

Эффект некогнитивных навыков на результаты молодежи на рынке труда при переходе от учебы к работе

Аванесян Карен Алексеевич

2025-04-23

Содержание

	6
1 Введение	7
1.1 Социально-экономический контекст	7
1.2 Мотивация исследования	9
1.3 Вопросы исследования	10
1.4 Степень разработанности проблемы в российской экономической литературе	10
1.5 Методология	10
1.5.1 Этап 1 - Трудоустройство - mlm	11
1.5.2 Этап 2 - Кейс НИТ молодежи - transition probability / multi-state models	12
1.5.3 Этап 3 - Отдача от некогнитивных навыков - lqmm	12
1.5.4 Этап 4 - Удовлетворенность трудом - mlm with ipw, loess regression	12
1.6 Результаты	12
1.7 Новизна и вклад исследования	12
1.8 Ограничения исследования	12
1.9 Апробация исследования и публикации	14
2 Обзор литературы	15
2.1 Некогнитивные навыки: история концептуализации в экономике	15
2.2 Что такое некогнитивные навыки? Проблема таксономии	18
2.3 Некогнитивные навыки в переходе “учеба-работа”: эффект на результаты на рынке труда	20
2.4 Экономическая отдача от некогнитивных навыков на рынке труда	22
2.5 Некогнитивные навыки и удовлетворенность трудом	22
3 Данные	23
3.1 Как РМЭЗ операционализирует некогнитивные навыки?	23
3.2 Валидность и надежность инструментария	23
3.3 Характеристики выборки	23
3.4 Описательные статистики некогнитивных навыков молодежи	23

4	Путь от учебы к работе: способствуют ли некогнитивные навыки трудоустройству молодежи?	24
4.1	Постановка проблемы	24
4.2	Эконометрическая верификация	25
4.3	Обсуждение	26
4.4	Ограничения исследования	28
4.5	Импlications для государственного регулирования	28
4.6	Выводы	29
5	Кейс NEET-молодежи: могут ли некогнитивные навыки помочь?	30
5.1	Постановка проблемы	30
6	Отдача от некогнитивных навыков: насколько она гетерогенна в зависимости от уровня оплаты труда?	33
6.1	Постановка проблемы	33
6.2	Эконометрическая верификация	33
6.3	Результаты	35
6.3.1	Какие навыки демонстрируют наибольшую продуктивность? . .	35
6.3.2	Некогнитивные навыки и отдача от образования	35
6.3.3	Приводит ли наличие высшего образования к большей отдаче от некогнитивных навыков?	38
6.3.4	Взаимодействие некогнитивных навыков и пола	38
6.3.5	Надёжность результатов с учётом жизненного цикла: сохраняются ли эффекты в различных возрастных группах трудоспособного населения?	40
6.4	Обсуждение	44
6.5	Ограничения исследования	47
6.6	Заключение	48
7	Эффект некогнитивных навыков на удовлетворенность работой: варьируется ли он в зависимости от уровня заработной платы?	50
7.1	Постановка проблемы	50
8	Заключение	54
9	Список литературы	55
10	Приложение	65

Список Иллюстраций

6.1	Отдача от некогнитивных навыков по уровням образования и квантилям заработной платы, результаты квантильных смешанных моделей с использованием обратных вероятностных весов	39
6.2	Эффект возраста на логарифм почасовой оплаты труда: результаты обобщённой аддитивной регрессии	42

Список Таблиц

6.1	Результаты квантильной смешанной модели: отдача от некогнитивных навыков, базовая модель (без образования) с учетом селекции в занятость через инверсные вероятностные веса	36
6.2	Отдача от некогнитивных навыков, результаты квантильной смешанной модели, расширенная модель (с учетом образования)	37
6.3	Отдача от некогнитивных навыков, результаты квантильной смешанной модели с обратными вероятностными весами и взаимодействием пола и некогнитивных характеристик	41
6.4	Отдача от некогнитивных навыков, медианные модели с обратными вероятностными весами по возрастным группам	45

1 Введение

1.1 Социально-экономический контекст

Переход от подросткового возраста к взрослой жизни сопровождается рядом критически важных выборов в образовании и на рынке труда. По мере того, как молодежь переходит из образовательных учреждений в профессиональную среду и стремится найти достойные рабочие места, их успешная интеграция на рынок труда становится приоритетом для правительств и международных организаций. Примерно с 2015 года вопросы молодежной занятости начали занимать центральное место в глобальной агенде устойчивого развития. Например, в рамках Повестки дня в области Целей устойчивого развития (ЦУР) на период до 2030 года, цель 8 — «Достойная работа и экономический рост», включила задачу 8.6: «Содействие занятости, образованию и обучению молодежи».

Тем не менее, прогресс в этом направлении остается ограниченным. В 2015 году доля молодежи в возрасте 15–24 лет, не занятой ни в образовании, ни на работе, ни в профессиональной подготовке, составляла 21,3%. Данная группа является самой уязвимой в переходе от учебы к работе и обозначается как NEET (Not in education, employment, or training) молодежь. К 2024 году доля NEET-молодежи снизилась лишь незначительно, до 20,4%, причем существенное влияние оказала пандемия COVID-19. Более того, по прогнозам, тренд останется стабильным в 2025 и 2026 годах (International Labour Organization (ILO), 2024b). Это свидетельствует о том, что молодежь по-прежнему сталкивается с дефицитом навыков для полноценного участия в социально-экономической жизни и ограниченным доступом к возможностям на рынке труда.

В дополнение к этому, меняется и спрос на навыки со стороны самого рынка труда. Интенсивная цифровизация и развитие искусственного интеллекта (ИИ) артикулировало акцент на навыках и компетенциях, которые не могут быть полностью или частично заменены автоматизированными решениями и цифровизацией.

Международная организация труда (МОТ), которая в системе Организации Объединенных Наций (ООН) ответственна за установление международных трудовых стандартов и продвижение глобальной повестки достойного труда, в отчете “Глобальные тенденции занятости молодежи – 2024”, подчеркивает отсутствие значимого прогресса в создании

достойных рабочих мест для данной демографической группы. Например, доля молодых людей в возрасте 25–29 лет, занятых низкооплачиваемым трудом, существенно варьируется в зависимости от региона: от 10% в Центральной и Западной Азии до 32% в странах Африки к югу от Сахары, включая 15% в Восточной Европе (International Labour Organization (ILO), 2024a). Гарант трудовой деятельности молодежи также значительно различается в зависимости от уровня экономического развития страны: 76% молодых людей в возрасте 25–29 лет в странах с высоким уровнем дохода имеют постоянную оплачиваемую работу, тогда как в странах с низким уровнем дохода этот показатель составляет всего 16%. Кроме того, доля молодежи, занятой временной работой, увеличивается, что отражает тенденцию, которую доклад называет “глобальной к повсеместной казуализации труда”, служащей “источником растущей тревоги среди молодых людей, стремящихся к финансовой независимости и переходу ко взрослой жизни” (International Labour Organization (ILO), 2024a p. xvii).

В последние годы уязвимость молодежи в контексте трудоустройства была усугублена двумя масштабными событиями: глобальным экономическим кризисом 2009 года и пандемией COVID-19. Исследования показывают, что финансовый кризис значительно осложнил процессы интеграции молодежи в рынок труда по всему миру (Kelly & McGuinness, 2015; Mont’alva и др., 2017; Tanveer Choudhry и др., 2012; Verd и др., 2019; Verick, 2011). Однако пандемия, разразившаяся в 2019 году, усилила вызовы, с которыми сталкивается глобальное сообщество в сфере занятости, и особенно затронула молодёжь. Она «усилила ощущение неопределённости, испытываемое многими молодыми людьми во всем мире, и усложнила выполнение ключевых задач, связанных с переходом во взрослую жизнь, включая отделение от семьи, завершение образования и трудоустройство на полную ставку» (Allmang и др., 2022).

Первоначальные оценки указывают на то, что молодёжь пострадала от потери рабочих мест, сокращения рабочих часов и падения доходов в большей степени, чем другие демографические группы (International Labour Organization (ILO), 2020). По оценкам, в результате пандемии в 2020 году глобальный уровень занятости среди молодежи снизился на 8,7 %, тогда как среди взрослого населения этот показатель составил лишь 3,7 % (ILO, 2021).

Основная проблема в интеграции молодежи на рынке труда заключается в несоответствии между числом молодых людей, ежегодно выходящих на рынок труда, и потребностями работодателей. Другими словами, предложение труда среди молодежи значительно превышает спрос на него. Эта проблема сохраняется даже в странах с отрицательными демографическими тенденциями вроде низкой рождаемости. Хотя уровень безработицы среди молодежи в мире снижается (International Labour Organization (ILO), 2024a), этот показатель часто скрывает качественные проблемы. Как отмечено, в значительной части развивающегося мира основная проблема занятости молодежи заключается в низком качестве многих доступных рабочих мест, а не в безработице как таковой; причем

большая часть молодежи является самозанятыми или занятыми в домашнем хозяйстве, что часто приносит низкий доход (McKaу и др., 2018). По стандартам МОТ, такая работа не может быть классифицирована как “достойная”.

1.2 Мотивация исследования

Переход от учебы к трудовой деятельности представляет собой важнейший этап в жизни молодежи, сопряжённый с принятием решений, оказывающих значительное влияние на их будущую профессиональную траекторию и жизненные перспективы в целом. Значимость этого этапа подчеркивается его долгосрочными последствиями для социально-экономического положения человека за пределами молодежного возраста: успешное трудоустройство на первую работу, соответствующую уровню квалификации и ожиданиям, создает основу для дальнейшего профессионального роста, тогда как ранняя безработица или неудачный переход в сферу занятости могут иметь продолжительные негативные последствия для трудовой и личной жизни (Akkermans и др., 2021; Baert и др., 2013; Luijckx & Wolbers, 2009; Verbruggen и др., 2015; Zacher & Froidevaux, 2021). Кроме того, эмпирические данные свидетельствуют о том, что связь между высоким уровнем образования и обеспечением постоянной полной занятости является слабее, чем предполагалось; иными словами образование не всегда ведет к высокому уровню удовлетворённости трудовой деятельностью (Chesters, 2020).

Существует множество подходов к определению понятия «переход от учебы к работе», подробный обзор которых представлен в работе (Blokker и др., 2023). МОТ определяет данный феномен как переход молодых людей (в возрасте от 15 до 29 лет) от завершения обучения к первому официальному или удовлетворяющему виду занятости (Matsumoto & Elder, 2010, с. 4). В соответствии с этим подходом, молодежь в возрасте 15–29 лет классифицируется по следующим категориям: (1) переход еще не начался — для тех, кто продолжает обучение либо не учится, но при этом не проявляет активности на рынке труда; (2) в процессе перехода — для тех, кто безработен, занят во временной или неудовлетворительной самозанятости, работает в неоплачиваемом семейном бизнесе либо не учится, но активно ищет работу; (3) завершившие переход — для тех, кто занят по официальному договору на полную занятость, или же в удовлетворительной частичной занятости или в самозанятости. Несмотря на то, что Цели устойчивого развития определяют молодежь как группу в возрасте от 15 до 24 лет, для анализа перехода учеба-работа МОТ расширила верхнюю границу до 29 лет, признавая, что многие молодые мужчины и женщины продолжают обучение до 24 лет, а более широкий возрастной диапазон позволяет точнее учитывать опыт молодежи на рынке труда после окончания учёбы.

Успешность перехода от образования к трудовой деятельности, то есть возможность найти достойную работу, обусловлена совокупностью факторов, включая уровень обра-

зования, профессиональную подготовку, а также соотношение спроса и предложения на квалифицированную рабочую силу. Несмотря на то что изначально вопросы занятости и функционирования рынка труда находились в центре внимания экономической науки, анализ академической литературы показывает междисциплинарный характер данной темы, в которой ключевую роль играют психология, социология и экономика (Blokke и др., 2023). Благодаря вкладу различных дисциплин, были выявлены факторы, ранее не принимавшиеся во внимание в рамках традиционных экономических подходов. В частности, всё большее внимание уделяется некогнитивным навыкам как важному компоненту успешного перехода от школы к трудовой деятельности (Avanesian и др., 2024; Glewwe и др., 2017; Lerman, 2013; Ripamonti, 2023; Zudina, 2022). Под некогнитивными навыками подразумеваются личностные характеристики, не связанные напрямую с когнитивными способностями, включая мотивацию, самоконтроль, социальные навыки и эмоциональную регуляцию. Исследования всё чаще подчеркивают решающую роль этих навыков в обеспечении успеха на рынке труда, влияя как на возможности трудоустройства, так и на потенциальный уровень дохода — как в развитых (Almlund и др., 2011a, 2011b; Ferguson и др., 2011), так и в развивающихся странах (V. E. Gimpelson и др., 2020; Rozhkova, 2019).

1.3 Вопросы исследования

1.4 Степень разработанности проблемы в российской экономической литературе

писать про российскую экономическую науку

1.5 Методология

To address the outlined challenges, we adopted a mixed-effects (multilevel) regression model, which has a number of advantages in dealing with clustered data and endogenous sources of variation in the outcome variable. In opposition to traditional econometric models with fixed effect terms that adopt least square dummy variable estimation and completely ignore the objective between-variation, mixed-effects models, through the random terms, allow for separating within- and between-variance. In other words, while in a fixed effects model a fixed term of school would ignore variation in academic achievement between schools, holding the unobserved heterogeneity due to school factors at the model intercept, a random intercept term

by schools in a mixed-effects model would allow the intercepts to vary across schools, thus reflecting the existing differences in the baseline probability of high achievement by school.

In the context of mixed-effects model, random effects refer to the varying part in regression, whereas non-varying terms are defined as fixed effects. While random intercept terms allow the intercepts to vary across schools, another advantage of mixed-effects models refers to the random slope terms, i.e., separate beta coefficients that can be estimated based on the grouping variable within one regression, without losing the sample power and running multiple models separately, or without entering numerous interaction terms into the model. Random slope terms also capture unobserved heterogeneity in the effect of the slope on the outcome across the baseline due to the grouping variable. While going into the details of mixed-effects models is beyond the scope of this paper, a vast body of work describes the technical details behind the computations with respect to different applications (Gelman & Hill, 2006; Pinheiro & Bates, 2000a; Wu, 2009).

Обработка данных и расчеты проводились с использованием языка программирования R (R Core Team, 2021), свободного программного обеспечения для статистических вычислений. Для построения моделей регрессии со смешанными эффектами использовался пакет lme4 (Bates, Machler, и др., 2015), а для оценки статистической значимости коэффициентов — пакет lmerTest (Kuznetsova и др., 2017).

1.5.1 Этап 1 - Трудоустройство - mlm

1) найти работу

2) канал найма (формальный или неформальный) - j5.2 <https://docs.iza.org/dp11578.pdf><https://docs.iza.org/dp11578.pdf>

3) horizontal mismatch

4) overeducation and undereducation (isced maps to icao)

5) nature of labor - white collar / blue collar job (or introduce 4 categories and run multinomial logit)

<https://ideas.repec.org/a/ids/ijesbu/v25y2015i2p208-230.html> - entrepreneurial

formal or non-formal employment

1.5.2 Этап 2 - Кейс НИТ молодежи - transition probability / multi-state models

https://www.researchgate.net/publication/317192475_Unemployment_persistence_How_important_are_non-cognitive_skills

<https://cran.r-project.org/web/packages/msm/vignettes/msm-manual.pdf>

1.5.3 Этап 3 - Отдача от некогнитивных навыков - lqmm

1.5.4 Этап 4 - Удовлетворенность трудом - mlm with ipw, loess regression

1.6 Результаты

Каждый этап исследования должен произвести не менее 3 результатов

1.7 Новизна и вклад исследования

1.8 Ограничения исследования

Настоящее исследование имеет ряд ограничений, которые необходимо принять во внимание для корректной интерпретации полученных результатов. Эти ограничения касаются используемого инструментария измерения некогнитивных навыков, качества данных и пропущенных значений, а также эконометрического подхода к анализу влияния некогнитивных характеристик на результаты молодежи на рынке труда.

