

Данилина Я.В.

РАЗРАБОТКА АЛГОРИТМА ПОСТРОЕНИЯ ПРОФИЛЯ ВУЗА НА ОСНОВЕ РЕСУРСНО-КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Аннотация. В статье приведены основания, позволившие сформулировать необходимость построения ресурсного профиля вуза, который должен отображать систему сетевых взаимоотношений со всеми стейкхолдерами, а также характеризовать специфическое положение каждого вуза в образовательном и научном пространстве. Для построения ресурсного профиля предлагается универсальный алгоритм, который позволит поэтапно провести мероприятия по формированию ресурсного профиля. Формирование алгоритма опирается на положения стейкхолдер-менеджмента, ресурсно-компетентностную концепцию, а также учитывает актуальные разработки отечественных специалистов по формированию стратегии взаимодействия вуза с его стейкхолдерами. Показано, что по мере реализации представленного алгоритма будут выявляться несоответствия между ресурсами, способностями и компетенциями вуза, которые должны лечь в основу направлений его модернизации.

Ключевые слова: модернизация образования, ресурсы, стейкхолдеры, вуз, компетенции, способности организации, ресурсный профиль, экономика знаний.

Danilina Yaroslava

DEVELOPMENT OF ALGORITHM OF THE BUILD-UP OF A TEACHING ESTABLISHMENT PROFILE ON THE BASIS OF RESEARCH AND COMPETITIVE APPROACH

Abstract. The article provides the reasons which allow to formulate the necessity of the build-up of the resource profile of a teaching establishment which is to mirror a system of network relationships with all stakeholders, as well as to characterize a specific status of each teaching establishment in educational and scientific environment. In order to build up a resource profile a universal algorithm is suggested, this algorithm will enable to carry out actions step by step to form the resource profile. The formation of the algorithm is based on the conceptions of resource-competence and stakeholders management, besides, current developments of domestic specialists in forming a strategy for interaction between an educational establishment and its stakeholders are taken into account. It is proved that as the suggested algorithm is being realized, there will be inconsistencies in resources, capabilities and competencies of a teaching establishment which are to lay the foundation of all directions to modernize a teaching establishment.

Keywords: modernization of education, resources, stakeholders, university, competencies, organizational capabilities, resource profile, knowledge economy.

Глобальная тенденция формирования качественно новой экономики, в основе которой лежит воспроизводство знаний, определяет повышение роли институтов, участвующих в процессах производства, распространения, хранения и реализации знаний. Возможность достижения нового этапа развития экономики во многом зависит от:

- соответствия характеристик системы воспроизводства знаний требованиям, которые возникают в связи с ускорением научно-технического и социально-экономического развития;
- характеристик человеческого капитала, который является производителем знаний как основного для этого типа экономики ресурса.

Основными элементами системы воспроизводства знаний, являются государство, бизнес, наука и образование. Функция государства в этой системе – обеспечить рамочные условия для воспроизводства знаний на уровне страны: институциональные, социально-экономические, организационно-правовые, инфраструктурные [1; 2]. Наука производит новые знания, бизнес реализует знания в экономике, образование осуществляет передачу знаний.

Понятие «человеческий капитал» определено Т. Шульцем и Г. Беккером как совокупность навыков, знаний и умений человека [14; 19; 20]. Сегодня человеческий капитал – это многоуровневое понятие. Выделяют следующие уровни формирования человеческого капитала: индивидуальный, корпоративный, региональный, национальный и глобальный. Исследователи отмечают, что «человеческий капитал любого уровня неотделим от его носителей – работников отдельной организации (фирмы) или населения региона или страны» [10]. Человеческий капитал объединяет

знания, навыки, способности и другие характеристики индивидов на каждом уровне, и его параметры становятся синергетическим результатом этого объединения. Формирование человеческого капитала происходит под воздействием большого количества факторов, таких как демографические, культурные, социально-экономические и т. д., и уже не требует отдельного доказательства тот факт, что значимую роль среди этих факторов играет образование [7].

