

Роман Ренатович ХУЗЯХМЕТОВ<sup>1</sup>

УДК 314.174

## НЕКОГНИТИВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЖИЗНЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ\*

<sup>1</sup> ассистент кафедры общей и экономической социологии,  
Тюменский государственный университет  
r\_o\_m\_a\_n\_14@mail.ru; ORCID: 0000-0003-0850-4716

### Аннотация

Современная теория человеческого капитала отказывается от интерпретации образования, профессиональной квалификации и опыта работы как единственных источников обеспечения дохода и производительности труда. Актуализируются исследования некогнитивных характеристик человеческого капитала, которые представляют собой социально-психологические качества индивида, влияющие на капитализацию знаний и навыков. Автор фокусируется на таких некогнитивных характеристиках человеческого капитала как самоэффективность, устойчивость, агентность.

Цель исследования — проанализировать связь между некогнитивными характеристиками человеческого капитала и отдельными показателями достижений (экономическими и неэкономическими). Прикладное дескриптивное социологическое исследование проведено в соответствии с позитивистской парадигмой. В анализе данных применялись частотные распределения, сравнение средних, метод корреляций. Выборочная совокупность репрезентирует работающее население региона (n = 1 261).

Результаты свидетельствуют, что самоэффективность, устойчивость, агентность по-разному проявляются у представителей различных социально-демографических, профессиональных и статусных групп, но различия невелики. Жизненные результаты

---

\* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ (грант № 20-311-90019 «Некогнитивный человеческий капитал на региональном рынке труда: поколенческие особенности»)

---

**Цитирование:** Хузяхметов Р. Р. Некогнитивные характеристики человеческого капитала и жизненные результаты / Р. Р. Хузяхметов // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2022. Том 8. № 3 (31). С. 43-57. DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57

---

---

статистически значимо коррелируют со значениями индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала. Корреляции между экономическими достижениями (удовлетворенность работой, реализация профессионального потенциала) выше, чем корреляции с неэкономическими достижениями (удовлетворенность жизнью, уверенность в будущем).

Сделан вывод о том, что индивиды, которые более уверены в своих силах при решении рабочих задач, настойчивы в достижении профессиональных целей и самостоятельны в своих действиях, демонстрируют не только более высокие субъективные оценки жизненных достижений, но и имеют более высокую заработную плату.

#### **Ключевые слова**

Человеческий капитал, некогнитивный, самоэффективность, устойчивость, агентность, социальные установки, производительность труда.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57**

#### **Введение**

На протяжении последних 60 лет непрерывного совершенствования теория человеческого капитала стала не только востребованным, но и авторитетным научным направлением, поскольку сумела выработать ряд устойчивых к критике положений, признаваемых как в научном сообществе, так и за его пределами, а также оказала положительное влияние на государственные политики по всему миру. К основным научным результатам теории человеческого капитала, которые позволили расширить и углубить существующую систему знаний, можно отнести обоснование теорий экономического роста, доказательство значимости вложений в развитие человека, систематизацию качеств, востребованных в экономической деятельности [3].

На текущем этапе развития теория человеческого капитала отказывается от интерпретации образования и опыта работы как единственного источника обеспечения дохода и производительности труда [5]. Стремления дополнить теорию актуализируют исследования, фокусирующиеся не только на формальных показателях квалификации (число лет обучения, наличие диплома, трудовой стаж), но и на поведенческих и социально-личностных особенностях, называемых «некогнитивными» [15]. Некогнитивные характеристики человеческого капитала не являются знаниями и навыками в прямом смысле слова, но представляют собой индивидуальные социально-психологические особенности, влияющие на капитализацию знаний и навыков [12].

Сегодня существует немало доказательств того, что некогнитивные характеристики могут определять жизненные достижения (материальные и нематериальные) не меньше, чем такой традиционный показатель как профессиональная квалификация. Например, статья Т. В. Волченко и др. показывает, что «рационально-ориентированный тип мышления» снижает вероятность добро-

вольного увольнения в течение одного года после трудоустройства [1]. В свою очередь Д. Яо (D. Yao) пишет, что «некогнитивная компетентность» (измеряемая по опроснику Большой пятерки) оказывает устойчивое значимое влияние на удовлетворенность работой среди индивидов, рожденных в 90-е гг. в КНР: нейротизм демонстрирует негативное влияние, а способность прийти к согласию, добросовестность и экстраверсия — позитивное [21]. Р. Левин (R. Levine) и Й. Рубенштейн (Y. Rubinstein), используя данные панельного исследования Current Population Survey за период 1990-2012 гг., приходят к выводу, что предприниматели (включая самозанятых), обладающие более высоким уровнем «некогнитивных черт», зарабатывают больше, чем наемные работники и менее успешные бизнесмены [16].

