

非认知能力对个体职业地位获得的影响

——基于中国家庭追踪调查的经验分析

许 彬¹, 姚欢迎¹, 袁月美²

(1. 浙江工商大学 经济学院, 杭州 310018; 2. 浙江大学 经济学院, 杭州 310058)

摘要:人力资本对个体职业地位获得的影响在经济学中得到了广泛而持续的研究。然而,由于测量方法和数据的限制,人力资本中非认知能力如何作用的经验研究却相对较少。通过利用 2010 年和 2012 年中国家庭追踪调查(CFPS)数据,基于广泛用于测量非认知能力的“大五”人格分类标准,考察非认知能力对职业地位的影响。结果发现:严谨性维度下的条理性、顺同性维度下的信任和开放性维度下的价值对个体职业地位具有显著且稳健的正向影响;非认知能力对个体职业地位的影响在性别和城乡之间存在差异。该研究表明,家庭、学校和社会在培养个体能力时,应有针对性地培养相应的非认知能力。

关键词:非认知能力;“大五”人格;职业地位

中图分类号:F24 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2021)04-0009-11

人力资本的作用在经济学中得到了长期的关注和研究。然而,对人力资本的研究大多集中在教育年限和工作经验上,对能力,尤其是非认知能力作用的经验研究却相对薄弱^[1-2]。其原因有二:首先,虽然一些经济学家较早就开始关注非认知能力^[3-4],但因为非认知能力的界定和测量存在困难,相关研究受限于此而不能深入。随着心理学家逐步开发出测量非认知能力的工具,非认知能力与个体经济表现和社会行为之间关系的研究逐渐增多^[5-7]。不仅如此,对非认知能力的重视也在实践中也得到了体现。例如,2016 年中国教育部发布了《中国学生发展核心素养》报告,其中明确了中国学生为适应其终身发展和社会发展所必需的非认知能力。其次,非认知能力对个体成长以及最终在劳动力市场上的表现究竟有何作用,由于缺乏数据,相关研究较少。近年来,随着中国大型微观数据库的建设与完善,有关非认知能力的研究日渐丰富,例如很多学者利用中国家庭追踪调查(CFPS)数据,研究非认知能力对股票投资、创业选择、中国家庭金融资产、工资收入等的影响^[8-11]。

但是,目前鲜少有文献研究非认知能力对职业地位的影响。作为当代社会成功的重要标志^[12],职业地位既是个体追求的人生目标,也是个体实现自身福利和人生价值的重要基础。在中国,面对竞争日益激烈的劳动力市场,拥有高认知能力已不再是个体在劳动力市场中获得高职业地位的充分条件,非认知能力成为其中不可或缺的必要条件。因此,本文在上述研究的基础上,考察非认知能力对个体职业地位的影响。

本研究利用 2010 年和 2012 年中国家庭追踪调查(CFPS)数据,基于广泛用于测量非认知能力的“大五”人格分类标准构造 5 个大维度和 13 个细分维度的非认知能力,探讨其对个体职业地位获得的影响。结果发现,严谨性维度下的条理性、顺同性维度下的信任和开放性维度下的价值对个体职业地位具有显著且稳健的正向影响。异质性分析则表明,上述 3 个细分维度的影响在性别与城乡之间存在异质性。

本文的预期贡献在于:①从个体微观角度考察非认知能力对职业地位的影响,丰富了以往关于新

收稿日期:2020-11-22

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目(18YJA790092);浙江省自然科学基金项目(LY18G030012)。

作者简介:许彬(1965—),女,浙江杭州人,浙江工商大学经济学院,教授,博士研究生导师,研究方向为行为与实验经济学;通信作者姚欢迎(1994—),女,安徽阜阳人,浙江工商大学经济学院,硕士研究生,研究方向为行为与实验经济学;袁月美(1993—),女,河北保定人,浙江大学经济学院,博士研究生,研究方向为行为与实验经济学、劳动经济学。

人力资本中能力如何影响个体劳动力市场表现的研究,增加了非认知能力影响人生结果的证据。②首次识别出“大五”人格细分维度中究竟何种维度更有助于职业地位的获得和提升。③对比了该影响在性别之间与城乡之间的差异,在理解该影响与考虑政策制定时,突出了因人而异的重要性。④最近的研究表明,非认知能力在个体成长过程中是可塑的^[13],因此本文所探究出的非认知能力的细分维度,为家庭、学校与社会教育中涉及的职业发展的重点培养维度与塑造方向提供了一定的决策依据。

本文结构安排如下:第 1 节回顾相关文献,模型构建和数据选择见第 2 节,第 3 节给出了描述性统计和回归分析结果,最后部分进行了总结。

1 文献综述

1.1 非认知能力的引入

在分析人力资本对劳动力市场结果的影响时,传统上通常是将教育年限和工作经验作为人力资本的代理变量。受教育程度越高的人,拥有更长工作经验的人,往往会获得更好的工作,以及对工作有更高的满意度^[14-16]。大量研究也表明,以受教育程度为代表的认知能力显著影响个体的教育水平、工资和职业地位等社会经济地位以及吸烟、酗酒、吸毒等其他社会行为^[17-20]。然而,随着知识型社会的发展,具有相同教育水平的个体在劳动力市场中表现出很强的异质性,教育这种认知能力已经不能作为一个完整的人力资本存量来解释个体在劳动力市场的表现^[2],非认知能力在分析劳动力市场结果以及其他社会行为中的作用逐渐凸显,如在学业成绩、风险行为、收入等方面^[20]。但由于对人格特征这种典型非认知能力稳定性的不一致看法,以及非认知能力的界定和测量存在困难,学者们在很长一段时间内都将研究重点集中在认知能力上,忽略了非认知能力^[21]。随着心理学关于非认知能力测量方法的发展与完善,在经济学研究中一些开创性研究发现了非认知能力对个体在劳动力市场的表现有着重要作用^[22-24],且在许多劳动市场结果上,非认知能力与认知能力具有同等的预测力^[25]。

1.2 非认知能力的测量

目前学界一般的看法是,认知能力包括智力、知识、分析能力、计算能力和阅读理解能力等,一般可以从学校教育中获得和提升;与之相对的非认知能力主要包括个性特征,如自尊、坚毅、自我控制、大五人格等^[26]。认知能力可以通过 IQ 或其他标准

测试分数来衡量,而非认知能力更多通过自我报告和他人观察的信息来衡量。由于非认知能力更加复杂和多样,因此测量方法也多种多样,例如内外控制点量表^[27]、自尊量表^[28]、“大五”人格分类法等。因“大五”人格量表更能够全面衡量非认知能力,所以被学术界广泛接受,应用普遍。

