

ДИАЛЕКТИКА ЗНАНИЙ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Исследование диалектики взаимосвязи знаний и человеческого капитала, предпринятое автором статьи, позволило определиться с соотношением этих категорий, выявить и раскрыть их прямые и обратные связи. Особое внимание уделено анализу негативных тенденций воздействия знаний на человеческий капитал.

Теория человеческого капитала – это направление современной экономической науки, изучающее процессы накопления и использования качественных характеристик человеческих ресурсов; в более узком смысле – экономическая теория образования и подготовки специалистов и работников, управляющего персонала. Теория человеческого капитала в настоящее время считается достаточно разработанной, и ее оформление приходится на 60-е годы двадцатого столетия в США. Признанными авторитетами в этой области являются Г. Беккер, Т. Стюарт, Э. Брукинг, А. Эдвинссон, М. Мэлоун, Т. Шульц, Д. Минцер, М. Блауг, Ф. Уэлч и другие.

Наибольших результатов теория человеческого капитала достигла в изучении образования и профессиональной подготовки. Усилия исследователей сосредоточились на трех главных проблемах: измерение экономической ценности образования, а также профессиональной подготовки, осуществляемой в рамках отдельных предприятий и фирм; связь между структурой распределения образования и структурой распределения доходов от образования; выработка оптимальной стратегии развития человеческих ресурсов. Учащиеся, их семьи, государство действуют как рациональные инвесторы, которые вкладывают свои ограниченные ресурсы в обучение лишь в том случае, если ожида-

ют получить от этого отдачу, превышающую понесенные ими издержки. Поэтому важное место в этой теории занимают исследования, посвященные измерению дохода, издержек и уровня рентабельности образования.

В данной статье исследуется диалектика взаимосвязи знаний и человеческого капитала. При внешней тавтологичности данной постановки проблемы (как знания влияют на имеющиеся у субъекта опыт, умения, ценности и способности) она весьма неоднозначна, сложна и не исследована в достаточной степени.

На первый взгляд, связь между развитием человеческого капитала и знаниями очевидна. Она непосредственна и линейна, то есть чем больше и выше качество знаний у субъекта, тем более развит его человеческий капитал. Более глубокое и детальное исследование этой проблемы позволяет опровергнуть эти легковесные утверждения.

За исходную категорию нашего исследования примем трактовку человеческого капитала Г. Беккера [3, р. 10], дополнив ее отдельными элементами – умением воспроизводить и обновлять знания, способностями и типом личности, имеющими важное значение в формировании и развитии этого капитала.

Структура человеческого капитала представлена на рисунке 1.

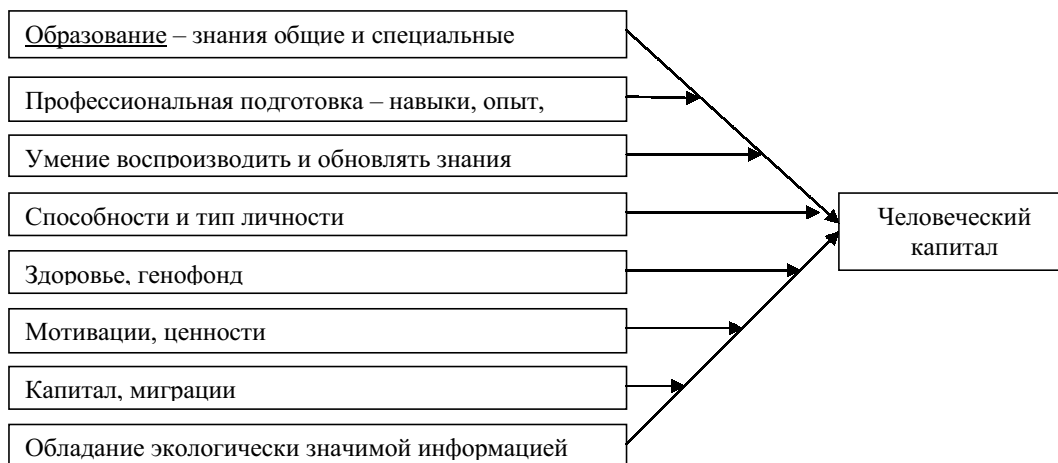


Рисунок 1. Структура человеческого капитала.