В итоговом докладе о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. современный уровень развития человеческого капитала нашей страны определяется, с одной стороны, как ресурс, обладающий вполне конкурентоспособными характеристиками, включающими, в том числе, культуру и образование [13]. С другой стороны, в докладе указано, что тенденция неосмотрительного растрачивания этого ресурса делает для нашей страны первоочередной задачу «восстановления и закрепления сравнительных преимуществ в области человеческого капитала» [13, с. 11, 12]. Для выполнения этой задачи в утвержденной и уже реализуемой «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» предполагается система мер государственного воздействия для проведения модернизации в сфере образования.

Наше исследование посвящено стратегии модернизации образовательных организаций высшего образования (далее вуз) как фактора развития экономики знаний в России. Исследование исходило из следующих посылок.

Во-первых, целью модернизации вузов является создание организации, внутренние и внешние характеристики которой будут соответствовать требованиям экономики инновационного типа.

Во-вторых, помимо внешних стимулов к модернизации на глобальном уровне и уровне государства, на вузы значительное влияние оказывают внутренние стимулы, природа которых выявлена благодаря применению ресурсно-компетентностного подхода. Данный подход предполагает, что внутренние стимулы к изменениям возникают в результате несоответствия набора привлекаемых ресурсов и способностей организации ее компетенциям и условиям ее функционирования. При этом в рамках данного подхода, к ресурсам относят те блага, отторжение которых от организации не приводит автоматически к ликвидации или перерождению самой фирмы. Под способностями понимают неотделимые от организации возможности по использованию ресурсов и условий производства. Способности фирмы применительно к ее профильной деятельности трактуют в теории как компетенции. Условиями называются параметры внешней среды функционирования организации [8]. Таким образом, организация, используя привлеченные ресурсы и имеющиеся у нее способности, реализует свои компетенции во внешней среде. Соответственно разработка стратегии изменений должна основываться на как можно более точном выявлении и классификации:

- имманентных способностей конкретной образовательных организациях высшего образования (далее – ООВО);
- необходимых для реализации компетенций ООВО ресурсов;
- ресурсов доступных ООВО, для освоения которых в организации не развиты соответствующие способности;
- способностей, требующих развития в связи с возможностями или вызовами условий функционирования организации и т. д. [5].

В-третьих, образование относится к так называемым мериторным благам, опекаемым государством, значение которых будет возрастать, поскольку они непосредственно влияют на формирование одного из основных факторов экономики знаний – человеческого капитала [5].

В-четвертых, вузы (как государственные, так и частные) являются некоммерческими организациями, вносящими существенный вклад в социальное и институциональное устройство общества.

Основываясь на том, что внешние для вуза условия экономики, основанной на знаниях, будут характеризоваться: высокой степенью изменчивости, глобализацией экономических, информационных, культурных, образовательных и т.п. процессов, развитием цифровой экономики, формальных и неформальных сетевых структур, усилением индивидуализации спроса, персонализацией знаний и возрастанием ценности неформализованного и неотторжимого знания [9], сделано заключение, что вузы будут отличаться достаточным разнообразием форм. Разнообразие форм будет обусловлено возрастанием разнообразия потребностей общества в целом, экономики и индивидов. Необходимость удовлетворения потребностей в различных формах, уровнях и назначении обучения определит различия в:

- степени иерархичности или сетизации организационных форм;
- уровне фундаментальности или специализации;
- пропорциях использования очного и онлайн-обучения;
- реализации предпринимательских функций;

- степени коммерциализации предоставляемых услуг;
- степени включенности в фундаментальные и прикладные исследования;
- широте отраслевой специализации и т. п.

В ходе исследования установлено, что вузы как некоммерческие организации, не нацеленные на максимизацию прибыли, имеют высокую зависимость от поставщиков ресурсов. Поставщики ресурсов, такие как государство, наука, бизнес, местное или региональное сообщество одновременно являются для вуза и потребителями результатов его деятельности, т.е. являются заинтересованными в деятельности вуза сторонами, которые в западной литературе называются стейкхолдерами. Поэтому вузы были рассмотрены с точки зрения стейкхолдерского подхода [15]. Анализ различных подходов к вузу как стейкхолдерской организации позволил сформировать следующие основания для дальнейшего исследования [6].