Allport 和 Odbert 最早提出“大五”模型的思想^[29]。之后越来越多的研究证据表明,几乎所有的人格特质都可以被简化或归类到一个五因素的人格模型之下^[30]。McCrae 和 John 通过对不同语言中特征形容词的分析,对现有人格量表的因素分析研究,以及专家评委对现有量表维度的判定,正式提出“大五”人格分类法^[31]。随后很多研究都发现该分类法普遍适用于不同的国家和文化^[32-34],且随着时间的推移依然相当稳定^[35]。国内研究^[36-37]也表明中国人的人格特征可以很好地用“大五”人格概括。

构成“大五”模型的维度包括严谨性(conscientiousness)、外向性(extraversion)、顺同性(agreeableness)、开放性(openness)、神经质(neuroticism) 5 个大维度。其中,严谨性体现了一个人尽职、可靠、坚持和努力工作的程度;外向性指的是一个人善于交际、自信和健谈的程度;宜人性则与礼貌、信任、合作和善良有关;开放性指的是一个人可以接受新思想和不同观点,富有想象力、创造性和好奇心的程度;神经质的特征是一个人焦虑、不安、焦虑和愤怒的程度^[35]。在此基础上,Costa 和 McCrae 将“大五”人格的每个方面划分为更为具体的 6 个人格特征,并修订了 NEO 人格量表(revised neuroticism extraversion openness personality inventory)^[38]。目前,国外进行的大型综合调查中的“大五”人格问卷都是基于此设计的,但由于 NEO 问卷中包含太多问题,为了调查的可行性和可信度,一般是在 NEO 问卷的基础上进行精简^[39]。例如,Heineck 和 Anger 基于德国社会经济数据中精简的“大五”人格量表,来研究“大五”人格对不同性别的劳动者工资的影响^[24]。而国内则缺乏大样本的人格特征数据,基于 NEO 人格特征量表的数据更是鲜有,非认知能力的研究大多是采用数据库中现有的问题重新归类。例如,李涛和张文韬从 2010 年中国家庭追踪调查(CFPS)数据中挑选出“大五”人格的相关问题,并用多个具体问题来衡量单个人格特征,开创性地总结出“大五”人格中的 14 个细分维度,并从这些细分维度的角度来研究非认知能力对

股票投资的影响^[8]。

1.3 职业地位的界定

职业地位与社会对工作所赋予的权力和威望有关^[40],是指个体所从事的具体职业中含有的财富、声望和权力差别而体现出来的社会地位的差异^[41]。社会学中往往把职业地位作为当代社会成功的重要标志^[12],职业地位作为将个人划分为具有不同权力和声望的职业阶层,即职业分层的衡量标准,在社会学中有丰富的传统^[5]。最早关于职业地位的研究可以追溯到 Duncan 和 Blau 在 1967 年的经典地位获得模型,并且 Duncan 设计了一种衡量职业地位的连续性指标——社会经济地位指数 SEI(Socioeconomic Index)^[42]。具体做法是,将与美国人口普查职业类别相匹配的平均教育程度和平均收入对一组数量有限的职业的声望评级进行回归,得到教育和收入对职业声望的回归系数。然后,基于这两个回归系数对所有职业的平均教育程度和平均收入进行线性变换,得到各个职业对应的社会经济地位指数 SEI^①。该指标比 EGP^② 职业分类指标更好地代表职业地位,并且作为连续变量会比类别变量更适合多元分析,产生更容易解释、信息更丰富和更现实的模型与参数^[43]。此后,学者们大多采用该方法或在此基础上加以改进,估计各个国家职业的社会经济地位指数。Harry 等则采用世界上 16 个国家在 1968—1982 年的数据来改进 SEI,构造了更具有一般代表性的国际标准职业社会经济指数 ISEI(international socio-economic index of occupational status)^[43]。

当前许多将职业地位作为被解释变量的研究中,多是用工作机构、职业类别、收入等表示职业地位,缺乏客观可测量的具体指标^[44]。鉴于此,本文参考丁颖和王存同使用 2010 年中国家庭追踪调查(CFPS)中提供的最新最详细的国际标准职业社会经济指数 ISEI 来代表职业地位^③^[45]。

1.4 非认知能力对劳动力市场结果的影响

随着非认知能力测量方法的发展与完善,已有一些文献研究了非认知能力对劳动力市场结果的影响。Richard 等通过分析美国青年纵向调查的数

据得知非认知能力对学生进入劳动力市场后的工资有显著的正向作用^[46]。Heckman 等发现非认知能力对个体的职业选择也有明显影响,拥有低水平非认知能力的个体选择白领工作的概率是中等水平个体的 1/5^[20]。Deborah 等利用澳大利亚家庭收入和劳动力动态(HILDA)调查数据从“大五”人格的角度研究了非认知能力是否会影响男性和女性的职业成就,结果表明女性的非认知能力会使她们在工资方面略占优势^[47]。

关于非认知能力对职业地位的影响方面,Judge 等利用德国 1992—2009 年的数据分析了人格在职业选择和工资中的作用,发现外向性、神经质、严谨性和顺从性与职业地位相关^[5]。John 和 Thomsen 也提供了在不考虑教育水平时非认知能力对个体职业地位存在影响的证据^[48]。Blázquez 等利用 REFLEX 项目的横断面数据调查了欧洲大学毕业生进入劳动力市场后的结果,发现具有较高非认知能力的人更有可能担任地位更高的管理和专业职位,担任技术性职位的可能性则比较低^[2]。但这些研究或停留在某一具体能力上,例如控制点、自尊、互惠等,或仅停留在“大五”的 5 个外层维度而没有深入细化更多维度进行分析。

囿于数据限制,国内关于非认知能力对个体经济表现的经验研究较少,但随着中国大型微观数据库的建设,相关研究逐渐出现,例如程虹和李唐采用中国企业-员工匹配调查(CEES)数据,发现“大五”人格中的开放性、严谨性等特征对劳动者的工资水平有显著的积极效应^[49]。更多的研究则是利用中国家庭追踪调查(CFPS)数据,研究非认知能力对股票投资、创业选择、中国家庭金融资产、工资收入等的影响^[8-11,50]。但就笔者所知,鲜少有探索非认知能力对职业地位的影响。

非认知能力对一系列人生结果都有着重要的影响^[25],而且在青少年时期对包括坚毅等在内的非认知能力进行的干预,可以有效改善非认知能力,且可以显著提升个体的学习成绩和表现^[13]。非认知能力的可塑性意味着在干预青少年非认知能力的过程中有着丰富的政策空间。当前,关于如何提

