

## К ВОПРОСУ О ПЕРИОДИЗАЦИИ ИСТОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

*Рассматриваются три схемы описания и объяснения эволюции теории и практики управления, которые раскрывают содержание общепринятой формулы истории менеджмента: от донаучного этапа (практика управления) к научному (теории управления). В основу выделения трех схем автор кладет их объяснительный потенциал и исследовательскую логику: эти схемы наиболее четко фиксируют качественные переходы в истории практики и теории управления и удачно вскрывают социокультурные детерминанты смены исторических этапов. Особое внимание автор уделяет третьей схеме, в рамках которой предлагает собственную формулу логики общей истории менеджмента (искусство — ремесло — наука) и логики этапа научного управления («железо» — персонал — информация). Устанавливается связь между трансформацией смыслов в научном управлении с изменениями в логике геополитической мысли XIX–XXI вв.*

*The author of the article considers three schemes of the description and explanation of evolution of the theory and management practice which open the maintenance of the standard formula of management history: from a pre-scientific stage (management practice) to scientific (management theories). The author takes explanatory potential and research logic as a background of three schemes: these schemes most accurately fix high-quality transitions in the history of practice and management theory and successfully “open” social and cultural determinants of historical stages changes. Special attention is paid to the third scheme within which own formula of logic of management general history (art — craft — science) and logic of scientific management stage is offered (“iron” — the personnel — information). The connection between transformation of meanings in scientific management is established with changes in logic of geopolitical thought of the XIX–XXI centuries.*

Любое учебное пособие по менеджменту или социологии управления в обязательном порядке знакомит студентов с историей управленческой мысли. И чаще всего эта история предстает как смена донаучного этапа (наличие практики управления) научным (возникновение научной отрасли об управлении). Это представление, с логикой которого сложно не согласиться, окончательно оформилось ко второй половине XX в.: в качестве примера можно привести работу 1972 г. американского исследователя Д. А. Рена «Эволюция управленческой мысли» (эта работа — одна из первых по истории менеджмента), в которой автор пытается систематизировать историю управленческой мысли с древнейших времен.

Оставаясь в принципе неизменным, это представление (донаучный этап — научный этап) подвергается постоянным уточнениям и дополнениям, которые можно оформить в несколько концептуальных схем по описанию и объяснению истории управленческой мысли в целом и менеджмента в частности. Среди этих схем, по нашему мнению, стоит обратить внимание на следующие три, которые наиболее четко фиксируют качественные переходы в истории практики и теории управления и весьма удачно вскрывают социокультурные детерминанты этой истории.

**Первая схема** связывает этапы развития управления с так называемыми управленческими революциями или сменой качественного состояния практики и теории менеджмента. Например, американский историк менеджмента Р. Ходжеттс предлагает рассматривать формирование менеджмента сквозь призму смены трех управленческих революций [1]:

- религиозно-коммерческой (III тыс. до н. э.);
- светско-административной (1792–1750 гг. до н. э.);
- производственно-строительной (605–562 гг. до н. э.).

*Первая революция* связана с трансформацией культурных практик шумерской религии, что привело к изменению части содержания деятельности жречества: в ходе отправления культа отказались от кровавых жертв и заменили их взиманием натурального продукта в пользу божества, а вернее — храма. Эти продукты со временем накапливались и становились предметом мены и торговли, что делало из жрецов управленцев в сфере торгово-обменных операций. Это позволило им стать специалистами в области бухгалтерии, управления государственной казной и сферой имущественных отношений.

*Вторая управленческая революция* — светско-административная — связана с деятельностью вавилонского правителя Хаммурапи (1792–1750 гг. до н. э.), в которой наиболее примечательными были: 1) удачно осуществленная попытка организации максимально эффективной системы управления огромной территорией империи (он создал первую формальную систему администрирования); 2) свод 285-ти законов, посредством которого регулировались важнейшие сферы публичной и частной жизни подданных империи; 3) успешное создание имиджа царя как заботливого покровителя народа.

*Третья управленческая революция* в модели Р. Ходжеттса — производственно-строительная — приходится на период правления вавилонского царя Навуходоносора II (605–562 гг. до н. э.), к достижениям которого можно отнести организацию контрольных мероприятий в текстильном производстве, разработку и осуществление масштабных и технически сложных строительных проектов, разработку методов управления и контроля качества продукции.

