

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ПОНЯТИЙ И КАТЕГОРИЙ НОТ

Ю. РАГАЛЯВИЧЮС

В экономической литературе за последнее время неоднократно поднимался вопрос о том, что в решении совершенствования организации труда на научной основе необходим комплексный подход. Высказывается мнение, что если не все элементы, из которых состоит организация труда, решаются научными методами, то и в целом всю организацию труда нельзя назвать научной. Мы считаем, что такая постановка вопроса правильна.

Чтобы иметь представление о том, рассматриваются ли нами все составные элементы того комплекса, который мы называем организацией труда, или только некоторые из них, необходимо иметь ясное представление, из каких элементов, составных частей состоит процесс организации труда как система. Прежде всего необходимо определить место данной системы в целом среди других систем понятий одинакового ранга, входящих в систему явлений и процессов с более широким понятием, — производственную деятельность людей.

Определение места понятия «организация труда» среди других понятий одинакового ранга — это определение границ, отделяющих его от таких близких понятий, как «организация производства», «организация кругопотока и переработки информации», «управление» и т. д., а также взаимосвязь между ними.

В Рекомендациях Всесоюзного совещания по организации труда (1967 г.) дано исчерпывающее определение, что понимается под термином научная организация труда на данном этапе. Совещание было посвящено, главным образом, рассмотрению вопроса о том, какую организацию труда мы должны рассматривать как научную. В Рекомендациях давался перечень тех направлений, которые на данном этапе развития народного хозяйства были определяющими, способствующими постепенному переводу всего процесса организации труда на научную основу. Необходимо подчеркнуть, что на совещании не ставилась задача перечислить составные элементы организации труда как системы, определить, из каких составных частей состоит комплекс процессов, объединяемый термином «организация труда».

К сожалению, часть наших экономистов (а вслед за ними некоторые философы и представители других наук) перечень направлений научной и практической деятельности, которые были признаны в Рекомендациях совещания первоочередными в деле совершенствования организации труда, приняли как исчерпывающий перечень всех элементов, составляющих содержание организации труда, и даже весь комплекс процессов, объединенных под общим названием «организация труда», несмотря на расхождение с логикой, начали делить не на его составные части, или элементы, а на «направления».

Термины, употребляемые в Рекомендациях, постепенно начали терять четкий и единообразный смысл, начали «растворяться» среди других понятий. Исследуя проблемы производственной деятельности на

разных структурных уровнях общественного производства, многие авторы некоторые процессы, выражающие составные части организации труда, причисляют к составным частям, элементам процессов, определяемых понятием «организация производства», «управление» и др. У авторов, исследующих процесс производственной деятельности, нет единого подхода в определении границ между такими понятиями, как «организация труда», «организация производства», «управление», «организация управления»; существует разноречивость в определении ранга этих понятий. Один автор считает, что эти понятия одинакового ранга, другой полагает, что организация труда составляет отдельный элемент организации производства, третий, — что эти понятия являются элементами более широкого понятия «управление» и т. д.

Вопрос о необходимости разграничения понятия «организация труда» и других понятий соответствующего ранга в системе категорий и понятий, определяющих производственную деятельность людей, в нашей экономической литературе за последние годы со всей серьезностью и не ставился. А без этого невозможно рассматривать всю систему категорий и понятий, которые определяют отдельные составные части, элементы организации труда, разные стороны этого процесса, нельзя четко определить сущность этих понятий и категорий.

Между тем точность терминологии, придание употребляемым терминам строгого и единообразного смысла — постоянная забота ученых всех отраслей науки, одна из самых устойчивых тенденций развития любой науки. НОТ как наука не может составлять в этом отношении исключения; дальнейшее ее развитие требует и совершенствования инструментария категорий и понятий, в первую очередь, дисциплинированности языка. Ибо, как говорят ученые, «недисциплинированность языка означает для ученого недисциплинированность мышления» (10, с. 20).

Построить всю систему категорий и понятий организации труда мы сможем только после того, как определим содержание самого понятия «организация труда», его границы, взаимосвязь с другими близкими понятиями данного иерархического уровня. Ибо, как указывал В. И. Ленин, «... кто берется за частные вопросы без предварительного решения общих, тот неминуемо будет на каждом шагу бессознательно для себя «натягиваться» на эти общие вопросы» (2, с. 368).