注:①邓肯社会经济地位的计算方法包括两个回归方程。第 1 个方程: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$,其中, Y 是职业的声望得分, α 是常数项, X_1 和 X_2 分别是职业的教育水平和收入, β_1 和 β_2 是对应的回归系数。已知 Y 、 X_1 和 X_2 ,可求得 $\alpha = -6.0$, $\beta_1 = 0.59$, $\beta_2 = 0.55$ 。第 2 个方程:职业的社会经济地位指数 $= -6.0 + 0.59 \times \text{职业的教育水平} + 0.55 \times \text{职业的收入}$ 。

②EGP 职业分类基于 Erikson 和 Goldthorpe 的职业分类框架,以劳动力市场上的雇佣关系和技能水平作为划分职业分类的维度,将职业划分为 10 个类别。

③2010 年的 CFPS 数据中,在构建职业的社会经济地位指数时,首先将个体的 CSCO 职业分类代码转换成国际标准职业分类代码 ISCO-88,然后采用标准程序将 ISCO-88 代码转换为 ISEI 值。

升认知能力得到了大量研究,但在非认知能力培养方面,尚不清晰,也未引起家庭、学校与社会教育的足够重视。本文尝试从职业发展的角度考察“大五”人格细分维度对个体职业地位的影响,旨在探究何种维度更有利于职业地位获得和提升,这对于家庭、学校和社会如何培育个体职业能力有着重要的启示。

2 模型构建与数据选择

2.1 模型构建

本文旨在考察非认知能力对职业地位的影响,其中被解释变量为个体职业地位,核心解释变量是非认知能力。个体职业地位采用社会经济地位指数 ISEI 表示,该指数为连续变量,故而采用最小二乘法估计(OLS)的多元回归模型进行分析,同时,考虑到认知能力和其他个体特征也会影响职业地位,故作为控制变量纳入模型,具体模型设计为

$$y_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Noncog}_i + \alpha_2 X_i + \mu_i \quad (1)$$

式中: y_i 表示个体 i 的职业地位; α_0 为常数项; Noncog_i 表示个体 i 的非认知能力; α_1 为非认知能力对个体职业地位的影响系数; X_i 表示控制变量,包括个体 i 的认知能力和人口统计特征; μ_i 表示误差项。

2.2 数据来源和变量选取

使用北京大学中国社会科学调查中心 2010 年和 2012 年实施的“中国家庭追踪调查”(China family panel studies, CFPS)数据来研究非认知能力对个体职业地位获得的影响。该调查于 2010 年正式展开,调查范围覆盖了全国 25 个省/市/自治区,最终完成的样本规模为 14 960 户家庭、42 590 位个人。该调查问卷包括社区问卷、家庭问卷、成人问卷和少儿问卷 4 种主体问卷类型,其中本文要研究的受访者的非认知能力和认知能力等信息来自成人问卷数据。由于本文主要研究非认知能力对个体职业地位的影响,而 2012 年、2014 年和 2016 年的 CFPS 数据库均没有衡量非认知能力的相关变量,故选择 2010 年的截面数据来进行研究,同时选择将 2012 年的个人职业地位和控制变量数据来和 2010 年的非认知能力数据结合起来进行滞后一期回归,以部分解决内生性问题。

在数据的预处理过程中,将“无法判断”“缺失”“不适用”“拒绝回答”“不知道”等异常值处理为缺失值,然后将缺失值所在行的样本删除。此外,删除了年龄在 60 岁以上和 16 岁以下的样本,以确保

受访者能够符合中国的法定工作年龄。最终获得 10 474 个有效样本观测值。

1)被解释变量。被解释变量为职业地位,采用 CFPS2010 成人数据库中所提供的国际标准职业社会经济地位指数 (ISEI, 简称为职业地位),即 $qg307isei$ 变量,来衡量个体职业地位。ISEI 是经过由 Ganzeboom 等对邓肯社会经济地位指数 (Duncans' SEI) 的发展改进,将每一种职业从业者的平均受教育水平和收入赋予不同的权重计算而来。ISEI 是连续性指标,其数值范围为 19~88,大小则反映了职业间相对地位的不同,数值越大,表明其职业地位越高。由于个体的职业地位是由受教育水平和收入计算而来,故在稳健性检验中将由个体的受教育水平和收入来替换代表职业地位的 ISEI 指数进行回归。其中,个体的收入采用 CFPS2010 成人数据库中个人收入变量 $income$ 的对数,受教育水平以受教育年限变量 $cfps2010eduy_best$ 来表示。

2)解释变量。核心解释变量为非认知能力。采用国际上普遍认可的“大五”人格分类法来测度个体的非认知能力。但是由于 CFPS 问卷中没有专门设计调查受访者“大五”人格特征的问题,因此参考李涛和张文韬的分类依据^[8],同时根据 NEO 人格特征量表和 CFPS 问卷的相关问题构造了 5 个大维度、13 个细分维度的非认知能力,具体细分维度可见表 1^①。其中 12 个细分维度的问题来自于 2010 年成人问卷;同时将 2012 年成人问卷中的“信任”数据和 2010 年的数据根据个人 id 变量 pid 进行匹配,构成顺同性维度下的“信任”这个细分纬度。由此,组成衡量非认知能力的 13 个细分维度变量。此外还进行了以下两点处理:①CFPS 问卷中非认知能力测量问题大部分属于自评问题,打分区间为 1~5,还有少部分问题是由访员根据对受访者的观测进行打分,打分区间为 1~7。按照李涛和张文韬的做法把取值范围为 1~7 的变量先乘 5/7,然后将小于 1 的数值调整为 1,最终将后者的取值范围调整为 1~5^[8]。②在测度个体开放性维度中的价值水平时,由于采用的问题是“传宗接代的重要程度”,得分越高代表开放性维度中价值水平越低,因此为了统一,进行了反向处理。因此,数值越大,相应维度的非认知能力越强。值得注意的是,神经质的焦虑、抑郁和脆弱性维度,数值越大,其程度也是越高。

注:①与李涛和张文韬中 14 个细分维度相比,考虑到问卷中“受访者对调查的兴趣”这一问题并不能准确衡量开放性维度下的行动水平,没有纳入行动这一指标。

3)控制变量。如文献综述所述,认知能力会影响职业地位,因此,要准确获得非认知能力对职业地位的影响,需要控制认知能力。借鉴周洋和刘雪瑾的做法,采用数学测试和字词测试两组得分来衡

量个体的认知能力^[51]。此外,根据大部分文献的做法,将性别、年龄、年龄平方、民族、婚姻状况、是否党员以及户籍类型作为个体的人口统计学特征纳入模型中作为控制变量,详见表 1。

