

## NON-COGNITIVE COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL

Karimov K.Kh.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Karimov Komiljon Khamidovich, PhD in Political Science, Rector of the University of World Economy and Diplomacy, Tashkent, [Uzbekistanrektorat@uwed.uz](mailto:Uzbekistanrektorat@uwed.uz)

The article examines the non-cognitive components of human capital. It was revealed that a set of certain individual non-cognitive characteristics can predetermine a person's social, financial and labor results. Noncognitive skills include openness to new things, perseverance and conscientiousness, discipline and self-control, etc. The factors identified for differences, as well as causal analysis of the impact of non-cognitive skills on various aspects of economic and social behavior, are important topics for future research.

*Keywords. Human capital, cognitive components, noncognitive components, locus control,*

На протяжении долгого времени экономическая литература рассматривала интеллектуальные способности индивида и навыки, связанные с интеллектом, как ключевые детерминанты его успеха или неудачи на рынке труда. Традиционная экономическая теория полагает, что заработная плата соответствует продуктивности индивида. Влияние когнитивных, или интеллектуальных, способностей на процесс формирования человеческого капитала и его компонент (образования, знания иностранных языков и т.д.) давно служило объяснением различий в продуктивности и соответствующего этой продуктивности уровня доходов. Однако такой подход оставляет многие вопросы без ответа. Во-первых, после контроля традиционных компонент человеческого капитала значительная часть различий в заработной плате между индивидами остается необъясненной. Во-вторых, существование таких важных социальных явлений, как межпоколенческая передача неравенства и бедности, не может объясняться исключительно с точки зрения когнитивных навыков. Наконец, здравый смысл и жизненный опыт подсказывают, что интеллект – не единственный фактор, определяющий успех в жизни и в работе. Наличие сильной мотивации, упорства, а также харизмы и обаяния порой оказывается не менее важным, нежели наличие высшего образования. Сложно сказать однозначно, является ли характер судьбой, но набор определенных индивидуальных некогнитивных характеристик может предопределять социальные, финансовые и трудовые результаты человека. Все эти вопросы привели исследователей к новому пониманию взаимосвязей между навыками, способностями и человеческим капиталом и к сдвигу исследовательского фокуса к некогнитивным навыкам во всем их многообразии. Популяризатор этого сдвига Нобелевский лауреат Джеймс Хекман, изучая программы раннего образования, пришел к выводу, что образовательные программы, направленные на формирование и улучшение когнитивных навыков, имеют ограниченное и краткосрочное влияние [9] а формирование позитивных некогнитивных навыков, выраженных в форме привычек и моделей поведения, является определяющим для долгосрочного социально-экономического благополучия. [10]

Некогнитивные навыки являются важным дополнением к когнитивным, измеряемым с помощью коэффициентов интеллектуальности (IQ) и тестов на успешность обучения (achievement tests). Но когнитивные навыки со временем устаревают и требуют постоянного обновления для соответствия быстро меняющимся технологиям. И здесь наличие некогнитивных навыков – в виде открытости новому, упорства и добросовестности, дисциплины и самоконтроля и т.п. – становится важным условием такого обновления, поскольку дообучение и переобучение являются также сложной работой, требующей от индивидов сильной мотивации. Важно отметить, что если когнитивные навыки останавливаются в своем развитии достаточно рано, то некогнитивные могут продолжать совершенствоваться даже на поздних стадиях жизненного цикла, хотя их активное формирование завершается к началу взрослой жизни.