Во-первых, следует отметить ограничения, связанные с измерением некогнитивных характеристик. Используемая шкала, несмотря на её международную апробацию и соответствие инструментам, применяемым в ряде международных опросов, представляет собой сокращённую версию теста на черты личности «Большой пятёрки». В российской психологической литературе чаще в качестве валидного инструмента используется альтернативный, более полный опросник. Таким образом, хотя полученные результаты могут быть сопоставимы с зарубежными исследованиями, использующими аналогичный укороченный модуль, психометрические свойства шкал, включая чувствительность, валидность и надёжность, могут быть ограничены в российском контексте. Это может

повлиять на способность инструмента фиксировать как индивидуальные различия, так и изменения некогнитивных характеристик во времени, что следует признать уже на ранних этапах анализа.

Во-вторых, на точность измерения некогнитивных характеристик может влиять склонность респондентов отвечать на психометрические тесты в социально одобряемом ключе [social desirability bias]. Известно, что такие эффекты — в частности, искажения ответов на основании стремления представить себя в позитивном свете — широко обсуждаются в литературе, особенно в контексте опросников «Большой пятёрки». В более широком контексте подвергается сомнению валидность суждения индивидов о своих некогнитивных навыках через само-отчетные тесты [self-reported tests] и необходимости либо триангуляции результатов, либо предложения других механизмов оценки, вроде проектных задач. Это вносит потенциальное смещение, которое затрудняет интерпретацию индивидуальных характеристик как объективно фиксируемых и устойчивых поведенческих черт.

Третье ограничение связано непосредственно с качеством данных. Пропуски в ответах на вопросы, касающиеся доходов, и частичный отказ респондентов от прохождения модуля по некогнитивным навыкам существенно сокращают объём наблюдений и могут приводить к смещению выборки. Это, в свою очередь, ставит под сомнение репрезентативность полученных результатов. Такие ограничения подчёркивают необходимость использования процедур взвешивания или методов псевдослучайной рандомизации, компенсирующих дисбаланс в структуре данных.

Кроме того, исследование основано на несбалансированной панельной выборке, что влечёт риск смещения, вызванного неслучайным выпадением респондентов [attrition bias]. Несмотря на то что временные характеристики напрямую не анализируются, неполнота наблюдений во времени может повлиять на стабильность оценок и интерпретацию эффектов.

Следует также отметить, что, несмотря на панельный характер данных, подавляющее большинство исследовательских вопросов в данной работе — таких как влияние некогнитивных характеристик на вероятность трудоустройства, уровень заработной платы или удовлетворённость работой — не опираются на динамические модели и не включают явные временные предикторы. За исключением контроля за волной или годом опроса через включение случайного перехвата, в модели не включены переменные, описывающие изменение факторов во времени. Учитывая постпандемийный контекст и потенциальные сдвиги в характеристиках занятости, дальнейшие исследования (при наличии соответствующих данных) могли бы расширить подход, включив в него динамические аспекты, влияющие как на занятость, так и на развитие некогнитивных навыков.

Наконец, необходимо отдельно обсудить аналитическое ограничение, связанное с возможной эндогенностью между социально-экономическим статусом семьи респондента,

уровнем его некогнитивных навыков и результатами на рынке труда. В исследовательской литературе социально-экономический статус признаётся важным источником эндогенности во взаимоотношении между личностными характеристиками и социально-экономическими результатами. В этом контексте даже при использовании продвинутых эконометрических методов возможны ограничения, которые должны быть чётко обозначены. В данном исследовании предприняты специфические меры для контроля этой взаимосвязи, включая иерархическое моделирование и оценку случайных коэффициентов, что подробно изложено в методологических разделах диссертации. Тем не менее данное ограничение остаётся актуальным и требует дальнейшего изучения в будущих эмпирических работах.

1.9 Апробация исследования и публикации

2 Обзор литературы

2.1 Некогнитивные навыки: история концептуализации в экономике

Что определяет успех молодежи на рынке труда? Почему одни получают высокую заработную плату, в то время как другие — низкую? Эти вопросы являются фундаментальными для экономической науки, стремящейся объяснить разброс в индивидуальных экономических результатах через строгие эконометрические модели. Согласно конвенциональному подходу, размер оплаты труда детерминируется в первую очередь уровнем образования и трудовым стажем — такой подход лег в основу так называемого уравнения заработной платы Минсера (Mincer, 1974). Несмотря на широкое распространение этой модели в анализе заработной платы, как здравый смысл, так и эмпирические данные указывают на то, что одних лишь образования и опыта недостаточно для объяснения различий в заработной плате. Если бы вся вариация в оплате труда объяснялась через различия в образовании и опыте работы, то все индивиды с одинаковыми годами обучения и стажем получали бы одинаковую зарплату, что явно не соответствует реальности. Экономисты давно признавали наличие других факторов, влияющих на доходы, однако в рамках минсеровской модели такие факторы, как правило, относились к ненаблюдаемым характеристикам и включались в ошибку модели как “ненаблюдаемые способности” [unobserved abilities]. Проблема “смещения из-за способностей” [ability bias], то есть упущения значимых переменных из уравнения заработной платы, представляет собой серьезное препятствие для точной оценки отдачи от образования (Chamberlain & Griliches, 1975; Griliches, 1977). Кроме того, эти ненаблюдаемые способности, несмотря на их отсутствие в модели, оказываются тесно связанными как с заработной платой, так и с выбором уровня образования, что затрудняет корректную оценку образовательной премии.

На протяжении многих лет экономисты игнорировали ненаблюдаемые способности главным образом из-за трудностей их измерения. Большинство эмпирических исследований измеряли человеческий капитал через простой индикатор — количество лет обучения [educational attainment], не принимая во внимание качество полученных знаний, навыков и способностей. Однако к концу 1980-х и началу 1990-х годов, с ростом доступности данных о когнитивных способностях (благодаря слиянию данных

статистических обследований домашних хозяйств с административными образовательными записями и распространению стандартизированных тестов), появилась возможность преодолеть эти эмпирические ограничения (Hanushek & Woessmann, 2008). Значительное количество исследований было посвящено оценке влияния когнитивных способностей, часто измеряемых через результаты стандартизированных тестов, на индивидуальные доходы (Bishop, 1989b; Bishop, 1989a; Grogger & Eide, 1995; Neal & Johnson, 1996; O'Neill, 1990).

Например, Blackburn & Neumark (1993) установили, что рост отдачи от образования в США можно объяснить повышенными когнитивными способностями обучающихся. Аналогично, Hanushek & Kimko (2000) показал, что когнитивные навыки, особенно в области математики и естественных наук, играют более важную роль в производительности труда, чем формальное образование. Эти выводы подчеркнули ограниченность традиционных показателей уровня образования или ресурсов школы в отражении истинного уровня когнитивных способностей, что побудило исследователей включать компонент качества рабочей силы в анализ производительности. Дальнейшие исследования Murnane и др. (2001) подтвердили, что когнитивные навыки, измеренные в старших классах школы, являются сильными предикторами уровня заработной платы спустя десять лет. Однако с учётом роста корреляции между способностями и образованием (Herrnstein & Murray, 1994), J. Heckman & Vytlačil (2001) указывает на трудности разделения эффекта образования и способностей даже при наличии прямых наблюдений последних.

Эти достижения в исследовательской области подтолкнули экономистов к изучению других факторов, определяющих результаты на рынке труда, помимо когнитивных способностей, — прежде всего, черт личности. Возрастающий интерес экономической науки к данной теме был обобщён в понятии некогнитивных навыков. В отличие от когнитивных навыков, которые формируются в процессе формального образования и закрепляются посредством получения квалификаций, некогнитивные навыки, как правило, не включённые в обязательные образовательные программы, играют ключевую роль в формировании общего человеческого капитала [Kuzminov et al. 2019]. Эти характеристики, отражающие индивидуальную гетерогенность и относящиеся к личностным чертам, рассматриваются как навыки, поскольку соответствуют трём основным критериям: (i) продуктивности [productive] — то есть способности создавать ценность; (ii) расширяемости [expandable] — возможности развития посредством обучения и целевых программ и интервенций [targeted policies and interventions]; и (iii) социальности [social] — то есть признания ключевой роли социально-экономической среды в процессе их формирования. Эти три критерия лежат в основе так называемого подхода PES к общему определению навыков, который представляет собой попытку междисциплинарного синтеза экономических, психологических и социологических подходов к данной проблематике (Green, 2013). Таким образом, некогнитивные навыки определяются как устойчивые паттерны мышления, эмоций и поведения (Borghans и др., 2008), формирующиеся

в контексте социально-экономической среды, поддающиеся развитию с помощью обучающих программ и целевых интервенций, и способные приносить как экономическую, так и социальную ценность [Zhou 2016].

Такие навыки также обозначаются как социально-эмоциональные навыки, мягкие навыки или навыки XXI века, и чаще всего измеряются с использованием модели «Большой пятерки» личностных черт: открытость опыту, добросовестность, экстраверсия, дружелюбие и нейротизм (или эмоциональная стабильность). Однако в практическом смысле термин “некогнитивные навыки” используется экономистами как собирательное понятие для обозначения всего, что не охватывается когнитивными тестами (навыки чтения, счёта и т.п.) (Gutman & Schoon, 2016). Это могут быть такие качества, как самоконтроль, целеустремлённость, мотивация и т.д. С экономической точки зрения эти навыки рассматриваются как вторая, наряду с когнитивной, ключевая ось индивидуальной гетерогенности, определяющей жизненный успех (Humphries & Kosse, 2017).

Первое значимое упоминание некогнитивных навыков в контексте экономических результатов было сделано марксистскими экономистами Bowles & Gintis (1976) в их фундаментальной работе *Schooling in Capitalist America*. Они утверждали, что такие черты, как мотивация, дисциплина и интериоризация социальных норм, играют важную роль в воспроизводстве социального неравенства и доступа к рабочим местам. Хотя формальное образование вознаграждает высокий IQ, авторы подчеркивали, что межпоколенческая передача социально-экономического статуса осуществляется во многом через некогнитивные механизмы. Аналогичным образом, в классической работе по экономике образования *Who Gets Ahead?* Jencks и др. (1979) показал, что такие личностные черты, как усердие, настойчивость и лидерские качества, значимо влияют на уровень дохода — зачастую не менее, чем образование, IQ и социально-экономический статус родителей.

Несмотря на эти ранние результаты исследований, экономическая значимость личностных характеристик оставалась слабо изученной, поскольку исследование личности в основном находилось в фокусе психологии или социологии. Спустя 26 лет после публикации своей первой книги, Bowles & Gintis (2002) вновь обратились к данной теме, подчеркнув, что межпоколенческая передача экономического статуса обусловлена множеством факторов: от генетической и культурной передачи когнитивных и некогнитивных способностей до наследования богатства и социального капитала (включая принадлежность к этническим или социальным группам), а также преимуществ в области образования и здоровья, присущих детям из семей с высоким статусом. При этом авторы отмечают, что, в отличие от образования и когнитивных навыков, такие факторы, как богатство, раса и некогнитивные черты, оставались вне должного внимания научного сообщества.

Лишь с середины 2000-х годов экономисты начали напрямую учитывать личностные характеристики в анализе факторов, определяющих заработную плату. В пионерском

исследовании James J. Heckman и др. (2006) было показано, что влияние некогнитивных навыков на многие индивидуальные результаты на рынке труда сравнимо, а порой и превосходит влияние когнитивных. Более того, некогнитивные навыки влияют на заработную плату как напрямую — через повышение производительности труда, так и косвенно — через влияние на образовательные траектории и накопление опыта. Эти выводы в определённой степени подтверждают более ранние гипотезы Bowles & Gintis (1976), согласно которым ценности, которые работодатели ищут в работниках, соответствуют тем, которые педагоги поощряют в учениках.

Таким образом, когнитивные навыки, некогнитивные навыки, уровень образования и профессиональная занятость, наряду с социально-экономическим статусом, образуют сложную систему факторов, через которую воспроизводится социальное и экономическое неравенство. Особенно важную роль играют некогнитивные навыки, поскольку они определяют как образовательные, так и профессиональные выборы индивидов, тем самым опосредованно влияя на их доходы (Roberts и др., 2007). Например, лица с высоким уровнем экстраверсии чаще выбирают лидерские роли, а с высокой доброжелательностью — успешно работают в командах. Некогнитивные характеристики также влияют на рынок труда через механизмы найма: соискатели с высокой экстраверсией и добросовестностью и низким уровнем нейротизма воспринимаются работодателями более позитивно, что повышает их шансы на успешное трудоустройство.

2.2 Что такое некогнитивные навыки? Проблема таксономии

Несмотря на широкую популярность термина «некогнитивные навыки» в экономической литературе, он подвергается критике в ряде других дисциплин, включая психологию — область знания, из которой исторически возник. Как отмечается в ряде работ, на фоне относительно ясного представления о том, что собой представляют когнитивные навыки, попытки определить, какие именно навыки относятся к некогнитивным, оказываются гораздо более сложными и противоречивыми [Cabus et al. 2021]. Наиболее распространённый подход к определению некогнитивных навыков через исключение, то есть через объяснение их тем, чем они не являются (так называемый «exclusion approach») [Messick 1978, с. 2], подвергается обоснованной критике как создающий ложную дихотомию [false dichotomy] между когнитивным и некогнитивным характеристиками личности [Farrington et al. 2012; Duckworth & Yeager 2015]. Такой подход искусственно исключает когнитивные механизмы из анализа личностных характеристик, которые на деле могут включать как когнитивные, так и некогнитивные аспекты.

В связи с этим, как было упомянуто выше, в современной литературе встречается ряд

альтернативных терминов: социально-эмоциональные навыки, навыки будущего, трансверсальные навыки, мягкие навыки [soft skills] и многие другие.

В научной литературе некогнитивные навыки так-же известны как социально-эмоциональные навыки [Attanasio et al., 2020; Zhou, 2017], навыки XXI столетия², трансверсальные навыки [Cinque, Carretero, Napierala, 2021], или soft skills, так называемые мягкие навыки [Koch, Nafziger, Nielsen, 2015; Laker, Powell, 2011].

Рассказать больше про упомянутые выше альтернативные определения - социально-эмоциональные навыки как самое распространенное, навыки будущего в таксономии всемирного экономического форума, а также трансверсальные навыки или мягкие навыки

Попытка интер-претировать Большую пятерку в категориях, более актуальных в контексте накопления человеческого капитала в системе школьного образования, привела к созданию новой таксономии, разработанной ОЭСР в рамках Исследования социально-эмоциональных навыков (Study on Social and Emotional Skills [SSES]). Она включает 15 навыков, которые составляют пятифакторную модель и измеряются у 10- и 15-летних школьников.”

все эти определения могут различаться в деталях но их объединяет одно - акцент на универсальном характере этих навыков, который не привязан к конкретной профессии и выступают универсальными критериями успеха

Second difficulty in using this concept is related to the taxonomy of non-cognitive skills, a question that still remains open and even debatable in the academic community. Since scholars in their research on non-cognitive skills use quite different characteristics to measure their impact on a person’s social or economic outcomes, the confusion about the nature of these skills may seriously hinder the universality of statistical conclusions and analysis in this field. Despite all the open questions and unresolved contradictions in the conceptualization of non-cognitive skills, the most common approach to their taxonomy refers to the 5-factor model of personality, also known as the “Big Five” (BFI) personality traits. This model includes traits such as extraversion, neuroticism, conscientiousness, openness to new experience, and agreeableness ([Goldberg 1992](#)). The model emerged in response to the need for scientific classification of personality and its fundamental components. Despite the wide representation in science of multifactorial personality models—predecessors of the Big Five, such as H. Eysenck’s 3-factor model of personality and R. Cattell’s 16-factor model, as well as a number of other classifications ([Almagor et al. 1995](#); [De Raad and Szirmak 1994](#); [Benet-Martínez and Waller 1997](#); [Di Blas and Forzi 1999](#); [Lee and Ashton 2006](#)) — the Big Five is currently the most popular and is spreading in other disciplines studying human behavior. Early psychometric measurements demonstrated the orthogonal nature of the traits proposed by this model, i.e., the absence of mutual correlation between the factors that explain the five key sources of variation in a series of descriptive characteristics of personality in different

languages (Saucier and Goldberg 2002). Although subsequent research (Hussey and Hughes 2020; Viswesvaran and Ones 2000) questioned the complete independence of the five factors, the psychometric characteristics of this model still surpass the others, explaining its popularity in psychology and other behavioral sciences.