Попытки некоторых авторов как-то упорядочить внутреннюю систему понятий и категорий НОТ (например, Ю. Н. Дубровского, Н. А. Лобанова и др.) не увенчались успехом именно потому, что они при ступили к этому без предварительного рассмотрения содержания более общего понятия — «организация труда» — и его взаимосвязи с другими понятиями соответствующего иерархического уровня, а также понятиями более высокого ранга.

Мы считаем, что разбор внутренней системы понятий и категорий организации труда следует начать с определения таких понятий, как «организация», «труд», «производство», и с рассмотрения взаимосвязи двух очень близких понятий: «организация труда» и «организация производства».

Понятие «труд» как процесс всесторонне объяснен К. Марксом в первом томе «Капитала». Для того чтобы осуществлялся процесс труда, необходимо, чтобы все три «простых момента процесса труда» — орудия труда, предмет труда и сам труд постоянно соединялись воедино. К. Маркс показал также, что этот процесс можно рассматривать в разных аспектах: как процесс затраты физической и нервной энергии человека, как затраты рабочего времени, что в капиталистическом обществе проявляется «как процесс потребления рабочей силы» (1, с. 192); одновременно этот процесс можно рассматривать как процесс создания потребительных стоимостей. Эти различные аспекты касаются не толь-

ко процесса в целом, но и отдельных, даже самых элементарных пространственных или временных частей этого процесса (отдельная операция, прием или действие). Если рассматривать процесс в целом, отдельную операцию или отдельное действие с точки зрения расходования физической и нервной энергии рабочего или затрат рабочего времени, то мы называем это просто процессом труда. Если же рассматривать их в аспекте создания (производства) потребительной стоимости, мы определим это как процесс производства. «Если рассматривать весь процесс с точки зрения его результата — продукта,— писал К. Маркс,— то и средство труда и предмет труда оба выступают как средства производства, а самый труд — как производительный труд» (I, с.188).

Следовательно, не существует двух самостоятельных равнозначных процессов — процесса труда и процесса производства. Один из этих процессов не включает в себя другой как составную часть.

Прежде чем приступить к рассмотрению понятия «организация труда», определим более общее понятие — «организация».

Трактовка понятия «организация» как «упорядочение, устройство, приведение в систему чего-либо», которая приводится в словарях, явно недостаточна для объяснения рассматриваемых нами понятий. Термину «организация» при рассмотрении социально-экономических процессов придается несколько другое значение: организация — это создание сначала в идее модели какого-либо процесса, комплекса действий, а затем и практическое его осуществление согласно созданной модели. Понятие «организация» всегда включает в себя и создание в идее модели процесса и осуществление необходимых мероприятий для претворения этого процесса в жизнь. Эти моменты имеются в виду, когда мы говорим, например, об организации спортивных соревнований, воскресника, об организации производства железобетонных перекрытий или трикотажных изделий и т. д.

Следовательно, понятие «организация труда» — это процесс по созданию в идее модели такого соединения воедино трех простых элементов труда, который направлен на экономию затрат человеческой энергии и времени, на практическое осуществление этой модели. Это относится к организации труда отдельного человека, коллектива, а также всего общественного труда. Организованный труд всегда отличается от неорганизованного тем, что первый обязательно включает в себя создание (согласно требованиям науки или по опыту самого организатора) в идее модели процесса, тогда как в условиях неорганизованного труда такая модель перед осуществлением процесса труда не создается.

В условиях общественного и внутрипроизводственного разделения труда созданная в идее модель посредством кооперации труда большего или меньшего числа участников производства претворяется в жизнь; в настоящее время нет такого вида производства, где бы не применялся кооперированный труд многих людей. Кооперация труда — один из элементов организации труда; модель этой кооперации, как и других элементов этого комплекса (организации труда), сначала создается в идее, а потом осуществляется практически.

Некоторые авторы при рассмотрении разных сторон производственных, трудовых отношений (в том случае, если вопрос касается общественного производства) пытаются употребить понятие «управление». Хотя они формально признают, что кооперация труда есть один из элементов его организации, но тут же утверждают, что осуществление кооперации, ее налаживание производится посредством тех или иных элементов управления. В этом случае границы понятий «организация труда» и «управление» явно смещаются. В результате оба понятия теряют четкое содержание и становятся как будто «размытыми понятиями».