Повторимся, что, по мнению Р. Ходжеттса, эти революции позволили менеджменту сформироваться как отдельному, самостоятельному виду человеческой деятельности.

Подход Р. Ходжеттса при всей его условности и свободе оперирования историческими фактами оказался популярным. Так, российский социолог А. И. Кравченко дополнил схему американского исследователя еще двумя управленческими революциями.

*Четвертая управленческая революция* приходится на период великой индустриальной революции XVIII–XIX вв., которая стимулировала развитие европейского капитализма. «Если раньше те или иные открытия, обогатившие менеджмент, происходили от случая к случаю и разделялись между собой значительными промежутками времени, то теперь они стали обычным явлением. Индустриальная революция оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предыдущие революции» [2]. Эта революция стала реакцией на существенные изменения в системе собственности: «По мере того как индустрия переросла границы вначале мануфактуры (ручной фабрики), а затем старой фабричной системы (ранней машинной фабрики XIX в.), и созревала современная система акционерного капитала, владельцы все более удалялись от занятия бизнесом как экономической деятельностью, нацеленной на извлечение прибыли. Руководитель-собственник, то есть капиталист, постепенно был заменен сотнями, если не тысячами акционеров. Утвердилась новая, диверсифицированная (распыленная) форма собственности. Вместо единственного собственника появилось множество акционеров, то есть совместных (долевых) владельцев капитала. Вместо единственного руководителя-собственника — несколько наемных менеджеров-несобственников, рекрутировавшихся из всех, а не только из привилегированных классов» [2]. Такая система собственности ускорила развитие промышленности, привела к отделению управления от производства и капитала, а затем и к превращению администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу.

Если кратко изложить суть четвертой управленческой революции, то она сведется к появлению в истории двух новых персонажей: «Началом четвертой революции в управлении явилась буржуазная революция, символизировавшая выход на историческую сцену новой фигуры — капиталиста. Когда он обжился и понял, что в одиночку ему не сыграть всю пьесу, возникла новая фигура — наемный менеджер. Стало быть, начало эпохи — появление капиталиста, а ее конец — приход менеджера» [2].

Содержанием *пятой управленческой революции* стало превращение менеджеров сначала в профессиональную страту, а затем в отдельный от капиталистов социальный класс. В 1941 г. Дж. Бернхайм в книге «Менеджерская революция» утверждает, что класс капиталистов практически вытеснен классом профессиональных управляющих. В 1946 г. П. Друкер в своей работе «Концепция корпорации» доказывает особый характер роли управляющих в американских корпорациях и специфичность миссии менеджмента в современном обществе.

«Усложнение управления производством приводит к монопольному захвату ключевых позиций „статусной группой“, имеющей свою идеологию и систему ценностей. Происходит тотальная бюрократизация управленческого аппарата. Бюрократия превращается в господствующий

элемент социальной структуры и сверх того — в столь жизнеспособный элемент, что практически не поддается уничтожению. Из всего многообразия социальных действий на производстве единственно рациональными и законными признаются те из них, которые осуществляются самой бюрократией или служат поддержанию ее статус-кво. ...Бюрократия несовместима с участием всех или большинства членов организации в принятии управленческих решений. Она считает только себя компетентной в таких действиях, полагая, что управление — функция профессионалов. Чиновники — это прежде всего те, кто прошел специальную подготовку и занимается управлением всю жизнь» [2].

Дж. К. Гэлбрейт в книге «Новое индустриальное общество» (1967) констатирует, что современный профессиональный менеджмент (администрация) в больших корпорациях становится непобедимой силой, с которой не могут сравниться ни акционеры, ни правительство.

По мнению А. И. Кравченко, пафос пятой управленческой революции выдыхается к периоду 1970-х гг. и сегодня можно уже ставить вопрос: «Грядет ли новая управленческая революция?».

**Вторую схему** по описанию и объяснению истории управленческой мысли следует связать с российским исследователем, профессором МГУ В. И. Маршевым, который полагает, что системные представления об управлении с момента появления крупных государств-полисов и до конца XX в. прошли три основных этапа, каждому из которых соответствует своя концепция управления:

- управление полицейским государством (и/или в полицейском государстве);
- управление правовым государством;
- управление культурным государством.

