

ПЛАН СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КОЛЛЕКТИВА ПРЕДПРИЯТИЯ
КАК ИСТОРИЧЕСКИЙ ИСТОЧНИК

(по материалам ленинградского объединения
электронного приборостроения «Светлана»)

В современных условиях все более актуальным становится всестороннее изучение истории трудовых коллективов, действующих в сферах производства, обслуживания, науки и управления. При этом перед историками стоит задача поиска и использования таких видов источников, которые позволили бы осветить деятельность трудовых коллективов комплексно и как бы «изнутри».

Рассматривая недостаточно разработанные вопросы современной истории трудовых коллективов, А. В. Митрофанова, И. П. Остапенко, Л. С. Рогачевская в своей итоговой статье подчеркивают необходимость углубленного, всестороннего анализа и обобщения процессов и явлений, «происходящих в социальном развитии трудовых коллективов в целом».¹ Историческим источником, позволяющим в определенной мере решить эту задачу, является план экономического и социального развития конкретного трудового коллектива.

Возможность использования этого документа в качестве исторического источника уже отмечалась в статье В. З. Дробижева.² Общий обзор планов социального развития коллективов промышленных предприятий был сделан в труде, посвященном изучению и систематизации массовых источников по истории современного рабочего класса. В этой книге впервые предпринята попытка детального рассмотрения этого документа, который, как пишет Н. В. Злобин, «может являться историческим источником, уникальным по своей комплексности и содержанию».³

Настоящая статья ставит своей целью показать действительные возможности данного вида источника на примере изучения планов технико-экономического и социального развития коллектива ленинградского объединения электронного приборостроения (далее — ЛОЭП) «Светлана».

Созданное более 20 лет назад, в числе первых ленинградских объединений, ЛОЭП «Светлана» в начале 60-х гг. переживало

¹ Митрофанова А. В., Остапенко И. П., Рогачевская Л. С. Итоги и задачи изучения истории фабрик и заводов СССР. — Вопросы истории, 1982, № 1, с. 12—13.

² Дробижев В. З. Социальная политика Советского государства и рабочий класс: Некоторые итоги и задачи изучения проблемы. — История СССР, 1984, № 2, с. 84.

³ Массовые источники по истории советского рабочего класса периода развитого социализма. М., 1982, с. 193.

глубокую организационную и технологическую перестройку.⁴ В связи с этим в объединении громадное значение приобрела проблема укрепления трудового коллектива, повышения уровня его сплоченности, роста его производительных возможностей. Настоятельная потребность решения всех этих задач диктовала необходимость создания конкретной научно обоснованной программы мер, направленных на сплочение трудового коллектива, адаптации его к новым условиям хозяйствования. Такой программой стал комплексный план социального развития коллектива объединения, разработанный впервые в СССР в марте 1966 г. и рассчитанный на период 1966—1970 гг.⁵ В дальнейшем был подготовлен аналогичный план на 1971—1975 гг.⁶ Сравнение их позволяет лучше представить историю разработки данного источника, полнее охарактеризовать его содержание и основные возможности для изучения истории трудовых коллективов промышленных предприятий за десятилетие.

К созданию указанных планов «заказчики» из объединения «Светлана» привлекли социологов из НИИ комплексных социальных исследований при ЛГУ им. А. А. Жданова. Проведенные ими предварительные исследования фактического состояния недавно созданного коллектива объединения помогли определить конкретное содержание и структуру плана социального развития.

Главная цель создания плана — охватить в одном документе основные направления социального развития трудового коллектива с тем, чтобы сознательно управлять этим развитием.⁷ Сложность социальной жизни производственного коллектива определила и богатство содержания плана, необходимость отражения в нем как собственно социальных задач, так и влияния социальных факторов на производственную деятельность. Кроме того, начиная с плана социального развития на 1971—1975 гг. в нем все более заметной становится тенденция к сближению с техпромфинпланом, что привело в конце 70-х гг. к их слиянию. Впоследствии такой подход получил закрепление в Конституции СССР 1977 г. и ст. 6 Закона о трудовых коллективах как право последних на разработку и обсуждение проектов перспективных и текущих планов экономического и социального развития пред-

⁴ См.: *Филатов О. В., Кустов В. М., Михайлов Е. В.* Слагаемые успеха: Из опыта работы ленинградского объединения электронного приборостроения «Светлана». Л., 1976. 196 с.; *Филатов О. В., Блохин Ю. И.* Ступени роста: Из опыта становления и развития объединения «Светлана». Л., 1982. 64 с., и др.