Часть авторов термин «управление» употребляет для выражения выполнения, осуществления определенных трудовых функций (например, создание в идее модели трудового, производственного процесса, передача исполнителям информации о наличии такой модели и т. п.). При таком подходе в понятие «управление» включаются некоторые элементы одной из составных частей процесса организации труда, а именно: функциональное разделение труда и его кооперация. В таком случае стираются четкие понятийные границы.

Однако чаще всего суть понятия «организация труда» смешивается с понятием «организация производства». В нашей экономической литературе за последнее время неоднократно предпринимались попытки отделить содержание понятия «организация труда» от понятия «организация производства». Однако в большинстве случаев эти попытки приводят к тому, что бездоказательно одно из этих понятий (чаще всего — «организация труда») низводится до понятия более низкого ранга и определяется как одна из составных частей другого понятия.

Так, например, Е. Л. Смирнов совершенно прав, когда замечает, что «...неправильно отождествлять организацию труда с организацией производства...» (8, с. 57). Однако разницу между этими понятиями Е. Л. Смирнов видит не в том, что это два различных аспекта рассмотрения процесса производительного труда, выражение двуединой цели его организации — экономия затрат энергии и времени и создание потребительной стоимости. Разницу Е. Л. Смирнов видит в том, что это понятия различного иерархического уровня, ибо «...организация труда — это один из элементов организации производства...» (8).

Ряд авторов придерживается такого же мнения. Например, Ю. Н. Дубровский утверждает, что организация труда «выступает как элемент, как составная часть процесса организации производства» (3, с. 14). Н. В. Марков считает, что «органической составной частью научной организации производства выступает научная организация труда (НОТ)» (7, с. 131). В. П. Корниенко утверждает, что «процесс труда является моментом, составной частью процесса производства» (6, с. 10).

«Труд,— пишет И. И. Чангли,— лишь один из моментов производства. Непреходящие отношения между трудом и производством состоят в том, что труд является составителем программ производства, его исходным пунктом и контролером» (11, с. 134).

Как видим, к мнению экономистов, рассматривающих организацию труда как часть, как элемент организации производства, присоединяются и некоторые философы.

Возникает вопрос, что еще (какое явление или процесс) можно понимать под термином «производство», если не труд, совместный труд производственного коллектива?

Допустим, что труд есть только элемент производства, его часть. Мы знаем, что если от целого отнять часть, остаются другие части этого целого. Если из производства исключить ту часть, которая называется трудом, если из производственного процесса исключить то, что называется трудовым процессом, что остается? Ничего! Мертвые орудия и предметы труда. Это не части производства, поскольку составными элементами процесса производства они становятся в процессе живого труда, который, как пишет К. Маркс, «...должен охватить эти вещи, воскресить их из мертвых. .» (1, с. 190). Труд и производство, процесс производственного труда и производственный процесс — это один и тот же процесс, рассматриваемый в различных аспектах.

Если вышецитируемые авторы, считая, что труд — один из составных элементов процесса производства, не приводят никаких доказательств этого утверждения, то некоторые экономисты делают попытку обосновать свою точку зрения. Так, например, Г. Пищулин, придавая

понятию «производственный процесс» более широкий смысл, чем понятию «процесс труда», подчеркивает, что иногда человек не принимает участия в производственном процессе. Г. Пищулин пишет (ему вторят и другие авторы), что «...на некоторых производствах существуют естественные процессы, осуществляемые без участия человека под воздействием сил природы» (5, с. 208)¹. Думается, нет надобности доказывать неправильность подобных суждений, так как они противоречат основе марксистской политэкономии (и даже домарксовой). Правда, грибы растут в лесу без участия человека, и рыбы могут размножаться и расти без участия человека, но эти явления нельзя считать производством, производственным процессом.

Для того чтобы организовать производство, необходимо организовать (лучше или хуже, эмпирически или по-научному) и труд (труд фрезеровщика, сборщика, директора, снабженца, уборщицы и т. д.). Организация труда и организация производства — это организация одного и того же по своей сути процесса и вместе с тем — это два аспекта подхода к организации этого процесса с точки зрения поставленных перед ним целей: экономии труда или создания потребительных стоимостей.

Итак, понятия «организация производства» и «организация труда» можно определить следующим образом. Создание в идее модели и осуществление в последующем на практике действий (всех, комплекса их, отдельного действия), обеспечивающих создание намеченных потребительных стоимостей, есть организация производства; создание в идее модели такого метода выполнения всего комплекса действий по изготовлению намеченной продукции в заданном количестве и в заданном качестве, который в наибольшей степени сэкономит труд, осуществление этой модели на практике есть организация труда.