Данная схема наглядно показывает, что знания являются одним из элементов человеческого капитала. Это отнюдь не тождественные категории, и они соотносятся между собой как часть и целое.

В контексте данной проблемы необходимо проанализировать, как эта часть (знание) влияет на человеческий капитал (целое) и как целое определяет эту часть, то есть выявить и раскрыть прямые и обратные связи.

Итак, знания, безусловно, оказывают воздействие на человеческий капитал и являются одним из его определяющих элементов. Однако, как показывает проведенный нами анализ, в экономической науке исследование человеческого капитала сконцентрировано в основном на позитивном восприятии роли знаний в развитии этого капитала. Какие же новые трансформации претерпевает человеческий капитал в условиях экономики знаний, могут ли быть негативные проявления воздействия знаний на человеческий капитал и какие стратегии допустимы в данных ситуациях – эти вопросы пока еще не раскрыты в экономической науке, по крайней мере, в известных автору источниках. Представляется, что в условиях экономики, основанной на знаниях, развитие человеческого капитала n -кратно усложнится, при этом весьма отчетливо обнаруживается и ряд негативных тенденций.

Негативные тенденции в воздействии знаний на человеческий капитал как таковые не фиксируются в экономической литературе в известных нам источниках. Между тем практика хозяйствования как в развитых странах, так и в России заставляет задуматься об этом и дает тому немало поводов. О плачевном влиянии знаний на развитие личности говорили еще древние – знание прибавляет горе, а в русской литературе это отражено в классике – пьесе А. С. Грибоедова «Горе от ума».

Авторская позиция в рамках данного аспекта исследования заключается в следующем.

1. Как известно, человеческий фактор – это не только знания как таковые, выраженные в накопленном опыте, навыках, умении, квалификации и профессионализме и тому подобное, это еще и такие элементы, как мотивации и тип личности, ее генофонд, система ценностей, здоровье, другие способности (психологические, коммуникативные и другие). Отсюда следует, что знание не единственный элемент, конституирующий человеческий капитал, он является

одним из комплементарных (взаимодополняемых) элементов, и его доминанта является скорее осознанным выбором самого индивида, обусловленным потребностями развития человеческого общества. Далек не каждый индивид ставит во главу угла постоянное приобретение знаний, их обновление, расширение и при этом не испытывает угрызений совести и ощущения собственной деградации – он вполне может обходиться имеющимися у него на данном этапе знаниями и, более того, иметь приличный доход и статус. Этот тезис прежде всего следует отнести к личностям, имеющим ярко выраженные физические способности (спортсмены) или какие-либо другие природные таланты (певцы, артисты). Ценность их человеческого капитала будет определяться не только имеющимися знаниями, но и главным образом их дарованием. Многие виды человеческой деятельности также не требуют постоянного пополнения баланса знаний – это в основном такие, которые связаны с монотонным выполнением своих функций – охраны, контроля, уборки и тому подобные. Отдельные виды деятельности в силу своей специфики могут полноценно выполняться на основе элементарного опыта и обновления знания как таковые не требуют (например, социальные работники). Таким образом, не отрицая в целом значимость знания как фактора развития человеческого капитала, полагаем, что идеализировать и гипертрофировать его роль все же не следует.