⁵ Основные направления перспективного комплексного плана социального развития коллектива объединения «Светлана» на 1966—1970 гг. Л., 1968. 17 с.

⁶ Основные направления перспективного комплексного плана технико-экономического и социального развития объединения «Светлана» на 1971—1975 гг. Л., 1970. 45 с.

⁷ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1966—1970 гг., с. 1; Основные направления перспективного комплексного плана... на 1971—1975 гг., с. 1.

приятый.⁸ Как отмечалось выше, эта тенденция сказалась даже в некотором изменении названия плана социального развития на девятую пятилетку. С самого начала рассматриваемый документ сложился как комплекс взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих своевременное достижение запланированного уровня социального развития трудового коллектива. Структура обоих планов в принципе одинакова. Каждый из них состоит из четырех разделов.⁹

Основные направления перспективного комплексного плана социального развития коллектива объединения «Светлана» на 1966—1970 гг.

1. Повышение технического уровня производства и изменения в структуре коллектива объединения.
2. Организация всестороннего учета влияния современного НТП и проводимой экономической реформы на развитие коллектива объединения.
3. Улучшение условий труда и укрепление здоровья трудящихся.
4. Улучшение социально-культурных условий трудящихся, обеспечение роста их культурно-технического уровня и улучшение жилищно-бытовых условий.

Основные направления перспективного комплексного плана технико-экономического и социального развития объединения «Светлана» на 1971—1975 гг.

1. Повышение технического уровня производства и изменения в социально-экономической структуре коллектива.
2. Улучшение условий труда и быта на производстве, укрепление здоровья трудящихся.
3. Коммунистическое воспитание, развитие общественной активности, улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий трудящихся.
4. Организация всестороннего учета социальных изменений в коллективе и проведение социологических исследований.

Как видно, содержание «Основных направлений» обоих планов в целом вполне сопоставимо. Изменения коснулись только порядка расположения разделов: в плане на девятую пятилетку второй раздел стал четвертым, последним, а свое место «уступил» третьему разделу.

Оба документа открываются справкой по комплексному плану социального развития коллектива объединения «Светлана», в плане на девятую пятилетку справка названа просто «Введение». В справках объясняется причина создания документа, его основная цель, отличительные особенности в планируемый период, источник финансирования вошедших в него мероприятий. «Введение» к плану на 1971—1975 гг. содержит важнейшие результаты выполнения мероприятий предыдущего плана. В нем нашли отражение поиски в области методики социального планирования, связь плана объединения с соответствующим планом

⁸ Закон Союза Советских Социалистических Республик о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. М., 1984, с. 6.

⁹ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1966—1970 гг., с. 4, 11—12; Основные направления перспективного комплексного плана... на 1971—1975 гг., с. 9.

района, где расположено объединение. В годы девятой пятилетки крупные цехи и отделы объединения стали создавать свои планы социального развития и, естественно, встал вопрос об их связи с основным планом. «Введение» также рассматривает эту проблему. Кроме основного «Введения», каждому разделу предшествует своя небольшая справка.

По всем разделам плана намечаются показатели, которые характеризуют процесс изменений социальных параметров трудового коллектива, и мероприятия, с помощью которых эти изменения будут достигнуты. Большая часть мероприятий имеет указание на срок и место проведения. В зависимости от того, какое явление социальной жизни коллектива характеризуется, показатели различаются по степени директивности, методам планирования, характеру нормативной базы, степени точности.¹⁰

Первый раздел плана социального развития — важнейший, именно в нем зафиксирован процесс непосредственного перехода технологических изменений в социальные. Все показатели этого раздела имеют характер планируемых и основаны на четкой нормативной базе. В плане на 1966—1970 гг. этот раздел состоял из 11 мероприятий. Часть из них представляют собой мероприятия, способствующие повышению общего технического уровня производства за счет разработки и освоения более совершенных изделий электронной техники, проведения широкой механизации и автоматизации, перевода всех массовых изделий на поточные механизированные линии и т. д. Осуществление этих мероприятий требовало серьезных сдвигов в социальной структуре коллектива. Вот важнейшие показатели социальной структуры коллектива, достижение которых планировалось на конец восьмой пятилетки: а) рост среднего разряда рабочих объединения с 2.69 до 3.3; б) повышение средней заработной платы рабочих не менее чем на 20%; в) сокращение количества подсобных, вспомогательных и транспортных рабочих в 2 раза.¹¹ За счет механизации управленческого труда, внедрения АСУ производством на базе ЭВМ к 1970 г. планировалось сократить работников, занятых на счетных и учетных операциях, на 25—30%.¹² Этот же раздел плана на следующую пятилетку значительно объемней по содержанию и сложнее по композиции. Он состоит из двух частей: 1) научно-технический прогресс и рост объемов производства; 2) изменение профессионально-квалификационной структуры и уменьшение различий между физическим и умственным трудом.¹³