Здесь необходимо отметить, что в целях более ясного изложения двойного аспекта одного и того же процесса, мы вынуждены были несколько упростить содержание понятия «организация труда», ограничивая его толкование только целью экономического порядка — экономить труд. Это верно постольку, поскольку цель организации труда — экономия труда.

Это явление надисторическое, оно присуще всем общественным формациям. При социализме цели организации труда расширяются, наряду с целью экономить труд ставятся и другие: охрана здоровья и работоспособности работающих, разностороннее развитие личности, постепенное превращение труда в первую жизненную потребность.

Присвокупление всех этих целей при рассмотрении взаимосвязи и различия между понятиями «организация труда» и «организация производства» затруднило бы наш анализ, и поэтому нам пришлось абстрагироваться от вышеперечисленных и прочих целей организации труда.

Организация труда — непрерывный процесс, постоянно находящийся в динамике. Пока осуществляется процесс создания потребительных стоимостей, осуществляется и процесс организации труда. Организация труда — эшалонированный процесс в пространственном и временном смысле. Он охватывает организацию труда всего процесса по изготовлению определенной продукции и организацию труда на отдельных стадиях производственного процесса, организацию труда при выполнении каждой операции, каждого действия. Организация труда необходима на каждом рабочем месте (для каждого работника), в каждом производственном и обслуживающем производстве подразделении, в каждом цеху и на предприятии в целом. В условиях социалистического народного

¹ Г. Пищулин имеет в виду такие процессы, как брожение вина, сушка дерева и т. п.

хозяйства процесс организации труда как система выходит за пределы предприятия, и многие элементы организации труда осуществляются в масштабе всей страны.

Так как решение некоторых вопросов составных элементов процесса организации труда на различных структурных уровнях общественного производства имеет свои особенности, они решаются по-разному, комплекс решаемых вопросов иногда различен, то создается видимость, что весь процесс организации труда на различных иерархических уровнях состоит из различных составляющих элементов.

Например, в системе организации труда составляющим ее элементом всегда будет разделение и кооперация труда. Однако содержание этого элемента, комплекс решаемых вопросов на разных иерархических уровнях общественного производства будут различными. Так, качественное разделение труда на общенародном уровне проявляется в совершенствовании инфраструктуры народного хозяйства, разделении производства на отрасли и подотрасли; разделение и кооперация труда на этом уровне рассматривается нами как специализация и концентрация, комбинирование производства. На уровне предприятия разделение и кооперация труда — это разделение труда между цехами и функциональными службами обслуживания производства, кооперация между ними; на уровне цехов — это разделение труда между участками и выбор формы кооперации их труда, а также кооперации труда отдельных рабочих (например, бригадная и индивидуальная формы организации труда, централизованное обслуживание производства и т. д.). Количественное разделение труда в общенародном масштабе выражается в актах разработки и утверждения планов и лимитов по труду, в разработке и утверждении межотраслевых и отраслевых нормативов, определяющих общественно необходимые затраты труда на выполнение того или иного объема работы, а на уровне отдельного предприятия количественное разделение труда в основном выражается в разработке и установлении норм труда на отдельные виды работ.

Такой элемент процесса организации труда, как экспертиза труда, на уровне предприятий, как правило, проявляется (вернее сказать, должен проявляться при научной организации труда) в профотборе, в работе по организации адаптации вновь поступающих рабочих и других работников; на общегосударственном уровне — в разработке профессиограмм, в организации работы по профессиональной ориентации молодежи и т. п. Даже вопросы такой составной части процесса организации труда, как организация рабочего места, в значительной мере решаются на отраслевом и общегосударственном уровнях: разрабатываются типовые проекты организации рабочих мест, организации производства оргоснастки, производственной мебели и т. п. Это содействует более лучшему осуществлению самими предприятиями остальных элементов процесса организации рабочих мест.

Объем статьи не позволяет подробнее рассмотреть каждый составляющий компонент организации труда, те особенности, которые характерны для них на различных структурных уровнях общественного производства.