Although initially the specified characteristics were interpreted as personality traits, recent literature rather interprets them as skills, since these characteristics, on the one hand, are instrumental (i.e., produce value and have a return on the labor market), and on the other hand, can be developed through targeted interventions, especially at an early age (Heckman et al. 2011).

“Экономические исследования показали, что наиболее эффективны программы формирования некогнитивных навыков, проводимые в раннем детстве, на стадии дошкольного образования [Heckman, 2006; Almlund et al., 2011]. Эконометрический анализ подтвердил, что отдача от инвестиций в развитие некогнитивных навыков тем выше, чем раньше они проводятся, особенно в отношении стимулирования достижений представителей бедных слоев населения [Heckman, 2000]. С помощью программ социально-эмоционального обучения удалось улучшить академические достижения детей из беднейших семей, и лонгитюдные замеры подтвердили восходящую социальную мобильность участников этих программ [Knudsen et al., 2006]. Как следствие, в научный обиход вошло утверждение «навыки порождают навыки», закрепившее взаимосвязь когнитивных и некогнитивных характеристик.”

2.3 Некогнитивные навыки в переходе “учеба-работа”: эффект на результаты на рынке труда

Эмпирические данные свидетельствуют о значительном влиянии личностных черт, измеренных с использованием модели «Большой пятерки», на благополучие молодежи в период перехода от завершения обучения к вхождению в мир труда (Buhl, 2007). Так, результаты исследования, основанного на лонгитюдных данных о выпускниках профессиональных образовательных учреждений, показали, что экстраверсия и эмоциональная стабильность связаны с более успешным поиском работы после окончания учёбы, а также что отдельные взаимосвязи между чертами личности и результатами поиска работы опосредованы уровнем социального капитала, то есть ресурсами, доступными через социальные связи (Ваау и др., 2014, с. 739).

В одном из масштабных исследований, охватившем период жизни участников от раннего детства до выхода на пенсию, оценивалось влияние личностных черт на внутренний (удовлетворенность работой) и внешний карьерный успех (статус профессии и доход)

(Judge и др., 1999). Было установлено, что добросовестность (conscientiousness) положительно коррелирует как с внутренними, так и с внешними показателями карьерного успеха, тогда как нейротизм (neuroticism) негативно влияет на внешний успех. В целом, при контроле общего уровня когнитивных способностей, исследование показало, что даже личностные характеристики, измеренные в раннем возрасте, объясняют значительную долю вариации в карьерных результатах.

В другом исследовании, основанном на данных Немецкой социально-экономической панели (SOEP), была оценена связь между личностными чертами и продолжительностью безработицы. Результаты показали, что такие черты, как добросовестность и нейротизм, оказывают значительное влияние на вероятность трудоустройства в конкретный момент времени: первая увеличивает эту вероятность, а вторая — снижает (Uysal & Pohlmeier, 2011).

Несколько исследований были посвящены изучению роли некогнитивных навыков, измеренных с использованием большой пятерки, в отношении молодежи, находящейся вне системы образования, занятости и обучения (NEET) — наиболее уязвимой группы в процессе перехода от школы к трудовой деятельности. Анализ, основанный на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE), дал последовательные результаты, указывающие на отрицательную связь между добросовестностью и статусом NEET, а также на положительную связь между нейротизмом и этим статусом (Avanesian и др., 2024; Zudina, 2022).

Другая важная линия исследований выходит за рамки модели «Большой пятерки» и анализирует влияние некогнитивных навыков на переход от школы к работе. Широкий круг работ подчёркивает особую роль самоэффективности (self-efficacy) в этом процессе (Emirza и др., 2021; Grosemans и др., 2018; Lent и др., 1999; Masdonati и др., 2021; Tolentino и др., 2018). Хотя самоэффективность нередко в академической литературе связывается с таким аспектом большой пятерки, как добросовестность, оригинальная концепция была предложена психологом А. Бандурой в рамках теории социального научения. Данное понятие определяется как механизм личностного агентства, то есть убежденность в собственной способности организовать и реализовать действия, необходимые для управления будущими ситуациями (Bandura, 1995, с. 2). Проще говоря, самоэффективность отражает личную веру человека в возможность достижения поставленной цели или выполнения конкретной задачи. В этом контексте убежденность в успехе трудоустройства не гарантирует получение работы, однако она способствует формированию поведенческих стратегий, действий и установок, которые, в конечном итоге, увеличивают вероятность достижения данной цели. В этом смысле данная характеристика схожа с другим понятием из психологии — локусом контроля, так как обе категории выражают личностную агентность. Локус контроля определяется как степень, в которой индивид считает, что контролирует события собственной жизни, в противоположность

вере в влияние внешних факторов. Эта характеристика может в определённой мере компенсировать социально-экономическое неблагополучие, способствуя снижению риска бездействия и безработицы. Однако данные показывают, что она не обеспечивает устойчивую защиту от долгосрочной экономической неактивности, особенно если молодой человек на протяжении более шести месяцев не был занят в образовании, занятости или обучении (Ng-Knight & Schoon, 2017).

[Non-cognitive skills and labour market performance of immigrants](#) - статья про вероятность трудоустройства мигрантов и роль некогнитивных навыков

2.4 Экономическая отдача от некогнитивных навыков на рынке труда

The economic literature emphasizes the influence of non-cognitive skills on wages in different countries and socio-economic contexts. It was proven that the return on non-cognitive skills in developed countries increased over time from 1993 to 2013, whereas the effect of cognitive abilities began to decline from 2000. Moreover, it was highlighted that the return on non-cognitive skills exceeds the return on cognitive ones ([Edin et al. 2022](#)). Measurements in developing countries also confirmed that non-cognitive skills largely explain earnings ([Perez 2020](#)). For example, special attention in this context was paid to traits such as conscientiousness and extraversion ([Nyhus and Pons 2005](#)); on the other hand, neuroticism and agreeableness usually have a negative impact on earnings ([Fletcher 2013](#)).

2.5 Некогнитивные навыки и удовлетворенность трудом

3 Данные

3.1 Как РМЭЗ операционализирует некогнитивные навыки?

Таблица с описательными статистиками по единичным утверждениям в разбивке 15-29 и вся выборка

3.2 Валидность и надежность инструментария

на всей выборке

матрица корреляций единичных утверждений

Альфа Кронбаха

3.3 Характеристики выборки

3.4 Описательные статистики некогнитивных навыков молодежи

4 Путь от учебы к работе: способствуют ли некогнитивные навыки трудоустройству молодежи?

4.1 Постановка проблемы

Настоящая глава посвящена анализу влияния некогнитивных навыков на трудоустройство молодежи в период перехода от учебы к работе в России. Согласно официальной статистике, молодежь демонстрирует самые высокие уровни безработицы: в 2022 году они составили 26% среди молодежи в возрасте 15–19 лет, 13,6% среди 20–24-летних и 5,2% среди 25–29-летних. Для сравнения, уровень безработицы среди лиц в возрасте 40–44 лет — минимальный по возрастным когортам — составлял лишь 2,8% (Rosstat, 2024, с. 122). Кроме того, среди выпускников высших учебных заведений 2020–2022 годов, нашедших работу, для 24% занятость не соответствовала полученной специальности, что указывает на явное институциональное противоречие между спросом и предложением на национальном рынке труда. Наконец, официальные данные также свидетельствуют об исключительно высокой пространственной сегрегации: при среднем уровне безработицы по стране в 4% в 2022 году, значения варьировались от 1,6% в Ямало-Ненецком Автономном округе до 30% в Республике Ингушетия.¹

Несмотря на сохраняющееся на макроуровне пространственное неравенство в трудоустройстве, в данной главе фокус сосредоточен на предложении рабочей силы, анализируя индивидуальные факторы, влияющие на выход молодежи на рынок труда. Основываясь на данных РМЭЗ, настоящая глава направлена на рассмотрение следующего исследовательского вопроса: влияют ли некогнитивные навыки на вероятность трудоустройства молодежи в период перехода от учебы к работе? Если да, то какие именно навыки оказывают наибольшее влияние?

Указанный исследовательский вопрос дополняется рядом уточняющих задач. Во-первых, предполагается определить возраст в рамках переходного периода, при

¹ Данные Росстата были получены 24 сентября 2024 года по следующей ссылке: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_3_15-s.xlsx

котором вероятность трудоустройства является максимальной. Во-вторых, исследуется, зависит ли эффект некогнитивных навыков от начального социально-экономического положения (SES), зафиксированного в возрасте 15–16 лет. Эта постановка вопроса основывается на двух ключевых посылах. Во-первых, она учитывает влияние SES на процесс поиска работы, признавая, что молодежь из обеспеченных семей имеет более высокую исходную вероятность найти работу. Во-вторых, исследование стремится определить, какие некогнитивные навыки играют ключевую роль в интеграции в рынок труда молодежи из социально уязвимых групп. Последнее имеет важное значение для формирования эффективной политики занятости, направленной на создание возможностей для социальной мобильности молодежи из маргинализированных слоев населения.

Еще один уточняющий вопрос базируется на предположении, что эффект некогнитивных навыков может различаться в зависимости от пола, поскольку гендерные характеристики тесно связаны с результатами на рынке труда из-за сегрегации, с которой сталкиваются женщины в занятости и оплате труда. В этом контексте исследование также направлено на анализ того, могут ли некогнитивные навыки способствовать сокращению гендерного разрыва в трудоустройстве.

Наконец, предполагается, что различный уровень завершенного образования может определять разную степень отдачи от некогнитивных навыков в контексте трудоустройства. Другими словами, ставится задача выяснить, усиливает ли наличие высшего образования эффект некогнитивных навыков на вероятность занятости.

4.2 Эконометрическая верификация

Для оценки гетерогенности отдачи от некогнитивных навыков в настоящем исследовании используется квантильная линейная модель со смешанными эффектами — метод регрессии, расширяющий традиционный подход квантильной регрессии (Koenker, 2005; Koenker & Bassett, 1978; Koenker & Hallock, 2001) за счёт включения случайных эффектов (Bates, Maechler, и др., 2015; Pinheiro & Bates, 2000b), что позволяет учитывать повторные измерения в лонгитюдных данных через индивидуальные случайные интерсепты. В рамках анализа были выбраны квантильные уровни, соответствующие 10-му, 25-му, 50-му, 75-му и 90-му перцентилям распределения заработной платы, что позволяет оценить влияние некогнитивных навыков на продуктивность низко-, средне- и высокооплачиваемых работников по всей шкале вознаграждения.

В исследовании выполнен ряд регрессий с вариативностью в спецификациях моделей. Расширенной моделью выступает спецификация, в которой некогнитивные навыки включаются в минсерианское уравнение заработной платы в качестве дополнительных

факторов. Она дополняет базовую модель, аналогичную по структуре, но не включающую переменную уровня образования. В этом контексте расширенная квантильная регрессионная модель представляется следующим образом:

$$\log(\text{Wage})_{\tau} = \beta_0 + u_i + \beta_1 \cdot \text{Уровень образования} + \beta_2 \cdot \text{Опыт работы} + \beta_3 \cdot \text{Опыт работы}^2 + \beta_4 \cdot \text{Тип населённого пункта}$$

$$+ \beta_8 \cdot \text{Открытость опыту} + \beta_9 \cdot \text{Добросовестность} + \beta_{10} \cdot \text{Экстраверсия} + \beta_{11} \cdot \text{Доброжелательность} + \beta_{12} \cdot \text{Эмоциональность}$$

где $\log(\text{Wage})_{\tau}$ — это логарифм почасовой заработной платы, предсказанный на квантильном уровне τ ($\tau = 0.10, 0.25, 0.50, 0.75, 0.90$); β_0 — свободный член уравнения; u_i — случайный перехват, специфичный для каждого индивида i , отражающий индивидуальные различия; β_1 – β_{12} — коэффициенты при соответствующих предикторах; ϵ_{τ} — ошибка на уровне квантиля τ .

Оценка моделей осуществлялась с учётом смещения выборки, связанного с нерандомным отбором респондентов в занятость. С этой целью в модели были внедрены инвертированные вероятностные веса [inverse probability weights], рассчитанные на основе соотношения мер склонности [propensity scores]. Вероятность трудоустройства моделировалась как функция экзогенных факторов, включая возраст, пол, уровень образования, регион и тип населённого пункта.

Оценка моделей проводилась с использованием пакета `lqmm` (Geraci, 2014) в среде R (R Core Team, 2024). Инвертированные вероятностные веса были рассчитаны с применением пакета `WeightIt` (Greifer, 2024).

4.3 Обсуждение

Результаты данного исследования подчеркивают ряд ключевых аспектов, заслуживающих внимания. Прежде всего, важно отметить поздний выход молодежи на рынок труда, даже при наличии диплома о высшем образовании. Так, наибольшая вероятность трудоустройства наблюдается в возрасте 26 лет — через пять лет после теоретического срока завершения высшего образования в России. Это свидетельствует о наличии значительных трудностей у молодых людей на пути к трудоустройству сразу после окончания вуза.

Во-вторых, наличие диплома о высшем образовании не дает существенного преимущества в получении работы по сравнению с молодежью, окончившей только среднюю школу или получившей среднее профессиональное образование. Преимущество наблюдается лишь по сравнению с теми, кто не имеет образования вообще. Однако это скорее связано с ограничениями оценки, поскольку верификационная модель не учитывает качественные характеристики занятости, такие как профессия, занимаемая должность, удовлетворенность работой и т.д., фокусируясь исключительно на факте занятости. Предыдущие исследования действительно указывают на наличие премии за высшее образование (Rozhkova & Roshchin, 2021), но также отмечается, что несмотря на исторический рост, отдача от высшего образования в России остается значительно ниже среднемирового уровня (Melianova и др., 2021). При этом подчеркивается, что предложение человеческого капитала, формируемого национальной системой образования, существует независимо от качества институтов рынка труда (V. Gimpelson, 2016).

Исследование также показало, что принадлежность к более состоятельным домохозяйствам увеличивает шансы на трудоустройство, что указывает на важную роль исходных социально-экономических условий. Эффект социально-экономического статуса (SES) проявляется уже в возрасте 15–16 лет для молодежи из домохозяйств с наивысшими доходами, даже при контроле наличия диплома о высшем образовании. Это объясняется концепцией социального капитала (Bourdieu, 2018), который в простом смысле означает наличие личных связей и доступа к сетям, определяемым занимаемым социальным статусом. Таким образом, личные связи помогают молодым людям из более обеспеченных семей быстрее находить работу, что свидетельствует о воспроизводстве структур социальной неравенства на рынке труда.

Из пяти изученных некогнитивных характеристик две доказали свою эффективность в облегчении перехода от учебы к работе: добросовестность и экстраверсия. Добросовестность показала наиболее стабильный и сильный эффект во всех моделях. Однако влияние этих характеристик носит гетерогенный характер и зависит от пола, начальных социально-экономических условий и уровня образования.

Так, добросовестность и экстраверсия более полезны для молодежи из домохозяйств, входящих в 40% с наивысшими доходами. При этом развитие добросовестности усиливает гендерный разрыв в пользу мужчин, тогда как развитие экстраверсии может способствовать сокращению гендерного разрыва в занятости. Это соответствует предыдущим исследованиям, которые отмечают важную роль экстраверсии в участии женщин в рабочей силе и в достижении лидерских позиций (Lemoine и др., 2016; Wichert & Pohlmeier, 2010).