Мероприятия первой части раздела направлены на ускорение внедрения передовой технологии, углубление процессов механи-

¹⁰ Подробнее см.: Социология социалистического производственного коллектива. М., 1982. 167 с.

¹¹ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1966—1970 гг., с. 3.

¹² Там же, с. 4.

¹³ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1971—1975 гг., с. 12—16.

зации и автоматизации, придание им комплексного характера. На основе комплексной реконструкции заводов объединения к 1975 г. предполагалось довести количество приборов с техническими характеристиками, находящимися на уровне лучших мировых образцов, до 95% от общего объема.¹⁴ Вторая часть содержит мероприятия, которые продолжают и развивают процесс прогрессивных изменений профессиональной структуры коллектива, начатый в восьмой пятилетке. Особое внимание по-прежнему уделялось неуклонному сокращению числа рабочих, занятых малоквалифицированным (на 2%) и неквалифицированным (на 2,5%) трудом. Для обеспечения соответствия квалификации рабочих сложности работ ставилась задача повысить средний разряд с 3,3 до 3,5.¹⁵ За счет повышения производительности труда и рентабельности производства, роста среднего разряда работающих к концу пятилетки намечалось обеспечить рост заработной платы трудящихся на 24% с преимущественным увеличением ее низкооплачиваемым рабочим.¹⁶ Перечисленные мероприятия являются наглядным примером того, как через трудовой коллектив прямо осуществляется социальная политика социалистического государства в таких важнейших сферах жизни советского народа, как сфера труда и сфера доходов и потребления.¹⁷

Второй раздел интересующего нас документа (соответственно четвертый раздел плана на девятую пятилетку) — это по существу программа перспективных социологических исследований. Цель их — периодический и всесторонний учет социальных изменений в трудовом коллективе. Проведение указанных исследований, как отмечалось в печати, базируется на следующих основных принципах: 1) непрерывность исследований, что вызывается постоянным развитием самого трудового коллектива; 2) последовательность изучения различных социальных проблем в зависимости от их актуализации, степени срочности их решения; 3) достаточная репрезентативность и масштабность исследования; 4) комплексность усилий специалистов различных наук при исследовании.¹⁸

Созданная в объединении лаборатория планирования социального развития и социологических исследований совместно с НИИ комплексных социальных исследований при ЛГУ им. А. А. Жданова за 10 лет провела более 25 исследований по различным аспектам социальных проблем труда.¹⁹ Отметим, что в девятой пятилетке расширились масштабы исследований, они охватили

¹⁴ Там же, с. 13.

¹⁵ Там же, с. 14.

¹⁶ Там же, с. 15.

¹⁷ *Рогович В. З.* Социальная политика в развитом социалистическом обществе. М., 1980, с. 40, 44.

¹⁸ *Островский Е. А., Русалинова А. А.* О социальных исследованиях в ленинградском производственном объединении «Светлана». — Социологические исследования, 1975, № 2, с. 123—124.

¹⁹ Новаторский стиль «Светланы». [М.], 1976, с. 29.

все основные цехи объединения вместо двух-трех первоначально. По сравнению с программой на восьмью пятилетку, где исследования были ориентированы на прикладные, производственные цели, отличительной чертой исследований на 1971—1975 гг. стало «более глубокое изучение настроений и интересов людей, взаимоотношений в трудовом коллективе... изучение социально-психологических аспектов управления коллективом».²⁰ В поисках новых форм решения столь сложной задачи специалисты пришли к мысли создать социально-экономический паспорт коллектива объединения по данным на 1 января 1971 г. и впредь разрабатывать его каждый год.²¹ Администрация и руководители общественных организаций объединения отмечали исключительную важность нового документа, так как в нем содержится около 200 показателей, «раскрывающих основные тенденции в развитии социальных процессов».²²