Таким образом, **цель** данного исследования — проанализировать связь между некогнитивными характеристиками человеческого капитала и отдельными показателями достижений (экономическими и неэкономическими).

### Обзор литературы

Проблематика некогнитивных характеристик человеческого капитала является новой и стремительно развивающейся, в особенности для российской научной литературы, где публикации на эту тему начали появляться только с 2019 г. При этом наблюдается рассогласованность теоретико-методологических позиций, когда одни авторы включают некогнитивные характеристики в структуру человеческого капитала, а другие — нет.

В этой связи оправданной кажется концептуальная рамка, предложенная Ю. В. Латовым, который пишет, что человеческий капитал можно рассматривать в узком и широком смысле [4]. Рассмотрение концепции в узком смысле не только возвращает нас к классическому прочтению человеческого капитала, но и позволяет избежать сложностей при обосновании его усложненной структуры. Поскольку в таком случае уже не обязательно обозначать всё множество переменных, положительно связанных с доходом, как структурные элементы человеческого капитала, вместо этого их можно рассматривать в качестве характеристик (модераторов) человеческого капитала [14]. Итак, мы придерживаемся второй точки зрения и считаем, что некогнитивные характеристики не являются структурным элементом человеческого капитала в узком (традиционном) смысле слова, но оказывают значимое влияние на экономическое и трудовое поведение индивида.

В поведении некогнитивные характеристики проявляются в виде конструкта состояния, связанного с положительной оценкой возможности достижения лично значимых целей [17]; они влияют на совокупные усилия, которые человек прикладывает к выполнению задач [12].

В социологической интерпретации это согласуется с понятиями саморегуляции социального поведения и социальной установки (attitude). В. А. Ядов, анализируя многообразие подходов к осмыслению социальной установки, заключает, что

«это понятие фиксирует по крайней мере пять аспектов: состояние сознания и нервной системы; выражение готовности к реакции на внешнюю среду; организованность такой готовности; ее связь с предшествующим опытом; тот факт, что она оказывает направляющее и динамическое влияние на поведение» [7].

А. Гарсия-Перез (A. Garcia-Perez) и др. пишут, что источником формирования установок выступает социальный контекст, т. е. любой человек из окружения, члены семьи, соседи, коллеги, социальные группы и сообщества, к которым индивид имеет отношение. Социальное окружение оказывает благотворное влияние на человека, когда «позитивные образцы» поведения (открытость, вовлеченность, уважение, ориентация на взаимную пользу) преобладают над негативными [13].

Таким образом, в исследовании человеческого капитала социальные установки могут выступать своеобразной прокси-переменной, которая отражает предшествующий опыт социального взаимодействия в профессиональной деятельности, агрегированный в виде состояния готовности к продуктивному использованию имеющихся знаний и навыков.

В данной статье мы сосредотачиваем внимание на таких некогнитивных характеристиках человеческого капитала, как *самоэффективность* (self-efficacy), *устойчивость* (resilience) и *агентность* (agency). Самоэффективность определяет уверенность в собственных силах при решении рабочих задач, готовность взять на себя ответственность и ожидание благоприятного исхода [11]. Устойчивость определяет настойчивость в достижении цели, способность, сталкиваясь с трудностями, не останавливаться и не отступать [17]. Агентность определяет представление человека о том, что события и процессы его жизни подконтрольны ему, что он является инициатором своих действий и несет за них ответственность [8].

Проведенный анализ литературы позволяет предполагать, что обладание высокоуровневыми некогнитивными характеристиками человеческого капитала может способствовать улучшению жизненных результатов.

Принятыми в социолого-экономических исследованиях индикаторами жизненных достижений, кроме объективного показателя дохода, являются субъективные показатели удовлетворенности работой, реализации профессионального потенциала, удовлетворенности жизнью, уверенности в будущем. В этом контексте стоит прежде всего упомянуть работы Н. Е. Тихоновой, которая пишет, что «наряду с объективно существующими моделями стратификации общества большое значение имеет субъективная стратификация населения», поэтому важно анализировать самооценки людей по различным основаниям [9].