Далее, в условиях информационной революции, бурного развития IT-технологий многократно увеличивается поток информации и возникают «информационные шумы» – избыток ненужной информации, нередуцирующейся в знания или преобразующейся в не востребованные ни жизненным опытом, ни хозяйственной деятельностью индивида, ни его профессиональными или иными пристрастиями знания, то есть в фактически мертвые знания. Логично предположить, что чем больше информационный прессинг на субъекта и чем меньше его способность к генерации знаний, тем слабее для его человеческого капитала проявляется роль знаний. Она становится не выше, а может быть, и равной, и даже меньше роли других составляющих человеческого капитала. Например, для спортсмена выше значимость такой составляющей его человеческого капитала, как здоровье, его умение выносить нагрузки, добиваться поставленной цели, и знания здесь не

играют определяющей роли. Даже для представителей таких профессий, как коммерческий менеджер, дистрибьютор и тому подобное, при равных уровнях образования (будем считать их тождественными уровню знаний) определяющими будут другие их способности – коммуникабельность, имидж, умение найти индивидуальный подход к клиентам, то есть личностные характеристики.

В последнее время наряду с потребностями в специалистах, обладающих более широкой областью знаний и компетенций на основе междисциплинарного подхода (менеджеры высшего звена), стала отчетливой необходимостью в специалистах узкого профиля (например, бухгалтер малого предприятия определенного профиля – строительного, торгового и т. д.). Это, конечно, не свидетельствует о том, что общие основы бухгалтерии и управления специалистам не нужны, они были и остаются теоретической базой знаний. Но именно узкая специализация в профессиональности их знаний в данной области является основным источником их дохода и жизнеобеспечения. Это порождает некую утилитарность (а не энциклопедичность знаний), их нацеленность и сфокусированность именно на том, что дает гарантированный и растущий доход, престиж и статус. В соответствии с этим в вузах РФ готовят специалистов более узкого профиля – финансовых менеджеров, менеджеров гостиничного бизнеса и т. д. Во многих зарубежных фирмах существует корпоративный свод требований к знаниям специалистов различного уровня, и в его рамках они прежде всего пополняют свои знания, совершенствуют профессиональную подготовку и тому подобное. Это, безусловно, необходимо, но ведет и к односторонности в развитии индивида как носителя человеческого капитала.

В современных условиях нужны не только знания как неотъемлемый и определяющий компонент человеческого капитала, они необходимы субъекту для его выживания в сложных условиях, для адаптации к происходящим социально-экономическим трансформациям. Даже домохозяйке в XXI веке нужны элементарные технические знания для управления бытовой электротехникой, а в зарубежных странах дети обучаются компьютерной грамотности уже с детского сада в возрасте 5-6 лет. Каждая профессия в настоящее время предполагает усвоение субъектом огромного объема знаний, наработанных предыдущими поколения-

ми. В последующем обновление и углубление знаний является обязательным условием профессиональной пригодности на рынке труда для большинства специалистов. Таким образом, наблюдаются две тенденции, которые мы считаем не противоположными, а взаимодополняющими друг друга: с одной стороны, усиливается потребность в междисциплинарных знаниях, в знаниях из самых разных областей человеческой деятельности; с другой стороны, настоятельной становится потребность в глубоких узкопрофессиональных знаниях, адекватных современному уровню развития постоянно усложняющейся системы общественного разделения труда.

Итак, знания должны быть полисистемными, то есть относиться к разным областям мироздания. Но в этом случае возникает вопрос, а любую ли систему знаний индивида можно включать и рассматривать в качестве элемента человеческого капитала. Предположим, квалифицированный инженер разводит на дачном участке особые сорта цветов, овощей и фруктов. Его профессиональные знания дают ему доход, другие знания (хобби) при определенных условиях могут приносить дополнительный доход (при продаже), а могут и не стать источником последнего. С точки зрения данного субъекта все его знания ценны, а с точки зрения общества ценно прежде всего то, что приносит доход и служит источником развития, экономического роста. В человеческий капитал, по-видимому, следует включать те знания, которые определяют созидательную сторону деятельности субъектов, имеют в конечном счете общественную полезность, прикладное значение и позволяют субъекту получать соответствующий доход. В связи с этим большое значение в условиях экономики знаний будут иметь для субъекта каналы получения информации, среди которых выбор будет основываться на его собственных предпочтениях, а также созданная им система преобразования информации в знания, то есть собственная матрица знаний.