Усиление роли социального фактора на производстве, т. е. повышение «отдачи» от работы трудящихся, прямо зависит от организации производства, режима и условий труда на каждом участке и рабочем месте. Меры по совершенствованию социально-гигиенических и организационных условий труда имеют большие достоинства — они оперативны и практически неисчерпаемы. Собственно, весь третий (соответственно второй раздел плана на девятую пятилетку) раздел плана социального развития коллектива состоит из мероприятий, направленных на повышение уровня организации труда и его охраны, укрепление промышленной санитарии, ликвидацию таких профессиональных заболеваний, как дерматит, силикоз, ртутные отравления, на сокращение производственного травматизма.²³ И по количеству мероприятий, и по широте изменений в условиях труда, и по числу работников, охваченных этими изменениями, план на 1971—1975 гг. значительно превосходит предыдущий. Более 1 млн. руб. предполагалось истратить на мероприятия в области организации труда и промышленной гигиены в течение девятой пятилетки.²⁴ Примечательно, что с расширением своих возможностей трудовой коллектив объединения усложнял поставленные перед собой задачи.

К концу девятой пятилетки намечалось совсем прекратить выброс в атмосферу аэрозолей. С этой целью все потребители водяного газа переводились на природный газ, а для контроля за содержанием в воздухе вредных примесей началось оборудование химической лаборатории. В результате стало возможным

²⁰ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1971—1975 гг.. с. 43.

²¹ Там же, с. 45.

²² Идеино-воспитательная работа в производственном коллективе: Опыт, проблемы. М., 1976, с. 163.

²³ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1966—1970 гг.. с. 5—6.

²⁴ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1971—1975 гг.. с. 20.

существенно очистить воздушный бассейн не только завода «Светлана», но и прилегающих к нему жилищных массивов. Эти и другие природоохранные мероприятия плана позволили очистить территорию от складов угля и болотной руды.²⁵ Другой пример. По рекомендации заводских социологов в пяти цехах, где господствовал монотонный, репродуцирующий характер труда, был намечен комплекс мероприятий, выполнение которых позволило бы к концу пятилетки ввести в этих цехах оптимальный режим работы и отдыха, оборудовать функциональную музыку.²⁶ Продолжались и ранее начатые работы по расширению санитарно-бытовых помещений, оборудованию различных врачебных кабинетов, улучшению организации общественного питания на производстве. Показатели этого раздела — частично прогнозируемые, частично фиксируемые по фактическому состоянию (например, показатели заболеваемости, производственного травматизма), большинство из них основаны на конкретной нормативной базе и, следовательно, поддаются прямому контролю.

Наконец, обратимся к содержанию последнего (третьего в плане на девятую пятилетку) раздела интересующего нас документа. По числу мероприятий это самый большой раздел плана, по их содержанию он непосредственно не связан с пущами производства и имеет, если можно так выразиться, наиболее социальный характер. Если в плане на 1966—1970 гг. мероприятия четвертого раздела просто изложены последовательно друг за другом, то в документе на девятую пятилетку они систематизированы и разбиты на следующие пять частей:

- 1) повышение идейно-политического, общеобразовательного и технического уровня, развитие общественной активности;
- 2) совершенствование социально-психологических взаимоотношений в производственном коллективе;
- 3) организация отдыха и культурно-массовая работа;
- 4) развитие физической культуры и спорта;
- 5) расширение сети культурно-бытовых учреждений и жилищно-строительство.²⁷

Раскроем содержание некоторых частей этого раздела.

Развитие научно-технического прогресса в промышленности, а в данном случае возрастающие темпы роста электронного приборостроения требовали от работников отрасли постоянного повышения уровня знаний и опыта, а значит, и планомерной подготовки высококвалифицированных специалистов. В планах нашли широкое отражение процессы обучения, повышения квалификации, овладения смежными специальностями, которые охватили практически всех работников объединения. Только в 1969 г. в соответствии с планом социального развития объединение подготовило 2000 молодых рабочих, 3000 производственников повысили

²⁵ Там же.

²⁶ Там же, с. 21.

²⁷ Там же, с. 29, 35—37.