### Материалы и методы

Прикладное дескриптивное социологическое исследование проведено в соответствии с позитивистской парадигмой. В анализе данных помимо частотных

распределений и сравнения средних применялся стандартный статистический метод корреляций. Сбор данных осуществлялся смешанным методом, сочетавшим печатные раздаточные анкеты и онлайн-форму ( $n = 1\,261$ ; 514 — печатных анкет, 747 — электронных).

Целесообразно проводить анализ человеческого капитала исключительно экономически активного населения (поскольку основу теории составляет положительная связь с доходом), поэтому выборочная совокупность репрезентирует работающее население региона старше 18 лет, 43% мужчин и 57% женщин.

Вопросы, использованные при сборе данных и привлеченные к анализу в статье, представлены в Приложении. Для измерения самооффективности и устойчивости использован инструментарий, разработанный Ф. Лутнас (F. Luthans) и соавторами [17], адаптация на русский язык проведена в работе [6]. Для измерения агентности использован стандартный вопрос из исследований социального самочувствия: «В какой степени улучшение Вашей жизни сегодня зависит: от Вас самих, от других людей». Итоговые индексы принимали значения от 1 до 6, где 6 — «полностью соответствует мне», 1 — «совсем не соответствует мне» (для самооффективности и устойчивости) и 6 — «полностью зависит от меня», 1 — «полностью зависит от других» (для агентности).

### Результаты и обсуждение

На первом этапе анализа было проведено сравнение средних значений полученных индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала по основным социально-демографическим и профессиональным группам (рис. 1-5). Индексы высчитывались как среднее арифметическое от соответствующих вопросов (см. Материалы и методы и Приложение) и принимали значения от 1 до 6.

Различия по полу ожидаемо минимальны, однако в целом мужчины дают более высокие оценки практически всем некогнитивным характеристикам человеческого капитала (рис. 1).

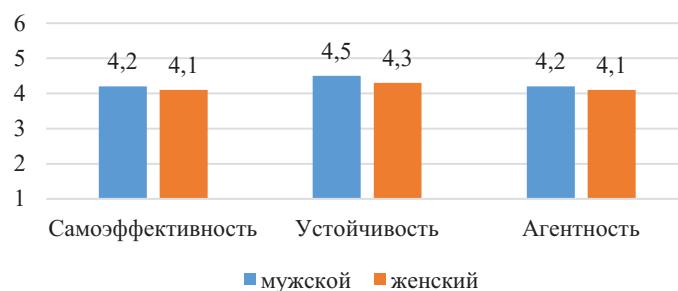


Рис. 1. Средние значения индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала по полу

Fig. 1. Average values of indices of non-cognitive characteristics of human capital by gender

В целом работники среднего возраста (от 31 до 50 лет) дают более высокие самооценки некогнитивных характеристик, чем более молодые (до 30 лет) и старшие (от 51 года; рис. 2). Такой результат кажется закономерным, поскольку именно в этом возрасте профессиональная компетентность достигает пика, тогда как в более ранние периоды жизни она еще только формируется, а в более поздние — начинает снижаться.

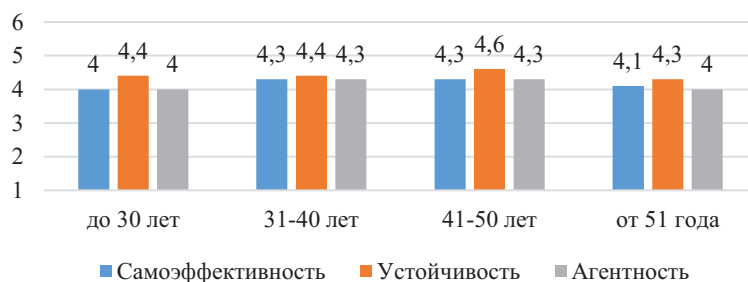


Рис. 2. Средние значения индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала по возрастным группам

Fig. 2. Average values of indices of non-cognitive characteristics of human capital by age groups

Социальные группы с разным уровнем образования обладают достаточно похожими показателями самооффективности и устойчивости, в то время как средние значения индекса агентности растут вместе с повышением уровня образования (рис. 3). Вероятно, более образованные индивиды имеют более широкие возможности проактивного воздействия на окружающую социальную среду, что согласуется с положениями теории человеческого капитала.