表 1 主要变量描述性统计结果

变量		全样本					男性	女性	城镇	农村
		观测值	均值	标准差	最小值	最大值	均值	均值	均值	均值
社会经济地位指数		10 474	32.865	14.601	19.000	88.000	33.726	31.845	39.561	27.910
收入的对数		10 474	8.095	2.978	0.000	13.592	8.812	7.246	9.189	7.286
受教育时间		10 474	7.963	4.526	0.000	22.000	8.608	7.198	10.019	6.441
严谨性	条理性	10 474	3.544	0.763	1.000	5.000	3.541	3.548	3.735	3.403
	事业心	10 474	3.788	0.688	1.000	5.000	3.815	3.756	3.715	3.842
	审慎性	10 474	1.860	1.013	1.000	5.000	1.873	1.845	1.950	1.794
外向性	热情性	10 474	3.729	0.807	1.000	5.000	3.756	3.698	3.845	3.643
	乐群性	10 474	4.070	1.009	1.000	5.000	4.094	4.041	4.140	4.017
	正性情绪	10 474	4.079	0.936	1.000	5.000	4.103	4.050	4.191	3.996
顺同性	信任	10 474	2.132	2.077	0.000	10.000	2.326	1.903	2.309	2.001
	利他性	10 474	3.988	1.034	1.000	5.000	3.993	3.982	4.083	3.917
	顺从性	10 474	4.054	0.609	1.000	5.000	4.062	4.044	4.115	4.008
开放性	价值	10 474	1.997	1.135	1.000	5.000	1.983	2.013	2.221	1.831
神经质	焦虑	10 474	1.494	0.716	1.000	5.000	1.445	1.552	1.446	1.529
	抑郁	10 474	1.693	0.902	1.000	5.000	1.627	1.770	1.657	1.720
	脆弱性	10 474	1.372	0.613	1.000	5.000	1.333	1.419	1.309	1.419
认知能力	字词	10 474	18.764	9.937	0.000	34.000	20.241	17.013	22.504	15.996
	数学	10 474	11.063	6.227	0.000	24.000	12.020	9.929	13.781	9.052
是否男性		10 474	0.542	0.498	0.000	1.000	1.000	0.000	0.557	0.531
年龄		10 474	41.267	10.489	16.000	60.000	41.882	40.538	40.029	42.184
是否城镇户口		10 474	0.425	0.494	0.000	1.000	0.437	0.412	1.000	0.000
是否汉族		10 474	0.919	0.272	0.000	1.000	0.919	0.919	0.955	0.893
是否党员		10 474	0.083	0.277	0.000	1.000	0.121	0.038	0.121	0.056
是否已婚		10 474	0.900	0.300	0.000	1.000	0.890	0.913	0.875	0.919

3 实证分析

3.1 描述性统计

在全样本中,受访者的平均年龄约为 41 岁,其中 54.2%为男性,42.5%为城镇户口,90%的受访者已婚或同居,91.9%的受访者是汉族,8.3%的受访者是党员。表 1 给出了全体样本主要变量的描述性统计结果。在全样本中,社会经济地位指数平均为 32.856,最小值为 19,最大值为 88。在个体非认知能力的 13 个维度中,乐群性、正性情绪、利他性、顺从性水平相对较高,而脆弱性水平最低,审慎性、信任、价值和神经质中的焦虑、抑郁 5 个维度相对较低。在个体的认知能力方面,字词测试总分为 34 分,平均得分为 18.764 分;数学测试总分为

24 分,平均得分为 11.063 分。

其中经过比较分析和均值检验,男性的社会经济地位指数、收入和受教育时间均高于女性,城镇的社会经济地位指数、收入和受教育时间都高于农村,且这些差异均显著。在非认知能力方面,男性在事业心、热情性、乐群性、正性情绪、信任 5 个维度明显高于女性,而女性则比男性更焦虑、抑郁和脆弱,其余维度男性与女性的非认知能力程度无显著差异。城镇居民和农村居民在非认知能力的 13 个维度均存在显著差异,除了焦虑、抑郁和脆弱性 3 个维度外,其他维度均是城镇居民大于农村居民。在认知能力方面,男性的字词得分和数学得分大于女性,城镇居民的字词得分和数学得分大于农村居民^①。

注:①限于篇幅,男性和女性、城镇和农村样本之间的均值检验结果未予报告。

3.2 回归分析

3.2.1 非认知能力对职业地位的影响

将非认知能力、控制变量(认知能力和人口统计学特征)对职业地位(即社会经济地位指数 ISEI)进行 OLS 回归,结果如表 2 所示。其中模型(1)和模型(2)为仅加入核心解释变量非认知能力对个体职业地位的回归,模型(3)和(4)为加入控制变量后非认知能力对个体职业地位的估计结果,且模型(1)和模型(2)、模型(3)和(4)以是否控制省份固定效应加以区分。此外,本文所有模型中的系数都使用了稳健的标准误差,使回归结果更加可靠。

表 2 非认知能力对职业地位的估计结果

解释变量	模型(1)	模型(2)	模型(3)	模型(4)
条理性	4.521***	4.318***	1.809***	1.957***
事业心	-1.208***	-0.781***	-0.132	-0.002
审慎性	1.192***	1.069***	0.490***	0.471***
热情性	0.006	0.087	-0.325*	-0.293
乐群性	0.585***	0.362***	0.244**	0.225*
正性情绪	1.162***	1.029***	0.287**	0.276**
信任	0.870***	0.806***	0.499***	0.463***
利他性	0.620***	0.539***	0.019	0.047
顺从性	0.759***	0.735***	0.386*	0.392*
价值	1.760***	1.652***	0.368***	0.444***
焦虑	0.513**	0.623***	0.657***	0.708***
抑郁	0.117	0.103	-0.250*	-0.204
脆弱性	-1.421***	-0.957***	-0.240	-0.151
控制变量	否	否	是	是
省份效应	否	是	否	是
Constant	2.121	13.076***	16.775***	20.629***
N	10 474	10 474	10 474	10 474
Adj. R ²	0.140	0.189	0.351	0.363

注: *、** 和 *** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著,限于篇幅,除非认知能力外的解释变量的回归结果未予报告。

表 2 中 4 个模型显示,无论是否加入控制变量和是否控制省份固定效应,在非认知能力方面,严谨性维度下的条理性和审慎性、外向性维度下的乐群性和正性情绪、顺同性维度下的信任和顺从性、开放性维度下的价值以及神经质维度下的焦虑对个体职业地位有显著的正向影响。