Данные Панельного Обследования Британских Домохозяйств (BHPS) на компоненты, которые включают личностные различия в профессии, образовании, опыте работы и некогнитивными компонентами показало, что личностный конструкт, самооэффективность или локус контроля оказывает положительное влияние на реализации человеческого капитала. [11, 7]

Локус контроля представляет собой механизм атрибуции ответственности индивидом за результаты своей деятельности: либо на внешние силы (так называемый экстернальный, или внешний, локус контроля), либо на себя самого, на свои усилия и способности (интернальный, или внутренний, локус контроля). Тем самым при помощи локус контроля можно операционализировать внутреннюю готовность индивида полагаться при решении проблем на собственные силы или на помощь со стороны. Название термина было предложено американским психологом Дж. Роттером в 1960-е годы, и на протяжении долгого времени концепция локус контроля находилась в фокусе психологических исследований. [6] В экономической литературе этот индикатор появился гораздо позднее, первоначально рассматривался в одном ряду с другими «мягкими навыками», а в дальнейшем получил более широкое распространение в рамках изучения некогнитивных характеристик. [13]

Проведенные исследования показывают, что обладатели внутреннего локуса контроля (то есть полагающиеся преимущественно на себя), как правило, зарабатывают заметно больше, чем те, кто во всем видит «руку» внешних обстоятельств. [8] Локус контроля также значимо влияет на выбор профессии, удовлетворенность работой, часовую ставку заработной платы и годовые заработки, [2] а также на принятие решения о трудовой миграции. [4] Индивиды с внутренним ЛК считают, что инвестиции в человеческий капитал приносят большую отдачу, чем обладатели внешнего ЛК. В результате они более успешны в школе, чаще заканчивают среднюю школу и чаще получают профессиональное образование, [8, 18] больше заботятся о своем будущем здоровье [5] и отличаются большей склонностью к предпринимательству. [4] Безработные с внутренним локусом контроля имеют более высокую резервируемую ставку заработной платы, не соглашаются на первые попавшиеся предложения о работе и потому ищут ее дольше, чем те, кто объясняет свои успехи и неудачи внешними причинами. [17] Топ менеджеры с интернальным локусом контроля более склонны к внедрению инноваций, терпимее относятся к риску и предпочитают идти впереди

конкурентов, а не следовать за ними. [12] Необходимо отметить, что внутренний локус контроль далеко не всегда выступает преимуществом на рынке труда. Так, «интерналы» в меньшей степени поддаются влиянию, реже демонстрируют конформное поведение, и их сложнее переубедить, [3] что может стать недостатком для представителей некоторых профессий.

Взаимодействие между людьми с низким когнитивным, но весьма адекватным некогнитивным человеческим капиталом в рабочих условиях, характеризующихся несложными задачами и сильными психосоциальными процессами, приведет к высокому эффективному человеческому капиталу на уровне департамента / подразделения. Влияние человеческого капитала на организационные возможности можно лучше понять после изучения процессов возникновения человеческого капитала на уровне отделов. Именно человеческий капитал, возникающий в результате взаимодействия между людьми, объясняет их вклад в развитие организационных способностей. [22] Такие возможности можно определить как способность компании создавать и развивать отличительные черты и выгодные внутренние процессы и структуры. [15]

В этом исследовании мы решили выделить две группы возможностей. В первую группу входят способности, относящиеся к когнитивному человеческому капиталу. Эти когнитивные характеристики способствуют приобретению знаний, обучению и инновациям, позволяя фирмам сосредоточить внимание на улучшении технологий и процессов. [21] Речь идет о возможностях освоения, инновационности и технологичности. [20] Способность к усвоению определяется как признание ценности новой внешней информации, чтобы ассимилировать ее и применить к нескольким стратегическим целям. Обучающиеся организации демонстрируют высокую инновационность (вторая способность, которую следует учитывать). Инновационность определяется как способность фирмы выводить на рынок новые продукты или линейки (линейки). То есть это степень, в которой компания отклоняется от существующих практик в создании новых продуктов, которые успешно продаются. [16] Но чтобы быть новаторскими, фирмам требуется высокий когнитивный человеческий капитал, чтобы сканировать новые возможности и использовать их. Третья способность, связанная с познанием и связанная с двумя предыдущими - это технологическая способность, которая представляет собой коллективную способность создавать продукты и / или услуги более эффективно. [1]

Вторая группа способностей основана на некогнитивных аспектах человеческого капитала: личности, ценностях и интересах. Мы рассмотрели возможности, связанные с организационной, совместным лидерством и близостью к клиентам. [14] Организационная способность приверженности может пониматься как способность организации укреплять чувства доверия и вовлеченности сотрудников. [19] Во-вторых, способность к лидерству в организации означает выявление потенциальных лидеров, которых можно обучить в качестве таковых. Третья некогнитивная способность, близость к клиенту, может быть определена как способность разрабатывать стратегии общения с клиентами, устанавливать доверительные отношения для удовлетворения настоящих потребности и предвидеть будущие потребности.