1. Уникальность каждой организации, ее внешней и внутренней среды обуславливает особенности в составе стейкхолдеров организации, а также конфигурации и сбалансированности сети их взаимодействия [12].

2. Вуз, является участником ресурсного обмена сети стейкхолдеров, который происходит не только между вузом и его стейкхолдерами, но и напрямую между отдельными стейкхолдерами.

3. Вуз, обладающий достаточными способностями и компетенциями посредника в таком ресурсном обмене, может:

- а) получать партнерские преимущества и генерировать отношенческие ренты особого рода;
- б) способствовать возникновению социального эффекта, выраженного в:
 - получение стейкхолдерами более качественных ресурсов;
 - более полном достижении стейкхолдерами своих стратегических целей [4].

Возникновение отношенческих рент будет обусловлено количеством и качеством ресурсов, которые будут предоставляться вузу в обмен на исполнение им функций посредника [4].

Приведенные основания позволили сформулировать необходимость построения ресурсного профиля вуза. Ресурсный профиль вуза должен отображать систему сетевых взаимоотношений со всеми стейкхолдерами, а также характеризовать специфическое положение каждого вуза в образовательном и научном пространстве. Проанализированные перспективы изменений в экономических условиях функционирования вуза дают основания утверждать, что для вузов будет крайне важна объективная и достаточно точная оценка имманентно присущих им способностей, которые составляют индивидуальность вуза и позволяют не только найти свою нишу, но и более гибко реагировать на возникновение новых, все более разнообразных потребностей общества. Чем более полно известен набор возможностей, тем более разнообразны варианты их применения. Название «ресурсный профиль» применяют в данном случае условно, поскольку предлагаемый профиль должен давать возможность анализировать не только ресурсные потоки между стейкхолдерами вуза, но и способности вуза по их переработке, а также компетенции, реализуемые вузом во внешней среде. Отметим, что компетенции вуза будут являться ресурсами для их стейкхолдеров.

Для построения ресурсного профиля предлагается сформировать универсальный алгоритм, который позволит поэтапно провести мероприятия по формированию ресурсного профиля. Формирование алгоритма опирается, во-первых, на положения стейкхолдер-менеджмента, согласно теории и практике которого [11; 16-18] для каждой организации важно:

- определить состав ее стейкхолдеров;
- оценить значимость каждой группы стейкхолдеров для организации;
- провести анализ сбалансированности ресурсного обмена;
- определить параметры сети взаимоотношений со стейкхолдерами и место вуза в этой сети.

Во-вторых, ресурсно-компетентностную концепцию, в которой, как уже было сказано, ресурсы, используемые организацией для производства товаров и услуг, разделены на ресурсы, привлекаемые организацией из внешней среды и имманентно присущие ей способности [8]. В-третьих, учитываются актуальные разработки отечественных специалистов по формированию стратегии взаимодействия вуза с его стейкхолдерами. В частности, модель ресурсного взаимодействия групп заинтересованных сторон, которая позволяет:

- системно рассмотреть ресурсные отношения вуза с его стейкхолдерами;
- выявить структуру «идеального» и «реального» ресурсного обмена вуза с его стейкхолдерами;
- определить коэффициент разбалансированности ресурсных отношений вуза с каждой группой стейкхолдеров.

Модель ресурсного взаимодействия групп заинтересованных сторон дает возможность вузу получить достаточно полную информацию о возможном объеме и качестве располагаемого и желаемого ресурсного обмена. Однако представляется важным акцентировать больше внимание на способностях вуза, которые определяют его:

- индивидуальность (или принадлежность к какой-то группе);
- конкурентные преимущества, которые в условиях экономики, основанной на знаниях, все чаще будут заключаться во внутренних слабоформализованных качествах организации;
- гибкость и адаптивность к быстро меняющимся условиям внешней среды [3].

Алгоритм построения ресурсного профиля представлен на рисунке 1 и включает несколько блоков.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Алгоритм построения ресурсного профиля.