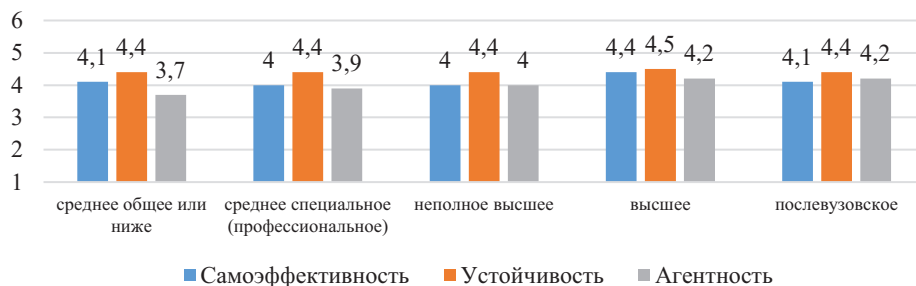


Рис. 3. Средние значения индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала по уровню образования

Fig. 3. Average values of indices of non-cognitive characteristics of human capital by education level

В уровнях самооффективности, устойчивости и агентности не наблюдается отраслевая специфика (рис. 4). По всей видимости, некогнитивные качества

являются по своей сути универсальными, та или иная сфера профессиональной деятельности не формирует особого спроса на них.

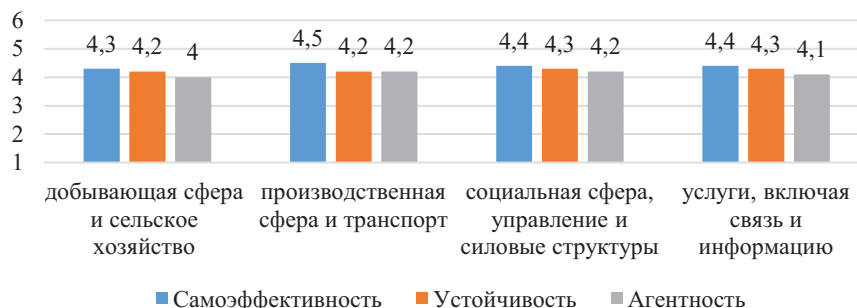


Рис. 4. Средние значения индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала по отрасли занятости

Fig. 4. Average values of indices of non-cognitive characteristics of human capital by employment sector

Значения некогнитивных характеристик человеческого капитала отличаются в зависимости от наличия/отсутствия подчиненных, а также по мере увеличения их количества (рис. 5). Можно заметить, что по мере увеличения количества подчиненных растут значения индексов всех трех некогнитивных характеристик. Отдельный интерес вызывает то, что у очень крупных руководителей эти значения ниже. Вероятно, сверхвысокий уровень ответственности вынуждает их предъявлять особенно завышенные требования к собственной компетентности. Исследования показывают, что руководители имеют более развитый человеческий капитал, поскольку их деятельность связана не только с решением собственных задач, но и с управлением работой других людей [18].

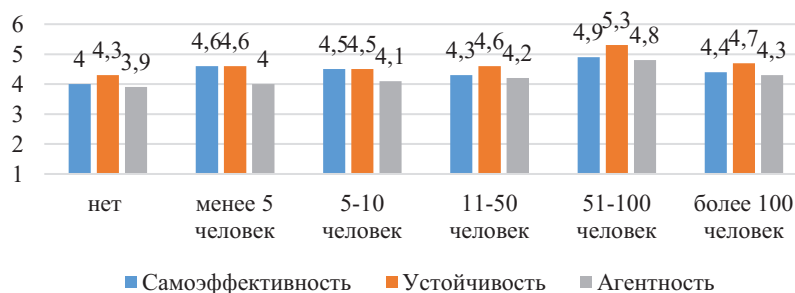


Рис. 5. Средние значения индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала по наличию и числу подчиненных

Fig. 5. Average values of indices of non-cognitive characteristics of human capital by the presence and number of subordinates

В целом можно сказать, что некогнитивные качества по-разному проявляются у представителей различных социально-демографических, профессиональных и статусных групп, но такие различия невелики, а их системная интерпретация затруднительна.

В этой связи далее был проведен анализ корреляций некогнитивных характеристик человеческого капитала с субъективными и объективными показателями жизненных достижений (рис. 6).



Рис. 6. Матрица корреляций некогнитивных характеристик человеческого капитала с показателями жизненного успеха

Fig. 6. Matrix of correlations of non-cognitive characteristics of human capital with indicators of life success

Примечание: все корреляции значимы на уровне  $p < 0,01$ .

Note: all correlations are significant at the  $p < 0.01$  level.

Было выявлено, что все показатели жизненных результатов статистически значимо коррелируют со значениями индексов некогнитивных характеристик человеческого капитала.