Что касается уровня образования, добросовестность в большей степени способствует трудоустройству молодых людей с высшим образованием, тогда как экстраверсия оказывает большее влияние на молодежь без высшего образования. Эти результаты поднимают важные вопросы о связи между образованием, навыками и результатами на рынке

труда, указывая на ограниченность роли высшего образования в формировании и использовании некогнитивных навыков.

Несмотря на то, что влияние высшего образования на развитие некогнитивных навыков редко рассматривается в экономической литературе, существующие исследования показывают, что период обучения в вузе не оказывает существенного влияния на развитие этих навыков (Kassenboehmer и др., 2018; Sanginabadi, 2020). В более общем плане, результаты настоящего исследования свидетельствуют о том, что молодежь с более высокими образовательными квалификациями в меньшей степени извлекает выгоду из своих некогнитивных навыков по сравнению с менее квалифицированными сверстниками, что указывает на необходимость переосмысления роли высшего образования в политике занятости.

4.4 Ограничения исследования

4.5 Импликации для государственного регулирования

Полученные результаты имеют важные последствия для формирования государственной политики в области молодежной занятости. Комплексный подход, включающий развитие некогнитивных навыков в образовательной системе, поддержку уязвимых групп молодежи и стимулирование развития социального капитала, может способствовать улучшению показателей занятости и сокращению неравенства на этапе входа на рынок труда.

Во-первых, включение в школьные и вузовские программы обучения компонентов, направленных на развитие добросовестности и коммуникативных навыков, может повысить конкурентоспособность молодых людей. В частности, акцент на развитие экстраверсии у девушек может способствовать сокращению гендерного разрыва в занятости.

Во-вторых, вузы могут играть ключевую роль в формировании социального капитала молодежи, особенно из малообеспеченных семей. Организация стажировок, программ наставничества и развития сетей контактов должна быть интегрирована в учебные программы.

Для поощрения работодателей к инвестициям в развитие некогнитивных навыков могут быть использованы налоговые льготы, субсидии и другие меры поддержки. Это позволит создать культуру развития навыков и увеличить продуктивность работников, особенно среди молодежи из социально уязвимых групп.

Наконец, развитие государственно-частного партнерства может способствовать успешной реализации программ поддержки молодежной занятости. Объединение усилий государства, учебных заведений, госкорпораций и частного сектора позволит создать более инклюзивный рынок труда.

4.6 Выводы

Настоящее исследование подтверждает значимость некогнитивных навыков в повышении шансов трудоустройства среди молодежи в России. Добросовестность и экстраверсия оказались наиболее значимыми характеристиками, особенно в контексте гендерного и социального неравенства. Развитие этих навыков, особенно среди уязвимых групп, может стать эффективным инструментом социальной мобильности.

Однако для более глубокого понимания взаимосвязи между образованием, некогнитивными навыками и результатами на рынке труда, будущие исследования должны учитывать как качественные (профессия, занимаемая должность, удовлетворенность работой), так и количественные (заработная плата) аспекты перехода от учебы к работе.

5 Кейс NEET-молодежи: могут ли некогнитивные навыки помочь?

5.1 Постановка проблемы

Способность найти достойную работу, соответствующую полученному образованию, представляет собой одну из ключевых задач, стоящих перед молодежью на этапе перехода от подросткового возраста к взрослой жизни. В то время как одни молодые люди успешно реализуют накопленный в системе формального образования человеческий капитал, другие начинают карьерный путь с должностей, не соответствующих их ожиданиям и квалификации. Существуют и те, кто не учится, не развивает профессиональные навыки и не участвует в экономической деятельности. Эта категория обозначается как молодежь NEET (англ. *Not in Education, Employment or Training*) — молодые люди в возрасте 15–24 лет, которые не получают образования, не проходят профессиональное обучение и не работают. На сегодняшний день уровень NEET рассматривается как индикатор эффективности перехода от учебы к занятости, уровня социальной инклюзии молодежи и ее участия в социально-экономической жизни общества [elder2015].

Молодежь NEET представляет собой одну из наиболее уязвимых групп на рынке труда и является объектом приоритетного внимания социальной политики в странах с различным уровнем дохода, что закреплено в глобальной повестке устойчивого развития. В частности, в рамках Целей устойчивого развития (ЦУР) уровень молодежи NEET в возрасте 15–24 лет включен в число ключевых индикаторов ЦУР 8, связанной с достойной занятостью и экономическим ростом. Согласно последним данным МОТ, ответственной за данный индикатор, даже в странах с высоким уровнем дохода каждый десятый молодой человек испытывает трудности при переходе из системы образования на рынок труда. В России, согласно данным Росстата, уровень NEET составляет 16%, что сопоставимо с показателями экономически развитых стран. При этом сопоставление с другими данными мониторинга ЦУР показывает, что такой уровень скорее обусловлен недостаточной инклюзивностью рынка труда, нежели ограничениями в доступе к образованию: по данным Института статистики ЮНЕСКО, доля молодежи, не охваченной программой старшей ступени общего среднего образования (16–18 лет), составляет лишь 2,5%, что является одним из самых низких показателей в мире. Тем не менее, молодые люди

сталкиваются с трудностями при выходе на рынок труда, и, как следствие, государства сталкиваются с необходимостью разрабатывать меры поддержки данной категории в рамках политики занятости.

Причины распространённости явления NEET могут быть связаны как с институциональными факторами, отражающими эффективность системы образования и спроса на квалифицированный труд (см. [amendola2022; bal-domanska2022; maynou2022; bingol2020]), так и с характеристиками предложения труда — индивидуальными чертами экономических агентов. Помимо базовых демографических характеристик, таких как пол и возраст, к ним традиционно относят уровень образования и наличие профессионального опыта. Существующие исследования подчеркивают, что ранняя занятость является важным фактором, снижающим вероятность попадания в категорию NEET [ballo2022; berlin2021]. Очевидно, что такие факторы, как образование и опыт работы, хорошо известны экономистам как ключевые предикторы в уравнении заработной платы Минсера, традиционно используемом для оценки отдачи от образования. Однако растущий интерес экономистов к имеющей психологическую природу индивидуальной гетерогенности, имеющей психологическую природу и в классических моделях трактуемой как “ненаблюдаемые способности” (ошибка модели). Признание того, что ряд факторов, помимо образования и опыта, объясняют различия в доходах и других показателях экономического успеха, привело к формированию нового исследовательского направления, изучающего влияние личностных черт на результаты на рынке труда и за его пределами [almlund2011; lindqvist2011; glewwe2017; bowles2001; mueller2006; carneiro2007; kniesner2008].

В этом контексте изучение связи между некогнитивными навыками, которые аппроксимируются личностными характеристиками, и уязвимым статусом молодежи в переходе из системы образования на рынок труда, операционализированным в индикаторе NEET, представляет растущий исследовательский интерес. В то время как большее количество экономических исследований посвящено анализу этих навыков в контексте непрерывного образования [laible2020], статуса занятости [heckman2011], или уровня заработной платы [almlund2011; lindqvist2011], внимание к некогнитивным навыкам в контексте молодежи NEET в исследовательской повестке по-прежнему ограничено. В связи с этим настоящая глава сосредоточена на следующем исследовательском вопросе: *наблюдается ли разрыв в уровне сформированности некогнитивных навыков в зависимости от принадлежности молодежи к статусу NEET? Иными словами, целью исследования является оценка степени отставания молодежи NEET от их сверстников по уровню некогнитивных характеристик, которые необходимы для инклюзивного социально-экономического участия молодежи в условиях современной экономики.*

график для профиля - возраст на оси x и на оси y два шарика - 2016 и 2019 год с долей молодежи НИТ

Смысл в том что в возрастной когорте 15-24 коэффициент скорее будет указывать на выпадение из системы образования

Четыре статуса - нит безработные, нит-неактивные, учатся, работают

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2024.2306256#d1e163>

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2024.2331576#d1e142>

6 Отдача от некогнитивных навыков: насколько она гетерогенна в зависимости от уровня оплаты труда?

6.1 Постановка проблемы

6.2 Эконометрическая верификация

Для оценки влияния некогнитивных навыков на вероятность трудоустройства в настоящем исследовании используется несбалансированная панель, где часть наблюдений представлена только одной временной точкой. Для ответа на исследовательские вопросы применяется модель регрессии со смешанными эффектами (многоуровневая модель) (Gelman & Hill, 2006; Pinheiro & Bates, 2000a; Wu, 2009). Такой подход особенно эффективен в условиях зависимых, кластеризованных или иерархически организованных наблюдений, а также при наличии повторных измерений (Yang и др., 2014). Его ключевое преимущество заключается в способности контролировать эндогенность, возникающую в результате ненаблюдаемой гетерогенности на различных уровнях.

Во-первых, учитывая продольный характер данных, где значительная часть выборки имеет два наблюдения во времени, в модель включён случайный перехват по индивидуальным идентификаторам. Это позволяет разделить межличностную и внутриличностную вариативность в трудоустройстве и некогнитивных характеристиках.

Во-вторых, возрастной диапазон исследования — 15–29 лет, в соответствии с определением перехода от учёбы к работе, принятом Международной организацией труда — может порождать эндогенность на индивидуальном уровне, поскольку базовая вероятность трудоустройства значительно варьирует по возрасту. Так, молодые люди, находящиеся на этапе обучения в средней школе или вузе, с меньшей вероятностью являются занятыми. Для учета этой особенности в модель введён случайный перехват по возрасту, что позволяет варьировать вероятность трудоустройства в зависимости от возрастной группы.

Еще одним источником эндогенности являются пространственные факторы, так как Россия — крупное федеративное государство с выраженными региональными различиями в доступе к рынку труда. Эти различия, будучи ненаблюдаемыми, тем не менее влияют на вероятность трудоустройства, даже при прочих равных характеристиках индивида. Чтобы учесть внутригрупповые и межрегиональные различия, в модель включён случайный перехват по региону.

Основная модель исследования, помимо указанных случайных эффектов, включает предикторы трудоустройства, среди которых черты личности по модели “Большой пятёрки”, а также контрольные переменные: пол, тип места жительства, квинтиль дохода на душу населения (в качестве прокси социально-экономического статуса), текущий статус обучения и наивысший достигнутый уровень образования.

Важным моментом является признание структурных факторов социального неравенства, которые существенно влияют на процесс перехода молодежи от учёбы к работе. Молодые люди из обеспеченных семей чаще имеют доступ к лучшим школам, ресурсам и сетям, способствующим трудоустройству. В то время как молодёжь из малообеспеченных семей сталкивается с ограничениями доступа к социальным лифтам и, как следствие, с повышенными рисками безработицы. С этой точки зрения важно понять, какие именно некогнитивные навыки могут способствовать трудоустройству экономически уязвимой молодёжи. Данный аспект рассматривается в двух дополнительных моделях со смешанными эффектами.

Во второй модели вводится случайный наклон по некогнитивным навыкам в зависимости от квинтиля дохода. Это позволяет учесть влияние социально-экономического статуса (СЭС) как фактора, искажающего взаимосвязь между личностными чертами и вероятностью трудоустройства. Также модель оценивает случайный перехват по СЭС и некогнитивным навыкам, что позволяет зафиксировать ненаблюдаемую гетерогенность этой взаимосвязи.

Наконец, различные уровни образования могут по-разному влиять на вероятность трудоустройства, и некогнитивные навыки могут играть неодинаковую роль в зависимости от уровня образования. Для учета этого гетерогенного эффекта в третью модель включён случайный наклон черт “Большой пятёрки” в зависимости от наивысшего уровня образования.

6.3 Результаты

6.3.1 Какие навыки демонстрируют наибольшую продуктивность?

Анализ направлен на изучение неоднородной отдачи от некогнитивных навыков по всей шкале заработной платы, с акцентом на 10-й, 25-й, 50-й, 75-й и 90-й перцентили. Для учета селекции в занятость модели оценивались с использованием инверсных вероятностных весов. Результаты представлены в Таблица 6.1. Хотя влияние прочих контролируемых переменных выходит за рамки настоящего исследования, регрессионный анализ показывает, что среди молодежи, впервые выходящей на рынок труда, только открытость оказывает положительное и статистически значимое влияние на заработную плату. Более того, это влияние сохраняется на всех уровнях распределения, причем общая тенденция указывает на рост отдачи от открытости с увеличением уровня заработка. Так, влияние открытости составляет 5.7% ($p < 0.05$) на 10-м перцентиле почасовой оплаты и достигает 7.6% ($p < 0.01$) для молодежи на 90-м перцентиле. Эффект остальных некогнитивных навыков в базовой модели не выявлен. Однако на следующем этапе важно определить, изменяются ли оценки после включения уровня образования в модель.

6.3.2 Некогнитивные навыки и отдача от образования

Расширенная модель включает уровень образования в качестве дополнительной переменной, формируя минсерианскую модель заработной платы с дополнением за счет некогнитивных характеристик. Включение образования существенно изменяет эффекты, особенно для открытости и добросовестности, одновременно выявляя значимую отдачу от самого образования.

В базовой модели открытость демонстрировала устойчивую положительную отдачу на всех перцентилях — от 5.7% до 7.6% (Q10–Q90). Однако в расширенной модели, после учета образования, отдача от открытости снижается — до 3.6–4.2% соответственно. Это указывает на то, что часть эффекта открытости в базовой модели обусловлена посредничестве влиянием образования. Тем не менее, открытость остается статистически значимой по большинству перцентилей, подтверждая её независимую роль.

Интересно, что после учета образования проявляются два других значимых эффекта. Для добросовестности эффект становится положительным и значимым на 10-м перцентиле, обеспечивая премию в 4.2% ($p < 0.1$). Экстраверсия дает рост зарплаты на 2.5% ($p < 0.1$) на 75-м перцентиле.

Таблица 6.1: Результаты квантильной смешанной модели: отдача от некогнитивных навыков, базовая модель (без образования) с учетом селекции в занятость через инверсные вероятностные веса

Variable	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Intercept	3.914 (0.16)***	4.371 (0.06)***	4.647 (0.08)***	4.744 (0.09)***	5.058 (0.1)***
Experience	0.089 (0.02)***	0.087 (0.01)***	0.065 (0.01)***	0.081 (0.01)***	0.024 (0.01).
Experience Sqd.	-0.005 (0)**	-0.006 (0)***	-0.004 (0)***	-0.004 (0)***	0 (0)
Area: Settlement	0.088 (0.1)	0.005 (0.07)	0.041 (0.07)	0.122 (0.08)	0.144 (0.08).
Area: City	0.257 (0.1)*	0.05 (0.07)	0.135 (0.06)*	0.236 (0.06)***	0.289 (0.07)***
Area: Reg Center	0.258 (0.2)	0.068 (0.19)	0.19 (0.18)	0.26 (0.18)	0.303 (0.18)
Sex: Male	0.461 (0.07)***	0.288 (0.03)***	0.242 (0.03)***	0.291 (0.03)***	0.257 (0.04)***
Family: Married	-0.062 (0.06)	-0.051 (0.02)*	-0.004 (0.02)	-0.001 (0.03)	0.011 (0.03)
Family: Divorced	-0.055 (0.09)	-0.022 (0.07)	0.023 (0.06)	0.025 (0.08)	0.077 (0.1)
Openness	0.057 (0.02)*	0.059 (0.02)**	0.055 (0.02)**	0.073 (0.02)***	0.076 (0.02)***
Conscientiousness	0.018 (0.03)	0.016 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.012 (0.01)	-0.021 (0.02)
Extraversion	0.006 (0.03)	0.001 (0.01)	0.01 (0.01)	0.016 (0.01)	0.007 (0.01)
Agreeableness	0.036 (0.02)	0.009 (0.02)	0.012 (0.01)	0.002 (0.02)	0.005 (0.02)
Emotional Stability	0.028 (0.02)	0.02 (0.01)	0.009 (0.01)	-0.005 (0.01)	-0.021 (0.02)
Region	Controlled	Controlled	Controlled	Controlled	Controlled
No. Groups	2170	2170	2170	2170	2170
No. Obs	2673	2673	2673	2673	2673

Note: p<0.001 (***); p<0.01 (**); p<0.05 (*); p<0.1 (.)