По мере реализации представленного алгоритма будут выявляться несоответствия между ресурсами, способностями и компетенциями вуза, именно эти несоответствия должны лечь в основу направлений модернизации вуза (блоки 4-6). Задачами сформированных таким образом направлений модернизации будут использование и развитие внутреннего потенциала вуза одновременно с гармонизацией отношений с его внешней средой. Гармонизация взаимоотношений с внешней средой позволит, в свою очередь, улучшить количественные и качественные характеристики привлекаемых ресурсов, а развитие внутренней среды – улучшить способности вуза по их трансформации в ожидаемые внешней средой компетенции. Также реализация алгоритма приведет к осознанному развитию у вуза как минимум следующих способностей:

- управлению взаимодействием со стейкхолдерами;
- развитию функции посредника между различными стейкхолдерами вуза;
- выявлять ресурсы, которые могут стать его имманентными способностями.

Способность по выявлению ресурсов, которые могут стать имманентными способностями вуза, требует отдельного внимания. Привлечение ресурсов из быстро меняющейся и все более неопределенной внешней среды делает необходимым увеличивать запас прочности вуза, повышать адаптивные характеристики его внутренней среды. Следствием этой необходимости является развитие во внутривузовском пространстве способностей, которые могут выполнять функции внешних ресурсов, при этом оставаясь частью вуза. Например, создание малых инновационных предприятий на базе вуза или инжиниринговых центров это ни что иное, как развитие предпринимательских способностей самого вуза. При этом значительно снижаются затраты и риски обращения за таким ресурсом как предпринимательская способность к внешним контрагентам. Кроме того, при изменении внешних условий эта способность остается у вуза и может быть применена для адаптации к изменениям.

Мониторинг изменений ресурсного профиля в соответствии с представленным алгоритмом позволит вузу в дальнейшем гибко и достаточно точно отвечать на изменения запросов или условий предоставления ресурсов. Эта возможность определяется тем, что алгоритм предусматривает построение профиля «ресурсы–способности–компетенции» по каждому стейкхолдеру, от которого в большей или меньшей степени зависит успешность функционирования вуза.

Сформированные по данному алгоритму ресурсные профили вузов можно использовать для создания информационной базы в масштабах государства. Доступ к такой базе даст возможность всем участникам воспроизводства знаний на национальном уровне получать информацию о компетенциях вуза во всех сферах его деятельности, что будет способствовать развитию сетей взаимосвязей инновационной природы, которые лежат в основе перспективного развития экономики, основанной на знаниях.

Библиографический список

1. Бисько, К. Т. Роль государства в управлении формированием национальной инновационной системы // Современные научные исследования и инновации. – 2013. – № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2013/05/24464> (дата обращения: 30.01.2018).
2. Голиченко, О. Г. Основные факторы развития национальной инновационной системы: уроки для России. М.: Наука, 2011. – 634 с.
3. Греско, А. А. Выбор стратегий взаимодействия вуза с группами заинтересованных сторон с учетом отношений заинтересованных сторон между собой: диссертация на соиск. ... канд. экон. наук. М., 2012. – 162 с.
4. Греско, А. А. Отношенческий подход и стейкхолдерская концепция как теоретические основы разработки новых методов стратегического управления вузом / А. А. Греско, М. С. Рахманова, К. С. Солодухин // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 4. – 207 с.
5. Данилина, Я. В. Модернизация организаций высшего образования: анализ на основе ресурсно-компетентностного подхода // Экономическая наука современной России. – 2017. – № 2 (77). – С. 90-101.
6. Данилина, Я. В., Плетененко, О. А. Ресурсно-компетентностный профиль вуза как основа его специализации в условиях экономики знаний // Анализ, моделирование, управление, развитие социально-экономических систем: сборник научных трудов XI Международной школы-симпозиума АМУР-2017, Симферополь–Судак, 14-27 сентября 2017 / под общ. ред. А. В. Сигала. Симферополь: ИП Корниенко А. А., 2017. – 452 с.
7. Зверев, В. И. Управление инвестициями в человеческий капитал. – М., 2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-biblio.ru/book/bib/06_management/upravlenie_invest_v_chel_capital_magistr/hb_ochnaya.pdf (дата обращения: 25.01.2018).