Процесс появления высокого когнитивного и в высшей степени адекватного некогнитивного человеческого капитала в среде сложных задач и сильных

психосоциальных процессов положительно влияет на возможности (1) усвоения, (2) инноваций, (3) технологий, (4) организационной приверженности, (5) организационное лидерство и (6) близость к клиентам.

Подводя итоги, важно отметить, что наше исследование оказывается полностью лежащим в русле зарубежной литературы по данной тематике. Высокие уровни некогнитивных навыков оказываются характерны для обладателей высшего образования, тех, у кого есть работа, руководителей и специалистов высшего уровня квалификации. Также заметны отчетливые возрастные различия.

Отдельный исследовательский вопрос касается того, как разные индикаторы некогнитивных навыков связаны между собой. Их использование позволяет взглянуть на проблему через разные «линзы», которые дают в целом сходные, но не идентичные картины. Факторы, выявленных различий, а также причинно-следственный анализ влияния некогнитивных навыков на различные аспекты экономического и социального поведения являются важными темами для будущих исследований.

### References

1. Abdurakhmanov K.Kh., Kudbiev Sh.D., Magroupov A.Yu. Human capital basis of development of innovative economy. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Issue 4 Volume 24. London, United Kingdom. 2020. February. Pages: 3148-3161
2. Andrisani P.J., Nestel G. (1976) Internal-external control as contributors to and outcomes of work experience // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 61. No. 2. P. 156–165.
3. Avtgis T.A. (1998) Locus of control and persuasion, social influence, and conformity: A metaanalytic review // *Psychological Reports*. Vol. 83. No. 3. P. 899–903. DOI: <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1998.83.3.899>
4. Caliendo M., Cobb-Clark D.A., Hennecke J., Uhlenдорф A. (2016) Job Search, Locus of Control, and Internal Migratio1 // *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*. No. 818.
5. Cobb-Clark D. (2014) Locus of Control and the Labor Market: IZA DP No. 8678. November.
6. Cobb-Clark D.A., Kassenboehmer S.C., Schurer S. (2014) Healthy Habits: The Connection between Diet, Exercise, and the Locus of Control // *Journal of Economic Behavior and Organizatio1*. Vol. 98. P. 1–28.
7. Cobb-Clark, Deborah, Marco Caliendo and Arne Uhlenдорфф. "Locus of Control and Job Search Strategies." *Review of Economics and Statistics* 97, no. 1 (2015): 88-103.
8. Coleman M., DeLeire T. (2003) An Economic Model of Locus of Control and the Human Capital Investment Decisio1 // *Journal of Human Resources*. Vol 38. No 3. P. 701–721.
9. Heckman, J., Pinto, R., Savelyev, P. Understanding the mechanisms through which an influential early childhood program boosted adult outcomes. *American Economic Review*, 103(6), 2013. 2052–86.
10. Heckman, J., Stixrud, J., Urzua, S. The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor economics*, 24(3), 2006. 411–482.
11. Heineck, Guido, and Silke Anger. "The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany." *Labour Economics* 17, no. 3 (2010): 535-546.