Базовые категории для категориальных переменных: «женщина» для переменной пол, и «сельская местность» для переменной тип населенного пункта.

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ за 2016 и 2019 годы.

Таблица 6.2: Отдача от некогнитивных навыков, результаты квантильной смешанной модели, расширенная модель (с учетом образования)

Variable	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90
Intercept	3.88 (0.16)***	4.327 (0.1)***	4.534 (0.08)***	4.607 (0.09)***	4.718 (0.1)***
Edu: Second	0.15 (0.06)*	0.02 (0.04)	0.102 (0.04)**	0.173 (0.04)***	0.225 (0.04)**
Edu: Vocat	0.23 (0.06)***	0.105 (0.04)*	0.191 (0.04)***	0.246 (0.04)***	0.322 (0.06)**
Edu: Tert	0.314 (0.06)***	0.265 (0.04)***	0.353 (0.04)***	0.41 (0.04)***	0.468 (0.06)**
Experience	0.044 (0.01)**	0.04 (0.02)*	0.053 (0.01)***	0.064 (0.01)***	0.026 (0.01).
Experience Sqd.	-0.002 (0)	-0.002 (0)	-0.003 (0)**	-0.003 (0)**	0 (0)
Sex: Male	0.427 (0.05)***	0.332 (0.03)***	0.292 (0.02)***	0.308 (0.03)***	0.351 (0.04)**
Area: Settlement	0.113 (0.08)	0.013 (0.06)	0.023 (0.05)	0.074 (0.06)	0.114 (0.08)
Area: City	0.18 (0.11).	0.018 (0.07)	0.125 (0.06)*	0.155 (0.06)*	0.241 (0.06)**
Area: Reg Center	0.175 (0.24)	0.089 (0.22)	0.171 (0.22)	0.164 (0.21)	0.249 (0.22)
Openness	0.036 (0.02).	0.034 (0.02).	0.029 (0.01).	0.043 (0.02)*	0.042 (0.02).
Conscientiousness	0.042 (0.02).	0.013 (0.01)	0.008 (0.01)	-0.008 (0.01)	-0.005 (0.02)
Extraversion	0.024 (0.03)	0.007 (0.02)	0.017 (0.01)	0.025 (0.01).	0.009 (0.02)
Agreeableness	0.035 (0.03)	0.011 (0.01)	0.005 (0.01)	0.008 (0.01)	-0.02 (0.01)
Emotional Stability	0.015 (0.02)	0.019 (0.01)	0.002 (0.01)	-0.007 (0.01)	-0.023 (0.02)
Region	Controlled	Controlled	Controlled	Controlled	Controlled
No. Groups	2170	2170	2170	2170	2170
No. Obs	2673	2673	2673	2673	2673

Note: p<0.001 (***); p<0.01 (**); p<0.05 (*); p<0.1 (.)

Базовые категории: «женщина» для пола, «ниже среднего» для образования, и «сельская местность» для места проживания.

Источник: расчеты автора на основе данных РМЭЗ за 2016 и 2019 годы.

Образование оказывается мощным предиктором заработка: высшее образование связано с премиями в 31.4%, 26.5%, 35.3%, 41% и 46.8% соответственно (все p<0.001) по перцентилям от Q10 до Q90.

Таким образом, хотя включение образования снижает отдачу от некогнитивных навыков, последние продолжают демонстрировать значимость, подчеркивая их независимую роль в определении различий в доходах.

6.3.3 Приводит ли наличие высшего образования к большей отдаче от некогнитивных навыков?

Для изоляции эффекта образования как на уровень заработной платы, так и на некогнитивные навыки, были оценены отдельные регрессионные модели для каждой категории уровня образования. В связи с небольшим размером выборки, респонденты с полным средним образованием и те, кто не окончил среднюю школу, были объединены в одну категорию под названием «среднее и ниже». Такой подход позволяет более чётко сравнить отдачу от некогнитивных навыков по разным уровням образования, устраняя потенциальные искажения, вызванные взаимосвязью между образованием и заработной платой, а также между образованием и личностными характеристиками.

Коэффициенты отдачи от некогнитивных навыков по уровням образования, оценённые с использованием модели с обратными вероятностными весами, представлены на графике Рисунок 6.1. Результаты показывают, что работники без образовательных квалификаций (т.е. со «средним и ниже» уровнем образования) практически не получают выгоды от своих некогнитивных навыков. Единственный выявленный эффект — эмоциональная стабильность на 10-м перцентиле распределения заработной платы (6.4%, $p < 0.1$). Также ограниченная продуктивность наблюдается и среди молодёжи с высшим образованием: добросовестность в этом случае оказывает положительное влияние только на 25-м перцентиле (7.2%, $p < 0.1$).

В то же время у респондентов со средним профессиональным образованием наблюдается более выразительная картина. Так, статистически значимый положительный эффект открытости зафиксирован почти на всех выбранных перцентилях, за исключением 10-го. При этом на 75-м перцентиле экстраверсия увеличивает почасовую оплату труда на 3.9%. Важно отметить, что дружелюбие (agreeableness) снижает заработную плату на 90-м перцентиле на 4.2%, что подчёркивает важность межличностных навыков для работников со средним и выше уровнем заработка, занятых в профессиональных и технических ролях. Однако избыточная уступчивость, как показывают данные, не приводит к позитивным результатам на верхнем уровне шкалы доходов.

Таким образом, несмотря на то что некогнитивные навыки вносят вклад в вариативность заработной платы на всех уровнях образования, их влияние опосредовано как самим уровнем образования, так и позицией работников в распределении заработка.

6.3.4 Взаимодействие некогнитивных навыков и пола

Современные экономические исследования последовательно указывают на наличие существенной гендерной дискриминации на российском рынке труда, демонстрируя, что

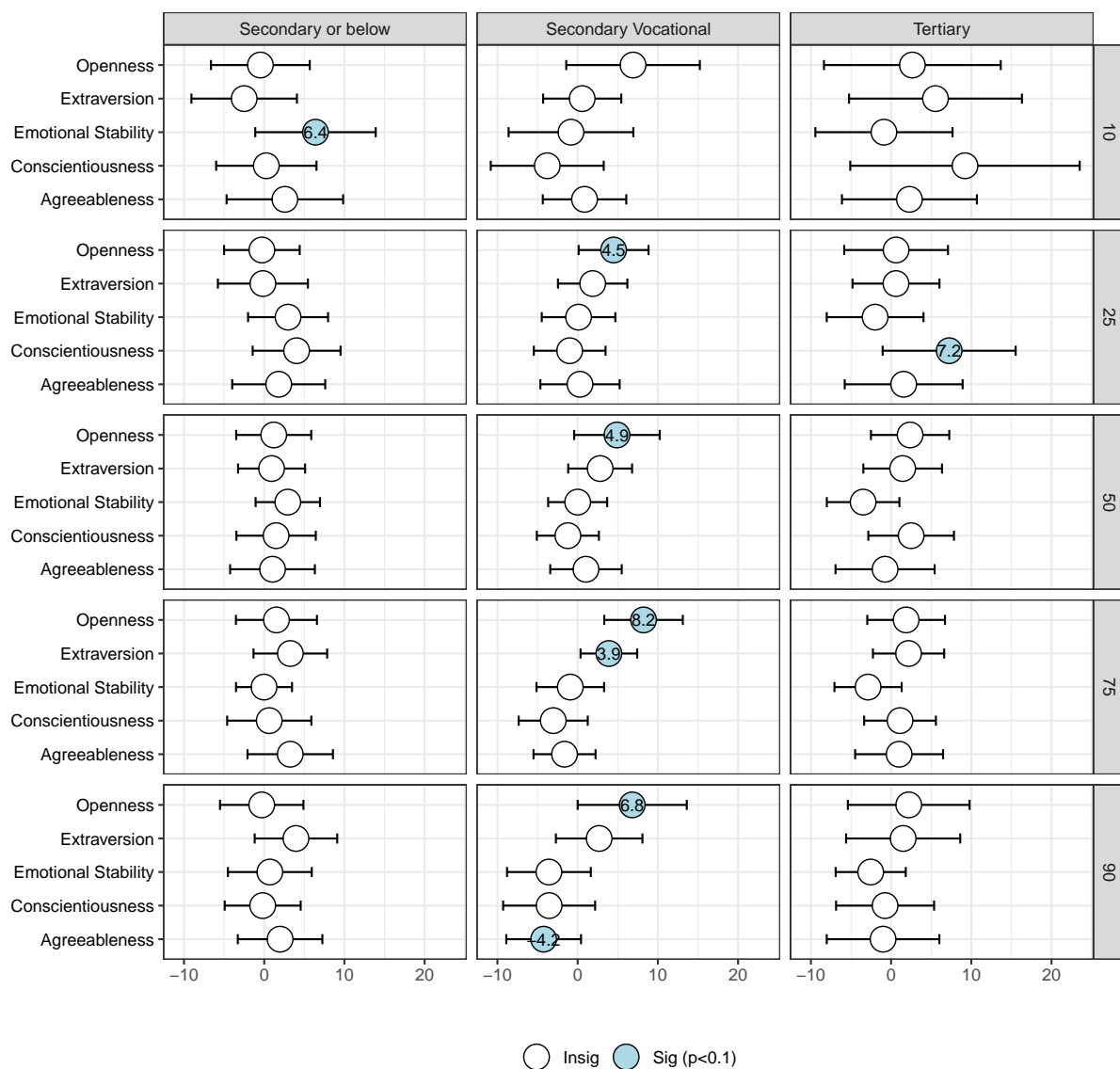


Рисунок 6.1: Отдача от некогнитивных навыков по уровням образования и квантилям заработной платы, результаты квантильных смешанных моделей с использованием обратных вероятностных весов

женщины сталкиваются с выраженными трудностями в получении справедливого вознаграждения. Это поднимает важные вопросы — могут ли некогнитивные навыки способствовать сокращению гендерного разрыва в оплате труда. Для анализа данной гипотезы была построена модель с переменными взаимодействия между полом и некогнитивными характеристиками. Модель оценивалась для заработной платы на медианном уровне и выше. Результаты представлены в таблице Таблица 6.3.

Среди всех рассматриваемых некогнитивных навыков именно дружелюбие (*agreeableness*) выделяется как единственная характеристика, статистически значимо сокращающая гендерный разрыв в заработной плате — эффект наблюдается на медианном уровне оплаты. При использовании женщины как базовой категории переменная дружелюбия демонстрирует положительный эффект, увеличивая заработную плату на 3.7% ($p < 0.1$). В то же время переменная взаимодействия «мужчина × дружелюбие» показывает отрицательный статистически значимый эффект в размере -3.2% на 50-м перцентиле ($p < 0.1$). Это означает, что дружелюбие оказывает негативное влияние на заработную плату молодых мужчин по сравнению с женщинами.

Однако данный результат не следует интерпретировать как прямое указание на то, что развитие дружелюбия в женской аудитории приведёт к справедливой оплате труда при выходе на рынок. Скорее, он подчёркивает, что для молодых мужчин избыточная выраженность данной черты снижает уровень заработной платы относительно женщин, обладающих схожим уровнем дружелюбия.

6.3.5 Надёжность результатов с учётом жизненного цикла: сохраняются ли эффекты в различных возрастных группах трудоспособного населения?

Анализ, представленный в предыдущих разделах, был сосредоточен на влиянии некогнитивных навыков на заработную плату в когорте молодых мужчин и женщин в возрасте 16–29 лет. Однако, учитывая сложности, с которыми сталкивается молодёжь при трудоустройстве в период перехода от учёбы к работе, а также тот факт, что уровень их оплаты труда при выходе на рынок существенно ниже, чем у более старших возрастных групп, можно обоснованно предположить, что закономерности влияния некогнитивных навыков на заработную плату в этой возрастной когорте будут отличаться. Это предположение подтверждается также тем, что полученные в настоящем исследовании результаты расходятся с выводами работ Maksimova (2019) и Rozhkova (2019), где также использовались данные РМЭЗ, но рассматривалось всё трудоспособное население за 2016 год. Для дополнительной проверки устойчивости полученных эффектов среди молодых людей и изучения возрастной специфики, настоящее исследование применяет подход жизненного цикла к анализу взаимосвязи между некогнитивными навыками и

Таблица 6.3: Отдача от некогнитивных навыков, результаты кванильной смешанной модели с обратными вероятностными весами и взаимодействием пола и некогнитивных характеристик

Переменная	Q50	Q75	Q90
Intercept	4.69 (0.07)***	4.815 (0.08)***	4.93 (0.08)***
Experience	0.069 (0.01)***	0.075 (0.01)***	0.053 (0.01)**
Experience Sqd.	-0.004 (0)***	-0.004 (0)**	-0.003 (0)*
Area: Settlement	-0.022 (0.07)	0.009 (0.07)	0.189 (0.09)*
Area: City	0.15 (0.07)*	0.212 (0.07)**	0.305 (0.08)***
Area: Reg Center	0.206 (0.27)	0.246 (0.27)	0.336 (0.26)
Sex: Male	0.233 (0.03)***	0.272 (0.03)***	0.273 (0.05)***
Family: Married	-0.011 (0.03)	-0.014 (0.03)	0.037 (0.04)
Family: Divorced	-0.027 (0.06)	0.008 (0.07)	0.057 (0.09)
Openness	0.063 (0.03)*	0.063 (0.03)*	0.072 (0.04)*
Conscientiousness	-0.015 (0.02)	-0.034 (0.02)	-0.016 (0.03)
Extraversion	0.018 (0.02)	0.032 (0.03)	0.009 (0.03)
Agreeableness	0.037 (0.02).	0.009 (0.02)	0.015 (0.03)
Emotional Stability	0.017 (0.02)	0.003 (0.02)	-0.021 (0.02)
Male * Openness	-0.008 (0.03)	-0.016 (0.04)	0.015 (0.04)
Male * Conscientiousness	0.028 (0.03)	0.028 (0.03)	0 (0.03)
Male * Extraversion	-0.005 (0.03)	-0.014 (0.03)	0.012 (0.03)
Male * Agreeableness	-0.032 (0.02).	0 (0.03)	-0.017 (0.03)
Male * Emotional Stability	-0.005 (0.02)	-0.003 (0.03)	0.017 (0.03)
Region	Controlled	Controlled	Controlled
No. Groups	2170	2170	2170
No. Obs	2673	2673	2673

Примечание: $p < 0.001$ (***); $p < 0.01$ (**); $p < 0.05$ (*); $p < 0.1$ (.)

Базовые категории для категориальных переменных: «Женщина» для пола и «Село» для места проживания.

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ за 2016 и 2019 годы.

заработной платой. На текущем этапе проводится моделирование общей зависимости между возрастом и оплатой труда с учётом возможной нелинейности эффекта.

С учётом ожидаемой сложности и потенциальной нелинейности взаимосвязи между возрастом и заработной платой, в исследовании применяется обобщённая аддитивная модель (GAM). Этот тип моделей особенно подходит для анализа, поскольку позволяет выявить сложные нелинейные зависимости между предикторами и зависимой переменной. В отличие от линейных и полиномиальных регрессий, GAM использует непараметрические сглаживающие сплайны для оценки формы зависимости, что позволяет избежать необходимости предварительно задавать функциональные формы.

Подробное изложение теоретических основ и технических преимуществ GAM выходит за рамки данной главы, однако заинтересованные читатели могут обратиться к работам Wood (2006) и Hastie & Tibshirani (2017). В рамках анализа используется пакет `mgcv` (Wood, 2011) в R. Модель предсказывает натуральный логарифм почасовой оплаты труда в зависимости от сглаженного кубического сплайна по возрасту, контролируя категориальные переменные, такие как пол и регион. Результаты визуализированы на рисунке Рисунок 6.2.

