

7.2. A NEM KOGNITÍV KÉSZSÉGEK NÖVEKVŐ SZEREPE AZ ÁLLÁSKERESÉSBEN ÉS A MUNKAVÉGZÉSBEN

FAZEKAS KÁROLY

A technológiai fejlődés, a nemzetközi, regionális és a társadalmi munkamegosztás átalakulása során nem csupán a gazdaság ágazati és foglalkozási szerkezete változik. Az egyes *foglalkozásokon belül* jelentős átalakulás megy végbe a munkafeladatok tartalmában aszerint, hogy azok elvégzése milyen *készségeket* kíván meg a munkavállalóktól. Az elmúlt évtizedekben leggyorsabban a *matematikai jártasságot és a szociális készségeket egyaránt megkövetelő* feladatokat tartalmazó álláshelyek aránya növekedett, és leginkább azon álláshelyek aránya csökkent, amelyekben az elvégzendő feladatok jellemzően *sem matematikai jártasságot, sem szociális készségeket nem igényeltek* a munkavállalóktól (Deming, 2017).

A szociális (nem kognitív) készségek leginkább ahhoz szükségesek, hogy a munka során sikeresen együtt tudjunk működni másokkal. Ilyenek például a személyiségpszichológiában *Big Five* néven ismert készségcsoport egyes elemei: extrovertáltság, konszenzuskészség, lelkiismeretesség, érzelmi stabilitás, nyitottság. Ilyen készség a mentalizáció (*theory of mind*), amelyen azt értjük, hogy másokat megfigyelve képesek vagyunk behelyezkedni mások nézőpontjába, megértjük, és saját céljaink, cselekedeteink szempontjából értékelni tudjuk mások cselekedeteinek okait, érzelmi állapotának jellemzőit. A mentalizációs képesség az oktatásban és a munkapiacra egyaránt kiemelkedően fontos a kétoldalú és csoportos kooperációk sikere szempontjából (DeAngelo–McCannon, 2015).¹

A nem kognitív készségek az elmúlt évtizedekben megfigyelt felértékelődése egymással szorosan összefüggő technológiai és társadalmi, demográfiai okokkal magyarázható. A technológiai fejlődésnek – a robotizációnak, az egymással folyamatosan kommunikáló elemekből álló termelési, szolgáltatási rendszerek terjedésének, a mesterséges intelligencia egyre szélesebb körben történő felhasználásának – eredményeképpen ma már a magas szintű kognitív készségeket igénylő feladatok mind nagyobb részét el tudják végezni intelligens, számítógépek által vezérelt eszközök. A robotizáció terjedése azonban mindeddig kevésbé volt jellemző a nem kognitív készségeket igénylő munkakörökben (Deming–Kahn, 2018). Ugyanakkor e munkakörök aránya folyamatosan növekszik a munkapiacra, részben a szolgáltatásokban foglalkoztatottak arányának növekedésével, részben az ápolási, egészségügyi álláshelyek arányának növekedésével, és nem utolsósorban azzal, hogy a korszerű vállalati menedzsment működésében is egyre fontosabb szerepe van a csoportmunkára, bizalomra, intuitív gondolkodásra, társadalmi készségekre épülő munkafeladatoknak (Schanzenbach és szerzőtársai, 2016).

¹ A kognitív és nem kognitív készségek meghatározásával és mérésével a Munkaerőpiaci Tükör előző kötetében részletesebben foglalkoztunk (Fazekas, 2017, 2018).