Можно заметить, что корреляции между экономическими достижениями (удовлетворенность работой, реализация профессионального потенциала) выше, чем корреляции с неэкономическими достижениями (удовлетворенность жизнью, уверенность в будущем). Это может свидетельствовать о том, что некогнитивные качества более «востребованы» в профессиональной (рабочей) деятельности, чем в остальных сферах жизни.

Наиболее сильные корреляции наблюдаются по показателю самооффективности, которая признается важной детерминантой производительности труда во многих исследованиях [10]. Агентность также показала заметные корреляции с жизненными успехами работающего населения региона. Способность к самостоятельному индивидуальному инициативному действию оказывается значимой для обеспечения личной продуктивности (в том числе в период кризиса [8]). Корреляции устойчивости с достижениями оказались наименьшими; это может означать, что способность противостоять трудностям и испытаниям сама по



себе перестала быть чем-то особенным и является теперь «обязательным требованием», которое рынок труда и сама жизнь предъявляет к современному человеку.

Наконец, можно видеть положительную корреляцию между самооффективностью, устойчивостью, агентностью и заработной платой. Это позволяет говорить о том, что некогнитивные качества действительно могут стимулировать капитализацию профессиональной квалификации.

Таким образом, на основании проведенного анализа были получены статистически значимые подтверждения того, что индивиды, которые более уверены в своих силах при решении рабочих задач, настойчивы в достижении профессиональных целей и самостоятельны в своих действиях, демонстрируют не только более высокие субъективные оценки жизненных достижений, но и имеют более высокую заработную плату.

Полученные результаты в целом соответствуют данным исследований российских и зарубежных авторов (как в плоскости экономических, так и неэкономических жизненных достижений).

Так, Е. В. Гимпельсон и др. пишут, что более образованные люди имеют более выраженную склонность принимать внутреннюю ответственность за события своей жизни (внутренний локус контроля) [2]. В свою очередь, М. А. Максимова утверждает, что существует тесная связь на индивидуальном и групповом уровне между заработной платой и «некогнитивными способностями». При этом добросовестность является ведущим фактором роста заработной платы мужчин, в то время как женщины получают большую отдачу от открытости, способности прийти к согласию, экстраверсии [19].

Г. Ф. Ромашкина и др. приходят к выводу о том, что социально-психологические свойства личности могут объяснять вариации признаков, отражающих социально-экономические достижения людей (наличие и количество подчиненных, удовлетворенность местом работы) [6]. Пяйвикки Йяскеля (Päivikki Jääskelä) и др. разработали собственный инструментарий и провели эмпирическое исследование, которое показало, что интерес, уверенность в собственной компетентности и активность являются важными факторами агентности студентов колледжей, что проявляется в их результатах в образовательной деятельности и жизни в целом [20]. Исследование К. Мадриза (C. Madriz) и др. показало, что самооффективность имеет не меньшее значение для вовлечения в предпринимательскую деятельность, чем специальные знания. В частности, индивид, имеющий представление о том, что он обладает необходимыми для управления бизнесом компетенциями, с большей вероятностью начинает свое дело [18].

### **Заключение**

В рамках социологического подхода некогнитивные характеристики человеческого капитала могут быть интерпретированы как социальные установки, влияющие на саморегуляцию поведения в рабочей деятельности, определяющие способность и готовность индивида капитализировать имеющиеся знания и навыки.

Данное исследование показало наличие положительной связи между жизненными достижениями и некогнитивными характеристиками человеческого капитала, что в целом соответствует выводам, представленным в зарубежной и российской литературе по данной тематике: самоэффективность, устойчивость и агентность могут оказывать важное влияние на трудовое и экономическое поведение человека.

Ограничения исследования обусловлены данными. Социально-личностные качества были измерены однократно, что не позволяет говорить о постоянном характере полученных результатов. В случае использования панельных данных можно будет сделать более точные выводы. Кроме того, будущие исследования могут быть сосредоточены на отраслевых и возрастных особенностях изучаемой проблемы.