Если индивид не обращается к тем или иным пластам своих знаний, то они постепенно теряют ценность и утрачивают смысл. Например, многие школьные знания, если они не воспроизводятся в вузе по той или иной специальности, постепенно угасают. Но это ни в коем случае не следует понимать как призыв к их утрате.

Таким образом, негативное воздействие знаний на развитие человеческого капитала мы в данном случае связываем с тем, что из имеющегося потока информации и систем знаний индивид будет выбирать те знания и в той сфере деятельности, которые в первую очередь дают ему удовлетворение, доход, повышают его благосостояние и статус. Другие знания останутся невостребованными, лишними для данного индивида, что способствует возникновению в стране избытка определенных знаний и ведет к миграции рабочей силы и утечке умов.

Подтверждением этого является повальное увлечение, начиная с 90-х годов двадцатого века, такими профессиями, как менеджер, маркетолог, аудитор, и невостребованность таких профессий, как инженер, физик, представители которых и составили в основном волну мигрантов в то время.

Из всего огромного богатства знаний каждый индивид выбирает экономически ценное для себя знание, оставляя невостребованными знания во всех других областях. Это ведет к росту издержек упущенных возможностей (альтернативных), что необходимо принимать во внимание при оценке экономической значимости данного знания для конкретного субъекта – носителя человеческого капитала. Поскольку чем выше альтернативные издержки, тем ценность данного выбора гипотетически снижается, логично предположить, что именно с этих позиций можно объяснить смысл хрестоматийных высказываний древних – «знание прибавляет горе» и «я знаю, что я ничего не знаю» (Сократ).

Следует остановиться также на вопросе о том, какой же доход приносят знания как ресурс, как компонент человеческого капитала. В отношении традиционных факторов производства эти проблемы давно решены. Труд приносит доход в виде заработной платы, земля – в виде природной ренты, капитал – в виде процента, предпринимательские способности – в виде прибыли. Представляется, что правомерно доход, получаемый от использования знаний как ресурса и как квинтэссенции человеческого капитала, именовать интеллектуальной рентой. Это соответствует природе знаний как проявлений интеллектуальных способностей человека, а также пониманию данного вида дохода как дополнительного вознаграждения, связанного с его природными, умственными способностями к генерации знаний и их использованию в экономической и иной деятельности.

Интеллектуальная рента выступает функцией такого ресурса, как знание, и математически это можно изобразить следующим образом.

$$R_u = f(K_w), \quad (1)$$

где R_u – интеллектуальная рента;

f – функция;

K_w – знания как ресурс.

2. Сформировавшаяся личность имеет, как правило, достаточно органично структурированный человеческий капитал, в котором опыт, знания, навыки вписаны в имеющуюся систему ценностей, мотиваций и тип личности. Представим себе ситуацию, когда индивиду требуются новые знания в связи с карьерным ростом, переменой места работы или освоением новой профессии. Вполне вероятно допустить, что новые знания могут вносить диссонанс в общую систему элементов человеческого капитала. Получаемые знания могут не соответствовать имеющемуся опыту, приобретенным навыкам и сложившейся системе ценностей. И если индивид хочет применить новые знания на практике, то он вынужден пересматривать и перестраивать собственные нормы, правила и даже традиции. Это особенно отчетливо проявилось в России в процессе перехода к рынку, когда часть населения быстро адаптировалась к новым условиям и стала заниматься предпринимательством, бизнесом в его различных формах, а другая, вполне трудоспособная, не смогла трансформировать свои ценности в рыночных условиях и стала социально-экономическим слоем, называемым теперь «работающие бедные».