На разных этапах развития народного хозяйства на одном структурном уровне общественного производства могут больше акцентироваться одни элементы, составляющие организацию труда, на другом уровне — другие. Это зависит от образовавшегося на определенном этапе общественного понятия о главных направлениях совершенствования организации труда. Однако это не значит, что другие элементы, не акцентированные как главные направления совершенствования труда, перестают быть ее составными частями. Так, например, в Рекомендациях I Всеобщего совещания по организации труда среди главных направлений совершенствования организации труда на уровне отдельных предприя-

тий не был упомянут такой компонент процесса организации труда, как экспертиза труда. Но этот компонент не перестал быть составной частью всей системы организации труда. Некоторые авторы работ по проблемам НОТ (например, Ю. Н. Дубровский, И. Разумов, И. Шапиро и др.) вовсе отказываются причислять экспертизу труда к тем социально-экономическим задачам, которые решает организация труда, так как этот компонент не упоминается в Рекомендациях среди главных направлений совершенствования организации труда (4, с. 22—23; 9, с. 12—13; 12, с. 9—10).

Анализ многих работ советских ученых, исследующих в одном или ином аспекте отдельные элементы процесса организации труда или организацию труда как систему в целом, соблюдение основных принципов любой классификации, заключающихся в том, что каждый из классифицируемых элементов должен быть причисляться только к одной какой-либо составной части (подсистеме) процесса организации труда и не проявляться в другой составной части, что все известные мероприятия по экономии живого труда, т. е. все возможные элементы процесса организации труда можно причислить к одной из составляющих частей организации труда, что весь комплекс составляющих частей должен быть присущ процессу организации труда на всех структурных уровнях общественного производства, приводит к выводу, что организация труда как система состоит из девяти следующих подсистем (составных частей).

1. Экспертиза труда, т. е. осуществление мероприятий по профессиографии, профориентации и профотбору².

2. Качественное (функциональное, квалификационное) и количественное³ разделение труда и его кооперация.

3. Рационализация методов трудового процесса (физической и умственной работы), профессиональная подготовка и повышение квалификации работающих.

4. Организация и постоянное совершенствование приспособления рабочих мест к трудовым процессам.

5. Создание наиболее благоприятных условий труда, в том числе и наиболее благоприятного психологического климата в трудовых коллективах.

6. Поиск и постоянное поддержание оптимальной (общественно необходимой) интенсивности труда и соответствующих режимов труда и отдыха.

7. Материальное и моральное стимулирование высоких результатов труда⁴.

8. Стимулирование и развитие творческой активности трудящихся и духа состязательности между участниками производства.

9. Исследование структуры затрат рабочего времени и времени работы отдельных работников и совокупного работника всех структурных уровней, а также поиск направленности и очередности проводимых технико-организационных совершенствований⁵.

² Экспертиза труда охватывает весь комплекс мероприятий по осуществлению принципа «от каждого — по способностям» (врожденным и приобретенным).

³ Как упоминалось выше, под количественным разделением труда следует понимать его нормирование (на низших структурных уровнях общественного производства) и установление планов и лимитов по труду, разработке сборников нормативов и т. п. — на более высоких структурных уровнях.

⁴ Данная составная часть процесса организации труда охватывает весь комплекс мероприятий по осуществлению принципа «каждому — по труду».

⁵ Данную составную часть процесса организации труда, которая в какой-то степени служит ориентиром всей будущей деятельности по совершенствованию организации труда, многие авторы, исследующие проблемы НОТ, склонны вообще игнорировать и не включают ее в перечень составных частей («направлений» и т. п.) процесса организации труда. Этим, по нашему мнению, можно объяснить часто еще недостаточную эффективность проводимых мероприятий по НОТ.

В экономической литературе можно встретить утверждения, что при рассмотрении сущности организации общественного труда в самом общем виде можно выделить только четыре составных элемента:

- 1) привлечение людей к труду;
- 2) разделение и кооперация труда;
- 3) распределение произведенной продукции;
- 4) воспроизводство рабочей силы, включая также ее профессиональную подготовку.

Однако, если эти четыре составных элемента процесса организации общественного труда можно выделить, рассматривая любой общественный строй (и они являются общими для всех общественных формаций), то для выражения содержания организации общественного труда при социализме, и особенно в условиях развитого социализма, этого явно недостаточно. Чем выше ступень развития общества и общественного производства, тем сложнее становится организация труда, понятие «организация труда» охватывает большее число составных элементов.