Начало *первого этапа* связано с появлением в I тыс. до н. э. в Древнем Китае концепции естественного права, а окончание фиксируется в конце XVIII в. Согласно концепции естественного права высшей целью человеческой жизни выступает счастье (частное благо), а целью государства — общее благо: счастье и совершенство общества. «Характерной чертой философии естественного права государства, базирующейся на идее легитимации власти правителей, являлась мелочная государственная регламентация и опека как общественной, так и частной жизни граждан государств, царств, полисов» [3, с. 49]. Такое положение дел приводило к тому, что большинство трактатов по управлению хозяйством при охвате практически всех элементов системы общественного производства представляло собой эклектичный набор политических, экономических, юридических, технических и естественнонаучных сведений, рекомендаций и наставлений.

В конце XVIII в., когда начался *второй этап* в развитии управления, обнаружилось фундаментальное противоречие в концепции управления полицейским государством: молодой буржуазии — третьему сословию — стало проблематично развиваться в сложившихся условиях: «Мелочная регламентация стала преградой для технического прогресса, она препятствовала свободной конкуренции и превратилась в тормоз роста возникающей капиталистической промышленности в Англии, Франции, Германии и других странах. Опираясь на реальные факты и науч-

ные результаты философии, социологии, права, политэкономии, теоретики управления и экономисты-физиократы стали пропагандировать учение о „естественном праве“ и „естественном порядке“, формулировать и отстаивать так называемые естественные права человека» [3, с. 51]. Теоретико-методологической базой новой концепции управления послужили учение И. Канта о государстве как союзе под юридическими нормами, учение об общественном договоре Ж.-Ж. Руссо, обоснованное Т. Гоббсом, учение идеологов буржуазной политэкономии Ф. Кенэ, А. Смита и Д. Рикардо, представителей манчестерской школы политэкономии и теория разделения властей Д. Локка и Ш. Монтескье.

Основное требование к государству — отказаться от полицейской природы: перестать рассматривать общество как пассивную массу и признать личное достоинство гражданина и его права неприкосновенными. «В качестве основного средства борьбы против полицейского государства было выбрано внеклассовое „догматическое право“, которому должно подчиняться государство и которое гарантировало бы полную свободу личности от произвола администрации. В правовом государстве феодальной правительственной власти противопоставлялся закон, местное самоуправление, невмешательство в частную жизнь индивидуумов» [3, с. 53].

В последней четверти XIX в. начинается переход к *третьему* эволюции управленческой науки и практики, который был спровоцирован экспликацией недостатков модели правового государства: российский экономист и социальный мыслитель В. А. Гольцев в своих лекциях «Учение об управлении» (1881–1882) констатировал: «Вопросы общественного благосостояния привлекали все большее и большее внимание современных ученых и государственных людей. Каждый образованный человек понимает теперь, что государство не может безучастно глядеть на глубокие экономические явления, которые происходят в обществе. Сохраняя лучшие особенности правового государства, уважение к человеческой мысли, неприкосновенность человеческой личности, государство нашего времени берет на себя осуществление таких задач благосостояния, которые непосильны отдельно гражданину или общественным союзам людей. Правовое государство сменяется, таким образом, культурным государством» [цит. по 3, с. 57].

Основной идеей, которую дала науке концепция управления культурным государством, стала идея учета влияния особенностей *национальных* культур, нравов, обычаев, форм правления, законодательств, обуславливающих своеобразие исторической судьбы развития определенного народа и привнесение в социальную практику управления этики и справедливости. Эта идея позволяет не только учитывать национальные и страновые особенности, но и выявить генетические особенности национальных хозяйственно-экономических и политических систем и соответствующих систем управления. При таком подходе мы исходим из того, что *национальное* во все времена было важной частью реального процесса управления в любой стране.