Таким образом, знание как элемент человеческого капитала должно свою ценность проявлять в соответствии и в совокупности с другими его составляющими (системой ценностей, мотивацией, здоровьем и т. д.). В этом своем утверждении мы исходим из представления о человеческом капитале как целостной совокупности взаимосвязанных элементов, каждый из которых имеет свою ценность для индивида. Изменение количества и качества знаний предопределяет модификацию других элементов человеческого капитала (например, опыта, навыков и т. п.). Вместе с тем воспринимаемый как целостность человеческий капитал может в той или иной степени корректировать отношение субъекта к процессу получения знаний. Это в первую очередь мы связываем со способнос-

тью индивида воспроизводить и обновлять знания, генерировать их и создавать новые знания, что является наиболее ценным в условиях экономики, основанной на знаниях.

Огромное значение для индивида как носителя человеческого капитала имеет его мотивация получения знаний, осуществления дополнительных инвестиций в образование. Мотивация должна быть четко сформулирована – для чего это делается, во имя чего, что это дает и насколько получаемое соответствует отчуждаемому. Если этой мотивации у субъекта нет, то процесс обретения знаний становится бессмысленным.

3. Знания могут выступать не только создающим элементом человеческого капитала, но и разрушающим его. Например, производство генетически модифицированных продуктов (трансгенных), как установлено сейчас наукой, влияющих не только на иммунную систему человека, но и на его генетический механизм. Знания могут доставлять неудовлетворенность, если они редко или совсем не востребованы в профессиональной деятельности субъекта и не оправдывают ожидаемых от них выгод, или быть даже бесполезными, если они не приносят никакого эффекта, пользы.

Знания могут блокировать развитие или даже разрушать человеческий капитал, если они не соответствуют другим его составным элементам (например, напряженный умственный труд имеет свой «букет болезней»), с трудом осваиваются индивидом (если они лежат не в русле его способностей), а применяемые на практике приводят к негативным действиям и результатам. И это могут быть не только стереотипные, связанные с наркотиками и другими видами теневой деятельности («бегство» от налогов), но и вполне современные, связанные с замораживанием ядерных отходов, производством средств химической защиты и даже эвтаназией (добровольный уход из жизни с помощью медицины).

Если знания побуждают индивида к активным действиям, но не приносят ожидаемого результата и дают значительно меньшую отдачу, то любой рациональный индивид будет или стараться дополнить знания до приносимого ими желаемого эффекта, или предаст забвению эти знания как малопродуктивные и не будет в дальнейшем их использовать. Например, в России полностью отказались от существовавшей ранее системы пятилетнего директив-

ного государственного планирования, действовавшей в течение 70-ти лет. Хотя отдельные ее элементы присутствуют в составляемых сегодня фирмами бизнес-планах, стратегических проектах и программах. Еще один пример – знание содержания основных работ К. Маркса, Ф. Энгельса и В.И. Ленина также отошло в прошлое и в некоторых вузах преподается только в рамках отдельных спецкурсов.

В научных исследованиях есть пессимистические подходы к пониманию роли знаний в развитии человеческого капитала в XXI веке. Так, например, Дж. Хорган, автор весьма своеобразной концепции, утверждает, что на рубеже веков произошло затухание и даже наступил конец науки. Начинается эра ограниченности знания, понимаемая как дефицит или даже отсутствие глобальных открытий, таких, какими были отмечены XIX и XX века [2].

Его рассуждения сводятся к тому, что ученые – отнюдь не машины для приумножения знаний, ими в значительной степени руководят интуиция, эмоции, разум, расчет. Им далеко не безразличны признание и уважение коллег, успех и слава, должности и гранты. Они преодолевают границы знаний, но при этом неизбежно сталкиваются с пониманием того, что на некоторые вопросы человечеству, может быть, и никогда не удастся найти ответа. А это уже порождает страх, как утверждает данный автор.