свою квалификацию, 2000 продолжили учебу в техникумах и вузах. 62 работника, в том числе бывшие рабочие, обучались в группах соискателей ученой степени кандидата технических наук.²⁸ Успешно была выполнена задача — поднять средний разряд рабочих с 2.69 до 3.3.²⁹ Такая масштабная работа продолжалась и в следующей пятилетке. При этом несколько изменилась направленность обучения трудящихся. Целью его стало не просто повышение общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня, а максимальное приближение его структуры к структуре, отвечающей потребностям производства. К концу девятой пятилетки в связи с освоением 80 новых видов изделий предстояло обучить второй профессии 2650 человек и подготовить 1500 рабочих по 50 новым профессиям.³⁰

Много внимания в этом разделе плана уделялось развитию такой формы общественной активности, как участие трудящихся в движении за коммунистический труд. И здесь мероприятия плана на девятую пятилетку более целенаправленны, носят системный характер. Трудовой коллектив поставил перед собой задачу принципиальной важности — добиться звания «Объединение коммунистического труда». На ее решение была направлена вся система социалистического соревнования внутри объединения, все подразделения «Светланы» вели борьбу за звание «Цех (отдел) высокой культуры производства».³¹

Большое место в планах социального развития занимают мероприятия по организации быта и отдыха трудящихся объединения. Начатое в восьмой пятилетке строительство Дворца культуры, нескольких спортивных залов, бассейна, базы для рыбаков и охотников, расширение пионерских лагерей и т. д. было продолжено и закончено в годы девятой пятилетки. Вместе с тем благодаря переходу объединения на новые условия планирования и материального стимулирования производственной деятельности коллектива и высокоэффективной работе появилась возможность вести строительство домов отдыха и санаториев на Черноморском побережье Кавказа и в Прибалтике.³² В течение 10 лет в результате регулярного выполнения мероприятий планов социального развития в объединении удалось значительно поднять уровень физкультурно-массовой работы, что позволило коллективу «Светланы» претендовать на почетное звание «Спортивный клуб».³³ Нашли отражение в планах и вопросы удовлетворения потребностей трудящихся и их семей в жилье.

Мы упоминали о том, что отличительной чертой социологических исследований в 1971—1975 гг. стало углубленное изучение

²⁸ Ленинградская правда, 1970, 25 марта.

²⁹ Основные направления перспективного комплексного плана... на 1971—1975 гг., с. 2.

³⁰ Там же, с. 30.

³¹ Там же, с. 34.

³² Там же, с. 37.

³³ Там же, с. 36.

социально-психологического климата коллектива ЛОЭП «Светлана». Во второй части рассматриваемого раздела сформулированы основные направления, по которым должны были совершенствоваться социально-психологические взаимоотношения в производственном коллективе. Это — и развитие системы материального и морального стимулирования, самоуправления, широкое информирование трудящихся о целях и задачах, стоявших перед коллективом, совершенствование стиля и тона руководства.³⁴ По своей природе мероприятия, призванные оказать положительное влияние на морально-психологическую атмосферу коллектива, не имеют количественной оценки. Однако ее можно получить косвенным образом, через другие показатели, имеющие комплексный характер. Так, например, совокупность мер, принятых администрацией и общественными организациями объединения с целью повысить эффективность работы линейных руководителей производства, позволила к концу девятой пятилетки сократить процент увольнений по причине личных конфликтов с 2.1 (1970 г.) до 0.3—0.4 от общего числа увольнявшихся.³⁵ Попытка решения такой серьезной проблемы социального развития коллектива свидетельствует о значительном повышении уровня социального планирования в объединении «Светлана».

В конце четвертого раздела обоих планов стоят подписи генерального директора ЛОЭП «Светлана» и руководителей партийной, профсоюзной и комсомольской организаций.

Издание планов на восьмую и девятую пятилетки тиражом соответственно 3000 и 5000 экземпляров означает, что практически все подразделения имели возможность следить за ходом их выполнения.

Рассмотрение содержания всех четырех разделов планов на восьмую и девятую пятилетки показывает, какой широкий спектр проблем социального развития коллектива в них заключен. Однако даже такой документ, в целом имеющий комплексный характер, не исчерпывает всего богатства и многообразия жизни трудового коллектива. Сделать анализ полнокровным и всесторонним помогает большая группа документов, возникающих в процессе подготовки и реализации плана социального развития, в ходе контроля за выполнением его мероприятий. К этой группе относятся прежде всего материалы широких социологических исследований, которые с 1973 г. публикуются в специальных сборниках, издаваемых лабораторией объединения.³⁶ Существенным дополнением к плану являются также социально-экономические паспорта всего объединения, а с середины девятой пятилетки — и паспорта крупных цехов, отделов, других подразделений. В этих документах собраны и цифровые показатели, фиксирующие важнейшие параметры социальной жизни коллектива на разных

³⁴ Там же, с. 35.