«Итак, — делает вывод В. И. Маршев, — с 4-го тыс. до н. э. до конца XIX в. управленческая мысль прошла путь от

мозаичного изложения управленческих идей, описания отдельных управленческих функций и рекомендаций по их успешному осуществлению, разработки так называемых „одномерных учений“ об отдельных элементах управления (цели, функции, методы, процессы и др.) и/или аспектах управления (экономических, психологических, правовых и др.) до „синтетических учений“ или систем взглядов на управление хозяйством, организацией, группами, коллективами, отдельной личностью, исследующих систему управления в целом» [3, с. 62].

В рамках **третьей** схемы истории практики и теории управления можно выделить *три периода*, отличие между которыми задается способом понимания не сути и значимости управленческой деятельности, а способом понимания природы менеджерского труда и возможности его освоить и транслировать: искусство — ремесло — наука.

**Управление как искусство.** Это первый этап — самый длительный в абсолютном измерении, — сформировавшийся в недрах великих древних цивилизаций (прежде всего Египет, Китай, государства междуречья Тигра и Евфрата) взгляд на управление как на *дар иррациональной природы*. Удачный менеджер — политик, полководец, бюрократ — удачен в силу врожденных способностей, в силу собственной «пассионарности», в силу личной харизмы. Природа управления при такой логике не носит инструментального характера: успешному управлению, по сути, нельзя обучить, его невозможно транслировать как знание — великий менеджер неподражаем...

Классики современной теории управления часто именуют управление искусством, хотя и понимают его как искусство применения науки к решению управленческих проблем.

**Управление как ремесло.** Второй этап, временной рубеж которого условно можно начать с позднего Средневековья. Принципиальное отличие этого этапа от первого заключается в переходе к доминированию точки зрения на возможность и необходимость *обучения управлению*. В средневековых университетах начинают готовить специалистов по ведению дворцового хозяйства — управляющих большими имениями богатых (включая коронованных) особ. Надо заметить, что все растущая потребность в таких специалистах впоследствии привела к упомянутой нами выше «менеджерской революции». Про дефицит специалистов такого профиля и уровень стоимости их услуг можно найти свидетельства даже в художественной литературе. В восьмой главе «Мертвых душ» Н. В. Гоголя читаем: «— „Зачем же Чичикову возиться самому и давать подзатыльники, он может найти и управителя“. — „Да, найдете управителя: все мошенники!“ — „Мошенники потому, что господа не занимаются делом“. — „Это правда, — подхватили многие. — Знай господин сам хотя сколько-нибудь толку в хозяйстве да умей различать людей — у него будет всегда хороший управитель.“ ...Меньше как за пять тысяч нельзя найти хорошего управителя. Но председатель сказал, что можно и за три тысячи сыскать...» [4]. Заметим, что в период, когда разворачивается действие книги, цена крепостного (мужчины) колебалась в пределах 100 рублей.

Классическая (старая) камералистика берет начало в XVI в. как практика и теория управления в полицейском

государстве. Причинами формирования камеральных знаний (финансы, хозяйство, распоряжение имуществом, право) стали дефицит денежных ресурсов в некоторых странах Европы (германские земли, Франция) и зарождение меркантилистской школы в экономической теории. Немецкий юрист Мельхиор фон Осса (1506–1557) одним из первых предложил образец управления государством в сложившихся обстоятельствах (тестament 1556 г.), а немецкий правовед и экономист Георг Обрехт (1547–1612) составил всеобщую программу управления государством как сложной и разнородной системы.

«Камеральная наука (которая считалась в ту эпоху также полицейской наукой) выработала свой инструментальный изучения управления, его структурную организацию и процесс совершенствования. Будучи политической по сути, камеральная наука учитывала также учение об экономике и о государственных финансах. ...В средневековых европейских университетах в камералистику входил целый ряд административных и экономических дисциплин. Король Пруссии Фридрих Вильгельм I учредил в г. Галле и во Франкфурте-на-Одере первую кафедру камералистики. С ее введением в университетское образование молодая наука в XVIII в. получила дальнейшее развитие и распространила свой предмет изучения на все связанные с государственной политикой важнейшие дисциплины, особенно на экономическую науку, политику, полицейскую науку, науку о финансах, аграрную науку, мануфактурное дело и горное строительство» [5, с. 16–17].

В советское время камералистика оценивалась по цитате из К. Маркса, который называл ее мешаниной «...разнообразнейших сведений, чистилищный огонь которых должен выдержать каждый преисполненный надежд кандидат в германские бюрократы» [6, с. 13]. Однако, справедливости ради, отметим, что камералистику можно и должно оценивать как преддверие науки управления.