4. Знания, к сожалению, являются не единственным критерием отбора специалистов на рынке труда и, как следствие, оценки их человеческого капитала. Это также относится и к образованию, которое, по крайней мере формально, должно подтверждать наличие определенного уровня знаний. Помимо этого учитываются и многие другие качества личности, определяющие ее человеческий капитал – креативность, дисциплинированность, ответственность, умение управлять персоналом и т. п. Достаточно часто связи (деловые, родственные) решают проблему занятости и карьерного продвижения, поэтому их нередко считают также ценным ресурсом. В условиях множественности критериев фильтрации (отбора) работников на рынке труда любой рациональный индивид будет делать выбор в пользу наиболее конкурентоспособных своих качеств, и знание будет не во главе, а наряду с другими элементами человеческого капитала.

5. В структуру человеческого капитала входят накопленные навыки, умение, опыт инди-

видов. Однако опыт может быть средством или развития личности, или накопления ошибок и неправильных стереотипов поведения. Последние могут служить барьером развития человеческого капитала, средством накопления субъектом информации и генерации ее в знания, не соответствующие современным требованиям к профессионализму и компетентности индивида. По мере увеличения продолжительности функционирования человеческого капитала персонифицированного индивида возрастает и его опыт, но степень восприятия и усвоения новых знаний, как правило, снижается. Неслучайно самым креативным возрастом человека является 25–40 лет, а сделанные в более позднем времени открытия и достижения чаще всего имеют отдельные выдающиеся личности. Поэтому естественное (природное) частичное утрачивание человеческим капиталом своих качеств по мере возрастания срока его функционирования в совокупности с его моральным износом и обесцениванием являются теми объективными факторами, которые снижают его способность к постоянному возобновлению знаний, их генерации и использованию в практической деятельности. Ценность человеческого капитала заключается прежде всего в его способности к генерации нового знания. Эта проблема многогранна и имеет философский, социальный и даже физиологический аспекты. Это объясняется тем, что новое знание редуцируется из неявного (скрытого, имплицитного, некодифицированного) знания. И связано с такой категорией, как сознание, его феноменологией и ноуменологией. Следует подчеркнуть, что эти вопросы анализируются нами лишь в той степени, в которой требуется их раскрытие в предпринятом исследовании.

Итак, под сознанием прежде всего понимается свойство субъектов воспринимать себя, свое мышление и свои действия. Различают феноменологию сознания – его различные формы проявления и ноуменологию сознания – его природу, внутреннюю сущность, содержание. Сознанию субъектов присущи различные черты, которые определяют природу их знаний, продуцируются в них. Эти черты полноценно описаны Дж. Серлом [1]:

– субъективность. Любое состояние сознания персонифицировано каким-либо субъектом, имеет субъективное происхождение, историю, генезис и неотделимо от субъективных характеристик носителя сознания, его индиви-

дуальных особенностей, случайных факторов и т. п. Перенести сознание от одного субъекта к другому невозможно, и, хотя генетически интеллектуальные способности могут быть переданы предыдущим поколением последующему, в любом случае у последнего формируется новое собственное сознание;

– интенциональность – направленность на внешние факторы. Эта черта сознания связана с самостоятельной активностью субъектов в познании внешних структур, с гибкостью его и зависимостью от этой внешней среды. Она формирует когнитивные модели субъектов, постоянно уточняет их, проверяя на адекватность и жизнеспособность;

– модальность – изменение характеристик сознания в зависимости от степени устанавливаемой им достоверности, от того, выражает ли оно возможность, действительность или необходимость чего-либо;

– единство – сочетаемость логического и интуитивного мышления, процессов анализа и синтеза, созерцания и размышления и т. п.;

– гештальтная структура опыта сознания (от нем. Gestalt – целостная форма структуры) – первичным и основным элементом считаются целостные образования (гештальты);

– избыточность сознания – очень спорный тезис. Здесь видимо имеется в виду избыточность по сравнению с потребностью интеллекта и знания в данный момент развития субъекта и его деятельностью;

– структурированность сознательного опыта – разделение его на полезный, который постоянно возобновляется, воспроизводится, и бесполезный, который постепенно утрачивается;

– зависимость сознания от настроения, удовлетворения и прочего. Это определяется неотделимостью сознания от его носителя.