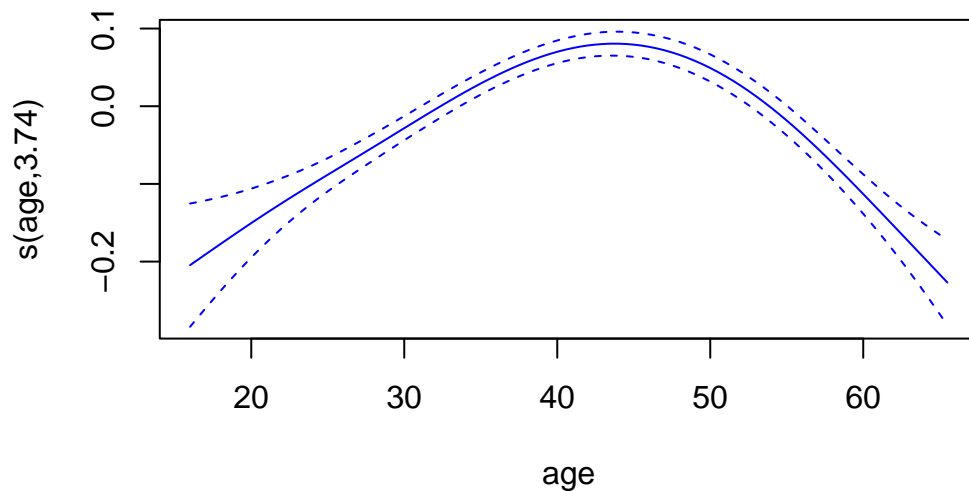


Рисунок 6.2: Эффект возраста на логарифм почасовой оплаты труда: результаты обобщённой аддитивной регрессии

На графике представлен сглаженный эффект переменной возраста, полученный с использованием сплайнов. Он отражает, как эффект возраста на логарифм заработной платы отклоняется от базового уровня, рассчитанного моделью. Ось Y показывает частичный эффект возраста при прочих равных условиях. Эти частичные эффекты выражены в той же шкале, что и зависимая переменная, но центрированы относительно нуля для облегчения интерпретации. Пунктирные линии обозначают доверительные интервалы, отражающие неопределённость оценки.

График демонстрирует U-образную форму зависимости между возрастом и логарифмом заработной платы: доходы ниже у самых молодых работников, растут с возрастом, достигая пика примерно в 40–50 лет, а затем начинают снижаться после 50 лет. Отрицательные значения на графике означают, что эффект возраста на оплату труда ниже среднего уровня. Это соответствует диапазону рассматриваемой возрастной группы, так как до 35 лет — условного возрастного порога молодёжи в России — эффект остаётся отрицательным, лишь незначительно превышая ноль около этого рубежа. Таким образом, модель прогнозирует более низкую, чем в среднем по населению, заработную плату для лиц моложе 35 лет при прочих равных условиях.

В дальнейшем анализ оценивает отдачу от некогнитивных навыков (NCS) как для всего трудоспособного населения в возрасте 16–65 лет, так и отдельно по возрастным когортам: 30–39, 40–49 и 50–65 лет. Результаты приведены в таблице Таблица 6.4. В целом, полученные результаты подтверждают, что с возрастом и прохождением различных стадий профессионального пути характер вознаграждения за некогнитивные качества изменяется, отражая сдвиги как в ожиданиях работодателей, так и в поведенческих стратегиях работников. В этом контексте закономерности, выявленные в когорте молодых работников 18–29 лет, действительно обладают уникальными особенностями по сравнению с остальными возрастными группами.

Из всех некогнитивных черт именно открытость (openness) демонстрирует устойчиво положительное и статистически значимое влияние на заработную плату во всех возрастных группах. У молодых работников 18–29 лет открытость обеспечивает премию к заработной плате на уровне 6.8% ($p < 0.001$) при медианном значении. Этот эффект подтверждает важность данной черты в период вхождения в рынок труда, когда адаптивность и креативность способствуют трудоустройству на более качественные позиции. Данный эффект сохраняется и в более старших когортах: 8.5% ($p < 0.001$) у 30–40-летних, 9.8% ($p < 0.001$) у 40–50-летних и 8.7% ($p < 0.001$) у 50–65-летних. Такая стабильность делает открытость универсально значимой характеристикой, востребованной на всех этапах профессионального пути.

В отличие от открытости, остальные некогнитивные навыки демонстрируют выраженную изменчивость влияния в зависимости от возраста, что подтверждает динамический характер их эффекта. Так, добросовестность (conscientiousness) не оказывает статистически значимого влияния на заработную плату у молодёжи (1.6%, $p > 0.05$), что может быть связано с ограниченными возможностями карьерного роста на начальных этапах трудовой биографии. Однако у работников 50–65 лет эта черта приносит премию в размере 3.8% ($p < 0.05$), что подчеркивает значимость организованности и надёжности на поздних стадиях профессионального пути.

Экстраверсия оказывается значимой для группы 30–40 лет (3.8%, $p < 0.01$), но теряет значимость в более старших возрастах, что, возможно, отражает роль социальных навы-

ков в построении профессиональных связей и карьерного продвижения в среднем возрасте.

Эмоциональная стабильность незначима для молодых работников, но становится значимой у более зрелых возрастных групп: 4.3% ($p < 0.01$) у 30–40 лет, 3.4% ($p < 0.05$) у 40–50 лет и 2.4% ($p < 0.1$) у 50–65 лет, что свидетельствует о возрастающей ценности устойчивости к стрессу по мере усложнения профессиональных и жизненных задач.

Дружелюбие (*agreeableness*) не оказывает значимого влияния на заработную плату ни в одной возрастной группе, включая молодёжь, что может свидетельствовать о системной недооценке качеств, связанных с кооперацией и эмпатией, в контексте материального вознаграждения.

Полученные результаты подчеркивают важность использования перспективы жизненного цикла при анализе влияния некогнитивных навыков на результаты на рынке труда. Открытость выступает универсально полезным качеством, тогда как эффект других черт — добросовестности, экстраверсии и эмоциональной устойчивости — зависит от возраста и карьерного этапа. Это подчёркивает необходимость разработки целевых политик и программ по развитию навыков, учитывающих особенности различных возрастных когорт, с целью обеспечения устойчивого успеха на рынке труда в течение всей жизни.

6.4 Обсуждение

Результаты данной главы подтверждают, что некогнитивные навыки производят неоднородные доходы на российском рынке труда среди молодежи, переходящей от учебы к работе, что позволяет предположить нелинейный характер влияния этих навыков не только в контексте заработной платы, но и, возможно, по отношению к другим социально-экономическим результатам. Анализ подчеркивает дифференцированное влияние отдельных личностных характеристик на распределение заработной платы с учетом социально-демографических факторов.

Несмотря на то, что лишь ограниченное число исследований оценивало отдачу от некогнитивных навыков с использованием квантильной регрессии, полученные ими результаты единообразно указывают на гетерогенность эффектов по всему распределению заработной платы. Настоящее исследование согласуется с выводами работ, выявивших более высокую отдачу от некогнитивных навыков у высокооплачиваемых работников (например, Collischon (2019); Edin и др. (2022)), поскольку базовая модель демонстрирует постепенное усиление эффекта открытости по мере увеличения уровня оплаты труда.

Таблица 6.4: Отдача от некогнитивных навыков, медианные модели с обратными вероятностными весами по возрастным группам

Переменная	16-65	30-39	40-49	50-65
Intercept	4.726 (0.06)***	4.543 (0.14)***	4.738 (0.12)***	4.211 (0.14)***
Experience	0.024 (0)***	0.047 (0.01)***	0.018 (0.01)*	0.046 (0.01)***
Experience Sqd.	-0.001 (0)***	-0.001 (0)***	0 (0).	-0.001 (0)***
Area: Settlement	0.043 (0.04)	0.11 (0.07)	0.003 (0.07)	0.129 (0.04)**
Area: City	0.115 (0.03)***	0.1 (0.05)*	0.096 (0.05).	0.097 (0.04)*
Area: Reg Center	0.346 (0.14)*	0.584 (0.31).	0.036 (0.17)	0.095 (0.18)
Sex: Male	0.234 (0.01)***	0.262 (0.02)***	0.234 (0.02)***	0.149 (0.03)***
Family: Married	-0.062 (0.02)**	-0.066 (0.03)*	-0.013 (0.05)	-0.021 (0.06)
Family: Divorced	-0.09 (0.02)***	-0.093 (0.04)*	-0.01 (0.05)	-0.122 (0.06)*
Openness	0.094 (0.01)***	0.093 (0.01)***	0.087 (0.01)***	0.102 (0.01)***
Conscientiousness	0.017 (0.01)*	0.005 (0.01)	0.014 (0.01)	0.042 (0.02)*
Extraversion	0.013 (0.01).	0.023 (0.01)*	0.009 (0.01)	0.001 (0.01)
Agreeableness	0.002 (0.01)	-0.003 (0.01)	0.006 (0.01)	0.001 (0.02)
Emotional Stability	0.035 (0.01)***	0.04 (0.01)**	0.03 (0.01)**	0.031 (0.01)*
Region	Controlled	Controlled	Controlled	Controlled
No. Groups	9797	3484	2824	2519
No. Obs	14648	4584	3818	3522

Примечание: $p < 0.001$ (***); $p < 0.01$ (**); $p < 0.05$ (*); $p < 0.1$ (.)

Базовые категории для категориальных переменных: «Женщина» для пола и «Село» для места проживания.

Источник: расчёты автора на основе данных РМЭЗ за 2016 и 2019 годы.

Особенно выделяется открытость новому опыту как наиболее продуктивный некогнитивный навык. С заметным отрывом за ним следуют эмоциональная стабильность и добросовестность. Хотя степень влияния каждого навыка варьируется, их значимость сохраняется по всему спектру заработной платы, подчеркивая универсальность этих характеристик в повышении производительности.

Сильный эффект открытости подтверждает выводы двух предыдущих исследований, изучавших отдачу от некогнитивных навыков на российском рынке труда (Maksimova, 2019; Rozhkova, 2019). Однако международные данные остаются неоднозначными: существуют как свидетельства положительного (Seibert & Kraimer, 2001), так и отрицательного (Mueller & Plug, 2006) влияния открытости на заработную плату.

В противоположность этому экстраверсия не оказывает значимого влияния на заработки низкооплачиваемых работников, но показывает значительный эффект в средне- и высокооплачиваемых сегментах, что свидетельствует о более высокой ценности межличностных навыков в должностях, предполагающих большую ответственность или сложность.

В этой связи были построены несколько моделей, как с учетом уровня образования, так и без него. Принципиально важно, что даже при включении образовательного уровня в модель, некогнитивные навыки продолжают демонстрировать статистически значимую отдачу. Эти результаты соответствуют экономической литературе, подчеркивающей устойчивость вклада некогнитивных навыков в объяснение различий в заработной плате. Таким образом, полученные данные подтверждают уникальный вклад некогнитивных характеристик в формирование доходов, дополняющий эффект формального образования. Этот результат также согласуется с альтернативным подходом, при котором после учета вклада образования включение некогнитивных навыков существенно снижает оценку отдачи от образования (Bowles и др., 2001).

Факт того, что среди молодежи без профессиональной квалификации (то есть окончивших только среднюю школу или менее) некогнитивные навыки практически не приносят значимой отдачи, подчеркивает уязвимое положение этой группы на рынке труда: их интеграция в трудовую сферу не опосредуется личностными характеристиками. Похожая ситуация наблюдается и среди молодежи с высшим образованием, что свидетельствует об ограниченной роли некогнитивных навыков в трудоустройстве выпускников вузов.

Интересным открытием стало то, что наиболее выраженный эффект некогнитивных навыков наблюдается у молодежи со средним профессиональным образованием. Хотя такой результат может показаться неожиданным, он имеет теоретическое обоснование. Высшее образование, как правило, связано с развитием когнитивных способностей, которые сами по себе повышают производительность, снижая зависимость от личностных характеристик. В то же время для молодежи с менее высоким уровнем образования некогнитивные навыки могут компенсировать дефицит формальной квалификации

и играть ключевую роль в трудовой успешности. Кроме того, такие навыки особенно важны в профессиях, где важны личностные и поведенческие качества, а не академическая подготовка. Например, в сферах, где адаптивность и межличностная компетентность определяют эффективность работы, такие работники могут полагаться именно на эти навыки. Также немаловажную роль может играть и спрос со стороны работодателей, которые при найме на должности, не требующие высшего образования, отдают предпочтение кандидатам с выраженными личностными характеристиками, такими как стойкость, трудолюбие и гибкость.

С целью более глубокого понимания гендерных различий в доходах были оценены модели с взаимодействием между полом и некогнитивными навыками. Анализ показал, что лишь открытость демонстрирует значительно более высокую отдачу для женщин, хотя и с умеренным перевесом около 2%. Это позволяет заключить, что развитие некогнитивных навыков может способствовать росту доходов женщин, однако его потенциал в сокращении гендерного разрыва в оплате труда остается ограниченным. Этот вывод соответствует существующей в России и за ее пределами научной повестке, утверждающей, что различия в личностных характеристиках не являются основным фактором гендерных различий в заработной плате (Nordman и др., 2015; Rozhkova и др., 2021; Tognatta и др., 2018). В то же время различия в эффекте некогнитивных навыков у мужчин и женщин могут отражать влияние гендерных норм на структуру вознаграждения (Glewwe и др., 2022).

Наконец, исследование рассматривает роль некогнитивных навыков в обеспечении устойчивого трудоустройства молодежи. Полученные данные свидетельствуют о том, что отдача от личностных характеристик у лиц в возрасте 18–29 лет существенно отличается от общей рабочей популяции. Это различие, вероятно, связано с особыми трудностями, с которыми сталкивается молодежь при выходе на рынок труда и стремлении к стабильной занятости. В более широком контексте это указывает на то, что продуктивность некогнитивных навыков изменяется в течение жизни, адаптируясь к различным этапам жизненного пути. Такой подход – рассматривать влияние некогнитивных навыков в рамках жизненного цикла – является новым применительно к анализу трудовых результатов. Хотя значительное количество работ рассматривает их влияние на здоровье (Carter и др., 2019; Chiteji, 2010), образование (Elkins & Schurer, 2020; Hsin & Xie, 2017) и даже межпоколенческую мобильность (Kröger и др., 2024), подобный подход может обогатить и исследования в области занятости.

6.5 Ограничения исследования

Настоящее исследование имеет ряд ограничений. Во-первых, ключевым недостатком является отсутствие показателя когнитивных навыков, что ограничивает возможности

учета ненаблюдаемых способностей. В идеале модель должна включать результаты тестов на грамотность и числовую грамотность как важнейшие предикторы наряду с некогнитивными навыками, чтобы более точно оценить роль интеллекта в формировании различий в заработной плате.

Во-вторых, модель не учитывает характеристики занятости и условий труда. Хотя включение таких факторов могло бы углубить понимание механизмов влияния некогнитивных навыков, оно сопряжено с методологическими трудностями и потенциальной предвзятостью. Существующая литература подчеркивает, что личностные характеристики влияют на профессиональное самоопределение и выбор рода занятий, что, в свою очередь, обуславливает дальнейшую траекторию доходов (Filer, 1986). Ряд исследований показывает, что различия в оплате труда, благоприятные для определенных личностных типов, объясняются именно различиями в карьерных путях, определяемыми этими характеристиками (Nandi & Nicoletti, 2014). В этом контексте включение переменной “профессия” может существенно исказить оценки отдачи от некогнитивных навыков, поскольку профессия выступает и каналом влияния, и следствием личностных предпочтений.

6.6 Заключение

Результаты данного исследования подчеркивают неоднородное влияние некогнитивных навыков на уровень заработной платы, выявляя сложные и нелинейные взаимосвязи между личностными чертами и доходами. Это подтверждает необходимость дальнейшего изучения нелинейных эффектов некогнитивных навыков не только в отношении заработной платы, но и других социально-экономических показателей.