Наконец, данное исследование предпринимает попытку подсветить значимость проблематики некогнитивных характеристик человеческого капитала для социологических и экономических изысканий. В настоящий момент в российском академическом дискурсе такая постановка вопроса является достаточно мало изученной.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волченко Т. В. Влияние некогнитивных характеристик сотрудника на принятие решения о добровольном увольнении / Т. В. Волченко, Л. С. Ружанская, М. А. Фокеев // Управленец. 2021. Том 12. № 2. С. 87-101. DOI: 10.29141/2218-5003-2021-12-2-7
2. Гимпельсон В. Е. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. 2020. № 11. С. 5-31. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-5-31
3. Красова Е. В. Достижения на фоне проблем: к 60-летию теории человеческого капитала / Е. В. Красова // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 4. С. 7-14. DOI: 10.24143/2073-5537-2021-4-7-14
4. Латов Ю. В. Институциональное доверие как социальный капитал в современной России (по результатам мониторинга) / Ю. В. Латов // Полис. Политические исследования. 2021. № 5. С. 161-175. DOI: 10.17976/jpps/2021.05.11
5. Попов Д. С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода / Д. С. Попов // Социологические исследования. 2020. № 11. С. 27-38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5
6. Ромашкина Г. Ф. Изучение человеческого капитала: опыт эмпирической проверки комплексного инструментария / Г. Ф. Ромашкина, В. А. Давыденко, Е. В. Андрианова, М. В. Худякова, И. Ф. Печеркина // Siberian Socium. 2020. Том 4. № 3 (13). С. 8-32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32
7. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.
8. Сорокин П. С. «Трансформирующая агентность» как предмет исследований и разработок в XXI веке: обзор и интерпретация международного опыта / П. С. Сорокин,

- А. В. Зыкова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 5. С. 216-241. DOI: 10.14515/monitoring.2021.5.1858
9. Тихонова Н. Е. Факторы жизненного успеха и социального статуса в сознании россиян / Н. Е. Тихонова // Вестник Института социологии. 2018. Том 9. № 4. С. 11-43. DOI: 10.19181/vis.2018.27.4.536
  10. Alhadabi A. Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students / A. Alhadabi, A. C. Karpinski // International Journal of Adolescence and Youth. 2019. Vol. 25, no. 1, pp. 519-535. DOI: 10.1080/02673843.2019.1679202
  11. Cid D. T. Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary Evidence of Psychometric Validity of the Brazilian Version / D. T. Cid, M. C. F. Martins, M. Dias, A. C. F. Fidelis // Psico-USF. 2020. № 25 (1). Pp. 63-74. DOI: 10.1590/1413-82712020250106
  12. Duckworth A. L. Measurement Matters: assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes / A. L. Duckworth, D. S. Yeager // Educational Researcher. 2015. № 44 (4). Pp. 237-251. DOI: 10.3102/0013189x15584327
  13. Garcia-Perez A. Human Capital Competence and Proficiency / A. Garcia-Perez, J. G. Cegarra-Navarro, D. Bedford, M. Thomas, S. Wakabayashi // Critical Capabilities and Competencies for Knowledge Organizations. 2019. Pp. 161-172. DOI: 10.1108/978-1-78973-767-720191015
  14. Heckman J. J. Hard evidence on soft skills / J. J. Heckman, T. Kautz // Labour Economics. 2012. № 19 (4). Pp. 451-464. DOI: 10.1016/j.labeco.2012.05.014
  15. Kautz T. Fostering and measuring skills: Improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success / T. Kautz, J. J. Heckman, R. Diris, B. Ter Weel, L. Borghans // NBER Working Paper w20749. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. 2014. 91 pp.
  16. Levine R. Smart and illicit: who becomes an entrepreneur and do they earn more? / R. Levine, Y. Rubinstein // NBER Working Paper 19276. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. 2013. 73 pp.
  17. Luthans F. Developing the Psychological Capital of Resiliency / F. Luthans, G. R. Vogelgesang, P. B. Lester // Human Resource Development Review. 2006. Vol. 5. № 1. Pp. 25-44. DOI: 10.1177/11534484305285335
  18. Madriz C. Human and social capital as drivers of entrepreneurship / C. Madriz, J. C. Leiva, R. Henn // Small Business International Review. 2018. № 2 (1). Pp. 29-42. DOI: 10.26784/sbir.v2i1.47
  19. Maksimova M. A. The return to non-cognitive skills on the Russian labor market / M. A. Maksimova // Applied Econometrics. 2019. № 53. Pp. 55-72.
  20. Päivikki J. Assessing agency of university students: validation of the AUS Scale / P. Jääskelä, A.-M. Poikkeus, K. Vasalampi, U. M. Valleala, H. Rasku-Puttonen // Studies in Higher Education. 2016. Vol. 42. No. 11. Pp. 2061-2079. DOI: 10.1080/03075079.2015.1130693
  21. Yao J. Study on the Influence of Non-cognitive Competence on Job Satisfaction of Post-90s Employees in China / J. Yao // International Journal of Economic Behavior and Organization. 2021. Vol. 9. № 1. Pp. 1-9. DOI: 10.11648/j.ijebo.20210901.11

**Приложение. Инструментарий исследования**  
**Appendix. Research questions**

**Самоэффективность (self-efficacy)**

1. На совещании с руководством я могу уверенно рассказывать о своей рабочей деятельности.
2. Я чувствую себя уверенно, представляя информацию группе коллег.
3. Обсуждая настоящее и будущее развитие компании на совещании, я чувствую себя уверенно.