8. Клейнер, Г. Б. Ресурсная теория системной организации экономики // Российский журнал менеджмента. 2011. – № 3. – С. 3-28.
9. Макаров, В. Л., Клейнер, Г. Б. Микроэкономика знаний / В. Л. Макаров, Клейнер Г. Б. - М.: Экономика, 2007. – 204 с.
10. Носкова, К. А. Многоуровневая система оценки человеческого капитала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2014. – № 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842> (дата обращения: 29.01.2018).
11. Петров, М. А. Теория заинтересованных сторон: пути практического применения // Вестник СПбГУ. Сер. 8. 2004. – Вып. 2. – № 16. – 53 с.
12. Рахманова, М. С. Инновационный стратегический анализ вуза на основе теории заинтересованных сторон / М. С. Рахманова, К. С. Солодухин. Владивосток: Изд-во «ВГУЭС», 2010. – 60 с.
13. Стратегия–2020: Новая модель роста – новая социальная политика: Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года. Кн. 1 / под научн. ред. В. А. Май, Я. И. Кузьминова. М.: Дело, 2013. – 430 с.
14. Becker, G. S. Human capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964. – 14 с.
15. Freeman, R. E. Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984. – 275 с.
16. Frooman, J. Stakeholder Influence Strategies // The Academy of Management Review. 1999. – I. 24 (2). – pp. 191-205. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.jstor.org> (дата обращения: 28.01.2018).
17. Mitchell, R. K. Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts / R. K. Mitchell, B. R. Agle, D. J. Wood // The Academy of Management Review, 1997. – I. 22 (4). – pp. 853-886. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/259247> (дата обращения: 28.01.2018).
18. Rowley T. J. Moving beyond dyadic ties: A network theory of stakeholder influences // The Academy of Management Review, 1997. – I. 22 (4). – С. 901.
19. Schmidt, F. L. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings / F. L. Schmidt, J. E. Hunter // Psychological Bulletin, 1998. – № 124. – С. 262-274.
20. Schultz, T. W. Investment in human capital // American Economic Review, 1961. – № 51. – С. 1-17.

References

1. Bisko K. T. Rol' gosudarstva v upravlenii formirovaniem natsional'noy innovatsionnoy sistemy [The role of state in national innovational system forming management] // Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii [Modern Scientific Researches and Innovations]. 2013. no. 5. Available at: <http://web.snauka.ru/issues/2013/05/24464> (accessed 30.01.2018).
2. Golichenko, O.G. Osnovnye faktory razvitiya natsional'noy innovatsionnoy sistemy: uroki dlya Rossii [The main factors of the development of the national innovation system: lessons for Russia]. Moscow, Nauka, 2011. 634 p.
3. Gresko A.A. Vybory strategiy vzaimodeystviya vuza s gruppami zainteresovannykh storon s ucheto otноsheniy zainteresovannykh storon mezhdub soboy: dissertatsiya na soisk. ... kand. ekon. nauk [The choice of strategies for interaction between the university and stakeholder groups, taking into account the relations of the stakeholders with each other: dissertatsiya na soiskanie ... kandidata ekonomicheskikh nauk]. Moscow, 2012. 162 p.
4. Gresko A. A., Rakhmanova M.S., Solodukhin K.S. Otnoshencheskiy podkhod i steykholderskaya kontseptsiya kak teoreticheskie osnovy razrabotki novykh metodov strategicheskogo upravleniya vuzom [The relational approach and stakeholder concept as the framework for the new university strategic management methods development] // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya [Modern Problems of Science and Education]. 2012. I. 4, 207 p.
5. Danilina Ya. V. Modernizatsiya organizatsiy vysshego obrazovaniya: analiz na osnove resursno-kompetentnostnogo podkhoda [Modernization of higher education institutions: Analysis on the basis of resource-competence approach] // Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii [Economics of Contemporary Russia]. 2017, I. 2 (77). pp. 90-101.
6. Danilina Ya. V., Pletenenko O. A. Resursno-kompetentnostnyy profil' vuza kak osnova ego spetsializatsii v usloviyakh ekonomiki znaniy [Resource-competence profile of the university as the basis of its specialization in the conditions of the knowledge economy] // Analiz, modelirovanie, upravlenie, razvitie sotsial'no-ekonomicheskikh sistem: sbornik nauchnykh trudov XI Mezhdunarodnoy shkoly-simpoziuma AMUR-2017, Simferopol' –Sudak, 14-27 sentyabrya 2017 [Analysis, modeling, management, development of socio-economic systems: a collection of scientific papers of the XI International School Symposium AMUR-2017, Simferopol-Sudak, September 14-27, 2017] / pod obshch. red. A.V. Sigala. Simferopol': IP Kornienko A. A., 2017, 452 p.

