

NONCOGNITIVE SKILLS IN THE LABOR MARKET

Abdurakhmanov K.Kh.¹

Stepanov A.A.²

¹Abdurakhmanov Kalandar Khodjaevich, Academic of the Academy of Sciences Republic of Uzbekistan, Doctor of Economics, professor of Plekhanov Russian University of Economics, Tashkent Branch (Uzbekistan) kabdurakhmanov@yandex.ru

²Stepanov Alexey Alekseevich, PhD in Economics, Director of Branches Center Plekhanov Russian University of Economics Moscow (Russian Federation) stepanov.aa@rea.ru

This article examines non-cognitive skills in the labor market. The model of human capital, the processes of origin and their influence on the variety of organizational abilities are considered. Organizational capabilities associated with the cognitive elements of human capital in combination with the second group of organizational capabilities associated with non-cognitive aspects of human capital are proposed. A scenario for the formation of human capital, which arises as a result of the interaction of motivated people with high knowledge, skills and abilities (KSA), and also work in positions to develop very complex tasks, is proposed.

Keywords. Cognitive skills, non-cognitive skills, labor market, human capital, ability, knowledge.

Экономисты всегда понимали, что способности и предпочтения влияют на поведение людей. Однако их изучение до недавнего времени оставалось вне фокуса исследовательского внимания из-за того, что такие индивидуальные черты, как упорство, мотивация, склонность к риску, самоконтроль, плохо измеряются и плохо фиксируются в обследованиях.

Некогнитивные навыки (или некогнитивные характеристики, черты личности, психологические факторы) – это сравнительно устойчивая манера думать, чувствовать и вести себя в определенных обстоятельствах (Roberts, 2009). Это сравнительно малоизученное явление, в особенности среди развивающихся стран. В то время как когнитивные навыки имеют более или менее устоявшееся определение, четкую классификацию и способы измерения психологии и смежных социальных науках, отсутствие аналогичной определенности для некогнитивных навыков отражает всю неоднородность психологических и личностных характеристик.

Соответствие систем образования требованиям рынка труда и обеспечение непрерывного обучения квалифицированных работников на протяжении всей жизни являются постоянными проблемами, с которой сталкивается практически каждая страна в мире.

В исследовании, проведенном в Узбекистане совместной группой экспертов Всемирного банка и Германского общества международного сотрудничества (GIZ), был предпринят новый подход к решению этих проблем — выход за рамки традиционных данных по уровню образования и отдельная оценка когнитивных и некогнитивных компонентов умений работников.

В связи с этим, уровень образования необходимо сосредоточить на вопросах

занятости молодежи и поддержки предпринимательства.

С этой целью в 2021 году система профессионального образования будет реформирована на основе новых подходов в соответствии с требованиями рынка труда и международными стандартами. [1]

Необходимо внедрить новый механизм, основанный на принципе «мотивация, навыки и финансовая поддержка».

Как показало исследование, умения, формируемые системой образования, не соответствуют в достаточной степени потребностям рынка труда. Согласно прогнозам, при сохранении темпов роста доли экономически активного населения на текущем уровне, рабочая сила в Узбекистане к 2030 году возрастет на 4.0 миллиона человек, став пятой по величине рабочей силой в странах Европы и Центральной Азии (после России, Турции, Украины и Польши). При полном раскрытии потенциала молодое и растущее население предоставит Узбекистану идеальную возможность воспользоваться всеми преимуществами экономического роста.

В социальных науках существует устоявшееся понимание того, что такое когнитивные навыки. Когнитивные навыки подразумевают под собой способность человека понимать многосложные идеи, эффективно адаптироваться к среде, извлекать знания из опыта, рассуждать и преодолевать трудности путем размышления. [7] Более конкретно, когнитивные навыки включают в себя умственные способности, необходимые для деятельности индивида, в том числе умение читать, писать и считать. [5] Когнитивные навыки могут быть обобщены до одного общего фактора интеллекта, обозначаемого в литературе буквой *g*. Общий интеллект подразделяется на две подгруппы – гибкий флюидный интеллект (*fluid intelligence*), отражающий обучаемость индивида и ее скорость, и кристаллизованный интеллект (*crystallized intelligence*), связанный с объемом накопленных знаний. Тесты способностей (*ability tests*), включающие в себя, например, задания на память, призваны измерять проявления первого, а тесты достижений (*achievement tests*) – проявления второго. [4] При этом результаты разных тестов когнитивных способностей коррелируют между собой. Кристаллизованный интеллект включает приобретенные навыки и знания и поэтому зависит от полученного образования и культурного багажа, дающего преимущество при решении задач. Гибкий же интеллект является по большей части врожденным, связан с пониманием новой информации и отделен от культурного опыта.

Наша цель - выяснить, как отдельные компоненты соответствуют концептуальным факторам в их работе (сложность задач и психосоциальные процессы) в создании агрегированного человеческого капитала. Согласно мнению ученых Ployhart and Moliterno, [8] в присутствии адекватные психосоциальные процессы, поскольку сложность среды выполнения задач возрастает, человеческий капитал имеет тенденцию появляться. Мы предлагаем, чтобы в случаях, когда есть соответствие между человеческим капиталом, рабочей средой и психосоциальными процессами, человеческий капитал, который возникает на ведомственном уровне, более ценно, чем человеческий капитал, рассматриваемый только на индивидуальном уровне.

В нашем сценарии на Рисунке 1. человеческий капитал возникает в

результате взаимодействия мотивированных людей с высоким знаниями, навыками и способностями (KSA), которые также работают на должностях для разработки очень сложных задач. [3] В связи этим необходимо развивать у детей навыки аналитического и креативного мышления, нужно создавать для них содержательные и понятные учебники.