**Устойчивость (resilience)**

1. Обычно я спокойно отношусь к стрессовым ситуациям на работе.
2. Если на работе мне придется столкнуться с трудностями, я их преодолею.
3. При необходимости я смогу выполнить рабочую задачу самостоятельно.

**Агентность (agency)**

1. Улучшение моей жизни зависит сегодня от меня самого.
2. Улучшение моей жизни зависит сегодня от других людей.

**Показатели жизненных достижений**

1. Насколько Вы сегодня удовлетворены своей жизнью в целом? (1 — полностью удовлетворен; 2 — скорее удовлетворен; 3 — и да, и нет; 4 — скорее не удовлетворен; 5 — не удовлетворен).
2. Насколько Вы сегодня уверены или не уверены в своем будущем? (1 — полностью уверен; 2 — скорее уверен; 3 — и да, и нет; 4 — скорее не уверен; 5 — не уверен).
3. Насколько Вы удовлетворены Вашей работой (1 — полностью удовлетворен; 2 — скорее удовлетворен; 3 — и да, и нет; 4 — скорее не удовлетворен; 5 — не удовлетворен).
4. Оцените по 100 бальной шкале насколько полно (в %) на нынешней работе Вы реализуете свой профессиональный потенциал? (от 0% до 100%).
5. Укажите Ваш совокупный среднемесячный доход (после вычета всех налогов) в тысячах рублей.

**Roman R. KHUZIAKHMETOV<sup>1</sup>**

UDC 314.174

## **NON-COGNITIVE CHARACTERISTICS OF HUMAN CAPITAL AND LIFE OUTCOMES\***

<sup>1</sup> Assistant, Department of General and Economic Sociology,  
University of Tyumen  
r\_o\_m\_a\_n\_14@mail.ru; ORCID: 0000-0003-0850-4716

### **Abstract**

The modern theory of human capital no longer interprets education, professional qualifications, and work experience as the only sources of income and labor productivity. There is a growing interest in the research of non-cognitive characteristics of human capital, which represent the socio-psychological qualities of an individual that affect the capitalization of knowledge and skills. The author focuses on such non-cognitive characteristics of human capital as self-efficacy, resilience, and agency.

The article aims to analyze the relationship between non-cognitive characteristics of human capital and indicators of individual achievement (economic and non-economic). Applied descriptive sociological research is conducted in accordance with the positivist paradigm. Frequency distributions, comparison of averages, and correlation method are used in data analysis. The sampling represents the working population of the region (n = 1 261).

The results show that self-efficacy, resilience and agency are represented differently in various socio-demographic, professional and status groups, but these differences are small. Life results are statistically significantly correlated with the values of the indices of non-cognitive characteristics of human capital. Correlations between economic achievements

---

\* The research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (grant no 20-311-90019 “Non-cognitive human capital in the regional labor market: generational features”).

---

**Citation:** Khuziakhmetov R. R. 2022. “Non-cognitive characteristics of human capital and life outcomes”. Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 8, no. 3 (31), pp. 43-57. DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-43-57

---

(job satisfaction, professional fulfillment) are higher than correlations with non-economic achievements (life satisfaction, confidence in the future).

The author concludes that individuals demonstrate not only higher subjective assessments of life achievements, but also have higher wages if they are more confident in their abilities when solving work tasks, persistent in achieving professional goals, and independent in their activity.

### **Keywords**

Human capital, non-cognitive, self-efficacy, resilience, agency, attitudes, labor productivity.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2022-8-3-\_-\_-**