³⁵ Поваторский стиль «Светланы», с. 30.

³⁶ Там же, с. 29.

уровнях его структуры.³⁷ Кроме того, сами планы, разумеется, не дают представления о том, как идет их практическое выполнение. По инициативе партийного комитета ЛОЭП «Светлана» разработано и успешно действует специальное «Положение о контроле за выполнением плана экономического и социального развития объединения». Созданная, согласно Положению, постоянно действующая комиссия осуществляет систематический оперативный контроль, готовит справки для периодических совместных заседаний партийного, профсоюзного и комсомольского комитетов, на которых отчитываются исполнители, ответственные за выполнение тех или иных мероприятий плана. Ежеквартально на рабочих собраниях начальники цехов и отделов информируют свои коллективы о ходе выполнения планов социального развития подразделений. Материалы этих отчетов, как и материалы всей работы по контролю за выполнением плана, широко публикуются в многотиражной газете объединения «Светлана».³⁸ Газета производственного объединения — тоже исторический источник, нередко уникальный по содержанию. Именно в ней можно найти многие материалы, раскрывающие на примере первичных производственных коллективов и конкретных работников весь процесс и результаты выполнения социальной программы коллектива объединения.³⁹ Но и это еще не все. Выше уже говорилось, что в ЛОЭП «Светлана» комплексный план экономического и социального развития — это единый «программный документ, определяющий работу всех служб и общественных организаций».⁴⁰ На его основе создаются и реализуются перспективные и текущие планы работы партийного, профсоюзного и комсомольского комитетов объединения. Вокруг мероприятий плана строится работа всех общественных организаций трудового коллектива».⁴¹

Следовательно, чтобы получить полное представление о многообразной и динамичной социальной жизни трудового коллектива, необходимо изучить, сопоставить и проанализировать весь массив указанных выше документов и материалов.

Опыт работы коллектива ЛОЭП «Светлана» по планам социального развития в течение 10 лет убедительно доказал высокую эффективность планирования и реализации социальных мероприятий. По подсчетам специалистов, доля этих мероприятий составила почти 30% в повышении производительности труда по всем факторам (напомним: задание по росту производительности труда в девятой пятилетке объединение «Светлана» выпол-

³⁷ Там же, с. 28—29.

³⁸ Там же, с. 30.

³⁹ Подробнее см.: *Измайлов А. Ф.* Газета трудового коллектива. Л., 1983. 134 с.

⁴⁰ Социально-экономическое планирование и идеологическая работа. М., 1976, с. 110.

⁴¹ Идеино-воспитательная работа в производственном коллективе..., с. 167.

нило уже в марте 1974 г.).⁴² Текучесть кадров (а это важнейший комплексный показатель стабильности коллектива) за 10 лет сократилась в три раза и составляла в 1975 г. 5%.⁴³ Такое снижение текучести кадров обеспечило объединению экономии в 1.5 млн. руб. В целом проведенный анализ показал, что реализация социальных мероприятий на «Светлане» оказалась в четыре-шесть раз эффективнее, чем осуществление технических мер.⁴⁴

Изучение планов социального развития ЛОЭП «Светлана» приводит нас к выводу, насколько полезен может быть историк, изучающему деятельность современных трудовых коллективов, этот исторический источник, имеющий массовый характер. Возникновение и распространение планов социального развития, закрепление практики социального планирования в Конституции СССР 1977 г. прямо связано с предпринимаемыми КПСС усилиями по активизации в нашей хозяйственной деятельности «человеческого фактора». Выполнение утвержденной XXVII съездом КПСС программы ускорения социально-экономического развития нашего общества в огромной степени зависит от того, насколько полно и глубоко мы сумеем привести в действие социальные резервы производства. Именно сейчас, когда стало реальным воплощение в жизнь мысли В. И. Ленина о том, что общественное производство при социализме организуется «для обеспечения *полного* благосостояния и *свободного всестороннего* развития *всех* членов общества»,⁴⁵ необходимо широко и углубленно изучать обширный круг источников по современной истории СССР, особенно тех, которые носят массовый характер. Для историков советского общества эта задача остается одной из самых важных.

⁴² Новаторский стиль «Светланы», с. 3.

⁴³ Там же, с. 30.

⁴⁴ Социальные проблемы производства. М., 1979, с. 43.

⁴⁵ Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 6, с. 232.