12. Heywood J.S., Jirjahn U., Struewing C. (2016) Locus of Control and Performance Appraisal // University of Trier Research Papers in Economics. No. 3/16.
13. Heywood J.S., Jirjahn U., Struewing C. (2016) Locus of Control and Performance Appraisal // University of Trier Research Papers in Economics. No. 3/16.
14. Kai-Uwe, J. and Yu-Zhou, J. (2012), "Customer intimacy", Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 27 No. 5, pp. 370-383.
15. Lado, A.A. and Wilson, M.C. (1994), "Human resource systems and sustained competitive advantage: a competency-based perspective", Academy of Management Review, Vol. 19 No. 4, pp. 699-728.
16. Lopez-Cabralés, A., Pérez Luño, A. and Valle Cabrera, R. (2009), "Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity", Human Resource Management, Vol. 48 No. 4, pp. 485-503.
17. McGee A. (2015) How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search // Industrial and Labor Relations Review. Vol. 68. P. 184–211.
18. Mendolia S., Walker I. (2014) The Effect of Noncognitive Traits on Subject Choice and Performance in High School: Evidence from an English Cohort // Economics of Education Review. Vol. 43. P. 47–65.
19. Spagnoli, P. and Caetano, A. (2012), "Personality and organisational commitment", Career Development International, Vol. 17 No. 3, pp. 255-275.
20. Teece, D.J. (2007), "Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance", Strategic Management Journal, Vol. 28 No. 13, pp. 1319-1350.
21. Ulrich, D. and Smallwood, N. (2004), "Capitalizing on capabilities", Harvard Business Review, Vol. 82 No. 6, pp. 119-127.
22. Wright, P.M., Coff, R. and Moliterno, T.P. (2014), "Strategic human capital: crossing the great divide", Journal of Management, Vol. 40 No. 2, pp. 353-370.

**DIRECTIONS OF DEVELOPING EDUCATION AND LABOR  
MARKET: PROFESSIONALISM AND DIGITAL COMPETENCIES**Zokirova N.K.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Zokirova Nodira Kalandarovna, Doctor of Economics, Professor, Head of Labor Economics and Management Department, Plekhanov Russian University of Economics, Tashkent Branch (Uzbekistan) e-mail: [nodira28uz@mail.ru](mailto:nodira28uz@mail.ru)

The problem of the correspondence of professional competencies to the latest technologies is actualizing with the growth of the scale of digitalization. There is no doubt about the relevance of the creation and functioning of distance learning both in a crisis and in a period of stable economic growth. Lack of professionalism and digital competencies is becoming a limiting factor in achieving the goals of an effective educational process and increasing the competitiveness of the university. The task of designing mechanisms for the balanced effective use of material and non-material incentives in improving pedagogical skills becomes strategically important.

*Key words: digital competencies, motivation, pedagogical skills, development, incentives, strategy, digital technologies, efficiency.*

Телекоммуникационные технологии сегодня заняли прочное место в процессе мониторинга и повышения качества образования, выполняя функцию драйвера и усиливая синергетический эффект интегрированного взаимодействия сфер науки, просвещения и цифровых технологий в контексте государственных стратегических приоритетов социально-экономического развития Узбекистана. Предназначение современных технологий в экономике рассматривается через призму повышения производительности и качества условий труда, что актуально и для системы образования, задачами которой является предоставление гражданам права получения образования любого уровня на месте своего проживания или профессиональной деятельности. Средством достижения такой цели должны быть высокотехнологичные, научно-обоснованные формы обучения и специалисты, в совершенстве владеющие педагогическими и цифровыми технологиями.

В Послании Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева установлены приоритеты реформ в системе образования, в первую очередь, это вопрос создания условий повышения квалификации преподавателей [1]. Согласованность траекторий развития образования и рынка труда является объектом пристального внимания правительства Узбекистана.

При этом более важным становится вопрос оценки соответствия профессиональных качеств педагогов тем возможностям, которые нам сегодня дают цифровые технологии [2]. Остроту проблемы дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда подчеркивают следующие факты, полученные из официальной статистики. На 2020 год в стране функционирует 10090 школ в которых учится более 6 миллионов учеников, 1025 профессиональных колледжей (239,2 тыс. студентов) и 92 академических лицей (43,2 тыс. студентов). В 120 высших учебных заведениях обучается 441 тысяча студентов в бакалавриате и 9362