A hagyományos foglalkozások és álláshelyek egy része akár néhány éven belül valóban eltűnhet, de közben új foglalkozások és állások keletkeznek, sőt bizonyos, leginkább nem kognitív készségeket igénylő foglalkozásokban folyamatosan növekszik a munkaerő iránti kereslet. Sokáig úgy tűnt, a mesteres intelligencia nem alkalmas nem kognitív készségek elsajátítására, kifejlesztésére. A legutóbbi években azonban fontos előrelépések történtek ezen a területen is. A legújabb fejlesztések eredményeit figyelembe vevő előrejelzések szerint a következő évtizedekben például a személyi szolgáltatások széles körében, a beteg, idős emberek ápolásában, a gyógyításban, a kereskedelemben, a kreatív iparágakban a nem kognitív készségekkel rendelkező robotok egyre nagyobb arányban képesek lesznek elvégezni a megkívánt feladatokat (*Morgan és szerzőtársai*, 2019).

Tekintettel a robotizáció térnyerésére, fontos, hogy a fiatalok rendelkezzenek az új készségek megtanulásához szükséges motivációval és képességekkel. Továbbá folyamatosan szükség lesz olyan elemző munkára, amely feltárja az adott munkaerőpiacon a foglalkozások tartalmában végbemenő változásokat, segíti a képzési és oktatási rendszer irányítóit, a pedagógusokat, hogy a tananyag és az oktatási módszertan fejlesztésével maguk is alkalmazkodjanak a változásokhoz (*Alabdulkareem és szerzőtársai*, 2018).

Bár a nem kognitív készségek jelentős része örökletes tulajdonságokhoz kötődik, számos empirikus elemzés bizonyítja, hogy a szülők, a lakóközösség és az iskola nagymértékben képesek fejleszteni, alakítani ezeket a készségeket (*Zhou*, 2016). A nem kognitív készségek fejlesztésére szolgáló módszerek (például csoportmunkára építő projektalapú oktatás) mind több ország iskolarendszerének gyakorlatába beépülnek.² Számos nem kognitív készség egész életünk során, a felnőttoktatásban, vállalati képzésekben is fejleszthető (*Hoeschler és szerzőtársai*, 2018, *Hoeschler–Backes-Gellner*, 2018).³

A munkáltatók állásajánlatait és felvételi gyakorlatát vizsgáló elemzések eredményei azt mutatják, hogy a nem-kognitív készségek szintje fontos előrejelzője a sikeres álláskeresésnek (*Hoeschler–Backes-Gellner*, 2018). Ezt támasztják alá azok a hatásvizsgálatok is, amelyek szerint az inaktív fiatalok integrációját segítő programok sikeresebbek, ha a nem kognitív készségek fejlesztését is megcélözzák (*Guerra és szerzőtársai*, 2014).⁴ Számos példa van arra, hogy ahol a nem kognitív készségek fejlesztését a vállalatok beépítik a vállalati képzési programokba, ott a képzési ráfordításoknak jelentős termelékenységi hozamai voltak (*Adhvaryu és társai*, 2017, *Groh és szerzőtársai*, 2012).

A készségfejlesztés mellett fontos, hogy a munkavállalók és a munkáltatók egyaránt releváns információkkal rendelkezzenek saját készség szintjükéről és a készségek hozamairól. Ezek az információk egyrészt növelik a munkavállalók motivációját a készségek fejlesztésében, másrészt növelik a munkáltatók készségét a magasabb szintű nem kognitív készségek honorálására (*Bassi–Nansamba*, 2019).

2 Az OECD PISA és a Világbank STEP felmérései 2012 óta tartalmazzák a diákok nem kognitív készségeinek felmérésére szolgáló kérdéseket (*Kautz és szerzőtársai*, 2017, *Gaelle és szerzőtársai*, 2014).

3 *Guerra és szerzőtársai* (2014) a Világbank által, kifejezetten a munkaerőpiac által igényelt nem kognitív készségek fejlesztésére kidolgozott PRACTICE modell alapján ismerteti, hogy a különböző életkori csoportokban milyen módszerekkel lehet legsikeresebben fejleszteni ezeket a készségeket.

4 Például: *Job Corps*, a *Youth Build* és a *Big Brothers Big Sisters* programok az Egyesült Államokban vagy az EPIDE (Etablissements pour l'Insertion dans l'Emploi) program Franciaországban (*Quintini*, 2015).