### **REFERENCES**

1. Volchenko T. V., Ruzhanskaya L. S., Fokeev M. A. 2021. "Non-cognitive skills of employees and their influence on voluntary turnover". *Upravlenets — The Manager*, vol. 12, no. 2, pp. 87-101. DOI: 10.29141/2218-5003-2021-12-2-7 [In Russian]
2. Gimpelson V. E., Zudina A. A., Kapeliushnikov R. I. 2020. "Non-cognitive components of human capital: Evidence from Russian data". *Voprosy Ekonomiki*, no. 11, pp. 5-31. DOI: 10.32609/0042-8736-2020-11-5-31 [In Russian]
3. Krasova E. V. 2021. "Achievements against problems: for 60th anniversary of human capital theory". *Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series: Economics*, no. 4, pp. 7-14. DOI: 10.24143/2073-5537-2021-4-7-14 [In Russian]
4. Latov Yu. V. 2021. "Institutional Trust as a Social Capital in Modern Russia (on the Results of Monitoring)". *Polis. Political Studies*, no. 5, pp. 161-175. DOI: 10.17976/jpps/2021.05.11 [In Russian]
5. Popov D. S. 2020. "Human Capital in Russia: Measurement Accuracy and Limitations of the Method". *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, no. 11, pp. 27-38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5 [In Russian]
6. Romashkina G. F., Davydenko V. A., Andrianova E. V., Khudyakova M. V., Pecherkin I. F. 2020. "Human capital study: experience of empirical testing of complex tools". *Siberian Socium*, vol. 4, no. 3 (13), pp. 8-32. DOI: 10.21684/2587-8484-2020-4-3-8-32 [In Russian]
7. Self-Regulation and Forecasting of a Person's Social Behavior: A Dispositional Concept. 2013. 2nd extended edition. Moscow: Centre for social forecasting and marketing. 376 pp. [In Russian]
8. Sorokin P. S., Zykova A. V. 2021. "'Transformative Agency' as a Subject of Research and Development in the 21st Century: A Review and Interpretation of International Experience". *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no. 5, pp. 216-241. DOI: 10.14515/monitoring.2021.5.1858 [In Russian]
9. Tikhonova N. E. 2018. "Life Success and Social Status Factors in the Minds of Russian". *Vestnik Instituta Sotsiologii*, vol. 9, no. 4, pp. 11-43. DOI: 10.19181/vis.2018.27.4.536 [In Russian]
10. Alhadabi A., Karpinski A. C. 2019. "Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students". *International Journal of Adolescence and Youth*, vol. 25, no. 1, pp. 519-535. DOI: 10.1080/02673843.2019.1679202

11. Cid D. T., Martins M. C. F., Dias M., Fidelis A. C. F. 2020. "Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary Evidence of Psychometric Validity of the Brazilian Version". *Psico-USF*, no. 25 (1), pp. 63-74. DOI: 10.1590/1413-82712020250106
12. Duckworth A. L., Yeager D. S. 2015. "Measurement Matters: assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes". *Educational Researcher*, no. 44 (4), pp. 237-251. DOI: 10.3102/0013189x15584327
13. Garcia-Perez A., Cegarra-Navarro J. G., Bedford D., Thomas M., Wakabayashi S. 2019. "Human Capital Competence and Proficiency". In: *Critical Capabilities and Competencies for Knowledge Organizations*, pp. 161-172. DOI: 10.1108/978-1-78973-767-720191015
14. Heckman J. J., Kautz T. 2012. "Hard evidence on soft skills". *Labour Economics*, no. 19 (4), pp. 451-464. DOI: 10.1016/j.labeco.2012.05.014
15. Kautz T., Heckman J. J., Diris R., Ter Weel B., Borghans L. 2014. "Fostering and measuring skills: improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success". NBER Working Paper w20749. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. 91 pp.
16. Levine R., Rubinstein Y. 2013. "Smart and illicit: who becomes an entrepreneur and do they earn more?". NBER Working Paper 19276. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. 73 pp.
17. Luthans F., Vogelgesang G. R., Lester P. B. 2006. "Developing the Psychological Capital of Resiliency". *Human Resource Development Review*, vol. 5, no. 1, pp. 25-44. DOI: 10.1177/11534484305285335
18. Madriz C., Leiva J. C., Henn, R. 2018. "Human and social capital as drivers of entrepreneurship". *Small Business International Review*, no. 2 (1), pp. 29-42. DOI: 10.26784/sbir.v2i1.47
19. Maksimova M. A. 2019. "The return to non-cognitive skills on the Russian labor market". *Applied Econometrics*, no. 53, pp. 55-72.
20. Päivikki J., Poikkeus A.-M., Vasalampi K., Valleala U. M., Rasku-Puttonen H. 2016. "Assessing agency of university students: validation of the AUS Scale". *Studies in Higher Education*, vol. 42, no. 11, pp. 2061-2079. DOI: 10.1080/03075079.2015.1130693
21. Yao J. 2021. "Study on the Influence of Non-cognitive Competence on Job Satisfaction of Post-90s Employees in China". *International Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 9, no. 1, pp. 1-9. DOI: 10.11648/j.ijebo.20210901.11