由表 2 中调整的 R² 值可以发现,模型(4)的拟合优度更好,本文选择报告该模型回归结果。模型(4)显示,条理性和审慎性每增加 1 个单位,个体职业地位则分别增加 1.957 和 0.471 个单位,即个体在处理事务和工作是越具有条理性和审慎性,

其获得的职业地位就越高;乐群性和正性情绪每增加 1 个单位,个体职业地位则分别增加 0.225 和 0.276 个单位,即个体在工作中表现得越乐群越乐观,其获得的职业地位就越高;信任和顺从性每增加 1 个单位,个体职业地位则分别增加 0.463 和 0.392 个单位,即个体越信任他人,表现得越顺从,其获得的职业地位就越高;神经质性维度下的焦虑每增加 1 个单位,个体职业地位则增加 0.708 个单位,即个体越焦虑,其获得的职业地位就越高。同时,价值每增加 1 个单位,个体职业地位则增加 0.444 个单位,即个体的传统价值观念越淡泊,其获得的职业地位就越高。其他维度的非认知能力则没有表现出对个体职业地位获得的显著影响。

对上述结果可能的解释是,越是有条理、审慎的人,在工作中表现得更为努力,更谨慎,分析和处理业务的能力也可能更强,更有效率,其获得更高地位的职位的可能也就越大;而自身的乐群性和乐观态度使其更加善于交际健谈,对陌生人的高信任度和顺从性也会减少其在工作合作中的矛盾,增加工作的效率,更有可能获得更好的工作绩效,从而获得更高地位的职位。而一个人对传统价值观念的看重,常常会使其在日常工作中采取保守策略,从而降低了获得高地位职位的可能性,相反,一个越不看重传统价值观念,越能够接受新思想和不同观点的人往往在工作中会表现得更为富有想象力和创造力,从而对其职业发展更有利。

此外,与模型(2)相比,在加入控制变量后,原本显著的人格维度在模型(4)中的影响系数有所降低,甚至乐群性、正性情绪和顺从性的显著性水平也有所降低,事业心、利他性、脆弱性变得不再显著,反映了这些维度可能在某些控制变量上存在显著差异,详见下文的异质性分析。

从非认知能力的各个细分维度的影响大小上看,条理性对职业地位的效应是最大的,其增加 1 个单位会使得职业地位提高约 2 个单位,占职业地位均值 32.865 的 6% 左右,而该效应大约是审慎性的 4.2 倍、乐群性和正向情绪的 8.7 倍和 7.1 倍,信任和顺从性的 4.2 倍和 5 倍、价值的 4.4 倍、焦虑的 2.8 倍,表明严谨性在职业地位获得中扮演着更为重要的角色。考虑到严谨性的波动范围是从 1 到 5,这意味着单个个体的严谨性最多增加 4 个单位,而受其影响的职业地位最多可以提高约 8 个单位,相当于样本均值的 24% 左右。其次,焦虑作为第二重要的影响因素,虽然可能并非一种积极状态,但

适当的焦虑反而可以促进个体职业地位的提高。

此外,为了更好地理解非认知能力的影响量级,对比了用字词和数学测试得分衡量的认知能力影响系数。其中,字词测试得分的边际影响较小,其每增加一个单位,职业地位平均增加约 0.057 个单位。数学测试得分的边际影响较大,其每增加一个单位,职业地位平均增加约 0.695 个单位,相当于条理性增加一个单位带来的影响的 36% 左右 $(0.695/1.957)^{\textcircled{1}}$ 。值得注意的是,数学测试得分的范围是 0~24,假设数学这种认知能力的影响是线性的,单个个体的认知能力最多可以增加 24 个单位,从而对职业地位的最大提升效用约为 17 个单位,相当于该指数均值的 51%,是上述条理性最大影响即 24% 的 2 倍左右。但是,增加一单位条理性对职业地位的提升效用是远大于提高一单位的数学认知能力 $(1.957>0.695)$,而且提高条理性的难度,从直觉上是小于提高数学认知能力的难度的。因此,对比数学认知能力,条理性这种非认知能力对职业地位表现出更大的预测力。

3.2.2 非认知能力影响个体职业地位获得的性别差异

在考察了非认知能力对个体职业地位获得的影响之后,还希望考察这种影响在性别上的差异。表 3 给出了分样本采用 OLS 回归模型得到的回归结果,模型(5)和模型(6)分别汇报了非认知能力对男性和女性职业地位影响的回归结果,且都加入了控制变量,并控制了省份固定效应。

同表 2 进行比较后发现,在非认知能力方面,严谨性维度下的条理性和审慎性、顺同性维度下的信任以及开放性维度下的价值对男性和女性的职业地位均有显著的正向作用。而且除了条理性之外,审慎性、信任和价值对于男性职业地位的影响作用均小于女性,尤其是价值对女性职业地位的促进作用大约是男性的 2 倍。这表明在其他条件相同的情况下,在工作中表现得越审慎、对陌生人的信任度越高和传统价值观念越淡泊的女性会比男性更有可能获得高地位的职业。

与表 2 不同的是,外向性维度下的热情性和正性情绪、神经质维度下的焦虑和脆弱性对男性职业地位有显著影响,对女性职业地位则无显著影响。而严谨性维度下的事业心以及外向性维度下的乐群性对女性的职业地位有明显影响,对男性职业地

位无明显影响。其他的非认知能力即顺同性维度下的利他性和顺从性,以及神经质维度下抑郁同表 2 中显示的一致,对男性和女性的职业地位均无显著影响。这反映了非认知能力对个体职业地位的影响在性别之间的确存在异质性,说明男性与女性在职业发展过程中培养所需的非认知能力时需根据这些差异性各自侧重培养相关能力。

其中尤其值得注意的是,事业心更强的女性,其职业地位反而更低,而男性不受此影响;热情性、脆弱性更高的男性,其职业地位更低,但这些负面影响没有作用在女性身上。这种性别异质性的可能解释是,对于不符合所属性别的性别刻板印象的个体,社会会对其施加惩罚。比如,一般性别刻板印象中的女性形象并非注重事业,而男性形象也并非热情、脆弱,因此对于不符合所属性别的性别刻板印象的个体,这些特征会因社会施加的惩罚而对其职业地位产生负面影响,但不会作用于另外的性别。当然,这仅是一种推测。