Ноуменология сознания раскрывается с различных позиций, и здесь выделяются две основные парадигмы – естественная и сверхъестественная. Со сверхъестественной точки зрения сознание есть феномен особых сущностей, постигаемых в результате трансцендентного (религиозного, мистического) опыта, и к сознанию субъект как материальный носитель не имеет никакого отношения. Естественная парадигма сознания коммуникативна, совместима с другими достижениями, например, с моделями естественных наук, интенциональна, т. е. стремится объективировать результаты исследования внешнего мира когнитивной моделью.

Наряду с индивидуальным сознанием в науке выделяют общественное – как набор коллективных представлений, ценностей сообщества, которые формируют особенности индивидуального сознания. В рамках естественной парадигмы сознание воспринимается как часть процесса развития когнитивных способностей живых существ, то есть эта парадигма антропна – она выводит сознание из субъектной сущности человека.

Таким образом, способность к генерации нового знания определяется внеэкономическими характеристиками. Прежде всего сознанием индивида, но оно может в значительной мере корректироваться соответствующими экономическими факторами, учебой в образовательных структурах, постоянным самообразованием, наличием достойного уровня жизни, позволяющего более успешно реализовывать заложенные природой человеческие потенции.

Итак, в условиях экономики, основанной на знаниях, как ни парадоксально, но знания являются определяющим, но не единственным и абсолютным фактором развития человеческого капитала. Предпринятое исследование показывает, что знание является конституирующим для занятых преимущественно интеллектуальным трудом и комплементирующим (взаимодополняющим) для занятых другими видами деятельности элементом, способствующим развитию человеческого капитала.

Диалектика знаний и человеческого капитала более сложна и неоднозначна, чем традиционно представляется. Наряду с очевидными положительными тенденциями в воздействии знаний на человеческий капитал (рост уровня образования, профессионализма, квалификации, позволяющие повысить производительность труда, эффективность деятельности, получаемые доходы и удовлетворение) выявлены и негативные тенденции воздействия знаний на

человеческий капитал – «информационные шумы» ведут к появлению невостребованных, «мертвых» знаний; наряду с потребностями в междисциплинарных знаниях усиливается необходимость в узкопрофессиональных знаниях, что ведет к односторонности в развитии индивида, появляется более утилитарный, прагматичный подход в оценке знаний, и выбор делается в пользу тех, которые способны принести ему доход, несмотря на негативные последствия для человеческого капитала в целом (создание новых видов оружия и т. п.); накопление опыта, являющегося источником ошибок и неправильных типов поведения; способность к генерации новых знаний, обусловленная прежде всего сознанием индивида и только корректирующаяся экономическими факторами, в том числе уровнем образования.

Ценность знаний как составляющей человеческого капитала определяется сложной системой взаимосвязанных факторов:

– сложившимся в обществе отношением к человеческим ресурсам (позитивным и результативным, нейтральным или даже неправильным, негативным);

– оценкой роли человеческого капитала в компании (приоритетной, адекватной или недостаточной);

– мотивациями личности как носителя человеческого капитала (стремление к инвестициям в человеческий капитал – расходы на образование, его улучшение, на повышение квалификации и развитие способностей, на рост мобильности рабочей силы и степени ее адекватности к изменениям внешней среды или, наоборот, при отсутствии непосредственной связи между инвестициями в человеческий капитал и полученными результатами, целеполаганием, стремлением к сдерживанию инвестиций в человеческий капитал или их крайней рационализацией).

Список использованной литературы:

1. Серл Д. Открывая сознание заново / Пер. с англ. А.В. Грязнова. – М.: Идея – пресс, 2002.
2. Хорган Дж. Конец науки: взгляд на ограниченность знания на закате Века Науки / Пер. с англ. СПб.: Амфора, 2001.
3. Becker G. Human Capital. N. Y., L., 1975.