Одним из ключевых выводов является то, что некогнитивные навыки демонстрируют значимую отдачу даже при контроле за уровнем образования. Это подчеркивает их уникальный вклад в экономические результаты, дополняющий и усиливающий эффект формального образования. Таким образом, некогнитивные навыки влияют на доход не только косвенно, через образовательный выбор, но и напрямую, формируя личную продуктивность и профессиональный успех.

Кроме того, исследование показало, что некогнитивные навыки особенно важны для лиц с низким уровнем образования, где они выступают компенсаторным механизмом, способствующим успешной интеграции на рынок труда. Это имеет практическое значение для разработки политики в области занятости и образования, направленной на поддержку уязвимых групп населения.

Наконец, установлено, что отдача от некогнитивных навыков у молодежи существенно отличается от общей рабочей силы, что подчеркивает важность учета жизненного

этапа при анализе влияния личностных характеристик на экономические исходы. Для молодых людей именно эти навыки играют критическую роль в успешном вхождении на рынок труда и обеспечении устойчивого трудоустройства.

7 Эффект некогнитивных навыков на удовлетворенность работой: варьируется ли он в зависимости от уровня заработной платы?

7.1 Постановка проблемы

Субъективное измерение занятости — а именно удовлетворённость молодых работников своим положением на рынке труда — играет ключевую роль в формировании различных жизненных исходов молодёжи и молодых взрослых, зачастую выходящих за рамки трудовой сферы. Низкий уровень удовлетворённости работой среди молодёжи ассоциируется с деструктивным поведением на рабочем месте и злоупотреблением психоактивными веществами, включая употребление наркотиков (Mangione & Quinn, 1975), алкоголя (Hight & Park, 2019; Kohan & O'Connor, 2002) и даже совершением преступлений (Chioda, 2017). Более того, удовлетворённость работой существенно влияет на уровень удержания работников: довольные сотрудники с большей вероятностью продолжают работать на своих должностях, тогда как неудовлетворённость на раннем этапе карьеры нередко приводит к увольнению, безработице или отказу от участия в рынке труда вообще (Berber и др., 2022; Chavadi и др., 2021; Lehtonen и др., 2021; SHUANG, 2011; Taris и др., 1992), что влечёт за собой значительные социальные и экономические издержки. Неблагоприятные психосоциальные условия на первой работе негативно сказываются на психическом здоровье молодых работников, тогда как получение удовлетворяющей работы сопровождается значительными улучшениями по сравнению с до-карьерным периодом (Milner и др., 2016). Всё вышеперечисленное подчеркивает, что молодёжь представляет собой ключевую демографическую группу для динамики рынка труда. Удовлетворённость работой необходима для формирования мотивированной и эффективной рабочей силы.

Хотя здравый смысл подсказывает, что заработная плата является главным фактором удовлетворённости работой — иными словами, лучшее вознаграждение делает работников счастливее — данные исследований из разных дисциплин дают неоднозначные

результаты. Экономический подход к удовлетворённости работой исходит из предположения, что «в традиционных микроэкономических моделях предложения труда полезность от работы определяется уровнем дохода и количеством рабочего времени, необходимого для его получения» (Medgyesi & Zólyomi, 2016). Другими словами, экономические модели трактуют удовлетворённость как производную от сделанного выбора на рынке труда. В то же время, социологические исследования подчеркивают важность трудовых ценностей и установок для формирования удовлетворённости (Kalleberg, 1977; Kalleberg & Loscocco, 1983; Kalleberg & Reve, 1993; Wyrwa & Kaźmierczyk, 2020). В психологических работах взаимосвязь между оплатой труда и удовлетворённостью также не является однозначной (Judge и др., 2010). При этом психологические теории предлагают более дифференцированный взгляд, выделяя три подхода к пониманию предикторов удовлетворённости: ситуационный (опирающийся на объективные факторы труда, такие как оплата, график и условия труда), диспозиционный (подчеркивающий роль личностных характеристик), а также интерактивный, сочетающий оба подхода (Judge & Klinger, 2008).

Исторически удовлетворённость работой не входила в число основных интересов трудовых экономистов. Самые ранние исследования в этой области, появившиеся в конце 1970-х годов, сосредотачивались в первую очередь на относительных заработках и эффектах окружения (peer effects) (Borjas, 1979; Freeman, 1978; Hamermesh, 1977). Эти работы рассматривались как экономическая адаптация теории разрыва между ожиданиями и достижениями (goal-achievement gap theory) (Lévy-Garboua & Montmarquette, 2004; Michalos, 1980). В последние годы, однако, всё больше экономистов в своих попытках объяснить индивидуальный успех обращаются к личностным характеристикам. Существенный массив работ уже оценивает влияние черт личности на занятость, заработки, продуктивность труда и другие социально-экономические исходы, включая результаты за пределами рынка труда (см. обзоры в Borghans и др. (2008) и Almlund и др. (2011b)). В экономике эти характеристики трактуются как некогнитивные или социально-эмоциональные навыки, подчеркивая их изменчивость в раннем возрасте, а также важную роль среды и наследственных факторов. Однако классификация этих черт как “навыков” обусловлена в первую очередь их продуктивной природой, доказанной через влияние на индивидуальные траектории успеха. Для их измерения в экономике чаще всего используется шкала “Большой пятёрки” (Big Five Inventory), описывающая личность по пяти независимым факторам: открытость опыту, добросовестность, экстраверсия, доброжелательность и эмоциональная стабильность (McCrae & Costa, 1987). Несмотря на популярность некогнитивных характеристик в исследованиях человеческого капитала, их влияние на удовлетворённость работой до сих пор остаётся преимущественно предметом психологических исследований, основанных, как правило, на небольших выборках. Однако именно для молодых работников, сталкивающихся с неопределёнными перспективами трудоустройства, несоответствием между образованием и спросом на рынке, а также временной или

нестабильной занятостью, эти навыки могут иметь решающее значение.

Настоящее исследование восполняет этот пробел, анализируя взаимосвязь между некогнитивными характеристиками и удовлетворённостью работой среди молодых работников на российском рынке труда. В то время как предыдущие работы анализировали это явление для общей популяции на национально репрезентативных выборках (Zudina, 2024), ни одно исследование не было специально сфокусировано на молодёжи, переходящей из системы образования в сферу занятости. Международные исследования также редко акцентируют внимание на молодёжи, несмотря на практическую важность таких данных для формирования политики интеграции в рынок труда. Молодые работники сталкиваются с особыми вызовами — прежде всего, нестабильностью занятости, которая, как показывают исследования, повышает риски увольнения и ухудшения психического здоровья (Klug, 2017; Lee и др., 2008; Steenackers & Guerry, 2016). Понимание того, каким образом некогнитивные навыки влияют на удовлетворённость работой, может способствовать разработке таргетированных мер по повышению качества занятости и снижению текучести среди молодёжи. Включение субъективных параметров занятости в фокус государственной политики может существенно способствовать снижению отчуждённости и формированию устойчивых карьерных траекторий.

Целью данного исследования является анализ связи между некогнитивными характеристиками и общей удовлетворённостью работой, а также удовлетворённостью ключевыми её аспектами: оплатой труда, условиями труда и карьерными перспективами среди молодых работников. Учитывая проблему эндогенности, обусловленную уровнем заработка, а также межпоколенческую передачу социально-экономического статуса (СЭС), при которой молодёжь из более обеспеченных семей получает доступ к более высокооплачиваемым позициям, в исследовании также рассматривается, различается ли влияние некогнитивных навыков на удовлетворённость работой в зависимости от квинтиля заработной платы. Кроме того, в исследовании проверяется наличие U-образной зависимости между заработной платой и удовлетворённостью работой, ранее выявленной в международной литературе (Brown и др., 2009; Clark & Oswald, 1996), в условиях российского рынка труда среди работающей молодёжи. Исследование основано на данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМ-ЭЗ), включающих измерения некогнитивных навыков в 26-й (2016 год) и 28-й (2019 год) волнах. Для учёта смещения выборки, обусловленного селекцией по занятости, и эндогенности, связанной с уровнем заработной платы, применяется методология многоволнового (иерархического) регрессионного анализа с использованием взвешивания на основе обратной вероятности включения (*Causal inference using multilevel models*, 2006; Fuentes и др., 2021; Keil и др., 2023). Данное исследование представляет собой первую комплексную попытку изучить связь между некогнитивными навыками и удовлетворённостью работой среди молодых работников в России с учётом получаемого ими дохода. Использование современных методологических решений и фокус на группе, находящейся на стыке образования и занятости, позволяет получить выводы, актуальные не только

для российской, но и для международной повестки в области политики занятости молодёжи.

8 Заключение

9 Список литературы

- Akkermans, J., Blokker, R., Buers, C., Heijden, B. V. der, & Vos, A. D. (2021). *Ready, Set, Go!* (cc. 77–104). Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190941512.003.0004>
- Allmang, S., Plummer, J. A., Copeland, V., & Riascos, M. C. (2022). Untangling the Effects of COVID-19 on Youth Employment: Directions for Social Work Research. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 13(3), 433–439. <https://doi.org/10.1086/720981>
- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011a). *Personality Psychology and Economics* (cc. 1–181). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-444-53444-6.00001-8>
- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011b). *Personality Psychology and Economics* (cc. 1–181). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-444-53444-6.00001-8>
- Avanesian, G., Borovskaya, M., Masych, M., Dikaya, L., Ryzhova, V., & Egorova, V. (2024). How Far Are NEET Youth Falling Behind in Their Non-Cognitive Skills? An Econometric Analysis of Disparities. *Economies*, 12(1), 25. <https://doi.org/10.3390/economies12010025>
- Baay, P. E., Aken, M. A. G. van, Ridder, D. T. D. de, & Lippe, T. van der. (2014). Understanding the role of social capital in adolescents' Big Five personality effects on school-to-work transitions. *Journal of Adolescence*, 37(5), 739–748. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.04.015>
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123–140. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.013>
- Bandura, A. (Ред.). (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511527692>
- Bates, D., Machler, M., Bolker, B., & Walker, S. (2015). Fitting Linear Mixed-Effects Models Using lme4. *Journal of Statistical Software*, 67(1). <https://doi.org/10.18637/jss.v067.i01>
- Bates, D., Maechler, M., Bolker, B., & Walker, S. (2015). *Fitting Linear Mixed-Effects Models Using {lme4}*. 67. <https://doi.org/10.18637/jss.v067.i01>
- Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between FWAs and Turnover Intentions. *Sustainability*, 14(8), 4502. <https://doi.org/10.3390/su14084502>

- Bishop, J. H. (1989a). *Achievement, test scores and relative wages* (89-22). Center for Advanced Human Resource Studies, New York State School of Industrial; Labor Relations, Cornell University.
- Bishop, J. H. (1989b). Is the Test Score Decline Responsible for the Productivity Growth Decline? *American Economic Review*, 79(1), 178–197. <https://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v79y1989i1p178-97.html>
- Blackburn, M. L., & Neumark, D. (1993). Omitted-Ability Bias and the Increase in the Return to Schooling. *Journal of Labor Economics*, 11(3), 521–544. <https://doi.org/10.1086/298306>
- Blokker, R., Akkermans, J., Marciniak, J., Jansen, P. G. W., & Khapova, S. N. (2023). Organizing School-to-Work Transition Research from a Sustainable Career Perspective: A Review and Research Agenda. *Work, Aging and Retirement*, 9(3), 239–261. <https://doi.org/10.1093/workar/waad012>
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & Weel, B. ter. (2008). The Economics and Psychology of Personality Traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972–1059. <https://doi.org/10.3368/jhr.43.4.972>
- Borjas, G. J. (1979). Job Satisfaction, Wages, and Unions. *The Journal of Human Resources*, 14(1), 21. <https://doi.org/10.2307/145536>
- Bourdieu, P. (2018). *The Forms of Capital* (cc. 78–92). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429494338-6>
- Bowles, S., & Gintis, H. (1976). *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life*. Basic Books.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). The Inheritance of Inequality. *Journal of Economic Perspectives*, 16(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/089533002760278686>
- Bowles, S., Gintis, H., & Osborne, M. (2001). The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. *Journal of Economic Literature*, 39(4), 1137–1176. <https://doi.org/10.1257/jel.39.4.1137>
- Brown, A., Charlwood, A., Forde, C., & Spencer, D. (2009). *Is Job Satisfaction U-Shaped in Wages?* International Labour Office. <https://webapps.ilo.org/static/english/protection/travail/pdf/rdwpaper28b.pdf>
- Buhl, H. M. (2007). Well-Being and the Child–Parent Relationship at the Transition From University to Work Life. *Journal of Adolescent Research*, 22(5), 550–571. <https://doi.org/10.1177/0743558407305415>
- Carter, J. L., Richards, M., Hotopf, M., & Hatch, S. L. (2019). The roles of non-cognitive and cognitive skills in the life course development of adult health inequalities. *Social Science & Medicine*, 232, 190–198. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.04.041>
- Causal inference using multilevel models* (cc. 503–512). (2006). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511790942.029>
- Chamberlain, G., & Griliches, Z. (1975). Unobservables with a Variance-Components Structure: Ability, Schooling, and the Economic Success of Brothers. *International Economic Review*, 16(2), 422. <https://doi.org/10.2307/2525824>

- Chavadi, C. A., Sirothiya, M., & M R, V. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction on Turnover Intentions and Job Mismatch Among Millennial Employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 79–100. <https://doi.org/10.1177/2278533721994712>
- Chesters, J. (2020). Preparing for Successful Transitions between Education and Employment in the Twenty-First Century. *Journal of Applied Youth Studies*, 3(2), 133–151. <https://doi.org/10.1007/s43151-020-00002-8>
- Chioda, L. (2017). *Stop the Violence in Latin America: A Look at Prevention from Cradle to Adulthood*. Washington, DC: World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0664-3>
- Chiteji, N. (2010). Time Preference, Noncognitive Skills and Well Being across the Life Course: Do Noncognitive Skills Encourage Healthy Behavior? *American Economic Review*, 100(2), 200–204. <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.200>
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)
- Collischon, M. (2019). The Returns to Personality Traits Across the Wage Distribution. *LABOUR*, 34(1), 48–79. <https://doi.org/10.1111/labr.12165>
- Edin, P.-A., Fredriksson, P., Nybom, M., & Öckert, B. (2022). The Rising Return to Noncognitive Skill. *American Economic Journal: Applied Economics*, 14(2), 78–100. <https://doi.org/10.1257/app.20190199>
- Elkins, R., & Schurer, S. (2020). Exploring the role of parental engagement in non-cognitive skill development over the lifecycle. *Journal of Population Economics*, 33(3), 957–1004. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00767-5>
- Emirza, S., Öztürk, E. B., & Şengönül, A. S. (2021). The quality of international mobility experiences, general self-efficacy and job search self-efficacy: A time-lagged investigation. *Current Psychology*, 40(4), 1580–1591. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01394-3>
- Ferguson, E., Heckman, J. J., & Corr, P. (2011). Personality and economics: Overview and proposed framework. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 201–209. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.030>
- Filer, R. K. (1986). The Role of Personality and Tastes in Determining Occupational Structure. *ILR Review*, 39(3), 412–424. <https://doi.org/10.1177/001979398603900308>
- Freeman, R. B. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*, 68(2), 135–141.
- Fuentes, A., Lüdtke, O., & Robitzsch, A. (2021). Causal Inference with Multilevel Data: A Comparison of Different Propensity Score Weighting Approaches. *Multivariate Behavioral Research*, 57(6), 916–939. <https://doi.org/10.1080/00273171.2021.1925521>
- Gelman, A., & Hill, J. (2006). *Data Analysis Using Regression and Multilevel/Hierarchical Models*. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511790942>
- Geraci, M. (2014). Linear Quantile Mixed Models: The {lqmm} Package for Laplace Quantile Regression. *Journal of Statistical Software*, 57. <https://doi.org/10.18637/jss.v057.i13>
- Gimpelson, V. (2016). Does the Russian economy need human capital? Ten doubt. *Voprosy Ekonomiki*, 10, 129–143. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2016-10-129-143>

