий и объединений связано с затратами времени: оно возможно только за счет свободного времени. В современных условиях, когда участие всех членов коллектива в управлении производством необходимо, должны быть найдены и реальные условия его осуществления, в том числе и время для этой деятельности.

И. П. Смирнов объясняет пассивное отношение значительной части молодых рабочих к управлению производством тем, что слабо действуют стимулы, в частности зарплата. Думается, не только в этом дело. Участие трудящихся в управлении производством в рамках трудового коллектива требует, с одной стороны, вне рабочего времени, с другой — определенного уровня знаний, компетенции, который может быть достигнут работником только при наличии свободного времени и его рациональном использовании. Но где взять это дополнительное свободное время? Каким образом можно связать проблему сокращения рабочего времени с процессами, происходящими в нашем обществе? Эту связь можно представить так: сокращение рабочего времени (и соответственно увеличение свободного) должно стать *стимулом* к ударному труду, поощрением за него. На сегодняшний день ситуация такова, что увеличение свободного времени не является стимулом для лучшей работы, так как связано с уменьшением заработной платы (для учащихся вечерних школ, матерей, имеющих маленьких детей). Иными словами, речь идет не о повышении заработной платы за участие в управлении (принял участие в общем собрании — пять рублей, изучил ситуацию в цехе — десять), а о возможности заработать свободное время для самообразования, занятий с детьми, помощи родителям, участия в управлении, наконец.

Стимулирование величиной рабочего времени было предложено самими трудящимися в ходе всенародного обсуждения проекта Конституции СССР, затем получило поддержку и обоснование у ряда экономистов и философов¹⁷. Суть ее в том, что «стимулирование свободным временем предполагает уменьшение рабочего времени при условии выполнения или перевыполнения дневной нормы и при сохранении заработной платы»¹⁸. Речь идет о стимулировании отдельных работников, которые выполняют дневные нормы за меньшее время, чем предусмотрено. Эта возможность стимулирования хорошей работы не только деньгами, но и уменьшением количественной доли рабочего времени позволяет расширить сферу стимулов в сторону наибольшего соответствия их реальным потребностям трудящихся.

Введение хозрасчета расширяет сферу стимулов: лучше работающие предприятия имеют возможность улучшать условия труда

своих работников, решать социальные вопросы. Но этими благами и услугами нельзя удовлетворить разнообразные потребности людей. Существует много потребностей (воспитание детей, обучение, самообразование, участие в общественных делах), удовлетворение которых предполагает в качестве своего условия наличие свободного времени. Последнее же можно «произвести» путем совершенствования деятельности производственного коллектива, сокращая тем самым количество необходимого рабочего времени.

Сторонники узкоэкономического подхода исходят из того, что стимулирующая роль денег беспредельна. Но она имеет границу, за которой добывание денег обесмысливается. Конечно, в наших условиях стимулирующая роль денег еще долго будет велика, для большинства трудящихся верхний «порог» денежного стимулирования еще не достигнут, но границы этого стимула видеть необходимо. Упование только на денежное стимулирование не учитывает и такого негативного последствия, как вещизм. Дифференциация же материального стимулирования, использование и денежных стимулов, и сокращения рабочего времени для тех категорий трудящихся, которые в нем особенно нуждаются и его *заработали*, будет способствовать развитию личности.

Однако вызывает несогласие стремление «заорганизовать» это свободное время. Так, И. П. Смирнов говорит о том, что для «отдельных видов работ, имеющих богатое творческое содержание, правомерно ставить вопрос о ...некотором сокращении норм основного рабочего времени с целью повышения квалификации и развития других форм подготовки к труду. При этом можно было бы организовать для некоторых категорий рабочих и специалистов один-два раза в месяц „творческие дни“ для знакомства с новой техникой, прогрессивной технологией... Причем такую работу не следует отождествлять с самоподготовкой, а рассматривать ее как часть обязательной производственной программы, проводить под контролем администрации, по разработанной методике на базе домов техники, центров переподготовки рабочих кадров, технических библиотек и сопровождать периодической проверкой квалификации тружеников»¹⁹.

Это фактически не дополнительное свободное время, а рабочее время, достаточно жестко зарегламентированное. Суть подобного предложения состоит в том, что перераспределение между свободным и рабочим временем предлагается провести «сверху», *дать* его работникам, т. е. они его *не зарабатывают*. Отсюда и стремление контролировать его использование. Заработанное же время человек использует свободно, как хочет. В этом — принципиальная разница. И, конечно, дополнительное свободное время необходимо всем работникам, например, для подготовки к участию в управлении и для самого этого участия.