7. Zverev V. I. Upravlenie investitsiyami v chelovecheskiy kapital [Managing investments in human capital. Moscow, 2011]. Available at: http://www.e-biblio.ru/book/bib/06_management/upravlenie_invest_v_chel_capital_magistr/hb_ochnaya.pdf (accessed 25.01.2018).
8. Kleyner G.B. Resursnaya teoriya sistemnoy organizatsii ekonomiki [*The resource-based view and the system organization of economy*] // Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta [*Russian Management Journal*]. 2011. no. 3. P. 3–28.
9. Makarov V.L., Kleyner G.B. Mikroekonomika znaniy [*Microeconomics of knowledge*]. Moscow, Ekonomika, 2007. 204 p.
10. Noskova Ch.A. Mnogourovnevaya sistema otsenki chelovecheskogo kapitala [*Multilevel system of evaluation of human capital*] // Ekonomika i menedzhment innovatsionnykh tekhnologiy [*Economics and innovations management*]. 2014. I. 4. Available at: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842> (accessed 29.01.2018).
11. Petrov M. A. Teoriya zainteresovannykh storon: puti prakticheskogo primeneniya [*Stakeholder theory: Ways of practical application*] // Vestnik SPbGU [*Vestnik of Saint Petersburg University*]. Ser. 8. 2004. Vol. 2. I. 16. 53 p.
12. Rakhmanova M. S., Solodukhin K. S. Innovatsionnyy strategicheskoy analiz vuza na osnove teorii zainteresovannykh storon [*Innovative strategic analysis of the university based on the theory of stakeholders*]. Vladivostok: Izd-vo VGUES, 2010. 60 p.
13. Strategiya–2020: Novaya model' rosta – novaya sotsial'naya politika: Itogovyy doklad o rezul'tatakh ekspertnoy raboty po aktual'nym problemam sotsial'no-ekonomicheskoy strategii Rossii na period do 2020 goda. Kn. 1 [*Strategy 2020: A new growth model – a new social policy: Final report on the results of expert work on topical problems of Russia's social and economic strategy for the period until 2020. Book. 1*]. / pod nauchn. red. V.A. Mau, Ya.I. Kuz'minova. Moscow, Delo, 2013. 430 p.
14. Becker G.S. Human capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964, 14 p.
15. Freeman R.E. Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984, 275 p.
16. Frooman J. Stakeholder Influence Strategies // The Academy of Management Review, 1999, I. 24 (2). pp. 191–205. Available at: <http://www.jstor.org> (accessed 28.01.2018).
17. Mitchell R. K., Agle B. R., Wood D. J. Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts // The Academy of Management Review, 1997, I. 22 (4), pp. 853–886. Available at: <http://www.jstor.org/stable/259247> (accessed 28.01.2018).
18. Rowley T. J. Moving beyond dyadic ties: A network theory of stakeholder influences // The Academy of Management Review, 1997, I. 22 (4), p. 901.
19. Schmidt F. L., Hunter J. E. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings // Psychological Bulletin, 1998, I. 124, pp. 262-274.
20. Schultz T. W. Investment in human capital // American Economic Review, 1961, I. 51, pp. 1-17.