Рис. 1. Модель человеческого капитала, процессы возникновения и их влияние на разновидности организационных способностей

В 2021 году в начальных классах на основе лучшего зарубежного опыта будет введена «Национальная учебная программа», которая не станет перегружать ребенка. [2]

Этот стратегический человеческий капитал будет способствовать усилению и удовлетворению любых конкурентных преимуществ организации. Этот совокупный человеческий капитал будет влиять на возможности освоения, инноваций и технологий. [6] В контексте динамичной технологической среды с конкурентами, которые привержены инновациям, взаимодействие внутри команд позволяет выявлять и использовать новые рыночные возможности за счет

своевременной реконфигурации внутренних ресурсов.

Как видно, сильные психосоциальные процессы, которые способствуют высокой координации и приверженности членов команды, поддерживают взаимодействие. На руководящих должностях необходимо постоянно оценивать удовлетворенность сотрудников, чтобы поддерживать высокий уровень приверженности между стратегическими кадрами, поскольку выгоды будут выше, если отношение сотрудников будет положительным. Работа в команде и доверие к другим сотрудникам и учреждению обеспечивают основу для надлежащего влияния на способность к приверженности организации.

В этом контексте (ячейка 4, рис. 1.) потенциально стратегический человеческий капитал проявляется в деятельности, которая не полагается на командную работу, а интенсивно использует знания, или в индивидуальных задачах, требующих высокого уровня знаний, навыков и способностей, то есть, которые пытаются сопоставить контекст работы с некогнитивными аспектами. Таким образом, влияние на абсорбцию и технологические возможности будет меньше, чем в ячейке 1. Разница заключается в том, что для достижения того же эффекта необходимо развивать сотрудничество, общение и высокие социальные знания. Таким образом, этот тип сформировавшегося человеческого капитала сможет создать временное конкурентное преимущество, и хотя он может повлиять на когнитивные возможности, его устойчивость не может быть гарантирована. Поэтому следует учитывать следующее предложение:

Процесс появления высокого когнитивного и низкоадекватного некогнитивного человеческого капитала в среде с высокими сложными задачами и слабыми психосоциальными процессами положительно влияет на возможности (1) абсорбции и (3) технологий, но в меньшей степени, чем ожидалось.

Контент-анализ для каждой конфигурации показывает, что только человеческий капитал, который обеспечивает высокий уровень когнитивных элементов (знаний, навыков, опыта) и адекватных некогнитивных аспектов (личность, ценности и интересы), потенциально идеально подходит для поддержки полного набора организационных возможностей, которые согласованы для устойчивого конкурентного преимущества (рис. 1.5., ячейка 1).

Это происходит в контексте очень сложной работы, которая требует активного взаимодействия с коллегами. В этом случае сотрудник обладает соответствующими компетенциями для приобретения новых знаний и развития способностей в стратегических областях. Высокие ценности в познании и хорошее соответствие содержания работы и личности личность, интересы и ценности положительно улучшат мотивацию и производительность работников.

Наш вывод состоит в том, чтобы предложить организационные возможности, связанные с когнитивными элементами человеческого капитала (способность к освоению, инновационность и технические возможности), в сочетании со второй группой организационных возможностей, связанных с некогнитивными аспектами человеческого капитала (приверженность организации, лидерство и близость к покупателям). Наше предложение основано на контекстуализации процессов возникновения человеческого капитала и характеристик работы, поскольку способностям благоприятствуют различные конфигурации возникающего человеческого капитала, которые также объясняются сложностью среды

выполнения задач и психосоциальных процессов, так как показано на рисунке 1. В качестве потенциально достойной области исследования было бы интересно включить корпоративную стратегию в качестве еще одного контекстного фактора, который мог бы объяснить лучшее соответствие между процессами формирования человеческого капитала и организационными возможностями.

В представленной работе исследуется связь между некогнитивными характеристиками и результатами на рынке труда. Это важная тема, интерес к которой продолжает расти во всем мире и над которой предстоит еще немало работы. Однако на данном этапе можно точно сказать, что некогнитивные характеристики – значимая детерминанта индивидуальных экономических результатов, представляющая собой ценное дополнение к традиционным компонентам человеческого капитала.

References

1. Mirziyoyev Sh.M. President Shavkat Mirziyoyev's Address to the Oliy Majlis. 29.12.2020. <https://president.uz/en/lists/view/4057>
2. Mirziyoyev Sh.M. President's new year greeting to the people of Uzbekistan. 01.01.2021 <https://president.uz/en/lists/view/4067>
3. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova, N.K., Khodjaeva, M.Ya. Trends and prospects for digitalization educational environment. JCR «Innovare Academics Sciences Pvt. Ltd». 2020; 7(17): p. 2199-2209
4. Cattell, R. Abilities: Their structure, growth, and action. Oxford, England: Houghton Mifflin. 1971
5. Green, F. (2011) What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis. LLAKES Research Paper 20.
6. Mahoney, J.T. and Kor, Y.Y. (2015), "Advancing the human capital perspective on value creation by joining capabilities and governance approaches", Academy of Management Perspectives, Vol. 29 No. 3, pp. 296-308.
7. Neisser, U., Boodoo, G., Bouchard Jr, T., Boykin, A., Brody, N., Ceci, S., Urbina, S. Intelligence: knowns and unknowns. American psychologist, 1996 51(2), 77.
8. Ployhart, R.E. and Moliterno, T.P. (2011), "Emergence of the human capital resource: a multilevel model", Academy of Management Review, Vol. 36 No. 1, pp. 127-150.