**Управление как наука.** Третий этап в эволюции понимания природы менеджерского труда связывают с промышленной (индустриальной) революцией, вызвавшей необходимость в научном (рациональном и системном) обосновании схем управления масштабными промышленными производствами и соответствующей им инфраструктурной средой.

Про этот этап написано так много, что нет смысла повторяться. Мы остановимся лишь на одном не лишнем любопытства, по нашему мнению, сюжете. В научной и учебной литературе сам этот этап, помимо прочего, тоже описывается через смену определенных этапов, чаще всего отражающих смену школ в теории управле-

ния: рациональная, административная, поведенческая и т. д. Если попытаться обобщить содержание и методологию этих школ, то логику третьего этапа можно представить как поиск управленцами *ресурса повышения прибыльности* предприятия, который выражается в формуле: «железо» – персонал – информация.

Первые научные теории управления касались проблем организации цехового производства товара (кстати, с них началось и управленческое консультирование), с анализа эффективности «железа» и способов его эксплуатации. Позже, когда «железо» стало у всех одинаковым, интерес практиков и теоретиков перекинулся на персонал – в нем увидели важнейший элемент функционирования организации (вспомним сталинскую максиму «Кадры решают все!»): работа с персоналом – мотивирование, обучение, рекрутинг и пр. – путь к повышению конкурентоспособности и прибыльности предприятия. Потом, когда и персонал стал у всех одинаков, был найден новый ресурс – информация, чему поспособствовала и всеобщая компьютеризация (в социальной теории сформировались концепции информационного общества, компьютерии, постиндустриализма). Появились определения управления как искусства структурирования информации. Производство и использование информационных ресурсов позволило заново пересмотреть содержание и значение технологии, которая предстает сегодня универсальным средством выживания и успешности в бизнес-среде: информационные технологии, технологии работы с персоналом, технологии карьерного роста, инновационные технологии, технологии повышения самооценки...

А теперь самое интересное – эта логика движения («железо» – персонал – информация) управленческой мысли конца XIX – начала XXI в. сильно напоминает эволюцию геополитических идей того же периода: геополитика – геоэкономика – геокультура. Геополитика – это ставка на военные силы, на захват и контроль территорий посредством «железа». Геоэкономика видит основным ресурсом деньги: не надо посылать армию на чужую землю, надо послать туда людей с деньгами, через агентов финансового влияния подчинить и контролировать территорию. Геокультура делает ставку на информацию: подчинить нужную территорию можно через информационное заражение, через привнесение в чужую систему *своих* ценностей, шаблонов оценок, моделей поведения, эстетических образцов, что немислимо без успешного владения информационными технологиями.

Видимо, наше «осевое время» – XX век – сформировало достаточно определенный вектор философии и техники социального управления, оседлав который мы будем способны увидеть хотя бы ближайшие перспективы.

#### Список использованных источников

1. Менеджмент организации : учеб. пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки менеджера / под общ. ред. В. Е. Ланкина. — Таганрог : ТГУ, 2006. — 304 с.
2. Кравченко, А. И. История менеджмента : учеб. пособие для вузов [Электронный ресурс] / А. И. Кравченко. — М. : Акад. проект, 2000. — 352 с. — Режим доступа: [http://adhdportal.com/book\\_3203\\_chapter\\_4\\_Glava\\_2\\_UPRAVLENCHESKIE\\_REVOLJUII.html](http://adhdportal.com/book_3203_chapter_4_Glava_2_UPRAVLENCHESKIE_REVOLJUII.html). — Дата доступа: 10.12.2014.