Hivatkozások

- ADHVARYU A.–KALA, N.–NYSHADHAM, A. (2018): *The Skills to Pay the Bills: Returns to On-the-job Soft Skills Training*. NBER Working Paper, No. 24313.
- ALABDULKAREEM A.–FRANK, M. R.–SUN L.–ALSHEBLI, B.–HIDALGO, C.–RAHWAN, I. (2018): *Unpacking the polarization of workplace skills*. Science Advances, Vol. 4. No. 7.
- BASSI–NANSAMBA (2019): *Screening and Signaling Non-Cognitive Skills*. UCS-INET Research Paper No. 19-08.
- DEANGELO, G.–MCCANNON, B. C. (2015): *Theory of Mind Predicts Cooperative Behavior*. West Virginia University College of Business and Economics, Working Paper Series, No. 16–16.
- DEMING, D. (2017): *The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market*. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 132. No. 4. 1593–1640. o.
- DEMING, D.–KAHN, L. B. (2018): *Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals*. Journal of Labor Economics, Vol. 36. S337–S369. o.
- FAZEKAS KÁROLY (2017): *Merre halad a kereslet? A nem kognitív készségek felértékelődése*. Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2016. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 150–159. o.
- FAZEKAS KÁROLY (2018): *A nem kognitív készségek felértékelődésének hatása a nők munkaerőpiaci helyzetére*. Megjelent: *Fazekas Károly–Szabó-Morvai Ágnes* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2017. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 122–129. o.
- GAELE, P.–SANCHEZ PUERTA, M. L.–VALERIO, A.–RAJADEL, T. (2014): *STEP Skills Measurement Surveys. Innovative Tools for Assessing Skills*. Social Protection and Labor, Discussion Paper, No. 1421. World Bank Group, Washington, DC.
- GROH, M.–KRISHNAN, N.–MCKENZIE, D. J.–VISHWANATH, T. (2012): *Soft skills or hard cash? The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan*. World Bank Policy Research Working Paper, No. 6141.
- GUERRA, N.–MODECKI, K.–CUNNINGHAM, W. (2014): *Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market: The PRACTICE Model*. World Bank, Social Protection and Labor Global Practice Group. Policy Research Working Paper, No. 7123.
- HOESCHLER, P.–BACKES-GELLNER, U. (2018): *The Relative Importance of Personal Characteristics for the Hiring of Young Workers*. Economics of Education Working Paper Series, No. 142. University of Zurich, Department of Business Administration (IBW).
- HOESCHLER, P.–BALESTRA, S.–BACKES-GELLNER, U. (2018): *The Development of non-cognitive skills in adolescence*. Economics Letters, Vol. 163. 40–45. o.
- KAUTZ, T.–HECKMAN, J. J.–DIRIS, R.–WEEL, B.–BORGHANS, L. (2017): *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*. NBER Working Paper, No. 20749.
- MORGAN, F. R.–AUTOR, D.–BESSEN, J. E.–BRYNJOLFSSON, E.–CEBRIAN, M.–DEMING, D. J.–FELDMAN, M.–GROH, M.–LOBO, J.–MORO, E.–WANG, D.–YOUN, H.–RAHWAN, I. (2019): *Toward understanding the impact of artificial intelligence on labor*. Proceedings of the National Academy of Sciences, Vol. 116. No. 14. 6531–6539.
- QUINTINI, G. (2015): *Enhancing the non-cognitive skills of disconnected youth*. OECD, Skills and Work. November 26.
- SCHANZENBACH, D. W.–NUNN, R.–BAUER, L.–MUMFORD, M.–BREITWIESER, A. (2016): *Seven Facts on Noncognitive Skills from Education to the Labor Market*. The Hamilton Project.
- ZHOU, K. (2016): *Non-cognitive skills: Definitions, measurement and malleability*. UNESCO Global Education Monitoring Report. ED/GEMR/MRT/2016/P1/5.