Мы сильно упростили бы этот архисложный процесс производственной деятельности людей, процесс производительного труда, если его рассмотрение ограничили бы только упомянутыми выше аспектами создания определенных потребительных стоимостей (аспектом процесса производства) и затрат энергии и времени (аспектом процесса труда). Целенаправленная деятельность человека (производственная, как и любая другая) требует физической и нервной энергии, затрат времени и, кроме этого, сопровождается неотделимым от них процессом — процессом кругопотока информации. Кругопоток информации во время целенаправленной деятельности отдельного индивида происходит в организме при помощи так называемой рефлекторной дуги: от периферийных рецепторов, воспринимающих раздражения от внешних источников (раздражителей), импульс возбуждения по нервным центростремительным волокнам передает определенную информацию в центральную нервную систему, где происходит процесс распознавания полученной информации, выработки решения (т. е. изменение параметров информации), и по центробежным нервным волокнам она передается для выполнения определенных двигательных действий.

Это, конечно, упрощенная схема кругопотока информации, но она вполне достаточна для рассмотрения инструментария терминологии, используемого при разборе протекания процесса труда.

Процесс кругопотока информации в пределах системы «человек — его работа» совершается по схеме, заложенной самой природой, она имеется у каждого индивида в готовом виде. В условиях коллективного труда, в условиях разделения и кооперации труда кругопоток информации уже не ограничивается суммой отдельных микросистем «человек — его работа». Информационные потоки должны постоянно циркулировать между кооперированными участниками производства; в природе такой системы кругопотока информации между участниками производства не существует. В процессе эволюции *homo sapiens* приобрел инструмент для передачи информации одним индивидом другому — речь и письменность, а позже — технические средства. Однако это еще не система кругопотока информации в производственном коллективе. Такую систему приходится строить при помощи имеющегося для этого инструментария, организовывать ее. Хотя системы кругопотока информации в производственных коллективах организовываются по-разному, все варианты этих систем в определенном смысле строятся подобно биологической системе кругопотока информации отдельного индивида. Характер циркуляции информации определяется характером организационной структуры производственного коллектива, и, наоборот, организационная структура производственного коллектива в значительной ме-

ре слагается под влиянием характера системы кругопотока информации.

Чтобы кругопоток информации в любом производственном коллективе мог протекать бесперебойно и был бы нацелен на достижение поставленной производственной цели, он неизбежно должен быть приспособлен к характеру организации труда и характеру организации производства. Следовательно, осуществление любого производственного процесса требует одновременно трехсторонней его организации: организации производства, организации труда и организации кругопотока информации⁶.

Итак, системный подход к производственной деятельности людей требует различать в ней материальную сторону — процесс создания потребительных стоимостей, трудовую сторону — процесс затрат человеческой энергии и времени и информативную сторону — процесс кругопотока информации.

Такой методический подход к рассмотрению процесса трудовой деятельности людей дает возможность построить систему понятий и категорий, которая может служить инструментарием для анализа всех компонентов процесса организации труда.

Вильнюсский госуниверситет им. В. Капсукаса
Кафедра экономики труда

Редакция вручено
в июне 1981 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К. Капитал.— М., 1949, т. 1.
2. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 15.
3. Дубровский Ю. Н. Система понятий и категорий научной организации труда.— М.: Экономика, 1973, с. 14.
4. Дубровский Ю. Н., Мельнов М. А., Цетлин Б. В. Научная организация труда.— М.: Экономика, 1974.
5. Каменецер О., Контарович В., Пищулин Г. Организация и планирование промышленных предприятий.— М.: Издательство политической литературы, 1967.
6. Корниенко В. П. Общественное разделение труда в период перехода к коммунизму.— М.: Экономика, 1963.
7. Марков Н. В. Научно-техническая революция: анализ, перспективы, последствия.— М.: Политиздат, 1979.
8. Научная организация труда в промышленности / Под общ. ред. С. С. Новожилова. М.: Экономика, 1978.
9. Научная организация труда на машиностроительных предприятиях.— М.: Высшая школа, 1971.
10. Седов Е. Язык науки и наука о языке.— Химия и жизнь, 1979, № 10.
11. Чангли И. И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования.— М.: Наука, 1973.
12. Шапиро И. И. Научная организация труда и эффективность производства.— М.: Машиностроение, 1973.

⁶ Некоторые авторы склонны организацию кругопотока информации называть организацией управления, а сам кругопоток информации — управлением. Мы согласны с тем, что термин «управление» обозначает определенные процессы из области кругопотока информации, но понятие «управление» мы не считаем синонимом понятия «кругопоток информации». Однако разбор данного вопроса выходит за пределы настоящей статьи.