表 3 分样本的估计结果

解释变量	模型(5)	模型(6)	模型(7)	模型(8)
	男性	女性	城镇	农村
条理性	2.353***	1.464***	2.664***	1.389***
事业心	0.335	-0.386*	0.142	0.290
审慎性	0.437*	0.530**	0.347	0.574*
热情性	-0.674*	0.152	-0.226	-0.307
乐群性	0.171	0.287*	-0.035	0.274**
正性情绪	0.273*	0.239	0.606***	0.022
信任	0.453***	0.468***	0.590***	0.251***
利他性	-0.082	0.204	0.071	0.051
顺从性	0.733	-0.028	0.788	0.243
价值	0.297*	0.576***	0.350**	0.360**
焦虑	1.128***	0.329	0.403	0.688***
抑郁	-0.112	-0.283	-0.371	-0.137
脆弱性	-0.403**	0.124	0.124	-0.195
控制变量	是	是	是	是
省份效应	是	是	是	是
Constant	17.947***	27.413***	11.011**	26.127***
N	5 681	4 793	4 455	6 019
Adj. R ²	0.317	0.422	0.301	0.229

注:同表 2

3.2.3 非认知能力影响个体职业地位获得的城乡差异

由上文研究发现居民的户籍类型对职业地位

注:①限于篇幅,本文中关于控制变量的回归结果未予报告。

有显著影响,城镇居民的职位地位显著高于农村居民,因此本小节具体考察非认知能力对个体职位地位影响的城乡差异,估计结果如表 3 中模型(7)和模型(8)所示,且这两个模型都加入了控制变量和控制了省份固定效应。

结果显示,在非认知能力方面,严谨性维度下的条理性、顺同性维度下的信任以及开放性维度下的价值对城镇居民和农村居民的职位地位均有显著的正向作用。但条理性和信任对城镇居民职位地位的提升作用大于农村居民,且对城镇居民职位地位的提升作用大约为农村居民的 2 倍。而价值对城镇居民和农村居民职位地位的提升作用相当。这表明,在相同的条件下,越有条理性,越愿意相信陌生人的城镇居民比农村居民更有可能获得更理想的职位,而传统价值观念淡薄的人格特征对于农村与城镇居民职位地位同等重要。

与表 2 不同的是,外向性维度下的正性情绪对城镇居民的职位地位有显著影响,对农村居民的职位地位则无显著影响。而严谨性维度下的审慎性、开放性维度下的乐群性以及焦虑则对农村居民的职位地位有显著影响,对城镇居民的职位地位无显著影响。其他维度下的非认知能力同表 2 中显示的一致,对城镇居民和农村居民的职位地位均无显著影响。这表明非认知能力对个体职位地位的影响在城乡之间存在异质性。

3.3 内生性问题

非认知能力对个体职位地位的影响可能存在内生性问题,非认知能力与职位地位之间可能存在反向因果关系,即个体非认知能力影响职位地位,个体的职位地位也可能影响其非认知能力。因此选择采用滞后一期的非认知能力变量进行回归,即保持 2010 年的非认知能力数据保持不变,将除非认知能力之外的被解释变量和控制变量全部替换成 2012 年对应的变量数据,以克服可能存在的内生性问题。表 4 汇报了全样本、男性、女性、城镇和农村 5 个样本克服部分内生性问题后非认知能力对职位地位影响的回归结果,其中模型(9)~(13)均加入了控制变量和固定了省份效应。

与表 2 进行比较发现,上文提到的 3 个维度,即严谨性维度下的条理性、顺同性维度下的信任以及开放性维度下的价值,在模型(9)中对个体的职位地位依然具有显著的正向影响,表明其内生性问题不大。但审慎性、乐群性、顺从性对个体职位地位的影响不再具有显著性,尤其是顺从性的影响从

模型(4)的显著的 0.392,下降到本模型中不显著的 0.039,这表明可能并非是高顺从性带来了职位地位的提升。虽然无法确定审慎性、乐群性、顺从性对个体职位地位之间的因果关系,但可以确定的是,上述条理性、信任与价值这 3 个维度的结论仍成立,且在性别与城乡之间仍然存在异质性。

表 4 内生性检验:非认知能力对职位地位的估计结果(2012 数据)

解释变量	模型(9)	模型(10)	模型(11)	模型(12)	模型(13)
	全样本	男性	女性	城镇	农村
条理性	1.751***	1.872***	1.731***	2.509***	1.054***
事业心	-0.370**	0.097	-0.988***	-0.538*	0.100
审慎性	0.047	0.117	-0.028	0.079	0.092
热情性	-0.175	-0.393	-0.007	-0.214	-0.156
乐群性	0.011	-0.156	0.193	0.324	-0.153
正性情绪	0.378***	0.273	0.498***	0.623**	0.117
信任	0.366***	0.351***	0.388***	0.518***	0.164***
利他性	-0.025	0.013	-0.065	-0.086	0.008
顺从性	0.039	0.493*	-0.480*	0.227	-0.087
价值	0.337***	0.255*	0.382**	0.363**	0.160
焦虑	0.368**	0.474*	0.357	0.086	0.277
抑郁	0.124	0.166	0.074	0.321	-0.016
脆弱性	-0.251	-0.149	-0.343	-0.649	-0.020
控制变量	是	是	是	是	是
省份效应	是	是	是	是	是
Constant	28.090***	18.680***	37.682***	19.597***	28.663***
N	9 297	4 942	4 355	3 862	5 435
Adj. R ²	0.336	0.279	0.399	0.303	0.177

注:同表 2

3.4 稳健性检验

虽然通过上述的回归分析和内生性检验发现,个体的非认知能力确实对职位地位有显著的影响,但还需进一步进行稳健性检验来判断非认知能力对职位地位的影响是否稳健。采用以下两种方法来进行稳健性检验:

1)逐步回归法。以此来确定对职位地位存在影响的究竟是哪些细分维度的非认知能力,结果如表 5 所示。通过将表 5 模型(14)~(18)与表 2 模型(4)和表 3 模型(5)~(8)进行比较发现,采用逐步回归法之后进入到模型中的非认知能力变量与模型(4)~(8)中显著的非认知能力变量基本上是一致的,且影响方向没有发生改变,影响大小也变动不大,说明回归结果是比较稳健的,非认知能力对个体职位地位确实存在影响。

2)替换被解释变量。由于代表职位地位的社

会经济地位指数 ISEI 是基于每个职业的平均受教育水平和平均收入计算而来,所以用受访者的受教育水平和收入来代替社会经济地位指数进行回归来进行稳健性检验。结果如表 6 所示。其中受教育水平采用受访者的受教育年限,收入用受访者收入的对数表示,模型(14)和(15)、模型(16)和(17)的区别在于是否固定了省份效应。