3. Маршев, В. И. История управленческой мысли : учебник [Электронный ресурс] / В. И. Маршев. — М. : ИНФРА-М, 2005. — 731 с. — Режим доступа: <http://vshpi.com/upload/files/library/22/13449461071d.pdf>. — Дата доступа: 10.12.2014.
  4. Гоголь, Н. В. Мертвые души [Электронный ресурс] / Н. В. Гоголь. — М. : Худ. лит., 1972. — 416 с. — Режим доступа: <http://gogol.lit-info.ru/gogol/text/mertvye-dushi/dushi-8.htm>. — Дата доступа: 10.12.2014.
  5. Стариков, Ю. Н. Административное право : в 2 ч. / Ю. Н. Стариков. — Воронеж : Изд-во ВГУ, 1998. — Ч. 1: История. Наука. Предмет. Нормы. — 392 с.
  6. Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — Т. 23.
- 24.12.2014

УДК 316.334:37; 316.346.2

Н. В. КУРИЛОВИЧ

## ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ БЕЛОРУССКОЙ МОЛОДЕЖИ

*С позиций количественного и качественного подходов анализируются гендерные аспекты образовательного поведения молодежи в Республике Беларусь. Опираясь на статистические данные, автор констатирует наличие гендерного дисбаланса на уровне профессионально-технического, высшего и первой ступени послевузовского образования, а также в выборе специальностей в учреждениях среднего специального и высшего образования, что в дальнейшем приводит к такому негативному явлению, как профессиональная сегрегация по признаку пола. Национальная система образования рассматривается как значимый агент социализации, влияющий на проведение в стране политики гендерного равноправия. Отмечается, что в настоящее время практика гендерного воспитания в образовательных учреждениях не способствует устранению патриархальных стереотипов, связанных с представлениями о типично мужских или женских видах профессиональной деятельности.*

*From the positions of quantitative and qualitative approaches gender aspects of educational behavior of youth in the Republic of Belarus are analyzed. Being guided by statistical data, the author notes existence of gender imbalance at the level of professional, the highest and the first step of postgraduate education, and also in a choice of specialties in establishments of secondary vocational and higher education that further leads to such negative phenomenon as a professional segregation on the basis of sex. The national education system is considered as the significant agent of socialization which influence carrying out policy of gender equality in the country. It is noted that nowadays the practice of gender education in educational institutions doesn't promote elimination of the patriarchal stereotypes connected with ideas of typically male or female types of professional activity.*

Образовательное поведение молодежи, под которым обычно понимается последовательное продвижение субъектов по образовательной лестнице, является в некотором смысле «традиционным» предметом социологического изучения в зарубежной и отечественной науке. В данном случае выбор в качестве объекта исследования молодых людей в возрасте от 14 лет до 31 года, обучающихся в различных учебных заведениях, обусловлен двумя обстоятельствами. Во-первых, в силу возрастной характеристики обучение выступает в качестве основного вида деятельности молодежи как социально-демографической группы. Во-вторых, вследствие социальной неоднородности современная молодежь репрезентативно отражает систему социальной стратификации общества.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, на 1 января 2014 г. численность молодежи в стране составила 2 185 205 человек, или 23,08 % от общей численности населения республики. Самая многочисленная молодежная возрастная группа — молодые люди в возрасте 25–30 лет, численность которых на начало 2014 г. составила 939,9 тыс. чел., или 43 % от общей численности молодежи. Процентное соотношение полов в рассматриваемой социально-демографической группе отличается от подобного соотношения по населению в целом (46,5 % мужчин и 53,5 % женщин)

и выглядит следующим образом: 48,8 % молодежи составляют женщины, а 51,2 % — мужчины [1, с. 61, 67].

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, наиболее востребованным у молодежи является высшее образование: на начало 2013/2014 учебного года количество студентов в вузах практически в 2 раза превышало количество обучающихся в учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования [2, с. 24].

Вынесенная в название статьи предметная область исследования находится на стыке двух отраслей социологического знания — гендерной социологии и социологии образования. Приходится констатировать, что гендерные аспекты образовательного поведения белорусской молодежи изучены пока недостаточно. Вместе с тем необходимо отметить вклад белорусских исследовательниц — С. Н. Буровой, С. А. Кулеш, Г. Н. Соколовой, О. В. Терещенко, Л. Г. Титаренко, А. Р. Усмановой, И. Р. Чикаловой, О. А. Янчук и др. — в гендерный анализ различных явлений постсоветской реальности, в том числе в социологический анализ гендерных проблем образования.

Гендерные аспекты образовательного поведения молодежи, на наш взгляд, следует рассматривать с позиций двух подходов, которые условно можно обозначить как количественный и качественный. В рамках первого под-