Свободное время может зарабатывать не только отдельный

работник или отдельное подразделение трудового коллектива, но и весь коллектив, все предприятие в целом. Например, в случае повышения предприятием производительности труда «часть» этой производительности, точнее, часть времени, освобождающегося в связи с повышением производительности труда, позволяет сократить на известную величину рабочее время членов коллектива. Другая часть этого времени может обеспечивать снижение цен, но это тема особого разговора.

В итоге предприятие, осуществившее модернизацию, повысившее производительность труда, не увольняет работников, а лишь сокращает время их труда, осуществляя при этом дифференцированный подход к различным работникам и подразделениям. Это дает возможность поставить величину рабочего времени в зависимости от характера труда, его интенсивности, наукоемкости, ресурсосбережения на отдельных предприятиях, которые в настоящих условиях никак не связаны, т. е. рабочее время будет различным у работников разных предприятий в зависимости от результатов их деятельности. Численность коллектива, улучшившего свою работу, не уменьшается; сокращается рабочее время, поэтому нет опасений, что часть тружеников будет уволена. Возникает прочная и тесная связь работника и коллектива.

Таким образом, первое, что выигрывают хорошо работающие, — свободное время, которое можно использовать для непрерывного самообразования, участия в управлении, решения социальных проблем (жилищное строительство, занятия с детьми и др.). Это выигрыш социальный. Другой выигрыш, экономический, включает в себя несколько моментов: более низкие цены (или цены ниже общественно необходимых затрат) обеспечивают гарантированный сбыт, прочное положение предприятия, производитель выигрывает через снижение цен как потребитель. Снижение цен означает снижение издержек производства и повышение покупательной способности одной и той же суммы, т. е. выигрывают и коллектив как производитель товаров, и каждый член производственного коллектива как потребитель жизненных благ.

Возможно, не все члены коллектива захотят, чтобы стимулом было время. Этим людям необходимо предоставить совместительство по месту работы, либо они будут дополнительно заняты в кооперативах и т. д.

Итак, мы видим, что производственно-экономические и управленческие функции трудового коллектива тесно взаимосвязаны. Развитие демократии на производстве, расширение форм непосредственного и представительного участия всех членов коллектива в управлении с необходимостью предполагают полный хозрасчет как экономическую основу. С другой стороны, развитие самоуправленческих начал — важнейшее условие для развития хозрасчетных отношений. Проявление инициативы и самостоятельности, переход

от совещательных форм участия масс в управлении к участию в принятии управленческих решений и их выполнении неразрывно связаны с политической и правовой культурой личности, со становлением ее как субъекта управленческой деятельности.

¹ Конституция (Основной закон) СССР // Конституция общенародного государства М., 1978. С. 114.

² См., например: Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1978. С. 66.

³ См.: Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 44. С. 205, 209.

⁴ См.: Реформа управления экономикой. Проблемы и поиск. М., 1987. С. 287.

⁵ См.: Там же. С. 288—290.

⁶ См.: Абалкин Л. И. Каким быть новому пятилетнему плану? // Коммунист. 1989. № 6. С. 14.

⁷ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 38. С. 170.

⁸ Там же. Т. 34. С. 216.

⁹ Человеческий фактор и ускорение социально-экономического развития. М., 1988. С. 127—128.

¹⁰ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 36. С. 189.

¹¹ См.: Колесников С. Продолжающиеся уроки // Коммунист. 1989. № 1. С. 16.

¹² Там же.

¹³ См.: Реформа управления экономикой. Проблемы и поиск. С. 280.

¹⁴ См.: Торкановский Е. Производственное самоуправление: что на пути? // Коммунист. 1988. № 12.

¹⁵ См.: Реформа управления экономикой. Проблемы и поиск. С. 285.

¹⁶ См.: Смирнов И. П. Советский рабочий: формирование творческой личности. М., 1987. С. 64—72.

¹⁷ См.: Там же. С. 55—58; Толокина Е. Стимулирование свободным временем // Экон. науки. 1987. № 5; Чубаров К. К. Стимул — свободное время // Экономика и организация промышленного производства. 1985. № 10.

¹⁸ Толокина Е. Указ. соч. С. 82.

¹⁹ Смирнов И. П. Указ. соч. С. 57—58.