表 5 稳健性检验:逐步回归法

解释变量	模型(14)	模型(15)	模型(16)	模型(17)	模型(18)
	全样本	男性	女性	城镇	农村
条理性	1.726***	2.199***	1.416***	2.629***	1.125***
事业心			-0.501**		
审慎性	0.471***	0.448***	0.579***	0.423**	0.398***
热情性		-0.757***			-0.392*
乐群性	0.252**		0.357**		0.350***
正性情绪	0.302**		0.343*	0.652***	
信任	0.498***	0.492***	0.500***	0.630***	0.306***
顺从性		0.930***			
价值	0.372***		0.471***		0.259**
焦虑	0.558***	0.903***			0.497**
抑郁	-0.294*				
脆弱性		-0.585*			-0.456*
控制变量	是	是	是	是	是
Constant	17.080***	14.083***	18.818***	7.572***	28.137***
N	10 474	5 681	4 793	4 455	6 019
Adj. R ²	0.351	0.304	0.413	0.294	0.193

注:同表 2

表 6 稳健性检验:替换被解释变量

解释变量	模型(19)	模型(20)	模型(21)	模型(22)
	收入	收入	受教育水平	受教育水平
条理性	0.069	0.112**	0.298***	0.285***
事业心	-0.016	0.009	-0.064*	-0.054
审慎性	0.154***	0.131***	0.085***	0.080***
热情性	-0.016	-0.036	-0.131***	-0.128***
乐群性	-0.022	-0.023	0.043*	0.018
正性情绪	-0.015	-0.009	0.024	0.030
信任	0.067***	0.041***	0.041***	0.044***
利他性	0.108***	0.113***	0.027	0.030
顺从性	-0.034	-0.001	-0.013	-0.017
价值	0.038	0.066***	0.056***	0.063***
焦虑	0.009	0.029	0.079*	0.083**
抑郁	-0.038	-0.018	-0.018	-0.024
脆弱性	-0.078	-0.045	-0.089*	-0.065
控制变量	是	是	是	是
省份效应	否	是	否	是
Constant	-2.956***	-2.379***	-0.302	0.385
N	10 474	10 474	10 474	10 474
Adj. R ²	0.187	0.236	0.776	0.780

注:同表 2

通过表 6 可以发现,严谨性维度下的条理性和审慎性、顺同性维度下的信任以及开放性维度下的价值对个体的受教育水平和收入具有显著且稳健的正向影响。但是外向性维度下的乐群性和正性情绪、顺同性维度下的顺从性对个体的受教育水平和收入不再具有显著影响。

4 结论与政策建议

使用 2010 年和 2012 年的中国家庭追踪调查(CFPS)截面数据,基于“大五”人格分类法,深入到五大维度下的 13 个细分维度,从微观个体层面研究非认知能力对个体职业地位获得的影响。分别进一步按照性别和城乡进行分样本回归来考察这种影响在性别上和在城乡间的差异。为了克服非认知能力与职业地位之间的内生性问题,使用滞后一期的 2010 年非认知能力数据对 2012 年的职业地位进行了回归。另外,使用逐步回归法、受教育水平和收入代替社会经济地位指数两种方法,对该影响的稳健性进行检验。结果发现,严谨性维度下的条理性、顺同性维度下的信任和开放性的价值对个体职业地位具有显著且稳健的正向影响。这说明条理性、信任、价值和个体职业地位之间存在因果关系,个体在工作中表现得越具有条理性,对陌生人的信任程度越高,对传统的价值观念越淡泊,其越有可能在工作中表现优秀,担任的职业的地位就越高。另外还发现,非认知能力对个体职业地位的影响在性别和城乡之间存在异质性。

通过本文的研究结果可以发现,“大五”人格的细分维度方面确实存在某些维度的提升会促进或抑制职业地位的获得,并且这种影响存在性别和城乡差异。本文的政策含义包括:①相较于认知能力,非认知能力也同样影响着个体的职业发展乃至人生结果,在注重认知能力的同时,也应逐渐重视非认知能力的培养;②家庭、学校和社会在培育个体非认知能力以促进其未来职业发展时,应做到因人而异,例如注重对个体条理性的培养,对男性和城镇居民尤其应如此;又如减少传统价值对于个体尤其是女性的束缚,这都有助于其未来职业发展上的前进。

参考文献

[1] 李晓曼,曾湘泉.新人力资本理论——基于能力的人力资本理论研究动态[J]. 经济动态,2012(11):120—126.
[2] BLÁZQUEZ M, HERRARTE A, LLORENTE-HERAS R. Competencies, occupational status, and earnings among European university graduates[J]. Economics of Education Re-