- Gimpelson, V. E., Zudina, A. A., & Kapeliushnikov, R. I. (2020). Non-cognitive components of human capital: Evidence from Russian data. *Voprosy Ekonomiki*, 11, 5–31. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-5-31>
- Glewwe, P., Huang, Q., & Park, A. (2017). Cognitive skills, noncognitive skills, and school-to-work transitions in rural China. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 134, 141–164. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.009>
- Glewwe, P., Song, Y., & Zou, X. (2022). Labor market outcomes, cognitive skills, and noncognitive skills in rural China. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 193, 294–311. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.11.021>
- Green, F. (2013). *What Is Skill?* (cc. 9–26). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199642854.003.0002>
- Greifer, N. (2024). *WeightIt: Weighting for Covariate Balance in Observational Studies*. <https://CRAN.R-project.org/package=WeightIt>
- Griliches, Z. (1977). Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems. *Econometrica*, 45(1), 1. <https://doi.org/10.2307/1913285>
- Grogger, J., & Eide, E. (1995). Changes in College Skills and the Rise in the College Wage Premium. *The Journal of Human Resources*, 30(2), 280. <https://doi.org/10.2307/146120>
- Grosemans, I., Coertjens, L., & Kyndt, E. (2018). Work-related learning in the transition from higher education to work: The role of the development of self-efficacy and achievement goals. *British Journal of Educational Psychology*, 90(1), 19–42. <https://doi.org/10.1111/bjep.12258>
- Gutman, L. M., & Schoon, I. (2016). *A Synthesis of Causal Evidence Linking Non-Cognitive Skills to Later Outcomes for Children and Adolescents* (cc. 171–198). SensePublishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-591-3_9
- Hamermesh, D. S. (1977). Economic aspects of job satisfaction. *Essays in labor market analysis*, 53–72.
- Hanushek, E. A., & Kimko, D. D. (2000). Schooling, Labor-Force Quality, and the Growth of Nations. *American Economic Review*, 90(5), 1184–1208. <https://doi.org/10.1257/aer.90.5.1184>
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008). The Role of Cognitive Skills in Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607–668. <https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607>
- Hastie, T. J., & Tibshirani, R. J. (2017). *Generalized additive models* (cc. 136–173). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9780203753781-6>
- Heckman, James J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006). The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411–482. <https://doi.org/10.1086/504455>
- Heckman, J., & Vytlacil, E. (2001). Identifying the Role of Cognitive Ability in Explaining the Level of and Change in the Return to Schooling. *Review of Economics and Statistics*, 83(1), 1–12. <https://doi.org/10.1162/003465301750159993>
- Herrnstein, R. J., & Murray, C. A. (1994). *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in*

- American Life*. Free Press.
- Hight, S. K., & Park, J.-Y. (2019). Role stress and alcohol use on restaurant server's job satisfaction: Which comes first? *International Journal of Hospitality Management*, 76, 231–239. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.012>
- Hsin, A., & Xie, Y. (2017). Life-course changes in the mediation of cognitive and non-cognitive skills for parental effects on children's academic achievement. *Social Science Research*, 63, 150–165. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.09.012>
- Humphries, J. E., & Kosse, F. (2017). On the interpretation of non-cognitive skills – What is being measured and why it matters. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 136, 174–185. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2017.02.001>
- ILO. (2021). *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis* (Technical Report 1). ILO. <https://www.ilo.org/resource/brief/update-youth-labour-market-impact-covid-19-crisis>
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Youth and COVID-19: Impacts on jobs, education, rights, and mental well-being* [Technical Report]. ILO. <https://www.ilo.org/publications/youth-covid-19-impacts-jobs-education-rights-and-mental-well-being>
- International Labour Organization (ILO). (2024a). *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*. International Labour Organization (ILO). <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>
- International Labour Organization (ILO). (2024b). *World Employment and Social Outlook: September 2024 Update*. International Labour Organization (ILO). <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-september-2024-update>
- Jencks, C., Bartlett, S., Corcoran, M., Crouse, J., Eaglesfield, D., Jackson, G., McClelland, K., Mueser, P., Olneck, M., Schwartz, J., Ward, S., & Williams, J. (1979). *Who gets ahead? : The determinants of economic success in America* (c. 397). Basic Books.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS, GENERAL MENTAL ABILITY, AND CAREER SUCCESS ACROSS THE LIFE SPAN. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. B M. Eid & R. J. Larsen (Ред.), *The Science of Subjective Well-Being* (cc. 393–413). The Guilford Press.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124. <https://doi.org/10.2307/2117735>
- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 48(1), 78. <https://doi.org/10.2307/2095146>

- Kalleberg, A. L., & Reve, T. (1993). Contracts and Commitment: Economic and Sociological Perspectives on Employment Relations. *Human Relations*, 46(9), 1103–1132. <https://doi.org/10.1177/001872679304600906>
- Kassenboehmer, S. C., Leung, F., & Schurer, S. (2018). University education and non-cognitive skill development. *Oxford Economic Papers*, 70(2), 538–562. <https://doi.org/10.1093/oep/gpy002>
- Keil, A. P., Zadrozny, S., & Edwards, J. K. (2023). A Review and Synthesis of Multi-level Models for Causal Inference with Individual Level Exposures. *Current Epidemiology Reports*, 11(1), 54–62. <https://doi.org/10.1007/s40471-023-00328-w>
- Kelly, E., & McGuinness, S. (2015). Impact of the Great Recession on unemployed and NEET individuals' labour market transitions in Ireland. *Economic Systems*, 39(1), 59–71. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2014.06.004>
- Klug, K. (2017). Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 562–585. <https://doi.org/10.1177/0143831x17731609>
- Koenker, R. (2005). *Quantile Regression*. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511754098>
- Koenker, R., & Bassett, G. (1978). Regression Quantiles. *Econometrica*, 46(1), 33. <https://doi.org/10.2307/1913643>
- Koenker, R., & Hallock, K. F. (2001). Quantile Regression. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4), 143–156. <https://doi.org/10.1257/jep.15.4.143>
- Kohan, A., & O'connor, B. P. (2002). Police Officer Job Satisfaction in Relation to Mood, Well-Being, and Alcohol Consumption. *The Journal of Psychology*, 136(3), 307–318. <https://doi.org/10.1080/00223980209604158>
- Kröger, L. K., Palacios-Abad, A., & Radl, J. (2024). *Non-cognitive skills and intergenerational inequality: Reviewing the power of personality* (cc. 400–414). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800888265.00039>
- Kuznetsova, A., Brockhoff, P. B., & Christensen, R. H. B. (2017). {lmerTest} Package: Tests in Linear Mixed Effects Models. *Journal of Statistical Software*, 82. <https://doi.org/10.18637/jss.v082.i13>
- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I., & Trevor, C. O. (2008). Understanding Voluntary Turnover: Path-Specific Job Satisfaction Effects and The Importance of Unsolicited Job Offers. *Academy of Management Journal*, 51(4), 651–671. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.33665124>
- Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H., & Puhakka, I. (2021). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 88–109. <https://doi.org/10.1108/jwl-12-2020-0184>
- Lemoine, G. J., Aggarwal, I., & Steed, L. B. (2016). When women emerge as leaders: Effects of extraversion and gender composition in groups. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 470–486. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.008>
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A Social Cognitive View of School-to-Work

- Transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297–311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Lerman, R. I. (2013). Are employability skills learned in U.S. youth education and training programs? *IZA Journal of Labor Policy*, 2(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-6>
- Lévy-Garboua, L., & Montmarquette, C. (2004). Reported job satisfaction: what does it mean? *The Journal of Socio-Economics*, 33(2), 135–151. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2003.12.017>
- Luijckx, R., & Wolbers, M. H. J. (2009). The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands. *European Sociological Review*, 25(6), 647–660. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp002>
- Maksimova, M. (2019). The Return to Non-Cognitive Skills on the Russian Labor Market. *Applied Econometrics*, 53, 55–72.
- Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114–116. <https://doi.org/10.1037/h0076355>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2021). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 49(1), 41–59. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Matsumoto, M., & Elder, S. (2010). *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys* [Employment Working Paper No. 51]. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/characterizing-school-work-transitions-young-men-and-women-evidence-ilo>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McKay, A. D., Newell, A. T., & Rienzo, C. (2018). Job Satisfaction Among Young Workers in Eastern and Southern Africa: A Comparative Analysis. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3153344>
- Medgyesi, M., & Zólyomi, E. (2016). *Job Satisfaction and Satisfaction in Financial Situation and Their Impact on Life Satisfaction* (Research Note no. 6/2016). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17504>
- Melianova, E., Parandekar, S., Patrinos, H. A., & Volgin, A. (2021). Returns to Education in the Russian Federation: Some New Estimates. *Higher School of Economics Economic Journal*, 25(3), 403–422. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2021-25-3-403-422>
- Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social indicators research*, 8, 385–422.
- Milner, A., Krnjack, L., & LaMontagne, A. D. (2016). Psychosocial job quality and mental health among young workers: a fixed-effects regression analysis using 13 waves of annual data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(1), 50–58. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3608>
- Mincer, J. A. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings* [Book]. National Bureau of

- Economic Research; NBER. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>
- Mont’alvão, A., Mortimer, J. T., & Johnson, M. K. (2017). *The Great Recession and Youth Labor Market Outcomes in International Perspective* (cc. 52–74). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316779507.004>
- Mueller, G., & Plug, E. (2006). Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. *ILR Review*, 60(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/001979390606000101>
- Murnane, R. J., Willett, J. B., Braatz, M. J., & Duhaldeborde, Y. (2001). Do different dimensions of male high school students’ skills predict labor market success a decade later? Evidence from the NLSY. *Economics of Education Review*, 20(4), 311–320. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(00\)00056-x](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(00)00056-x)
- Nandi, A., & Nicoletti, C. (2014). Explaining personality pay gaps in the UK. *Applied Economics*, 46(26), 3131–3150. <https://doi.org/10.1080/00036846.2014.922670>
- Neal, D. A., & Johnson, W. R. (1996). The Role of Premarket Factors in Black-White Wage Differences. *Journal of Political Economy*, 104(5), 869–895. <https://doi.org/10.1086/262045>
- Ng-Knight, T., & Schoon, I. (2017). Can Locus of Control Compensate for Socioeconomic Adversity in the Transition from School to Work? *Journal of Youth and Adolescence*, 46(10), 2114–2128. <https://doi.org/10.1007/s10964-017-0720-6>
- Nordman, C. J., Sarr, L. R., & Sharma, S. (2015). Cognitive, Non-Cognitive Skills and Gender Wage Gaps: Evidence from Linked Employer-Employee Data in Bangladesh. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2655081>
- O’Neill, J. (1990). The Role of Human Capital in Earnings Differences Between Black and White Men. *Journal of Economic Perspectives*, 4(4), 25–45. <https://doi.org/10.1257/jep.4.4.25>
- Pinheiro, J. C., & Bates, D. M. (2000a). *Mixed-Effects Models in S and S-PLUS*. Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/b98882>
- Pinheiro, J. C., & Bates, D. M. (2000b). *Mixed-Effects Models in Sand S-PLUS*. Springer New York. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0318-1>
- R Core Team. (2021). *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- R Core Team. (2024). *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Ripamonti, E. (2023). School-to-work transition: putting non-cognitive skills in context. The case of NEET and suggestions for policy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09635-6>
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The Power of Personality: The Comparative Validity of Personality Traits, Socioeconomic Status, and Cognitive Ability for Predicting Important Life Outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 313–345. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>
- Rosstat. (2024). *Labor Force, Employment, and Unemployment in Russia* [Report]. Federal

- State Statistics Service. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf
- Rozhkova, K. (2019). The return to noncognitive characteristics in the Russian labor market. *Voprosy Ekonomiki*, 11, 81–107. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2019-11-81-107>
- Rozhkova, K., & Roshchin, S. (2021). The Impact of Non-Cognitive Characteristics on the Higher Education Choice-Making: An Economist Perspective. *Voprosy Obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, 3, 138–167. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-3-138-167>
- Rozhkova, K., Yemelina, N., & Roshchin, S. (2021). Can Non-Cognitive Skills Explain The Gender Wage Gap In Russia? An Unconditional Quantile Regression Approach. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3938065>
- Sanginabadi, B. (2020). Does Schooling Causally Impact Non-Cognitive Skills? Evidence from Elimination of Social Security Student Benefits. *Economies*, 8(1), 5. <https://doi.org/10.3390/economies8010005>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- SHUANG, L. S. (2011). THE EFFECTS OF YOUTHS' LIFE SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE ON THEIR TURNOVER INTENTION. *Asia Pacific Journal of Youth Studies*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.56390/apjys2024.5.2>
- Steenackers, K., & Guerry, M.-A. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3), 494–510. <https://doi.org/10.1108/ijm-09-2014-0184>
- Tanveer Choudhry, M., Marelli, E., & Signorelli, M. (2012). Youth unemployment rate and impact of financial crises. *International Journal of Manpower*, 33(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/01437721211212538>
- Taris, A. W., Velde, E. G. van der, Feij, J. A., & Gastel, J. H. M. van. (1992). Young Adults in their First Job: The Role of Organizational Factors in Determining Job Satisfaction and Turnover. *International Journal of Adolescence and Youth*, 4(1), 51–71. <https://doi.org/10.1080/02673843.1992.9747723>
- Tognatta, N. R., Valerio, A., & Sanchez Puerta, M. L. (2018). *Do cognitive and noncognitive skills explain the gender wage gap in middle-income countries: an analysis using STEP data* (Policy Research Working Paper WPS 7878). World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/479671478193527141/Do-cognitive-and-noncognitive-skills-explain-the-gender-wage-gap-in-middle-income-countries-an-analysis-using-STEP-data>
- Tolentino, L. R., Sibunruang, H., & Garcia, P. R. J. M. (2018). The Role of Self-Monitoring and Academic Effort in Students' Career Adaptability and Job Search Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 726–740. <https://doi.org/10.1177/1069072718816715>
- Uysal, S. D., & Pohlmeier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32(6), 980–992. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.03.008>
- Verbruggen, M., Emmerik, H. van, Van Gils, A., Meng, C., & Grip, A. de. (2015). Does early-

- career underemployment impact future career success? A path dependency perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.002>
- Verd, J. M., Barranco, O., & Bolívar, M. (2019). Youth unemployment and employment trajectories in Spain during the Great Recession: what are the determinants? *Journal for Labour Market Research*, 53(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0254-3>
- Verick, S. (2011). *The Impact of the Global Financial Crisis on Labour Markets in OECD Countries: Why Youth and Other Vulnerable Groups Have Been Hit Hard* (cc. 119–145). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230295186_5
- Wichert, L., & Pohlmeier, W. (2010). Female Labor Force Participation and the Big Five. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1551258>
- Wood, S. N. (2006). *Generalized Additive Models*. Chapman; Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9781420010404>
- Wood, S. N. (2011). *Fast stable restricted maximum likelihood and marginal likelihood estimation of semiparametric generalized linear models*. 73, 3–36.
- Wu, L. (2009). *Mixed Effects Models for Complex Data*. Chapman; Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9781420074086>
- Wyrwa, J., & Kaźmierczyk, J. (2020). Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants: A Systematic Literature Review. *Journal of Economic Sociology*, 21(5), 138–167. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2020-5-138-168>
- Yang, J., Zaitlen, N. A., Goddard, M. E., Visscher, P. M., & Price, A. L. (2014). Advantages and pitfalls in the application of mixed-model association methods. *Nature Genetics*, 46(2), 100–106. <https://doi.org/10.1038/ng.2876>
- Zacher, H., & Froidevaux, A. (2021). Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103476>
- Zudina, A. (2022). Non-Cognitive Skills of NEET Youth in Russia. *Voprosy Obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, 4, 154–183. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-4-154-183>
- Zudina, A. (2024). Subjective Returns to Non-cognitive Skills in the Russian Labor Market: the Case of Job Satisfaction. *The monitoring of public opinion economic&social changes*, 1. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.1.2493>

10 Приложение