- view, 2018; S0272775717306398.
- [3] BOWLES S, GINTIS H. Schooling in capitalist America: Educational reform and the contradictions of economic life [J]. *Journal of Economic History*, 1976, 37(2): 340—492.
- [4] JENCKS C. WHO GETS AHEAD? The determinants of economic success in America [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1981, 26(2).
- [5] JUDGE T A, HIGGINS C A, THORESEN C J, et al. The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span [J]. *Personnel Psychology*, 2006, 52(3): 621—652.
- [6] ROBERTS B W, KUNCIEL N R, SHINER R, et al. The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes [J]. *Perspectives on Psychological Science*, 2007, 2(4): 313—345.
- [7] HECKMAN J J, KAUTZ T. Hard evidence on soft skills [J]. *Labour Economics*, 2012, 19(4): 451—464.
- [8] 李涛, 张文韬. 人格特征与股票投资 [J]. *经济研究*, 2015, 50(6): 103—116.
- [9] 王询, 岳园园, 朱晨. 非认知能力与创业——来自中国家庭追踪调查的经验分析 [J]. *财经论丛*, 2018(11): 13—21.
- [10] 李云峰, 徐书林. 人格特征与家庭金融资产选择——来自CFPS数据的经验证据 [J]. *投资研究*, 2019, 38(6): 4—24.
- [11] 黄国英, 谢宇. 认知能力与非认知能力对青年劳动收入回报的影响 [J]. *中国青年研究*, 2017(2): 56—64, 97.
- [12] KORMAN AK, MAHLER SR, OMRAN KA. Work ethics and satisfaction, alienation, and other reactions [J]. *Work & Occupations An International Sociological Journal*, 1983: 181—206.
- [13] ALAN S, BONEVA T, ERTAC S. Ever failed, try again, succeed better: Results from a randomized educational intervention on grit [J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2019, 134(3): 1121—1162.
- [14] GARCÍA-ARACIL A, VAN DER VELDEN R. Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs [J]. *Higher Education*, 2008, 55(2): 219—239.
- [15] VERHOFSTADT E, WITTE H D, OMEY E. Higher educated workers: Better jobs but less satisfied? [J]. *International Journal of Manpower*, 2007, 28(2): 135—151.
- [16] KUCIEL A. Job satisfaction of university graduates [J]. *Revista De Economia Aplicada*, 2013, 21(61): 29—55.
- [17] GRILICHES Z, MASON W M. Education, income, and ability [J]. *Journal of Political Economy*, 1972, 80(3): 74—103.
- [18] BLACKBURN M L, NEUMARK D. Omitted-ability bias and the increase in the return to schooling [J]. *Journal of Labor Economics*, 1993, 11(3): 521—544.
- [19] HAUSER R M, HUANG M H. Trends in black-white test-score differentials [R]. Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin-Madison, 1996.
- [20] HECKMAN J J, STIXRUD J, URZUA S. The effects of cognitive and non-cognitive abilities on labor market outcomes and social behavior [J]. *Journal of Labor Economics*, 2006, 24(3): 411—482.
- [21] 何珺子, 王小军. 认知能力和非认知能力的教育回报率——基于国际成人能力测评项目的实证研究 [J]. *经济与管理研究*, 2017, 38(5): 66—74.
- [22] GROVES M O. How important is your personality? Labor market returns to personality for women in the US and UK [J]. *Journal of Economic Psychology*, 2005, 26(6): 827—841.
- [23] GERRIT, MUELLER, ERIK, et al. Estimating the effect of personality on male and female earnings [J]. *Industrial & Labor Relations Review*, 2006.
- [24] Heineck G, Anger S. The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany [J]. *Labour Economics*, 2010, 17(3): 535—546.
- [25] ALMLUND M, DUCKWORTH A L, HECKMAN J, et al. Personality psychology and economics [J]. *Handbook of the Economics of Education*, 2011, 4(3): 1—181.
- [26] 周金燕. 人力资本内涵的扩展: 非认知能力的经济价值和投资 [J]. *北京大学教育评论*, 2015, 13(1): 78—95.
- [27] ROTTER, JULIAN B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement [J]. *Psychol Monogr*, 1966, 80(1): 1—28.
- [28] ROSENBERG M. Society and the adolescent self-image [M]. Princeton, NJ: Princeton University, 1965.
- [29] ALLPORT G W, ODBERT H S. Trait-names: A psychological study [J]. *Psychological Monographs*, 1936, 47(1): 522—523.
- [30] GOLDBERG L R. An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 59(6): 1216—1229.
- [31] MCCRAE R R, JOHN O P. An introduction to the Five-Factor model and its applications [J]. *Journal of Personality*, 1992, 60(2): 175—215.
- [32] MCCRAE R R, COSTA P T. Personality trait structure as a human universal [J]. *American Psychologist*, 1997, 52(5): 509—516.
- [33] PULVER A, ALLIK J, PULKKINEN L, et al. A Big Five personality inventory in two non-Indo-European languages [J]. *European Journal of Personality*, 1995, 9(2): 109—124.
- [34] SALGADO J F. The Five Factor model of personality and job performance in the European Community. [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82(1): 30—43.
- [35] COSTA P T, MCCRAE R R. Four ways five factors are basic [J]. *Personality & Individual Differences*, 1992, 13(6): 653—665.
- [36] 戴晓阳, 姚树桥, 蔡太生, 等. NEO 个性问卷修订本在中国的应用研究 [J]. *中国心理卫生杂志*, 2004, 18(3): 171—174.

[37] 王孟成,戴晓阳,姚树桥. 中国大五人格问卷的初步编制 I:理论框架与信度分析[J]. 中国临床心理学杂志,2010,18(5):545—548.

[38] COSTA P T, MCCRAE R R. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory [J]. Psychological Assessment,1992b,4(1):5—13.

[39] 李涛,张文韬. 人格经济学研究的国际动态[J]. 经济学动态,2015(8):128—143.

[40] SCHOOLER C, SCHOENBACH C. Social class, occupational status, occupational self-direction, and job income: A cross-national examination [J]. Sociological Forum, 1994,9:431—458.

[41] 仇立平. 职业地位:社会分层的指示器——上海社会结构与社会分层研究[J]. 社会学研究,2001,16(3):18—33.

[42] DUNCAN O D. A socioeconomic index for all occupations [J]. Occupations and Social Status,1961:109—138.

[43] HARRY B G, PAUL M, DONALD J, et al. A standard international socio-economic index of occupational status [J]. Social Science Research,1992,21:1—56.

[44] 孙琼如. 流动女性职业地位获得及其影响因素分析[J]. 人口学刊,2014(4):44—52.

[45] 丁颖,王存同. 流动与固化:我国代际职业地位传递分析[J]. 当代财经,2017(2):5—13.

[46] RICHARD J, JOHN B, JAY M, et al. Do different dimensions of male high school students' skills predict labor market success a decade later? Evidence from the NLSY [J]. Economics of Education Review, 2001, 20(4): 311—320.

[47] DEBORAH A, COBB-CLARK, MICHELLE TAN. Non-cognitive skills, occupational attainment, and relative wages[J]. Labour Economics,2010,18(1):1—13.

[48] JOHN K, THOMSEN S L. Heterogeneous returns to personality: the role of occupational choice[J]. Hannover Economic Papers(HEP),2012,47(2):553—592.

[49] 程虹,李唐. 人格特征对于劳动力工资的影响效应——基于中国企业—员工匹配调查(CEES)的实证研究[J]. 经济研究,2017,52(2):171—186.

[50] 王春超,张承莎. 非认知能力与工资性收入[J]. 世界经济,2019,42(3):143—167.

[51] 周洋,刘雪瑾. 认知能力与家庭创业——基于中国家庭追踪调查(CFPS)数据的实证分析[J]. 经济学动态,2017(2):66—75.

The Effect of Non-cognitive Ability on Individual Occupational Status Acquisition:
Empirical analysis based on Chinese family panel studies

XU Bin¹, YAO Huan-ying¹, YUAN Yue-mei²

(1. School of Economics, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018, China;
2. School of Economics, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract: The impact of human capital on individual occupational status has been studied extensively and continuously in economics. However, there are relatively few empirical studies on the role of non-cognitive ability in human capital because of the limit of measurement methods and data. Using the data of 2010 and 2012 Chinese Family Panel Studies (CFPS), examines the impact of non-cognitive abilities on occupational status based on the “Big five” personality classification criteria which is widely used to measure non-cognitive abilities. The results show that the logic dimension under conscientiousness, the trust dimension under agreeableness and the value dimension under openness have significant and stable positive effects on individuals occupational status. The influence of non-cognitive ability on individual occupational status acquisition was heterogeneous between male and female, urban and rural. The research shows that family, school and society should cultivate the corresponding non-cognitive ability in a targeted manner when they cultivate individual ability.

Key words: non-cognitive ability; Big Five; professional status